

Novembre 1999

No. 332

**LA THEORIE DES SALAIRES D'EFFICIENCE  
ET L'EVOLUTION DES SALAIRES REELS EN SUISSE**

Federica Sartoris

Faculté des sciences économiques et sociales  
Séminaire d'histoire économique  
et de politique économique et sociale

## Table des matières

<b>0. INTRODUCTION</b> .....	<b>4</b>
<b>1. LES APPORTS DES THÉORIES DES SALAIRES D'EFFICIENCE</b> .....	<b>6</b>
1.1 LES THÉORIES NÉOKEYNÉSIENNES DU MARCHÉ DU TRAVAIL .....	6
1.1.1 Principes fondamentaux des néokeynésiens.....	6
1.1.2 Rationalité, information imparfaite et asymétrique.....	7
1.2. LES THÉORIES DES SALAIRES D'EFFICIENCE .....	8
1.2.1 La relation entre salaire réel et productivité .....	9
1.2.2 Les fondements microéconomiques.....	10
1.2.2.1 Le modèle d'incitation à l'effort .....	10
1.2.2.2 Le modèle de l'antisélection.....	12
1.2.3 Effets et implications macroéconomiques .....	13
1.2.3.1 La „rigidité“ des salaires réels.....	13
1.2.3.2 La nature du chômage d'équilibre.....	14
1.2.3.3 La segmentation du marché du travail.....	16
1.2.3.4 La dispersion salariale.....	17
1.2.4 Evaluation des théories des salaires d'efficiences .....	17
1.2.4.1 La détermination de la „productivité“ .....	18
1.2.4.2 Le salaire d'efficiences est-il efficient?.....	19
1.3 LA THÉORIE NÉOKEYNÉSIENNE, EST-ELLE KEYNÉSIENNE? .....	19
1.3.1 Chômage néokeynésien versus chômage keynésien.....	20
1.3.2 Rigidité réelle versus rigidité nominale .....	23
1.3.3 Approche néoclassique?.....	24
<b>2. LES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUISSE</b> .....	<b>25</b>
2.1 L'ÉVOLUTION DES SALAIRES ET DU CHÔMAGE ENTRE 1990 ET 1997.....	25
2.1.1 L'évolution des salaires réels .....	25
2.1.2 Productivité du travail et coûts de la main-d'oeuvre.....	26
2.1.3 La compétitivité des entreprises suisses.....	27
2.1.4 Le taux de chômage.....	28
2.2 PERTINENCE EMPIRIQUE DES THÉORIES NÉOKEYNÉSIENNES .....	30
2.2.1 La flexibilité des salaires réels .....	31
2.2.2 Le niveau des salaires nominaux .....	31
2.2.3 La taille des entreprises.....	31
2.2.4 Les années de service.....	33
2.2.5 Le comportement „quasi-rationnel“.....	33
2.2.6 L'hystérésis et le chômage de longue durée.....	34
2.2.7 La détermination des salaires à titre individuel.....	34
<b>3. CONCLUSION</b> .....	<b>36</b>
Annexe 1: Indicateurs de croissance, de chômage et des salaires entre 1990 et 1997 .....	38
A.: PIB nominal, réel et productivité du travail .....	38
B.: Population active occupée, chômage et places vacantes.....	38
C.: Indice des salaires nominaux et réels, taux d'inflation et appréciation du franc suisse .....	38
Annexe 2: Taux de chômage par branche économique.....	39
Annexe 3: L'évolution des salaires réels par branche économique.....	39
BIBLIOGRAPHIE.....	40

## 0. Introduction

La récente crise de l'emploi des années nonante a soulevé des débats importants à propos de l'efficacité du fonctionnement du marché du travail. Dans la théorie économique, l'emploi, les salaires nominaux et les salaires réels ont des rôles différents en fonction du cadre conceptuel pris en considération et en particulier en fonction de la nature de l'environnement informationnel dans lequel le marché de l'emploi est analysé.

Des hypothèses essentielles de la théorie néoclassique sont en effet la circulation parfaite de l'information, la certitude quant au futur et la rationalité substantielle des agents économiques. Ce contexte amène les néoclassiques à ne conférer à la relation salariale aucune spécificité et à intégrer simplement le marché de l'emploi dans le jeu d'interdépendance des marchés de Walras. L'existence du chômage s'explique par le seul déséquilibre du marché du travail dû à la présence d'un niveau de salaire réel trop élevé. La théorie néoclassique encourage alors, la flexibilité des salaires réels afin de permettre le bon fonctionnement du marché du travail.

La théorie de Keynes se développe, au contraire, à partir d'une situation d'incertitude radicale caractérisant toute économie. L'ignorance de la nature des situations qui peuvent se vérifier ou encore, l'incapacité de déterminer l'ensemble des caractéristiques du futur rend le calcul des probabilités impossible. Selon Keynes, l'ensemble des salaires réels d'une économie est identifié au produit national; il est déterminé par l'évolution de la production ou plus précisément de la demande effective, qui est fortement influencée par les anticipations des entrepreneurs<sup>1</sup>, en éliminant toute relation avec le niveau de chômage existant. Keynes intègre le marché de l'emploi dans la structure macroéconomique de l'économie soulignant que le travail est la source principale de richesse d'un pays. Contrairement aux néoclassiques, la théorie keynésienne confère à la relation salariale un aspect social représenté par le rôle joué par la main-d'œuvre dans la détermination du niveau des salaires nominaux rigides à la baisse. En effet, Keynes montre que seuls les salaires nominaux peuvent être directement influencés par le niveau de chômage existant.

La nette diversité d'approches entre la théorie néoclassique et la théorie keynésienne se développe dans une vive controverse qui persiste encore aujourd'hui, malgré les évolutions théoriques des deux courants.

Friedman et Lucas marquent un important prolongement de la théorie néoclassique et intégrant l'existence d'un taux de chômage incompressible lié à la structure de l'économie et à la nature imparfaite des informations. A la certitude néoclassique, les monétaristes et la nouvelle économie classique ont substitué une incertitude limitée représentée respectivement par le mécanisme des anticipations adaptatives et des anticipations rationnelles. Relâchant l'hypothèse d'information parfaite, les agents peuvent, selon ces approches, faire des erreurs d'anticipation qui sont, selon les anticipations rationnelles, limitée dans le temps car l'agent rationnel est apte à utiliser toute l'information disponible (du passé et du futur) pour ainsi éliminer les erreurs prévisibles<sup>2</sup>.

