

Du salaire à l'emploi : une relation complexe

Michel Husson, *Revue de l'IRES* n°7, 1991

Ces derniers mois ont vu revenir sur le devant de la scène l'assez traditionnel discours sur la réduction des salaires comme moyen de créer des emplois. Ce discours nous paraît doublement dangereux : au plan scientifique, il s'appuie sur des résultats fragiles, reposant eux-mêmes sur une méthodologie incertaine. Quant aux recommandations de politique économique qui en découlent, elles mettent en avant un diagnostic partiel et des remèdes inadaptés, dont les implications sociales sont sous-estimées. C'est le projet de cet article que d'étayer cette double affirmation.

Du point de vue méthodologique, on s'attachera à montrer - ou plutôt à rappeler - la nature complexe des liens existant entre salaire et emploi, qui ne peuvent en aucun cas se réduire à une liaison univoque. On proposera ensuite une lecture critique détaillée des arguments empiriques-concrets figurant dans un certain nombre d'études récentes. Enfin, on avancera en conclusion quelques éléments d'interprétation quant au modèle socio-économique associé aux recommandations récentes en matière de flexibilité salariale.

Une approche globale des relations entre emploi et salaire

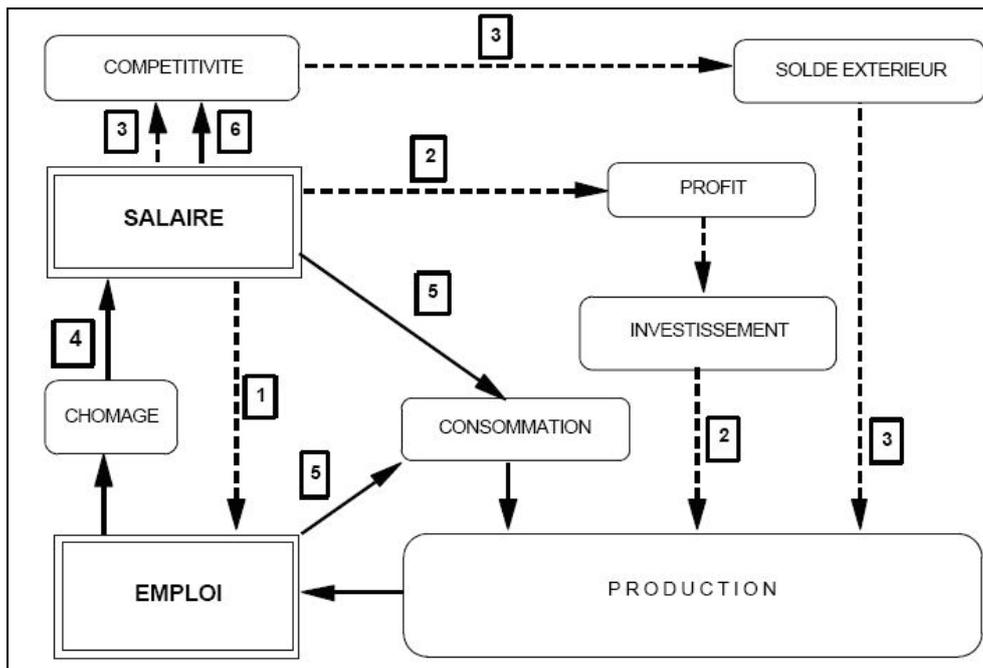
Dans cette première section, on commencera par proposer une présentation « algébrique » ne préjugant pas de l'importance relative des différents effets, en s'appuyant sur la structure commune à l'ensemble des modèles macro-économétriques. Cela n'implique certes pas que ces modèles représentent l'alpha et l'oméga de la science économique, mais ils introduisent un certain nombre de liaisons simples que tout raisonnement global doit, au moins, prendre en considération. Les modèles permettent d'identifier cinq liaisons, ou chaînes de déterminations, entre emploi et salaire : trois ont un effet négatif (moins de salaires, plus d'emplois), deux au contraire jouent en sens inverse. Enfin une dernière relation sera introduite, qui fonctionne hors-modèle. Ces six relations sont représentées sur le Graphique 1.

1. L'effet de substitution décrit l'influence du coût relatif des facteurs sur la combinaison productive retenue. Le principe est ici le suivant : toute hausse du salaire relativement au coût du capital modifie le rapport capital-travail dans un sens défavorable à l'emploi. Cette relation apparaît dans l'écriture des fonctions de production et fait intervenir des grandeurs relatives : le coût relatif du travail, et le ratio capital-travail. Toute version réduite, du genre « la baisse du salaire favorise l'emploi », suppose donc implicitement que les autres grandeurs (coût du capital et volume de capital) sont maintenues constantes.

2. L'effet Kalecki décrit une autre forme d'influence du salaire sur l'emploi, médiatisée par toute une série de déterminations. Une baisse du salaire commence par améliorer le taux de profit. Cette amélioration joue favorablement sur l'accumulation du capital qui vient elle-même accroître la production, et donc l'emploi. Le lien entre salaire et taux de profit est évidemment d'ordre comptable, si l'on fait abstraction des effets secondaires possibles dans le mode d'obtention de la baisse des salaires. La relation entre profit et accumulation,

sous cette forme, renvoie aux travaux de Kalecki. Le reste relève du keynésianisme standard : l'investissement est multiplié, et les emplois aussi. On aura également reconnu dans cette liaison - baptisée ici kaleckienne par révérence à un économiste à qui on emprunte plus souvent que l'on ne rend hommage - le précepte qui fut en son temps dénommé « Théorème de Schmidt », et qui s'énonçait ainsi : « les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain ».

Graphique 1



3. L'effet de compétitivité est bien connu et fait les délices des discours les plus simplement construits : si les salaires baissent, les prix des produits nationaux baisseront et la contrainte extérieure sera desserrée, puisque le pays concerné exportera plus et importera moins.

Ces trois effets contribuent à établir une relation inverse entre salaire et emploi : plus de salaire, moins d'emplois. Mais s'ils étaient les seuls à intervenir, l'unique problème économique posé consisterait à mesurer l'intensité de la liaison. En réalité, les choses sont plus compliquées, en raison de l'existence de trois liaisons fonctionnant en sens inverse.

4. L'effet Phillips établit une liaison inverse entre chômage et salaire, dans la mesure où une moindre tension sur le marché du travail entraîne une hausse des salaires. Si l'on admet qu'une baisse initiale des salaires va favoriser les créations d'emploi, celles-ci vont à leur tour engendrer un mouvement à la hausse du salaire qui viendra réduire, ou même éventuellement annuler, les effets de la baisse initiale. On tient là une force de rappel importante.

5. L'effet débouchés doit être rappelé pour mémoire. On en viendrait presque à s'excuser d'avoir à formuler de telles évidences : les salaires ne sont pas simplement une « charge » pour les entreprises, ils sont aussi un revenu pour les salariés. Toute baisse des salaires induit donc une baisse de la demande finale qui va venir peser sur le niveau de la production et donc de l'emploi.

6. L'effet de qualité regroupe ici, pour la commodité de l'exposé, l'ensemble de ce que l'on désigne sous le terme de compétitivité-hors-coût et qui se situe en réalité hors-modèle, ou, plus exactement, se trouve incorporé dans les principaux coefficients du modèle. Cet effet décrit l'influence possible du choix d'une combinaison productive relativement plus riche en travail mais n'intégrant pas les innovations technologiques les plus récentes sur la compétitivité globale d'une économie. Il rend compte d'une possible liaison positive entre salaire et compétitivité, dès lors que la hausse des salaires résulte d'une élévation des qualifications.

On aura noté que cette présentation schématique postule, une réversibilité exacte des différentes relations entre salaire et emplois. Le discours passe donc sans difficulté du bilan rétrospectif - « des salaires trop élevés ont découragé les créations l'emploi » - aux recommandations : « une baisse des salaires devrait permettre une croissance plus riche en emplois ». Dans la plupart des effets considérés, ce postulat n'est pas vraiment choquant, même si on peut se poser la question d'une éventuelle asymétrie : selon qu'il joue à la hausse ou à la baisse, un mécanisme économique n'aura pas forcément pas la même intensité. Mais on peut aussi imaginer des situations d'irréversibilité stricte, où l'on ne peut refaire à l'envers un chemin parcouru dans une certaine direction. Le meilleur exemple est celui des méthodes de production dans l'industrie : on peut certes moduler le rythme d'introduction des innovations, mais il est difficile d'imaginer un mouvement de « dé-substitution » revenant à des méthodes antérieures, moins intensives en capital et utilisant plus de main d'oeuvre.

Quel salaire « d'équilibre » ?

Cette énumération des différents effets possibles conduit à s'interroger sur la notion même de « salaire d'équilibre » qui apparaît souvent dans les textes à vocation normative : la raison, comme la théorie, conduiraient à aligner le salaire sur ce salaire d'équilibre. A contrario, il serait possible d'expliquer toute une série de dysfonctionnements économiques par le non-respect de cette règle d'or. Il ne s'agit pas ici de chercher à analyser en détail le statut de cette notion, mais plutôt de s'interroger sur sa cohérence. Si la présentation proposée jusqu'ici correspond bien au degré de complexité effectif de la réalité économique, alors on doit en déduire qu'il existe au moins trois manières de définir le salaire d'équilibre. La seule notion généralement retenue est celle d'un salaire d'équilibre défini comme étant celui qui assure l'égalité du taux de chômage au taux « naturel » de chômage. Toute déviation du taux de chômage au-delà de son niveau naturel (qui n'est d'ailleurs pas forcément nul), est l'indice d'un excès de salaire par rapport à son niveau « d'équilibre » défini par exemple par la productivité marginale des salariés. Mais ce discours reste abstrait, car il est bien difficile de définir rigoureusement le taux de chômage naturel qui fait preuve de surcroît d'une propension marquée à se déplacer au gré de la conjoncture, ce qui ne correspond mal à l'image que l'on peut se faire de la Nature.