L'étude de la nature du cadre informationnel, surtout au niveau microéconomique, s'est ensuite consolidé à travers les apports de la nouvelle économie keynésienne et en particulier des théories des salaires d'efficience qui estiment que le marché de l'emploi présente des problèmes d'informations imparfaites et asymétriques. Le marché du travail se caractérise alors par une relation salariale très complexe. Puisque les travailleurs et les employeurs n'ont pas la disponibilité d'avoir des informations identiques sur le marché du travail, la catégorie qui est favorisée par une quantité et une qualité supérieure d'information a l'avantage, compte tenu de ses intérêts, de se comporter de la façon la plus avantageuse pour elle-même. L'enjeu de la spécificité de cette approche est une détermination particulière des salaires réels visant à obtenir un niveau efficace de productivité. Les salaires d'efficience ainsi définis conduisent à la rigidité à la baisse des salaires réels et à la création d'un chômage persistant.

---

<sup>1</sup> Les anticipations des entrepreneurs quant au niveau des taux d'intérêt et de l'efficacité marginale du capital déterminent la demande d'investissement qui a le pouvoir d'augmenter la demande effective stimulant la réduction du chômage. En période de pessimisme ou de récession, pourtant, l'incitation à investir de la part des seuls agents privés ne suffit pas à accroître la demande effective. Keynes accorde donc un rôle déterminant à l'Etat qui doit mener une politique favorable à la hausse de la demande effective par des interventions de politique monétaire sur les taux d'intérêt et sur la fiscalité ou en dernière instance par des investissements publics qui compenseraient le manque d'investissement privé.

<sup>2</sup> L'application des anticipations adaptatives peut amener à la répétition perpétuelle d'erreurs, sauf si la variable concernée est durablement constante.

Les conséquences de l'application des théories des salaires d'efficience confirmeraient, en apparence l'évolution du marché du travail suisse des années nonante: la persistance de niveaux de salaire réel relativement élevés malgré la présence du chômage.

La préservation d'une productivité élevée et d'une bonne marge de profit, est au cœur de la théorie des salaires d'efficience éliminerait donc toute action du type néoclassique pour réduire le chômage. Cette considération fait donc comprendre l'importance de la détermination des coûts salariaux.

D'une part, la nécessité de préserver l'emploi a renforcé les propositions néoclassiques d'exiger une flexibilité élevée des salaires réels pour créer des emplois et pour équilibrer le marché du travail. Cette proposition a acquis toujours plus d'importance en fonction de la marginalisation de la théorie keynésienne. Durant ces dernières années, les politiques budgétaires ont été en effet remises en cause par l'émergence d'inquiétants niveaux du déficit public. Il s'ensuit une marginalisation des mesures keynésiennes pour lutter contre le chômage et évidemment une domination des approches néoclassiques. Les déficits publics empêchent également une diminution des coûts indirects du travail et ainsi un allègement des charges des entreprises. Les gouvernements peuvent difficilement financer davantage la Sécurité Sociale qui représente déjà une des principales causes des résultats négatifs des comptes publics. Si les coûts indirects du travail ne peuvent pas être réduits, la question se concentre totalement sur le niveau des salaires réels.

De plus, un élément supplémentaire en faveur de l'argumentation néoclassique est que le niveau des rémunérations de la main-d'œuvre est souvent considéré comme une des causes de la dégradation de la compétitivité-prix de la Suisse vis-à-vis de ses partenaires commerciaux<sup>3</sup>. Le processus de mondialisation qui a produit, dans les années nonante, une ouverture des marchés nationaux, a nécessité la recherche d'un surcroît de compétitivité pour les entreprises suisses. L'évolution des coûts salariaux qui représentent souvent plus que la moitié des coûts de production influencent les prix d'exportation et les termes des échanges. L'importance du commerce international pour notre petit pays semble donc attribuer à la question de la flexibilité des salaires réels un rôle qui va au-delà de la réduction du chômage. En jeu, il y aurait la force commerciale, productive et financière suisse.

D'autre part, la volonté de représenter la réalité a conduit les néokeynésiens à rechercher les explications de l'existence du chômage persistant, se consacrant à l'étude des comportements des agents dans des situations d'information imparfaite et asymétrique. Ces théories du marché du travail affirment que la réduction des salaires réels dégrade la productivité et les profits des entreprises<sup>4</sup>.

Cette dernière remarque résume effectivement l'objectif de ce travail<sup>5</sup>, qui analysant les théories néokeynésiennes du marché de l'emploi, vise à élucider le rôle des salaires réels sur l'efficacité productive.

Afin d'atteindre ce but, on se concentre en particulier sur les théories des salaires d'efficience qui visent à expliquer la rigidité des salaires réels et le chômage involontaire basés sur le comportement rationnel des agents économiques.

Ces théories apportent sans doute une optique nouvelle à la question des salaires réels, puisqu'elles considèrent la relation existant entre entrepreneurs et salariés selon des critères nouveaux qui soulignent le rôle essentiel joué par l'offre de travail et qui visent à éliminer l'inefficacité due à la présence de l'asymétrie d'information.

Ces nouvelles approches du marché du travail sont nées aux Etats-Unis durant les années huitante afin de représenter l'évolution réelle de la relation salariale dominée toujours plus par des principes de productivité, d'incitation et de réciprocité. En particulier, les théories des salaires d'efficience ont été conçues dans le but de refléter le marché du travail américain lié au secteur de l'industrie durant les années huitante. Il s'agissait, donc, de comprendre comment les comportements rationnels des agents économiques peuvent expliquer le manque d'adaptation de la politique salariale au niveau du taux de chômage, de comprendre pourquoi le

---

<sup>3</sup> En Suisse, les coûts unitaires de la main-d'œuvre en monnaie internationale sont plus élevés que chez tous ses partenaires commerciaux. 60% des exportations suisses sont dirigées vers l'Europe qui même, si elle souffre d'un chômage massif et persistant, enregistre des coûts salariaux généralement moins élevés qu'en Suisse. Il n'y a qu'en Allemagne où, les niveaux élevés des coûts unitaires de la main-d'œuvre en monnaie internationale sont comparables aux niveaux suisses.

<sup>4</sup> En plus, les considérations néoclassiques en faveur de l'allègement des salaires réels afin de réduire le chômage semblent oublier un autre aspect: le rôle de la dépense des salaires pour l'activité économique ne doit pas être sous-évalué car le salaire constitue la source majeure de revenu (en Suisse, en 1997, 69% du revenu national correspondait au revenu salarial (OFS (1997a))). L'importance de cet argument oblige à le mentionner même si ce travail ne développera pas ultérieurement cette question.

<sup>5</sup> Ce travail a eu également l'objectif de synthétiser et de reprendre les apports des théories des salaires d'efficience pour le marché du travail suisse présentés dans mon mémoire de licence intitulé: „La rigidité des salaires réels. L'apport des théories néokeynésiennes et leur intérêt pour l'économie suisse“ rédigé en mars 1999 auprès du Séminaire de Politique Economique du Professeur Jean-Jacques Friboulet, Université de Fribourg.

rationnement des travailleurs est préféré selon certains principes économiques à une adaptation des salaires réels.

Après avoir donc exposé les théories des salaires d'efficience, on s'est intéressé à présenter les phénomènes macroéconomiques que ces théories estiment d'expliquer. Ensuite, on a cherché de définir le lien théorique de la nouvelle économie keynésienne avec la Théorie Générale de Keynes, soulignant les difficultés des néokeynésiens à se détacher de l'approche néoclassique.

Enfin, ce travail a visé à juger la pertinence empirique de ces nouvelles théories du marché de l'emploi sur le marché suisse. A travers une analyse de l'évolution du marché du travail de la Suisse depuis 1990 et l'extrapolation de ses caractéristiques spécifiques, on cherchera à démontrer la flexibilité ou la rigidité des salaires réels suisses.

## **1. Les apports des théories des salaires d'efficience**

### **1.1 Les théories néo-keynésiennes du marché du travail**

La nouvelle économie keynésienne<sup>6</sup> s'est développée dans les années septante en réaction à la marginalisation théorique de la pensée keynésienne due à l'importance et à l'hégémonie de la théorie monétariste d'abord et de la nouvelle économie classique ensuite.

Cette nouvelle voie scientifique vise premièrement à confirmer les résultats macroéconomiques de l'approche keynésienne en intégrant dans la recherche leurs fondements microéconomiques.

#### **1.1.1 Principes fondamentaux des néo-keynésiens**

La nouvelle économie keynésienne se concentre sur l'analyse des phénomènes incompatibles avec la théorie orthodoxe et sur le développement d'une théorie économique qui puisse en rendre compte. Arena et Torre la définissent comme un courant positif qui voit „son unité se réaliser sur des idées simples: la macroéconomie keynésienne constitue le donné de l'analyse; elle se présente sous la forme de faits stylisés (le sous-emploi, l'apparition de rationnements, de déséquilibres, la persistance du cycle...); l'objectif est d'élaborer une microéconomie compatible avec les faits stylisés; enfin, cette microéconomie doit être rationnelle mais aussi tenir compte du caractère incertain de l'environnement des agents<sup>7</sup>.

Critiquant la théorie du déséquilibre<sup>8</sup> à cause du caractère exogène de la rigidité des prix et des salaires, les néo-keynésiens se sont concentrés sur la recherche des raisons de ces rigidités qui liées aux imperfections du marché des capitaux, multiplient les chocs temporaires de demande qui expliquent le chômage involontaire.

Le rapport des néo-keynésiens avec la théorie orthodoxe est pourtant ambigu car il n'y a pas un refus du modèle orthodoxe comme pour les keynésiens radicaux.

Les néo-keynésiens admettent qu'il n'y a pas de liaison possible avec l'économie walrasienne et surtout avec l'idée des équilibres automatiques, mais qu'il est souhaitable de considérer les états non-walrasiens dans le cadre d'une analyse de marché. En effet, la théorie néo-keynésienne est considérée comme une synthèse des théories néoclassique et keynésienne. Cette liaison avec la théorie néoclassique est évidente du fait que la référence théorique de l'économie néo-keynésienne n'est pas la Théorie Générale de Keynes, mais plutôt, le modèle de la synthèse keynésienne de Hicks et Modigliani<sup>9</sup>. Plus précisément la nouvelle économie keynésienne

---

<sup>6</sup> L'appellation de nouvelle économie keynésienne est équivalente à celle de théorie néokeynésienne.

<sup>7</sup> Arena, Torre (1992), p. 27.

<sup>8</sup> Cette théorie est née au début des années soixante aux Etats-Unis (Clower, 1965; Barro et Grossman, 1971), avec le but de rechercher une nouvelle synthèse entre les approches néoclassiques et keynésiennes. Malinvaud a conduit cette théorie à des résultats très importants, notamment par son livre: *Réexamen de la théorie du chômage*, 1980, Calmann-Lévy.

<sup>9</sup> Hicks est l'auteur du fameux modèle IS-LM qui reprend la théorie keynésienne en l'intégrant au fonctionnement et à l'interdépendance des marchés néoclassiques. (Hicks, J.R.: 1937, *Mr. Keynes and the Classics: a suggested interpretation*, *Econometrica*, vol.5, pp.147-159). Ce modèle s'éloigne de la théorie keynésienne surtout à propos de la définition du taux d'intérêt et de la monnaie. Malgré ces différences et même si Hicks ne voulait que présenter le système néoclassique en termes keynésiens, les auteurs néokeynésiens considèrent souvent le modèle IS-LM comme fidèle à l'approche keynésienne. La contribution de Modigliani, inscrite dans le modèle IS-LM, définit l'économie de Keynes comme une économie à salaires et à prix rigides.

visé à „construire un sous-ensemble de l’offre agrégée pour l’intégrer au sous-ensemble de la demande agrégée repris de l’approche IS-LM, afin d’avoir un modèle macroéconomique complet avec des fondements microéconomiques<sup>10</sup> bien établis“<sup>11</sup>. La microéconomie est alors, adaptée à la macroéconomie et la théorie néo-keynésienne adhère au projet de créer des interrelations micro-macro en évitant la dichotomie entre ces deux niveaux d’analyse économique.

La référence au keynésianisme de la synthèse est justement révélée par les caractéristiques fondamentales<sup>12</sup> communes à toute la pensée néo-keynésienne:

- la non-neutralité de la monnaie. La dichotomie classique entre réel et nominal n’existe pas ce qui signifie que les fluctuations des variables nominales ont des effets sur les variables réelles;
- la demande globale et ses fluctuations ont une influence prépondérante sur l’offre globale et donc sur l’ensemble de l’activité économique;
- les imperfections du marché (surtout celles du côté de l’offre globale) sont fondamentales pour la compréhension des fluctuations économiques;
- l’individualisme méthodologique;
- la rationalité substantielle;
- la nature risquée de l’avenir qui peut être pourtant toujours probabilisable<sup>13</sup>;
- l’existence du chômage involontaire.