Une deuxième acception possible du salaire d'équilibre consiste à le définir comme celui qui assure l'équilibre du commerce extérieur, en suivant ici l'effet dit de compétitivité. La formulation est relativement complexe et fait intervenir de plus nombreux paramètres. Mais si l'on choisit une référence assez naturelle, en supposant que le taux de change conserve la parité des pouvoirs d'achat et que le taux de marge reste constant (les prix variant comme les coûts unitaires), alors la règle est que les coûts salariaux unitaires doivent varier comme ceux des concurrents. Autrement dit, hormis les périodes de rattrapage ou d'offensive compétitive, le salaire doit augmenter comme celui des concurrents, au différentiel de productivité près. Cette règle ne s'applique qu'au secteur exposé à la concurrence internationale, de telle sorte que l'on peut imaginer divers degrés de déconnexion des salaires du secteur abrité et donc d'autonomie par rapport à ces normes.

Enfin, la dernière définition du salaire d'équilibre, que les économistes de l'offre ont tendance à oublier, concerne les salaires comme débouchés : si « équilibre » il doit y avoir, il doit aussi assurer l'adéquation entre répartition des revenus et structure de l'offre. La norme naturelle est à moyen terme celle d'une part constante des salaires dans le revenu national, parce qu'elle garantit que la croissance de la production engendre sa propre demande salariale.

Le salaire d'équilibre doit croître comme la productivité. Si cette norme n'est pas respectée, et si, par exemple, l'application de politiques de modération salariale conduit à un recul de la part des salaires, alors il faut que, quelque part ailleurs dans le circuit, un autre élément subisse une distorsion compensatrice, par exemple la part des revenus non salariaux, ou le taux d'épargne. Mais alors on ne se trouve plus dans une vraie situation d'équilibre dans la mesure où la prolongation indéfinie de ces tendances est impossible : il doit bien exister une limite inférieure à la part des salaires et au taux d'épargne. Si l'on rapproche ces trois notions d'équilibre, il est facile de se convaincre que leur compatibilité n'est en rien assurée : le niveau de salaire qui permet d'atteindre le taux naturel de chômage n'a aucune raison d'être le même que celui qui résulte des autres normes, de même que la compatibilité internationale des normes nationales ne saurait être garantie a priori.

Pour résumer les résultats utiles de ces brefs rappels, il suffit d'insister à nouveau sur la nature complexe et contradictoire de la relation salaire-emploi : complexe, parce qu'elle emprunte des canaux plus ou moins détournés faisant intervenir de nombreux comportements intermédiaires, contradictoire parce que cette liaison peut fonctionner dans les deux sens. On peut se reporter de nouveau au Graphique 1 pour vérifier que la relation salaire-emploi ne saurait se réduire à la seule liaison n°1. La notion de « salaire d'équilibre » ne saurait par conséquent être définie de manière univoque, et les recommandations optimales devraient résulter du dosage instable et empirique de plusieurs normes de validité partielle, plutôt que de l'application systématique d'un précepte absolu de la forme : « minimum de salaire, maximum d'emploi ». C'est muni de cette grille de lecture que l'on va examiner un certain nombre de résultats mis en avant récemment, en s'attachant tout d'abord à suivre leur diffusion dans la presse économique.

La trajectoire médiatique d'une étude de l'OCDE

La page économique du *Monde* du 8 juin 1991 portait ce large titre (repris à la une) : « L'OCDE critique le niveau trop élevé du SMIC ». Une colonne éditoriale d'Alain Vernholes intitulée « Un coup de main à M. Bérégovoy » enfonçait le clou, en concluant sur l'idée que les critiques de l'OCDE « ont du bon : elles vont nous forcer à réfléchir sur des politiques sociales souvent un peu trop simplistes. Si la pire des injustices est bien le chômage... ». Ces points de suspension débouchaient quelques jours plus tard sur un article en première page du directeur du *Monde*, Jacques Lesourne, dissertant sur « Le SMIC et la morale » et montrant que l'une des pistes serait de « réduire très sensiblement le SMIC, au moins pour les jeunes » tout en signalant l'inconvénient d'une telle mesure qui accroîtrait les inégalités de rémunérations de ceux qui sont employés.

Encadré 1

Extrait du rapport de l'OCDE sur la France (1991)

« (...) Il n'en demeure pas moins que l'hypothèse d'un chômage répondant aux critères de la théorie classique paraît vérifiée dans certains cas. Le meilleur exemple en est celui des personnes peu qualifiées, qui sont pour la plupart des jeunes. Dans un marché totalement concurrentiel, ces travailleurs, dont la productivité marginale est faible, recevraient de très bas salaires ; par contre, si un salaire minimum est imposé, les personnes dont le coût du travail est supérieur au produit marginal qu'elles dégagent seront exclues du marché pour des considérations de prix et se retrouveront au chômage. En fait, le chômage frappe plus particulièrement les catégories payés autour du salaire minimum (SMIC). Le chômage classique pourrait spécialement prévaloir dans le secteur des services aux ménages, où, selon les estimations officielles, l'élasticité de l'emploi par rapport au salaire réel est de -0,4. En France, 2 millions de travailleurs, soit 12 pour cent de l'ensemble des salariés sont rémunérés au salaire minimum (SMIC). Mais surtout, l'écart entre le salaire moyen dans l'industrie et le SMIC est tombé de 57 pour cent à la fin des années 1970 à 43 pour cent seulement en 1985 ; il s'est à peu près stabilisé depuis lors contrairement à la stratégie de différenciation croissante adoptée dans la plupart des autres pays Membres. Or, il semblerait que l'augmentation de la valeur relative du SMIC observée dans les années 80 ait entraîné une diminution de l'emploi, en particulier pour les jeunes (Bazen et Martin, 1991) et les travailleurs peu qualifiés. Tout rétrécissement des écarts de salaire, s'il est bénéfique du point de vue de la répartition du revenu, s'est révélé aller à l'encontre du but recherché dans le domaine de l'emploi : depuis 1973, c'est systématiquement dans les pays où la dispersion des salaires est la plus faible, comme en France, que le chômage a le plus augmenté (Insee, 1990b) »

On peut suivre à la piste ce discours, qui se retrouve par exemple dans la chronique de Jean Boissonnat de *l'Expansion* du 4 juillet 1991, où figure ce commentaire : « Un salarié sur dix, en France, est payé au SMIC. Au cours de la dernière décennie, celui-ci a augmenté plus vite que le salaire horaire, ce qui a freiné l'embauche des travailleurs sans qualification et la revalorisation des compétences dans le travail d'exécution. Deux conséquences fâcheuses d'une intention généreuse ». Dans le numéro du 5 septembre du même magazine, Philippe Lefournier titre sa chronique de conjoncture « Salaires contre emploi »

et raisonne ainsi : « la remise en cause du ralentissement des salaires est préoccupante ; elle conduira à une dégradation accrue de l'emploi (ce que ne semblent pas discerner les syndicats) ». Dans le même numéro, au détour d'un article d'Henri Gibier sur « un chômage si bien français » on retrouve une référence au débat et à l'article de l'OCDE : « Désigné avant les vacances à la fois par Bercy et par l'OCDE comme fauteur de chômage parmi les jeunes peu qualifiés, le SMIC cristallise sur lui l'opprobre réservé à cette époque révolue... Paru au printemps [l'article de John Martin], abondamment répercuté par Bercy, énonce qu'une hausse de 10 % du SMIC pourrait accroître de 2 % le chômage des jeunes. » Notons au passage que le journaliste choisit d'autorité le haut de la fourchette et qu'il inverse chômage et emploi. Il aurait donc dû écrire : « une hausse de 10 % du SMIC pourrait faire baisser l'emploi des jeunes dans une proportion allant de 1 à 2 % ».

Il nous a semblé important de remonter pas à pas la filière médiatique, d'aval en amont, afin de bien identifier les modalités de légitimation. Tout se passe en effet comme si le produit fini, à savoir la proposition de créer un SMIC jeunes, n'était que la traduction en termes simples et opérationnels de travaux scientifiques établissant avec rigueur l'utilité d'une telle décision. De ce point de vue, la référence commune à tous les articles de presse cités est le rapport de l'OCDE consacré à la situation économique de la France (OCDE, 1991) dont nous avons reproduit dans l'Encadré 1 les extraits qui nous intéressent ici.