La voie scientifique commune à l’ensemble du courant néo-keynésien consiste dans la recherche des justifications rationnelles des imperfections des marchés (rigidités nominales et réelles) afin de démontrer la réalisation d’équilibres macroéconomiques sous-optimaux avec des externalités (ex.: le chômage involontaire). Quant aux modalités, la théorie néo-keynésienne présente une grande variété d’approches qui peuvent pourtant être classées selon deux ramifications qui se différencient principalement par leurs conceptions vis-à-vis de la nature de l’information imparfaite<sup>14</sup>.

La nouvelle économie keynésienne en concurrence imparfaite (Nekim) s’intéresse surtout aux imperfections du marché des biens<sup>15</sup> alors que la nouvelle économie keynésienne avec information asymétrique (Nekia) concentre sa recherche sur le marché des capitaux<sup>16</sup>.

### 1.1.2 Rationalité, information imparfaite et asymétrique

Selon la théorie néo-keynésienne, l’environnement certain et la circulation parfaite de l’information ne peuvent pas représenter des hypothèses soutenables. Au niveau de la nature de l’information et du futur, cette approche se distingue nettement de la théorie néoclassique, alors que les agents économiques sont supposés se comporter selon les mêmes lois rationnelles que dans la théorie orthodoxe. Les néo-keynésiens appliquent en effet la rationalité substantielle définie comme „la rationalité d’une décision, retenue pour des raisons indépendantes

---

L’existence d’un équilibre de sous-emploi est en effet renvoyée aux rigidités des salaires nominaux, préalablement établies, et du taux d’intérêt. Modigliani, F.: (1944), *Liquidity Preference and the Theory of Interest and Money*, in *Econometrica*.

<sup>10</sup> " Par fondements microéconomiques, il faut entendre que les ajustements et la dynamique macroéconomique doivent résulter, par agrégation ou effets de composition, d’un comportement rationnel des unités microéconomiques se traduisant par des décisions optimales d’un point de vue individuel " (Cahuc, Kempf (1993), p.122).

<sup>11</sup> Ardeni, Boitani, Delli Gatti, Galletti (1993, éd.1996), p. 49.

<sup>12</sup> Mankiw, Romer (1991, éd.1995), pp.2-4.

<sup>13</sup> Le keynésianisme de la synthèse suppose cependant que le futur est incertain et non probabilisable.

<sup>14</sup> Mankiw, Romer (1991, éd.1995), pp. 4-9.

<sup>15</sup> Cette approche s’oppose au paradigme walrasien par l’étude des implications macroéconomiques et microéconomiques de l’information imparfaite sur les marchés des biens et du travail. Elle se concentre principalement sur l’étude de la fixation des prix et sur l’existence de problèmes de coordination. Selon cette approche, les imperfections des marchés des biens et du travail sont représentées sous la forme de différents modèles: les contrats bilatéraux ou de monopole, le modèle des „menu-costs“, la théorie des contrats échelonnés, la théorie des contrats implicites.

<sup>16</sup> La formulation de la Nekia s’est développée comme une application de la théorie de l’information, d’où l’appellation de keynésianisme informationnel (Arena, Torre (1992), pp.27), visant l’élaboration des fondements microéconomiques de la macroéconomie. Les équilibres sous-optimaux sont alors la conséquence des imperfections dues à l’information asymétrique et aux relations d’agence des marchés des biens, des capitaux et du travail. L’inefficience des marchés des capitaux (rationnement du capital propre et de la demande de crédit) est la source principale des imperfections du système économique qui à travers la rigidité des salaires réels (cfr. théorie des salaires d’efficience) se maintient en équilibre sous-optimal.

de la façon dont elle a été élaborée: la procédure qui a conduit à cette décision était la „meilleure“ possible en terme de résultats attendus<sup>17</sup>.

La nature de l'avenir considérée par la théorie néo-keynésienne est certaine ou risquée<sup>18</sup>. Elle est certaine lorsque le futur ne peut présenter qu'un seul état, alors qu'elle est risquée lorsque le futur peut présenter plusieurs états différents. Le risque est pourtant à distinguer de l'incertain car lorsque l'avenir est risqué les individus ont la capacité de connaître les caractéristiques de plusieurs états futurs possibles et de leur donner des probabilités objectives de réalisation. Si l'avenir est incertain, les agents ne connaissent pas les éléments des états futurs et ne donnent que des probabilités subjectives. Dans de telles situations, il n'est pas possible de concevoir des choix optimaux et rationnels.

Cependant, l'uniformité de la nouvelle économie keynésienne quant à la nature de l'incertitude et des comportements des individus ne s'applique pas à la nature de l'information imparfaite.

En effet, la Nekim suppose que l'information est symétrique et donc que si l'information est biaisée, tous les agents économiques subissent de façon égale ce manque de transparence.

Par contre, comme son appellation le précise déjà, la Nekia étudie les effets de la circulation de l'information asymétrique, c'est à dire, lorsque les agents n'ont pas la disponibilité d'avoir des informations identiques. Des groupes d'individus sont favorisés par une quantité et une qualité supérieure d'informations. D'autre part, les individus qui subissent l'asymétrie de l'information supportent des coûts liés à l'inefficacité de leurs choix et leur rationalité les amènent à optimiser leur situation en s'engageant à effectuer des stratégies qui leur coûtent, mais qui minimisent les pertes totales. Les modalités de ces stratégies font justement l'objet de recherche de la théorie des salaires d'efficience et de la Nekia en général.

L'information asymétrique provoque des relations d'agence entre les individus<sup>19</sup> impliquant des conflits et des problèmes de coordination du fait que le principal est subordonné aux activités, aux informations de l'agent et que les intérêts de deux individus sont souvent divergents. L'analyse des phénomènes de l'agence porte sur deux comportements distincts: l'antisélection et l'aléa moral.

Enfin, il est intéressant de noter que malgré la présence d'information imparfaite, la combinaison entre la rationalité substantielle et la nature risquée du futur amène ces modèles à concevoir des situations d'équilibre efficient. En effet, la rationalité et la possibilité d'attribuer des probabilités déterminées aux événements rendent possibles l'application de principes de maximisation aux choix entrepris par les agents économiques.

## 1.2. Les théories des salaires d'efficience

Les théories des salaires d'efficience<sup>20</sup> représentent l'apport le plus significatif de la recherche des néo-keynésiens quant aux fondements microéconomiques de la rigidité<sup>21</sup> des salaires réels, de la dispersion salariale et du chômage. Elles répondent essentiellement à la question de connaître les raisons de l'existence du chômage involontaire et la rigidité des salaires réels. Cette rigidité n'est pas supposée ad hoc, mais la contribution des théories des salaires d'efficience consiste à justifier rationnellement les causes qui amènent à la rigidité. Ainsi, les comportements d'optimisation des agents rationnels qui effectuent leurs choix dans un environnement où la nature de l'information est imparfaite et asymétrique représentent les éléments de départ de ces théories.

Elles contestent le rôle des salaires dans l'ajustement du marché néoclassique parce que d'une part, le travail n'est pas réduit à un objet d'achat - vente: le produit du travail ne dépend pas seulement de la quantité de force travail utilisée, mais bien sûr aussi des capacités des travailleurs et de leur décision d'accorder un certain niveau d'effort. D'autre part, le salaire n'est pas non plus déterminé par la confrontation de l'offre et de la demande, mais exclusivement par les entreprises en fonction de leurs objectifs d'efficience et de la fonction de

---

<sup>17</sup> Simon, H. A.: (1976), *From Substantive to Procedural Rationality*, in LATSIS, S., (ed.), *Methods and Appraisals in Economics*, Cambridge University Press, pp.129-148. Citation de Favereau (1989), pp. 278.

<sup>18</sup> Brousseau (1993), pp. 18-30.

<sup>19</sup> „On dira qu'une relation d'agence s'est créée entre deux ou plusieurs parties lorsqu'une de ces parties, désignée comme l'agent, agit soit de la part, soit comme représentant de l'autre, désignée comme le principal, dans un domaine décisionnel particulier (Ross (1973), p.137).

<sup>20</sup> Le développement de ces théories a eu lieu principalement aux Etats-Unis pendant les années quatre-vingts lorsque la nouvelle économie keynésienne acquérait de l'importance.

<sup>21</sup> Il faut remarquer que la rigidité des salaires réels n'est pas supposée absolue. La variation des salaires réels ne peut présenter pourtant qu'un ajustement lentement progressif et peu sensible aux cycles économiques.

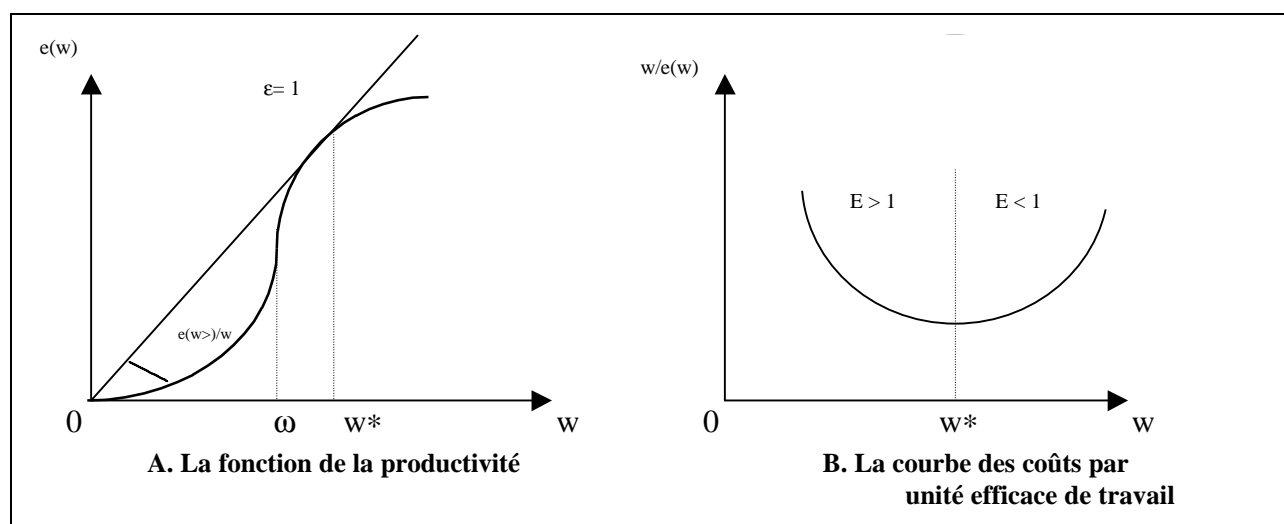
la productivité. L'importance attribuée à la productivité des travailleurs est expliquée par la relation croissante entre la productivité du travail et le niveau du salaire réel, relation qui représente l'hypothèse fondamentale des théories des salaires d'efficacité<sup>22</sup>.

### 1.2.1 La relation entre salaire réel et productivité

Les effets de la relation entre salaire réel et productivité sur la fonction de production et sur la maximisation du profit ont été analysés d'abord par Solow<sup>23</sup>, qui a cherché à expliquer ses implications sur le marché du travail, sans s'interroger sur les fondements de cette corrélation positive.

Le projet de Solow consiste à déterminer les effets de la relation croissante entre salaire réel et productivité du travail sur l'évolution et la flexibilité des salaires réels. Par rapport à la théorie néoclassique, la causalité prise en compte est ici inversée, car ce n'est pas la productivité du travail qui détermine le niveau du salaire, mais au contraire, c'est le niveau du salaire réel qui influence directement la productivité. Le salaire joue ainsi un double rôle: d'une part, il est un instrument d'allocation du travail et d'autre part, un instrument d'incitation à la production. Les théories du salaire d'efficacité identifient la productivité marginale du travail de chaque travailleur au niveau d'effort fourni ou à la capacité de travail en fonction du modèle pris en considération. Le graphique ci-dessous montre la fonction de la productivité  $e = e(w)$ , croissante par rapport au salaire réel  $w$ <sup>24</sup>.

**Graphique 1: La représentation de la condition de Solow<sup>25</sup>**



A travers cette relation, la théorie des salaires d'efficacité attribue au travail une nouvelle dimension. A court terme, la fonction de production<sup>26</sup> est déterminée par le seul facteur travail qui est cependant défini par la quantité de travail et par un élément qualitatif: la productivité.

Selon cette approche, c'est donc le niveau du salaire réel qui détermine l'évolution de la fonction de la productivité. En particulier, selon la condition de Solow<sup>27</sup>, il existe un niveau de salaire appelé d'efficacité pour lequel, l'élasticité de la productivité par rapport au salaire réel est unitaire ( $\epsilon = 1$ ).