Dispersion des salaires et taux de chômage : une relation réversible

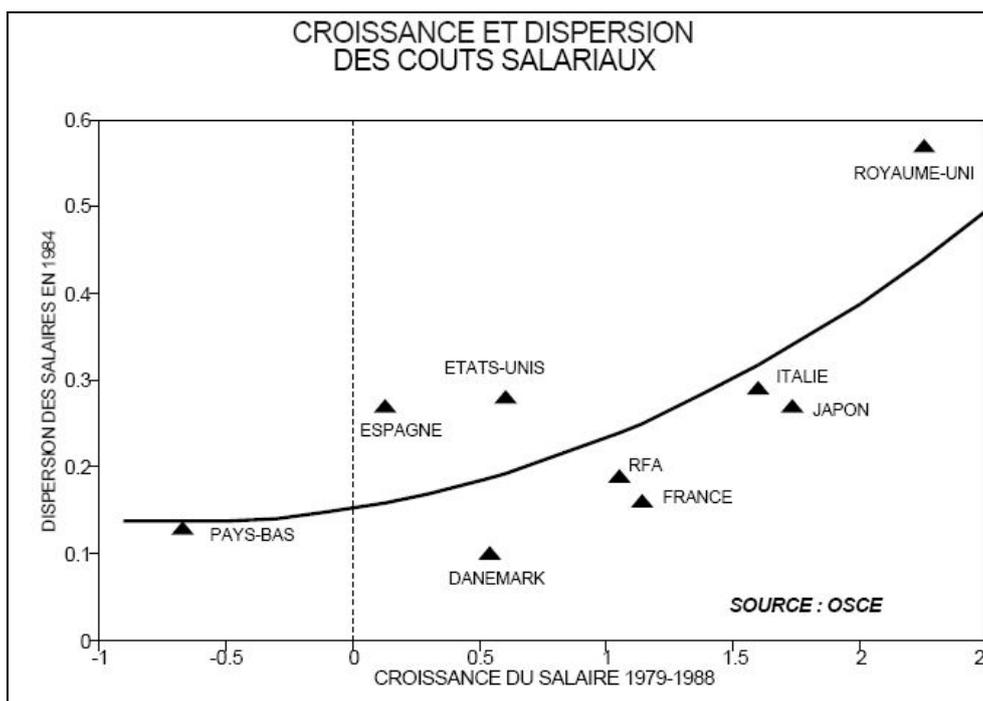
Puisque l'étude de l'OCDE renvoie elle-même à d'autres travaux, il faut continuer notre quête, et nous reporter en premier lieu au passage du rapport sur les Comptes de la Nation pour 1989 (Insee, 1990b) invoqué par l'OCDE. L'argumentation développée repose au départ sur le postulat selon lequel il existerait une liaison positive entre le contenu en emploi de la production d'un secteur et son coût salarial relatif : « l'ouverture de l'éventail des salaires, propre à abaisser le coût relatif du travail dans les secteurs de main-d'œuvre, est de nature à favoriser la création d'emplois et limiter la montée du chômage ». Le second élément de preuve est un graphique faisant apparaître « une corrélation linéaire négative entre montée du chômage et degré de dispersion des coûts salariaux ». A l'exception de la Suède et de la Finlande, où les administrations jouent un rôle essentiel dans la création d'emplois, « les pays où le chômage a le moins progressé depuis 1973 sont ceux où la dispersion des coûts salariaux est la plus élevée ».

On peut discuter la validité même du graphique présenté, de plusieurs points de vue. La période n'est pas homogène : entre 1973 et 1988 les trajectoires nationales ont à des degrés divers enregistré des ruptures importantes. L'instrument de mesure n'est pas d'une solidité à toute épreuve ; comme l'article n'en dit rien, il n'est pas possible de savoir à quel degré de nomenclature est calculé l'indicateur de dispersion. Or, comme le montre Chantal Cases (1991), les situations respectives des pays dépendent en partie de ce choix. Par ailleurs, on ne comprend pas pourquoi on ne raisonne pas sur une variation du degré de dispersion ; enfin, il s'agit en tout état de cause d'une dispersion entre branches et non, à l'intérieur même d'une branche donnée, entre différentes catégories de salariés.

Rien ne permet en outre de supposer que l'existence d'un salaire minimum entraînerait inévitablement une moindre dispersion des salaires, comme le souligne clairement une autre étude émanant de l'Insee (Concialdi et alii, 1990), que les experts de l'OCDE ont omis de prendre en considération : les différences entre pays « pourraient s'expliquer par les législations nationales en matière de salaire minimum. Leur influence est plus forte en Europe, et elles réduisent ainsi la dispersion des coûts salariaux parmi les secteurs où ils sont les plus faibles. Cette hypothèse apparaît néanmoins fragile (...) elle ne permet pas de rendre compte de la plus faible dispersion observée en Europe parmi les secteurs à coûts salariaux élevés, où la proportion de salariés rémunérés au salaire minimum est tout-à-fait marginale. »

Mais là n'est pas le plus grave, car la faiblesse principale de ce genre d'approche consiste à exclure a priori tout autre mode d'explication de la corrélation repérée. Or, il en existe une autre, qui résulte de la mise en évidence d'une corrélation reliant cette fois la dispersion des salaires à la progression du salaire réel. Le Graphique 2, construit à partir des estimations de C. Cases (1991), montre que cette liaison semble bien établie sur la période 1979-1988, et l'on peut d'ailleurs en tirer une équation économétrique de bonne qualité.

Graphique 2

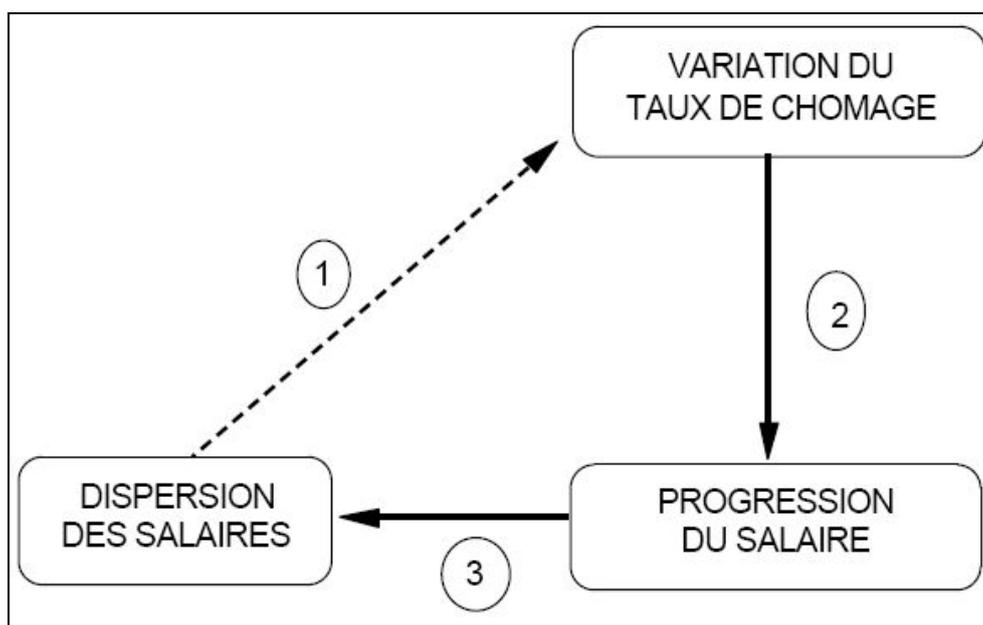


Cette relation peut être interprétée de la manière suivante : une croissance rapide du salaire moyen rend possible une plus grande différenciation des évolutions par branches et tend donc à s'accompagner d'une dispersion accrue. Ce résultat est cohérent avec un lien fortement établi en évolution temporelle dans le cas de l'industrie française (Husson, 1990) et conduit à une réflexion sur les schémas de causalité qui peuvent exister entre dispersion des salaires, progression du salaire et variation du taux de chômage. Le Graphique 3 ci-dessous illustre cette relation

triangulaire : le lien direct entre dispersion et chômage (liaison 1) peut tout aussi bien être interprété comme le produit de deux liaisons, entre chômage et salaire d'une part (liaison 2) et entre salaire et dispersion de l'autre (liaison 3).

Le problème surgit dès lors que l'on glisse des corrélations aux déterminations causales, puis aux recommandations. Si c'est la dispersion qui est la cause, alors il convient d'augmenter celle-ci pour réduire le taux de chômage. Si c'est l'autre chemin qui est suivi, le discours est totalement différent : il se borne à constater qu'une hausse de l'emploi induira à la fois une progression du salaire en vertu de l'« effet Phillips », puis, indirectement, une élévation de la dispersion.