<sup>22</sup> Malgré l'actualité de ces théories, Smith, Marshall et Hicks avaient déjà souligné le rôle incitatif des salaires élevés sur la production. Le mouvement fordiste a aussi montré ce rôle même au niveau pratique.

<sup>23</sup> Solow (1979, éd. 1986), pp.22-29.

<sup>24</sup> La représentation de la fonction de productivité marginale indique clairement une allure non-linéaire. Lorsque le salaire est bas ( $w_i < \omega$ ), une augmentation du salaire réel provoque une hausse plus que proportionnelle de la productivité (rendements croissants) et lorsque le salaire est plus élevé ( $w_i > \omega$ ), une augmentation du salaire réel provoque une hausse moins que proportionnelle de la productivité du travail (rendements décroissants).

<sup>25</sup> Stiglitz (1987), p.5.

<sup>26</sup> La fonction de production à court terme qui définit le niveau de production  $Q$  en fonction de la quantité de travail efficace s'écrit :  $Q = A \times f(e(w) \times L)$  ; où  $A$  représente un paramètre du progrès technique,  $L$  le nombre d'emploi et  $w$  le niveau du salaire réel car les prix de production sont supposés constants et égaux à 1. La maximisation du profit s'obtient à travers la résolution de ce problème:  $\text{Max } \pi = A \times f(e(w) \times L) - wL$ .

<sup>27</sup> En divisant les conditions de premier ordre du calcul de la maximisation du profit, on obtient  $e'(w)w/e(w) = 1$  qui représente justement la condition de Solow. Cela signifie que la variation de 1% du salaire réel  $w$  implique la variation de 1% de l'effort des travailleurs.

Le niveau du salaire d'efficience ( $w^*$ ) appliqué doit respecter cette condition de Solow afin de minimiser les coûts par unité efficace de travail ( $w/e(w)$ ) à moyen et à long terme. Il s'ensuit que le salaire d'efficience  $w^*$  représente bien le salaire qui maximise le profit de l'entreprise même si son niveau est supérieur au salaire concurrentiel. En raison des rendements décroissants, le salaire d'efficience est le salaire maximum, à partir duquel l'augmentation de la productivité est moins que proportionnelle à la hausse du salaire.

Le salaire d'efficience est compatible à un seul niveau de productivité efficiente  $e^*$  et à un seul niveau de l'emploi  $L^*$  qui ne représentent pas forcément les niveaux les plus élevés possibles, mais ils garantissent la maximisation du profit.

Si toutes les entreprises assurent le paiement d'un salaire d'efficience supérieur au salaire d'équilibre, un chômage durable apparaît.

La nature involontaire du chômage est justifiée par les auteurs des théories des salaires d'efficience à travers le comportement rationnel des entreprises qui refusent de diminuer le niveau du salaire  $w^*$  qui leur permet de maximiser le profit. En effet, même si en cas de fort chômage et de récession, il semble avantageux que les entreprises baissent les salaires pour diminuer leurs coûts de production, cette mesure est accompagnée à moyen et à long terme de plus de coûts que de gains car la productivité du travail diminuerait plus proportionnellement que le salaire réel.

## 1.2.2 Les fondements microéconomiques

L'apport de Solow est fondamental parce qu'il a analysé les effets du niveau des salaires réels sur la fonction de production à laquelle est associé un certain niveau d'emploi. Cependant, la corrélation positive entre salaire réel et productivité ne représente qu'une hypothèse ad hoc. Les théories des salaires d'efficience comprennent plusieurs modèles qui justifient cette relation à travers une analyse des causes et des raisons qui font du choix du salaire d'efficience un comportement rationnel. Cela équivaut à définir les fondements microéconomiques de la structure du marché du travail et du chômage.

La littérature<sup>28</sup> définit l'amélioration de la nutrition et de la santé dans les pays en voie de développement comme l'effet direct du salaire sur la productivité. Cependant, dans les pays industrialisés, les justifications de cette relation sont plutôt présentées par des effets indirects comme l'augmentation de l'effort au travail, la diminution de la rotation de la main-d'œuvre<sup>29</sup>, la naissance de sentiments d'équité et de réciprocité<sup>30</sup> et l'emploi de la main-d'œuvre à capacités de travail très élevées.

### 1.2.2.1 Le modèle d'incitation à l'effort

L'incitation à l'effort représente la justification la plus connue de la théorie des salaires d'efficience. Afin d'augmenter la productivité, ce modèle vise à rechercher les moyens pour annuler les effets négatifs de la présence d'informations imparfaites et asymétriques qui impliquent l'existence de comportements opportunistes. Cette approche ne prend en considération que les phénomènes d'aléa moral qui se vérifient lorsque le principal n'a pas les possibilités d'observer parfaitement les actions entreprises par l'agent.

En effet, le travailleur peut agir de façon inefficace parce que l'entrepreneur se trouve dans l'impossibilité de contrôler ses activités et n'est pas toujours capable de vérifier les tâches de l'agent car il n'a pas les connaissances techniques appropriées.

Le résultat de ces comportements opportunistes de la part des travailleurs est la faiblesse de la productivité du travail qui s'identifie, selon ce modèle, au niveau d'effort, à l'efficacité de la main-d'œuvre à effectuer une certaine tâche ou encore à l'intensité du temps consacré au travail<sup>31</sup>. L'impossibilité pour les entreprises

---

<sup>28</sup> Leibenstein (1957), pp.26-42 ; Weiss (1991), pp.86-95 ; Stiglitz (1987), pp.24-25.

<sup>29</sup> L'application de la théorie des salaires d'efficience est dans ce cas, justifiée par la recherche d'une mesure incitative qui puisse réduire la rotation de la main-d'œuvre (Salop (1979, éd.1986). Déjà au début de 1900, Ford avait observé, que des salaires relativement élevés attachent les travailleurs aux entreprises augmentant la productivité et maximisant le profit.

<sup>30</sup> Les modèles sociologiques prennent en considération les sentiments d'équité et de justice qui jouent le rôle de variable incitative dans la relation salariale. La distribution de salaires élevés et équitables par rapport à la confrontation des situations des travailleurs avec la norme collective, incite les salariés à s'engager pour fournir un niveau élevé d'effort (Akerlof, (1982)).