Graphique 3

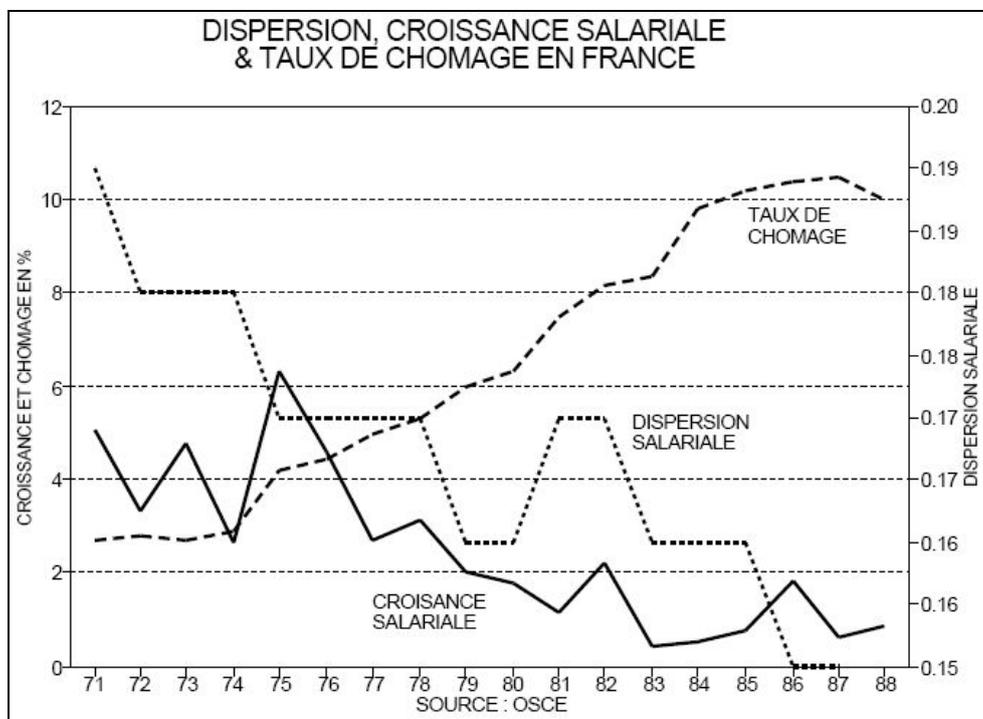


Dans le cas français, cette double détermination peut être encore mieux illustrée à l'aide du Graphique 4. On vérifie que la progression du salaire réel et le taux de chômage entretiennent une relation inverse qui dessine une relation de Phillips solidement établie. Par ailleurs, la dispersion des coûts salariaux baisse tendanciellement, accompagnant ainsi le ralentissement de la croissance du salaire. Cette double liaison est donc bien susceptible de deux lectures, aux implications très différentes. On a là un bon exemple d'« indiscernabilité » que l'on ne peut trancher sur la base des « preuves » économétriques mises en avant.

Un nouvel argument critique doit être introduit à propos du postulat selon lequel « l'ouverture de l'éventail des salaires (...) est de nature à favoriser la création d'emplois ». Cette proposition, répétons-le, repose sur un glissement de sens qui consiste à assimiler dispersion entre branches et éventail des salaires. Mais surtout, elle ne saurait s'appuyer sur un simple graphique : il faut tester chaque maillon du raisonnement. En réalité, l'augmentation de la dispersion des salaires ne joue que dans la mesure où elle est « propre à abaisser le coût relatif du travail dans les secteurs de main d'œuvre ». Ce nouveau glissement n'a aucun fondement théorique : en quoi le rapport entre le salaire d'un ouvrier non qualifié et celui d'un cadre ou d'un ingénieur influe-t-il sur la décision d'embauche de salariés non qualifiés ? Il faudrait imaginer une substitution

parfaite entre les divers degrés de qualification, qui n'est en rien démontrée, ni même discutée. Est-ce qu'un accroissement du salaire relatif des ingénieurs va favoriser, par substitution, le recrutement d'OS ?

Graphique 4



Ou alors, le texte de l'Insee doit être interprété par référence à un postulat plus général selon lequel toute baisse de salaire devrait se traduire par des embauches supplémentaires. Mais ce postulat n'a lui-même rien d'évident : pourquoi devrait-on exclure a priori que les entreprises consacrent cette réduction de « charges » à un rétablissement de leurs marges, au désendettement, voire à l'investissement ? L'embauche supplémentaire est un usage possible, parmi d'autres, de cette baisse de coûts. De plus, cet effet pourrait être testé directement : si l'on veut démontrer que les baisses de salaires créent des emplois, pourquoi suivre cet itinéraire semé de postulats approximatifs, au lieu d'examiner directement la liaison supposée, puisque c'est ici possible ?

Du point de vue de la méthode, on voit sur cet exemple pourquoi le fait de raisonner sur un modèle global, sert de garde-fou et permet d'éviter ce genre d'écueils. Dans un tel modèle, on ne peut écrire de liaisons qui soient des « boîtes noires » condensant en une seule tout un réseau de relations. Le dépouillement méthodologique du modèle - une variable, une équation - implique que l'effet du coût des facteurs figure là où il est censé intervenir, à savoir dans l'équation d'emploi. Ecrire une équation de chômage le faisant dépendre d'un indicateur de dispersion serait tout simplement interdit. Ces exigences, qui découlent de la technique même de modélisation, contraignent sans doute à un certain simplisme, mais aussi, comme on le voit, à une rigueur minimale.

Encadré 2

Abstract de l'article de Bazen Et Martin (1991)

« La valeur réelle du salaire minimum en France a progressé tout au long des deux dernières décennies, en raison de fréquentes revalorisations. Toutefois, contrairement à ce que l'on observe aux Etats-Unis, où les relèvements du salaire minimum sont peu fréquents, les études consacrées au marché du travail des jeunes en France n'ont pas permis de mettre en évidence une influence significative du salaire minimum sur l'emploi des jeunes. Cela pourrait notamment s'expliquer par le caractère inadéquat du modèle standard utilisé pour analyser la relation entre le salaire minimum et l'emploi des jeunes. En adoptant une approche différente, on constate que les majorations du salaire minimum entraînent une augmentation des salaires réels des jeunes, alors que l'incidence sur les salaires des adultes est beaucoup plus faible. En revanche, il s'avère très difficile d'obtenir des estimations fiables de l'incidence des salaires réels sur l'emploi des jeunes et des adultes. Les résultats dont on dispose font néanmoins entrevoir des élasticités à long terme de l'emploi des jeunes par rapport au salaire minimum de l'ordre de -0,1 à -0,2, analogues aux chiffres fournis par les études nord-américaines, et de l'ordre de zéro pour l'emploi des adultes. »

Les résultats fragiles de l'OCDE

L'article de Bazen et Martin (1991) est la référence obligée, et l'on trouvera ci-contre (Encadré 2) le résumé qu'en proposent les deux auteurs, comme c'est de tradition dans les revues scientifiques. Mais il faut avouer d'emblée que la lecture de cet « abstract » laisse assez perplexe. Première surprise en effet : aucune référence n'est faite aux emplois peu qualifiés, et ce n'est donc pas dans cet article qu'on peut trouver quelque argument en la matière. Deuxième surprise : l'article semble établir le contraire de ce qu'on lui a fait dire. Citons à nouveau, pour redonner aux mots tout leur sens : « il s'avère très difficile d'obtenir des estimations fiables de l'incidence des salaires réels sur l'emploi des jeunes et des adultes ». Mais comment alors cette proposition se transforme-t-elle dans le rapport de l'OCDE (où John P. Martin exerce les fonctions de Chef de la Division des Etudes de Croissance) en cette affirmation : « Or, il semblerait que l'augmentation de la valeur relative du SMIC observée dans les années 80 ait entraîné une diminution de l'emploi, en particulier pour les jeunes » ? Affinons au passage l'analyse de texte : la clause « en particulier » est une pure contre-vérité, qui doit être remplacé par « seulement ». Reste ce nouveau concept d'élasticité « entrevue » (sic) qui mérite que l'on s'y intéresse de plus près.

La technique des auteurs consiste à estimer séparément deux équations d'emploi, l'une pour les jeunes, l'autre pour les adultes : pour chacune de ces deux catégories, l'emploi s'adapte avec retard à un emploi désiré dépendant lui-même du niveau de la demande, du temps, et du salaire. Les résultats sont d'une étonnante mauvaise qualité, ce que les auteurs reconnaissent eux-mêmes, mais en note en bas de page n°10. Citons : « Les équations reposant sur un cadre théorique strict, les coefficients estimés dans les deux équations doivent satisfaire certaines conditions restrictives. En fait, les équations de long terme devraient être identiques. Pour tester ces restrictions, les deux équations ont été estimées conjointement, avec la contrainte de rendements constants. Là encore,

les résultats n'ont pas été très satisfaisants...Il a fallu exclure la tendance temporelle de l'équation des adultes pour obtenir des estimations paramétriques raisonnables ; quant à la tendance négative dans l'équation des jeunes, elle était anormalement élevée. » Ces indications impliquent en termes clairs que les équations obtenues ne vérifient pas les deux hypothèses du « cadre théorique strict » posé au départ, qui implique, d'une part que la productivité du travail évolue à moyen terme indépendamment de l'âge des salariés, d'autre part que l'élasticité de l'emploi au salaire est la même pour les jeunes et les adultes : une même baisse de 10 % du salaire devrait avoir le même effet, qu'elle porte sur celui des jeunes ou des adultes.

Or les résultats obtenus tournent le dos à ces hypothèses raisonnables, puisqu'il n'existe aucun effet des variations du salaire sur l'emploi des adultes : l'élasticité est « de l'ordre de zéro ». Voici ce que l'on peut lire à ce propos dans le corps de l'article : « la variable des coûts réels de main d'œuvre est significative, avec un signe négatif, dans l'équation des jeunes, mais n'est pas significative dans celle des adultes. Néanmoins, si nous acceptons les résultats tels quels, l'élasticité de substitution à long terme est de 0,44 dans l'équation estimée des jeunes et de 0,68 dans celle des adultes ». Malgré la technicité de la discussion, il faut entrer un peu plus dans les détails et commenter ce paragraphe. Il est certes gênant de présenter un modèle où le salaire a un effet sur l'embauche des jeunes mais pas sur celui des adultes. Mais il est parfaitement impossible d'espérer contourner cette difficulté simplement en introduisant une clause ad hoc : « néanmoins, si nous acceptons les résultats tels quels », etc. Certes, on peut toujours calculer une élasticité pour les adultes, qui se trouve même plus forte que celle des jeunes, mais elle n'est tout simplement pas significative : l'estimation de 0,68 doit être interprétée comme la valeur centrale d'un intervalle de confiance, dont les tests statistiques permettent de déterminer l'ampleur. Dans le cas présent le seul énoncé légitime est le suivant : il y a 95 chances sur 100 que ce paramètre soit compris entre 2,53 et -1,17. Le coefficient estimé vaut bien 0,68 mais à plus ou moins 1,85 près ! On conviendra que ce résultat n'a aucun sens et les auteurs n'ont par conséquent pas le droit de parler d'une fourchette allant de 0,1 à 0,23 pour l'élasticité de l'emploi des jeunes au salaire minimum : en tout état de cause, elle est au maximum de 0,15, et de 0,1 seulement si l'on suppose que l'évolution du SMIC continue à avoir un effet sur le salaire des adultes.

Ces précisions techniques étant apportées, on reste confronté à cette particularité un peu curieuse selon laquelle les employeurs ne se préoccupent que du salaire des jeunes et restent indifférents à celui des adultes. On peut donc diviser par deux le salaire des adultes, sans créer de nouveaux emplois, mais que l'on en vienne à baisser de 10 % leur salaire, alors on embauchera 1,5 % de jeunes en plus. Voilà exactement ce que disent les équations, et il n'est pas possible de dissocier le résultat « intéressant » concernant les jeunes du résultat absurde portant sur les adultes, puisqu'ils sont démontrés dans le même mouvement, ce qui est bien embarrassant.

Autre difficulté, de taille : « les résultats semblent aussi indiquer que, toutes choses égales par ailleurs, le progrès technique a « détruit » 4 pour cent des emplois de jeunes Français chaque année durant la période 1968-86, mais n'a pas eu d'effet sur l'emploi des adultes ». En d'autres termes, seule la productivité des jeunes augmente, celle des adultes restant constante à moyen terme. Bref, l'emploi des adultes suit son bonhomme de chemin, augmentant avec le niveau

de la production, tandis que le seul emploi des jeunes semble obéir à un comportement économique rationnel, réagir aux évolutions de salaire et enregistrer des gains de productivité. Voilà autant de propriétés qui empêchent le jeu d'équations présenté d'offrir une modélisation acceptable du marché du travail. Il n'est pas possible de mettre en avant des résultats « entrevus », dont la seule validation est leur ressemblance avec d'autres résultats obtenus ailleurs. La qualité de ce travail, et la manière dont il a été ensuite répercuté par l'OCDE, ne sauraient donc être trop sévèrement critiquées, pour de simples raisons de déontologie professionnelle. Enfin, l'un des graphiques reproduits dans l'article illustre en passant la source possible de toutes ces difficultés : l'emploi des jeunes baisse de près de 40 % entre 1970 et 1989, tandis que celui des adultes progresse de 20 % durant la même période. Et si cette divergence s'expliquait beaucoup plus simplement par l'impact différencié du chômage, la prolongation de la scolarité, ou le développement des stages en tout genre ?

Econométrie d'un artefact

Au-delà de ces remarques de méthode, il convient d'examiner de manière plus générale les implications de cette spécification passe-partout, qui fait dépendre l'emploi de la production, du salaire et du temps, et que l'on retrouve par exemple dans une note de l'Insee (1991) comparant l'évolution de l'emploi en France et en RFA. Cette dernière mini-étude conclut également à un impact spécifique de l'évolution relative des salaires sur celle de l'emploi dans chacun des deux pays. On a déjà eu l'occasion de souligner que toute formulation qui ne rapporte pas le salaire au prix de ce à quoi le travail devrait être substitué est théoriquement fautive. Une telle formulation implique en effet que le salaire réel est trop élevé en soi, et non relativement au coût du capital. Il s'agit alors d'une fonction de demande de facteur qui n'a pas grand sens en tant que telle : pour un niveau de production donné, nous dit en effet cette relation, on emploiera plus ou moins de travail pour réaliser la production, en fonction du salaire réel, comme si la masse salariale était en quelque sorte prédéterminée de manière exogène. Cette formulation est assez curieuse, si on la rapporte aux concepts habituels de l'économie de la production. De deux choses l'une en effet : ou bien on considère une fonction à facteurs complémentaires, et dans ce cas la quantité de travail requise est déterminée à court terme par le niveau de la production ; la seule substitution intervient à moyen terme, par l'intermédiaire de l'investissement, c'est-à-dire avec l'introduction de nouvelles générations de machines plus ou moins intensives en capital. Si l'on admet au contraire que l'on peut à tout moment modifier la combinaison productive, le salaire doit alors être rapporté au prix du capital, et non à celui du produit.

Mais la critique fondamentale n'est pas là. Elle est au fond moins ambitieuse théoriquement et renvoie simplement à une erreur de spécification. Pour mieux en saisir les implications, il peut être utile de partir du modèle de base de détermination de l'emploi. Au départ, on trouve une définition reliant emploi, production et productivité, qui peut s'écrire de la manière suivante :

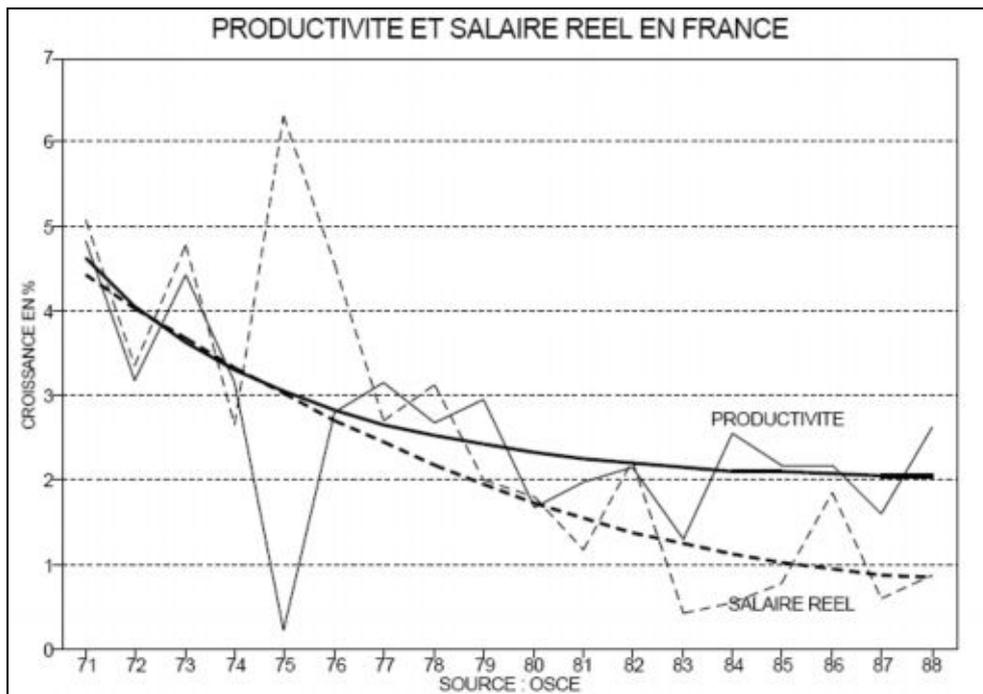
$$N = Q / PROD$$

L'emploi N se déduit du niveau de production Q et de la productivité PROD. Une telle relation, purement comptable, n'a aucune vertu explicative. Elle en acquiert une si l'on postule par exemple que la productivité est fonction du temps TT. La relation se transforme alors pour s'écrire :

$$N = Q / f(TT)$$

Sous cette forme très fruste, on dispose d'une équation expliquant comment l'emploi se déduit de la production et de l'évolution supposée tendancielle de la productivité. On peut raffiner et décider que l'emploi N ne s'ajuste pas immédiatement au niveau défini par référence à la productivité tendancielle. On rajoutera donc un terme où intervient l'emploi N décalé d'une période. Mais tout se passe comme si, sur moyenne période, on postulait une croissance à taux constant de la productivité. Or, cette hypothèse n'est évidemment pas vérifiée comme on peut le constater à partir du Graphique 5 : le taux de croissance de la productivité, loin d'être constant dans le temps, décroît tendanciellement pour se stabiliser à un niveau nettement inférieur à celui des années soixante. Ce résultat bien établi, à défaut d'être vraiment compris, a fait l'objet, lui-aussi, d'une fiche dans le Rapport sur les Comptes de la Nation de 1989 (Insee, 1990a).