<sup>31</sup> La capacité du travail est considérée comme une variable exogène et constante.

d'effectuer un monitoring précis des prestations<sup>32</sup>, sans avoir des coûts prohibitifs ou des limites technologiques, implique que la situation concurrentielle du marché du travail amène les travailleurs à tricher. Il s'ensuit la nécessité d'adopter des formes alternatives d'incitation et de punition pour permettre aux entreprises de maximiser leur profit. Cela représente effectivement le but du modèle traditionnel d'incitation à l'effort de Shapiro et Stiglitz (1984) originellement appelé „shirking-model“ d'où la traduction française de „modèle du tire-au-flanc“.

Si on admet que les travailleurs et les entreprises sont homogènes et que l'effort au travail implique une certaine désutilité, l'application d'un niveau de salaire qui garantit le plein emploi signifie que le coût associé à la probabilité d'être découvert en tant que oisif est nul et donc qu'aucun travailleur ne fournira un effort adéquat<sup>33</sup>. En effet, chaque individu licencié pourrait, dans ce cas, trouver facilement un nouvel emploi au même niveau du salaire.

La contrainte d'incitation<sup>34</sup> consiste à déterminer un niveau suffisamment élevé du salaire réel pour que l'utilité d'un travailleur qui fournit l'effort requis puisse être au moins égale à l'utilité du travailleur qui „tire-au-flanc“. Le salaire d'efficience ainsi déterminé représente le niveau le plus bas de salaire qui garantit l'exercice d'un effort adéquat de la part de tous les travailleurs et la satisfaction de la contrainte de participation<sup>35</sup>. Il permet en plus de minimiser les coûts par unité efficace de travail.

Le niveau d'emploi, nécessairement inférieur au plein emploi<sup>36</sup>, est défini par l'égalisation de la productivité marginale du travail  $f'(L)$ <sup>37</sup> avec le salaire d'efficience  $w^*$ .

La satisfaction de la contrainte d'incitation requiert, en effet, un certain niveau de chômage qui garantit l'effet de punition. Il s'ensuit que le chômage n'est pas uniquement une conséquence de l'application du salaire d'efficience car ensuite il joue une fonction fondamentale de régulation de l'effort augmentant le coût d'opportunité des licenciements. Cela est d'autant plus vrai si on considère que l'effet d'incitation du paiement de salaires élevés a disparu par l'application du salaire d'efficience de la part de toutes les entreprises du marché.

Le seul facteur qui garantisse l'exécution du niveau d'effort requis est désormais le chômage et la perte d'utilité qui lui est associée<sup>38</sup>. Pour cette raison, les entreprises ne voudraient jamais diminuer le niveau de chômage qui est, alors, défini comme involontaire. Les chômeurs seraient prêts à travailler pour un salaire inférieur à  $w^*$ . Mais pour un tel salaire, ils ne trouvent pas d'emploi car ils ne peuvent pas garantir d'éviter tout comportement oisif.

Le salaire d'efficience n'est rigide qu'en l'absence de chocs exogènes ou qu'à court terme lorsque la seule variation de l'emploi garantit la minimisation des coûts par unité efficace. A moyen et à long terme, il peut changer en fonction du calcul de maximisation du profit des entreprises. Ainsi, le salaire d'efficience  $w^*$  est d'autant plus élevé que la probabilité d'être découvert à tricher, que le taux de démission et de licenciement en fonction de la conjoncture et que le taux d'acquisition du travail sont plus élevés. Par la variation de ces paramètres exogènes, la satisfaction de la contrainte d'incitation en fonction de la même courbe de demande, nécessite un niveau de chômage supérieur.

La hausse du salaire de réserve<sup>39</sup> ou de l'effort requis, implique par contre l'augmentation du salaire d'efficience et simultanément une réduction de la demande de travail provoquant une augmentation supplémentaire du chômage.

Au contraire, un accroissement exogène de l'offre de travail et conséquemment du taux de chômage, augmente la menace représentée par les licenciements et augmente donc le niveau d'effort fourni au salaire  $w^*$ . Pour un taux de salaire d'efficience inférieur à  $w^*$ , les entreprises pourraient obtenir le même niveau d'effort  $e^*$ .

---

<sup>32</sup> Les systèmes de rémunération selon le résultat présentent d'après cette théorie des problèmes de mensuration et d'observation du produit final et peuvent déterminer des comportements opportunistes.

<sup>33</sup> En plus, le travailleur qui triche obtient, dans ce cas, une utilité égale à la valeur du salaire réel. Celle-ci est supérieure à l'utilité du travailleur qui fournit l'effort requis car la valeur du salaire réel est réduite de la désutilité liée à l'effort.

<sup>34</sup> Shapiro et Stiglitz définissent cette contrainte comme la „non-shirking condition“.

<sup>35</sup> Le salaire d'efficience doit simultanément garantir que les salariés acceptent de travailler.

<sup>36</sup> Si  $L$  était égal au niveau du plein emploi  $N$ , le taux d'acquisition de l'emploi serait infini et le seul moyen d'éviter les comportements oisifs correspondrait à un salaire infini.

<sup>37</sup> Puisque tous les travailleurs sont identiques, s'ils ne trichent pas, la valeur de la productivité marginale est la même pour chaque travailleur et la valeur de productivité totale dépend du nombre des travailleurs employés.

<sup>38</sup> En présence du chômage, les travailleurs n'ont plus intérêt à tricher. S'ils fournissent l'effort requis, ils obtiennent une utilité supérieure de celle attendue par le chômage.

<sup>39</sup> La hausse de la valeur du salaire de réserve peut être clairement conçue par l'introduction dans le modèle des allocations chômage qui diminuent automatiquement la valeur de la punition attachée au chômage.

### 1.2.2.2 Le modèle de l'antisélection

Le modèle de l'antisélection justifie la théorie des salaires d'efficience à travers les politiques de recrutement et de sélection de la main-d'œuvre de la part des entreprises. L'hypothèse considérée ici est que les travailleurs de même niveau officiel de qualification peuvent avoir une productivité différente en fonction de leurs capacités réelles de travail<sup>40</sup>.

Lors de nouvelles embauches ou de changement de la main-d'œuvre, les entreprises sont confrontées à plusieurs problèmes d'identification correcte des travailleurs. L'asymétrie d'information existant entre les entrepreneurs et les candidats offre aux travailleurs (les agents) la possibilité de cacher certaines caractéristiques professionnelles (hidden information) et confère à l'entreprise le pouvoir de constater les capacités effectives des candidats seulement après une certaine période de travail<sup>41</sup>. Si l'entreprise, faute de preuve, surestime leurs capacités, la productivité sera probablement plus faible que celle prévue. En effet, si lors de l'embauche de nouveaux travailleurs, les entreprises décident d'employer les candidats qui prétendent au salaire le moins élevé afin de minimiser les coûts de production, elles effectuent une mauvaise sélection car il en résulte que la catégorie des travailleurs embauchés a la productivité marginale du travail la plus basse. La réalisation d'un certain niveau de productivité sera alors liée au travail de beaucoup plus d'employés et à des coûts de production élevés<sup>42</sup>.