Graphique 5



L'équation la plus standard, dont la spécification ne tient pas compte de ce constat, « sort » néanmoins, et donne les résultats ci-dessous :

$$LN = 0,248 LQ + 0,752 LN-1 - 0,604 TT - 0,813$$

(2,5) (2,7) (2,4)

1971-1988

R2 = 0,42 SE = 0,5 % DW = 1,0

N emploi Q production TT temps
L. données logarithmiques

Cette estimation n'est pas très satisfaisante. Elle fait ressortir une productivité tendancielle de 2,4 % (0,604/0,248) qui est plus proche de celle de fin de période. Le coefficient de 0,248 correspond à une vitesse d'ajustement de l'emploi plutôt faible. Enfin, en raison d'une spécification incomplète, les résidus sont mal disposés, ce que reflète un médiocre coefficient du test de Durbin-Watson. Si l'on introduit maintenant le salaire réel comme variable explicative supplémentaire dans cette relation de départ d'assez médiocre qualité, on obtient alors une nette amélioration des tests économétriques.

$$LN = 0,603 LQ + 0,397 LN-1 - 0,100 LSAL - 0,711 TT - 1,020$$

(4,7) (3,7) (4,2) (3,9)

1971-1988

$$R^2 = 0,70 \quad SE = 0,4 \% \quad DW = 1,5$$

N emploi Q production SAL salaire réel TT temps
L. données logarithmiques

Du point de vue des propriétés économiques, on obtient une vitesse d'ajustement de 0,6 plus proche des valeurs standards. L'évolution de la productivité tendancielle se décompose cette fois en deux termes : une productivité exogène croissant de 1,8 % par an dans l'ensemble de l'économie, et une productivité liée à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire :

$$LPROD = 1,79 TT + 0,25 LSAL$$

PROD productivité SAL salaire réel TT temps
L. données logarithmiques

Ce coefficient de 0,25 signifie qu'une baisse d'un point du salaire réel crée à moyen terme 0,25 % d'emploi en plus, pour une même évolution de la production, soit environ 50000 emplois. Notons au passage l'ordre de grandeur : en poussant le raisonnement à son terme, il faudrait diviser par deux le salaire réel pour résorber les 2 500 000 chômeurs actuels. On voit donc que l'effet est de relativement faible ampleur. Mais pour l'instant, la question n'est pas là et se situe en amont : peut-on accepter la (bonne) relation économétrique qui vient d'être établie ? Un nouveau regard au Graphique 5 permet de comprendre pourquoi elle fonctionne bien : tout provient du fait qu'à moyen terme, le salaire réel a enregistré un ralentissement comparable à celui de la productivité. Du point de vue de la pure « cuisine », le salaire « sort » bien dans la mesure où il a le même type de « courbure » que la productivité. Mais quel est le sens économique de cette liaison ? On retrouve ici toute la difficulté à raisonner sur une équation isolée.

Pour que les choses soient encore plus claires, nous livrons ci-dessous une nouvelle équation estimée cette fois dans l'autre sens :

$$\text{LSAL} = 2,629 \text{ LPROD} - 3,746 \text{ TT} - 5,889$$

(4,0) (2,5) (2,6)

1971-1988

R2 = 0,95 SE = 2,8 % DW = 1,0

PROD productivité SAL salaire réel TT temps
L. données logarithmiques

Cette relation dit que l'évolution du salaire réel est reliée à celle de la productivité et enregistre par ailleurs une tendance au ralentissement. Ce type de proposition fait sens : ne dispose-t-on pas alors d'une bonne détermination du salaire ? Résumons : l'équation d'emploi avec salaire est en fait une équation faisant dépendre la productivité du salaire, mais l'on dispose aussi d'une relation inverse reliant le salaire à la productivité. Quel est le bon sens de lecture ? Si l'on se contente d'une équation isolée, on peut se permettre d'ignorer cette question, et de commettre allègrement l'erreur de méthode classique transformant une corrélation en une liaison causale dont le sens va ici de soi : c'est le salaire qui règle l'emploi, puisque c'est le point de départ et le point d'arrivée de la démonstration.

Les modèles macroéconomiques ont bien des limites, et bien des défauts. Mais leur nature d'objet mathématique impose un certain nombre de règles de méthode, dont celle-ci : on ne peut écrire deux fois la même équation, une fois à l'envers, une autre à l'endroit, sous peine de voir le modèle « diverger » autrement dit ne pas fournir de « solution ». Toute divergence des procédures de résolution n'a pas de signification économique, mais toute erreur de méthode comme celle qui nous occupe ici trouve immédiatement sa sanction mathématique. La règle du modèle est : à chaque variable son équation. Si la productivité est liée à peu près exclusivement au salaire, par quoi ce dernier va-t-il être déterminé ? Admettons que le salaire réel ne dépende que du taux de chômage, selon une courbe de Phillips, et nous avons alors :

TAUX DE CHOMAGE ---> SALAIRE REEL
SALAIRE REEL ----> PRODUCTIVITE
PRODUCTIVITE ----> EMPLOI
EMPLOI -----> TAUX DE CHOMAGE

La boucle semble joliment bouclée et notre équation à double sens de lecture devrait donc pouvoir se lire du salaire vers la productivité. Le fait de plonger l'équation dans le modèle global ne semble pas remettre en cause sa formulation. Mais les choses sont encore un peu plus compliquées, dès lors qu'on introduit la notion de taux de marge, ou de partage du revenu national : comparer les évolutions de la productivité et du salaire réel revient en effet à se poser la question de l'évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée. En assimilant pour simplifier le prix de la valeur ajoutée à celui de la consommation, on obtient ainsi :

$$\text{Part des salaires} = \frac{w * N}{p * Q} = \frac{w/p}{Q/N} = \frac{\text{SAL}}{\text{PROD}}$$

w salaire N emploi p prix
Q production SAL salaire réel PROD productivité

La part des salaires va donc croître (ou baisser) selon que le salaire croît plus (ou moins) vite que la productivité, l'autre part du revenu représentant (aux impôts près) la marge des entreprises. Mais justement : ce lien est pris en compte lors de la modélisation d'un autre comportement, celui de fixation des prix. On admet généralement que celle-ci se fait par application d'un taux de marge aux coûts unitaires. On a à moyen terme, et en laissant de côté les coûts non salariaux :

$$p = (1 + \text{TM}) * \text{CSU}$$

p prix CSU coûts salariaux unitaires TM taux de marge

Mais les coûts salariaux unitaires CSU peuvent s'écrire encore wN/Q , d'où une nouvelle relation :

$$p = (1 + \text{TM}) * w / \text{PROD}$$

p prix w salaire PROD productivité TM taux de marge

Une nouvelle boucle est donc bouclée, que les macroéconomistes appellent boucle prix-salaires. Pour un taux de marge constant, on voit qu'à moyen terme le salaire réel croît comme la productivité, en raison de la façon dont les entreprises fixent leurs prix. C'est l'hypothèse d'un taux de marge constant ou ne dépendant que d'autres variables extérieures à cette partie du modèle qui conduit au résultat d'un partage de la valeur ajoutée tendancielle constant. Ici, le sens de la détermination ne fait pas de doute : pour un niveau donné de coût salarial unitaire, le comportement des entreprises conduit à un niveau de prix qui assure l'obtention du taux de marge désiré. C'est là que se fabrique la liaison entre salaire et productivité. Réécrivons autrement la dernière relation. On obtient alors :

$$\text{SAL} = w/p = \text{PROD} / (1 + \text{TM})$$

SAL salaire réel w salaire p prix PROD productivité TM taux de marge

Cette nouvelle lecture du lien entre productivité et salaire est cette fois parfaitement incompatible avec la relation qui découle de la relation d'emploi, faute de quoi on tombe dans une indétermination fautive. A l'issue de cet examen de la liaison économétrique entre emploi et salaire réel, il convient de rassembler les principaux résultats.

- Du point de vue de la méthode, on constate en premier lieu que le lien établi entre productivité et salaire peut être interprété dans les deux sens. Un exercice semblable mené sur neuf pays industrialisés (France, RFA, Royaume-Uni, Italie, Espagne, Danemark, Pays-Bas, Japon et Etats-Unis) renforce ce résultat. Dans trois pays (Etats-Unis, Royaume-Uni et Danemark), aucun lien ne peut être établi entre demande d'emploi et salaire réel. Dans deux de ces pays, Royaume-Uni et Danemark, on vérifie par ailleurs l'absence de lien entre l'évolution du salaire réel et celle de la productivité. Autrement dit, à l'exception des Etats-Unis, le salaire réel n'intervient dans l'équation d'emploi que dans la mesure où il est corrélé à la productivité.
- Compte tenu des exigences de bouclage d'une modélisation macroéconomique, on ne peut écrire ailleurs que dans l'équation de prix la liaison entre salaire réel et productivité. Et cela s'étend d'ailleurs à l'équation de salaire qu'il faut se garder d'écrire comme une relation de prix inversée. C'est pourquoi tout lien causal entre salaire et emploi prétendument établi à partir d'une équation partielle est un artefact économétrique.
- En toute rigueur théorique enfin, l'influence du salaire réel doit être rapportée à un élément de comparaison décrivant l'alternative à l'embauche. Ce dernier point, déjà évoqué plus haut, doit être répété ici. Pour atteindre un certain niveau de production (car telle est la logique de la relation de demande d'emploi) les entrepreneurs n'ont pas le choix entre embaucher ou non, mais entre embaucher et faire quelque chose d'autre, par exemple augmenter l'intensité capitalistique. Si rien d'autre ne change, une baisse de salaire ne peut à elle seule susciter une embauche supplémentaire. C'est pourquoi le salaire réel ne peut figurer dans une équation de demande d'emploi que sous forme de coût relatif des facteurs : mais dans ce cas-là, il perd toute significativité dans le cas français, comme nous l'avons rappelé dans un précédent article (Husson, 1991).

L'argument de la compétitivité : hors de saison

On se bornera ici à rappeler quelques éléments factuels qui permettent de comprendre pourquoi cet argument (souvent étendu aux charges en général) n'est plus tellement avancé. Plusieurs études conduisent à des résultats convergents et le plus simple est de rappeler la conclusion d'un rapport du CNPF (David, 1987) :

« Les coûts salariaux en France ne sont pas les plus élevés de la CEE, et en particulier, ils sont moindres qu'en RFA ou aux Pays-Bas ; ceci résulte de niveaux de salaires et rémunérations français relativement modérés au sein de la CEE, un avantage compétitif potentiel que le poids des charges sociales n'arrive pas à complètement éliminer. »

Un travail mené par la Direction de la Prévision conduit au Tableau 1 ci-dessous qui permet de vérifier que les coûts salariaux unitaires (y-compris cotisations sociales) se situent en France dans la moyenne : seuls le Royaume-Uni et les pays d'Europe du Sud (Grèce, Espagne et Portugal) se situent en-dessous et, au surplus, les écarts se sont nettement réduits en dix ans.

Tableau 1
Coûts du travail unitaires comparés

| | 1978 | 1981 | 1984 | 1988 |
|-------------|------|------|------|------|
| Japon | 111 | 94 | 103 | 119 |
| Allemagne | 108 | 96 | 102 | 113 |
| Italie | 90 | 87 | 100 | 106 |
| Pays-Bas | 119 | 96 | 94 | 101 |
| Etats-Unis | 109 | 122 | 159 | 101 |
| France | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Belgique | 130 | 103 | 89 | 99 |
| Royaume-Uni | 75 | 105 | 94 | 91 |
| Grèce | 69 | 79 | 100 | 88 |
| Espagne | 75 | 83 | 76 | 82 |
| Portugal | 77 | 79 | 71 | 78 |

France = 100 - Source : *La Tribune de l'Expansion*, 7 Mars 1990.

Une dernière étude, qui incorpore les plus récentes informations en matière de conversion des prix, conduit encore une fois à un énoncé parfaitement clair : « les coûts unitaires français ont été proches de la moyenne dans l'ensemble avec, notamment, un effort de modération plus marqué qu'ailleurs à la fin des années 1980. Malgré cela, le taux de couverture industriel français est demeuré relativement faible et a décliné durant la période récente, l'industrie française étant pénalisée par d'importants désavantages hors-coûts. » (Asensio Mazier, 1991)

Cette fragilité persistante des échanges industriels devrait d'ailleurs conduire à s'interroger sur l'innocuité de la modération salariale du point de vue de la compétitivité : ce mode d'ajustement induit en effet un retard à l'investissement, et par suite un rythme moins soutenu d'introduction des innovations qui contribuent probablement à reproduire les désavantages hors-coûts initiaux. En tout cas, l'absence de dynamisme du commerce extérieur, et sa faible contribution aux créations d'emploi, ne sauraient être imputées à une progression excessive des coûts salariaux.

Une variante globale :

une baisse des salaires ne créerait pas d'emplois en France.

Ce passage en revue des différents maillons reliant le salaire à l'emploi conduit à un constat d'évidence : le seul moyen d'avancer serait de discuter d'une variante « baisse du salaire » réalisée à partir d'un modèle macroéconométrique complet prenant en compte, même sommairement, l'ensemble des mécanismes économiques reliant l'emploi au salaire. C'est la seule manière en effet de s'épargner les erreurs qui résulteraient de calculs sommaires menés à partir d'une équation partielle : il est tout simplement faux de conclure qu'une baisse de 1 % du salaire réel aurait pour effet de créer x % d'emplois supplémentaires, sous prétexte que l'élasticité de l'emploi au salaire figurant dans cette équation est égal à x. N'importe quel modèle, même peu détaillé, vaut mieux que cette règle de trois à laquelle invitent trop souvent des travaux débouchant sur la

bonne équation. Or, on dispose d'une telle variante, grâce à un exercice réalisé conjointement par le CEPII et l'OFCE, à la demande de la Délégation pour la planification du Sénat en mai 1989.

L'outil utilisé est le modèle MIMOSA qui a le grand avantage de prendre en compte les relations entre pays et donc les effets en retour de mesures de politique économique. L'un des grands paradoxes des recommandations de politique économique est souvent de postuler que les autres pays ne vont rien faire, et assister bras croisés à telle ou telle initiative. L'intérêt des simulations proposées est donc de distinguer en réalité deux variantes de baisse du salaire, selon que la France est seule à mener une telle politique, où qu'elle est accompagnée par ses principaux partenaires européens sur cette voie. Le Tableau 2 ci-dessous reprend les principaux résultats de l'étude. Dans le cas où il s'agit d'une mesure isolée, prise par un seul pays, on constate que les résultats diffèrent pour chacun des grands pays européens. Mais, résultat ironique, la France est le seul pays où une baisse du salaire est sans effet sur l'emploi ; au bout de trois ans, celui-ci se situe même un peu en-dessous du niveau qu'il aurait atteint sans cette mesure. La variante est donc légèrement récessive, faisant reculer le PIB de 0,17 % ; le gain qui en résulte du côté du commerce extérieur représente 0,22 % du PIB, ce qui confirme la très forte sensibilité du commerce extérieur français au différentiel de croissance.

Tableau 2
Effets d'une baisse de 2 % du salaire nominal (à horizon de 3 ans)

| MESURE ISOLEE | France | Allemagne | Italie | R.-Uni |
|-------------------|--------|-----------|--------|--------|
| PIB | - 0,17 | + 0,07 | + 0,61 | + 0,62 |
| Prix consommation | - 1,20 | - 1,40 | - 1,90 | - 3,50 |
| Déficit public * | - 0,03 | - 0,02 | + 0,02 | - 0,11 |
| Solde extérieur * | + 0,22 | + 0,08 | + 0,05 | + 0,17 |
| Emploi | - 0,03 | + 0,17 | + 0,22 | + 0,25 |
| Salaire réel | - 1,90 | - 1,70 | - 1,00 | - 1,60 |
| MESURE COORDONNEE | France | Allemagne | Italie | R.-Uni |
| PIB | - 0,31 | - 0,26 | + 0,26 | + 0,46 |
| Prix consommation | - 1,90 | - 1,90 | - 2,30 | - 3,90 |
| Déficit public * | - 0,11 | - 0,41 | - 0,09 | - 0,19 |
| Solde extérieur * | + 0,06 | + 0,03 | - 0,03 | + 0,16 |
| Emploi | - 0,11 | - 0,06 | + 0,14 | + 0,16 |
| Salaire réel | - 1,90 | - 2,10 | - 1,10 | - 1,60 |

* en % du PIB - Source : CEPII-OFCE (1989)

Si la même mesure est prise simultanément dans les quatre pays, le modèle décrit une sorte de jeu à somme nulle : le PIB et l'emploi restent globalement au même niveau, mais leur répartition par pays est modifiée. L'Italie et le Royaume-Uni tirent leur épingle du jeu, tandis que la France et l'Allemagne y perdent. Si l'emploi est la variable décisive, alors ces simulations établissent que la France

n'a pas intérêt à une politique de baisse des salaires, et surtout pas si cette politique est coordonnée au niveau européen. Le commerce extérieur est la seule variable stratégique sur lequel la modération salariale joue favorablement.

Conclusion : vers un nouveau modèle social ?

Cet examen de la relation entre salaire et emploi conduit à une conclusion claire et nette. La thèse selon laquelle une baisse ou une dispersion accrue des salaires stimulerait l'embauche de jeunes et la création d'emplois peu qualifiés ne saurait être scientifiquement établie sur la base de travaux économétriques à la méthodologie incertaine et aux résultats fragiles.

Encadré 3
La position du Ministère de l'Economie
devant la Commission des Comptes de la Nation de juillet 1991

« Les entreprises exposées à la concurrence internationale doivent viser la productivité la plus élevée. Une politique de bas salaires risquerait de les laisser à la traîne du développement technologique. (...) En revanche, dans les secteurs les moins exposés à la concurrence internationale, on peut pratiquer une politique de bas salaires plus favorables à l'emploi. »

« Les services aux ménages constituent un très important gisement d'emplois. Mais les effectifs ne peuvent y être multipliés que si les salaires sont suffisamment bas (...) pour maintenir des prix attractifs (...). Ils ne peuvent donc se développer que si les salaires y sont très différents de ceux du secteur exposé. Cela signifie une dispersion des revenus importante et croissante comme aux Etats-Unis, ou même au Japon. La Suède donne l'exemple inverse d'une répartition très égalitaire des revenus. C'est aussi le pays où la part des services privés dans l'emploi total est la plus petite, ce qui est compensé par le poids particulièrement élevé des services publics. Ceux-ci sont financés par des prélèvements obligatoires (...) acceptables socialement si la qualité des prestations fournies en contrepartie est suffisante. Cela semble le cas de la Suède.

(...) Mais cela implique un niveau élevé de qualification dans les services, une forte cohésion sociale et une population active globalement assez homogène. Or, la population en Suède, avec une part très réduite d'immigrés non scandinaves, est justement plus homogène que dans les autres pays. Le modèle américain est sans doute plus apte à offrir des emplois à une population très diversifiée sur le plan culturel et en termes de niveaux de productivité ».

La question qui se pose alors est de savoir pourquoi l'on fait tant de cas de résultats aussi peu assurés. L'explication qui sera esquissée ici en guise de conclusion consiste à distinguer deux types de propositions. D'une part, comme on vient de le montrer, les recommandations allant dans le sens d'une dispersion plus grande des salaires comme moyen de susciter des créations d'emploi ne peuvent se targuer d'une légitimité scientifique. Mais cela ne change pas grand-chose au fait que c'est effectivement cette voie qui va être explorée, comme l'indique la position du Ministère de l'Economie. Ce texte, dont on trouvera les

extraits les plus significatifs dans l'Encadré 3, reprend d'emblée une distinction essentielle entre le secteur exposé à la concurrence pour lequel une politique de bas salaires n'est pas préconisée, et un secteur abrité où elle est recommandée. Il est clairement expliqué que le modèle américain conviendrait mieux à la France où la population est « très diversifiée sur le plan culturel et en termes de niveaux de productivité », plutôt que la Suède dont la population, « avec une part très réduite d'immigrés non scandinaves, est justement plus homogène que dans les autres pays ».

Le rapprochement avec certains précurseurs comme Malthus et, plus près de nous, Amado et Stoffaes (Encadré 4) est riche d'enseignements quant au substrat économique de ce nouveau type de rapports sociaux. On peut reprendre ici la distinction éclairante de Rosanvallon, qui oppose au secteur de la production celui qu'il appelle « secteur de soins ». Dans le premier, les objets consommés produisent de la substitution de temps : « Si on achète une machine à laver qui coûte à peu près 150 heures de travail moyen, on économise environ 200 heures de travail par an; le temps d'amortissement d'une machine étant 5 ans, on dépense 150 heures de travail pour économiser 1000 heures de travail domestique. Fonction de substitution productive qui se traduit par l'accroissement du temps libre » (Rosanvallon, 1985).

Dans le nouveau secteur de services, l'objectif est tout différent, comme l'explique Gorz : « Il ne s'agit plus de socialiser les tâches ménagères afin qu'elles absorbent moins de temps à l'échelle de la société; il s'agit, au contraire, que ces tâches occupent le plus de gens et absorbent le plus de temps de travail possible, mais sous la forme, cette fois, de services marchands (...) Le développement des services personnels n'est donc possible que dans un contexte d'inégalité sociale croissante, où une partie de la population accapare les activités bien rémunérées et contraint une autre partie au rôle de serviteur. (...) La professionnalisation des tâches domestiques est donc tout le contraire d'une libération. Elle décharge une minorité privilégiée de tout ou partie du travail pour soi et en fait le gagne-pain exclusif d'une nouvelle classe de serviteurs sous-payés, contraints d'assumer les tâches domestiques des autres en plus des leurs propres. » (Gorz, 1988).

Cette portion de l'économie de services est précisément celle qui se trouve concernée par l'idée selon laquelle une baisse des salaires permettrait de créer des emplois. C'est alors un renversement de grande ampleur dont il s'agit : au lieu de chercher une économie globale de temps de travail, il s'agit cette fois de « donner du travail à faire, créer de l'emploi » comme le dit Gorz qui parle pour cette raison d'« anti-économie tertiaire ». La référence à Malthus est éclairante : les « services personnels, explique-t-il, n'ont aucune tendance à accroître les frais de production » : ils sont payés « sur le revenu ». On retrouve bien l'analyse du Ministère de l'Economie insistant sur le fait que les services aux ménages ne peuvent créer d'emplois qu'à plusieurs conditions : que les salaires y soient « suffisamment bas » et « différents de ceux du secteur exposé », enfin que soit rendue possible une « dispersion des revenus importante et croissante comme aux Etats-Unis ». Comme chacun peut le constater, il s'agit de tout autre chose que d'économétrie.

Encadré 4 Quelques précurseurs

Malthus (1846)

« (...) Mais une grande augmentation de consommation parmi les classes ouvrières doit beaucoup augmenter les frais de production ; elle doit aussi faire baisser les profits, et diminuer ou détruire les motifs qui engagent à accumuler, avant que l'agriculture, les manufactures et le commerce aient atteint un haut degré de prospérité. Si chaque travailleur venait à consommer le double du blé qu'il consomme à présent, un tel surcroît de demande, bien loin d'encourager la richesse, ferait probablement abandonner la culture de beaucoup de terrains, et amènerait une grande diminution du commerce intérieur et extérieur. »

« (...) Il n'est personne qui, possédant un revenu de cinq cents livres sterling et plus, consentirait à avoir des maisons, de riches ameublements, des habits, des chevaux, des voitures, s'il fallait balayer soi-même ses appartements, broser et laver ses meubles et habits, étriller ses chevaux, enfin faire sa cuisine et surveiller le garde-manger. Remarquons de plus que les services personnels, domestiques ou purement intellectuels, volontairement payés, se distinguent essentiellement du travail nécessaire à la production. Ils sont payés sur le revenu et non sur le capital : ils n'ont aucune tendance à accroître les frais de production et à abaisser les profits. »

Amado et Stoffaes (1980)

Le texte décrit « une société divisée volontairement en deux sous-ensembles d'activités et d'individus, complémentaires et différents. D'une part, un sous-ensemble adapté aux technologies nouvelles, intégré à l'espace mondial, fait d'hommes modernes, aptes à manier l'informatique et les techniques de pointe, ainsi que les langues étrangères, passant une partie de leur vie à l'étranger. D'autre part, un sous-ensemble incarnant l'héritage de nos traditions culturelles, constitué d'organisations isolées de la concurrence internationale, faisant pénétrer plus lentement les technologies modernes, d'institutions de redistribution, d'hommes moins mobiles, d'un revenu moindre mais d'un mode de vie plus convivial et plus classique. »

« (...) Ce serait donc un contre-sens ou une erreur de considérer les éléments et les membres du secteur le moins avancé technologiquement comme appartenant à une sous-race et à l'archaïsme (...). Encore faudra-t-il que ceux qui choisissent d'œuvrer dans le secteur traditionnel ne revendiquent pas le même degré d'avantages notamment en terme de revenus que ceux qui subissent les contraintes de l'impératif technologique et de son contexte industriel. »

« (...) On reconnaîtra qu'à force d'avoir aligné le statut de concierge sur celui de salarié de l'entreprise, on est arrivé à la suppression des concierges. Que d'emplois marginaux qui auraient pu faire le bonheur de tant de gens à la recherche d'un emploi de complément et désireux d'une ressource complémentaire. »

Références

Amado J., Stoffaes C. (1980)

« Vers une socio-économie duale ? » in *La société française et la technologie*, Commissariat au Plan/Documentation Française.

Asensio A., Mazier J. (1991)

« Compétitivité, avantages coûts et hors-coûts et spécialisation », *Revue d'Economie Industrielle*, n°55, 1er trimestre.

Bazen S., Martin J.P. (1991)

« L'incidence du salaire minimum sur les gains et l'emploi en France », *Revue économique de l'OCDE*, n°16, printemps.

Cases C. (1991)

« La dispersion des salaires dans neuf pays industrialisés (1970-1988) », *La Revue de l'IRES*, ce numéro.

CEPII-OFCE (1989)

Les interdépendances macroéconomiques en Europe, une analyse à l'aide du modèle MIMOSA, mai.

Coe D.T. (1985)

« Salaires nominaux, taux de chômage non inflationniste et flexibilité des salaires », *Revue économique de l'OCDE*, n°5, automne.

Concialdi P., Guillaumat-Tailliet F., Vassille L. (1990)

« Les écarts de coûts salariaux entre secteurs industriels dans six pays de l'OCDE », *Economie et statistique*, n°229, février

David J.-H. (1987)

Fiscalité des entreprises et marché unique européen, CNPF, octobre.

Gorz A. (1988)

Métamorphoses du travail. Quête du sens, Editions Galilée.

Husson M. (1990)

« Le rétablissement du profit dans l'industrie française. Une analyse sectorielle 1983-1988 », *La Revue de l'IRES*, n°4, automne.

Husson M. (1991)

« Dynamiques comparées de l'emploi : la décennie 1979-1989 », *La Revue de l'IRES*, n°6, printemps-été.

Insee (1990a)

« La croissance devient plus riche en emplois » in 1989 : une économie plus forte, *Rapport sur les Comptes de la Nation 1989*.

Insee (1990b)

« Coûts salariaux et contenu en emploi de l'activité économique » in 1989 : une économie plus forte, *Rapport sur les Comptes de la Nation 1989*.

Insee (1991)

« Ecart des coûts salariaux et niveau de l'emploi : une validation économétrique sur la France et l'ex-RFA » in *La France à l'épreuve des turbulences mondiales*, Rapport sur les Comptes de la Nation 1990.

Malthus T.R. (1846)

Principes d'économie politique considérés sous le rapport de leur application pratique, Editions Calmann-Lévy, Paris 1969.

OCDE (1991)

Etudes économiques de l'OCDE. France 1990/1991

Rosanvallon P. (1985)

« L'emploi et les modes de consommation du temps », *Temps Libre*, automne.