Afin d'obtenir un certain niveau de productivité permettant de maximiser le profit, il faut alors que les entreprises embauchent des travailleurs à capacités élevées. Pour effectuer une telle sélection, Weiss (1980-1991) et Malcomson (1981)<sup>43</sup> envisagent des versements de salaires élevés (au niveau d'efficience).

Le modèle de l'antisélection se base sur l'hypothèse que les travailleurs qui offrent leurs services à un salaire élevé ont des capacités de travail plus élevées et que les entreprises qui pratiquent le salaire d'efficience sont censées attirer les meilleurs travailleurs qui sont donc implicitement sélectionnés par leur auto-évaluation sur la capacité de gain<sup>44</sup>. En effet, étant donnée la grande hétérogénéité des travailleurs en fonction de leurs aptitudes professionnelles innées ou acquises, le modèle de l'antisélection affirme que le principe de différenciation plus efficiente est représenté par le niveau du salaire de réserve<sup>45</sup> de chaque travailleur<sup>46</sup>.

La corrélation positive entre les salaires de réserve des travailleurs et leurs capacités de travail<sup>47</sup> justifie la relation croissante entre salaire réel et productivité permettant l'application de la théorie du salaire d'efficience.

Montrant que le niveau du salaire de réserve détermine la capacité productive<sup>48</sup>, le modèle de l'antisélection souligne que le salaire réel versé est une fonction croissante du salaire de réserve et donc que plus la rémunération est élevée, plus les entreprises ont la capacité d'attirer et de retenir les travailleurs les plus productifs. Le niveau du salaire réel, ainsi versé, représente le salaire d'efficience qui garantit la maximisation du profit et la minimisation des coûts par unité efficace de travail. Le niveau d'emploi  $L^*$  lié au salaire

---

<sup>40</sup> Le modèle de l'antisélection considère que l'effort est exogène et constant et donc, que la productivité du travail est exclusivement définie par la capacité de travail. (Weiss (1991), p.16).

<sup>41</sup> Cela peut être source de critiques car en réalité, il y a des moyens pour vérifier, au moins en partie, la productivité des travailleurs. Il y a par exemple les certificats de travail, les références professionnelles, les certificats de diplômes, etc.

<sup>42</sup> De la même façon, si en cas de récession, les entreprises diminuent le niveau de salaire réel, les travailleurs les plus productifs démissionnent (Weiss (1991), p. 42). Au lieu de diminuer, les coûts de production augmentent.

<sup>43</sup> Cfr. aussi: Zenou (1996); Cahuc, Zylberberg (1995); Lucifora (1990).

<sup>44</sup> Le modèle de Campbell, Kamlani (1997, p.767) montre qu'en cas de baisse des salaires réels, les travailleurs avec des postes à très haute responsabilité sont susceptibles de se faire licencier en premier.

<sup>45</sup> Par salaire de réserve, on entend la valeur monétaire attribuée aux loisirs ou aux activités qu'un travailleur effectuerait s'il n'était pas employé.

<sup>46</sup> Cette procédure reste la seule possible puisque les entreprises ne peuvent que considérer la force de travail comme homogène, même si elle est très hétérogène. Même des projets de recherche d'identification des candidats n'auraient pas de résultat profitable, car d'une part, les coûts à supporter seraient trop élevés et d'autre part, rien ne pourrait garantir que les informations acquises soient totalement vraies.

<sup>47</sup> Selon Malcomson, cette relation est plausible parce que les travailleurs à productivité plus élevée ont un potentiel plus élevé de gain dans un emploi indépendant (Malcomson (1981), p. 853). Weiss spécifie en plus, que le potentiel de gain d'un emploi indépendant correspond au gain d'un emploi du secteur non-industriel. „Ce gain joue un rôle crucial dans la détermination du plus bas salaire pour lequel l'individu accepte un travail dans le secteur industriel“ (Weiss (1980, éd. 1986), p. 105). Le secteur non-industriel peut représenter le secteur primaire ou toutes les activités indépendantes et à caractère familiale pour lesquelles le problème du contrôle du travail n'existe pas.

<sup>48</sup> La capacité productive est une fonction croissante du salaire de réserve.

d'efficience  $w^*$  est inférieur à celui lié au niveau du salaire concurrentiel. Si toutes les entreprises offrent le salaire  $w^*$ , il y a du chômage persistant car l'offre de travail des travailleurs avec des salaires de réserve inférieurs ou égaux à  $w^*$  est supérieure à la demande de travail.

Le chômage est défini comme involontaire. En effet, pour éviter le problème de l'antisélection, les entreprises refusent les candidats qui demandent un salaire inférieur à celui d'efficience car elles interprètent cette offre de travail comme un signal de basse productivité. De plus, la réaction des entreprises à la diminution de la demande agrégée ne sera jamais de réduire le niveau des salaires, mais plutôt de licencier des travailleurs qui se trouvent, alors, au chômage, même s'ils sont disposés à travailler en contrepartie d'une rémunération inférieure.

La recherche d'une sélection positive joue alors pour le maintien du niveau du salaire d'efficience  $w^*$ . A court terme, le salaire d'efficience est indépendant des changements de la demande agrégée ou de l'offre de travail. A long terme, il peut varier en fonction des variations des capacités de travail<sup>49</sup> et du niveau de chômage<sup>50</sup>. Le chômage acquiert, comme dans le modèle d'incitation à l'effort, un rôle de stabilisation important.

Le modèle de l'antisélection détermine les causes du chômage des travailleurs à basses capacités de travail. En plus, introduisant des éléments de discrimination de la main-d'œuvre<sup>51</sup>, il explique pourquoi certaines catégories de travailleurs sont véritablement exclues lorsqu'il y a un équilibre de sous-emploi et pourquoi les variations de la conjoncture ont des effets inégaux selon le groupe de main-d'œuvre. Ce résultat est très intéressant également, parce qu'il rend compte, non seulement de la discrimination salariale comme peut le faire le modèle néoclassique, mais aussi de la discrimination par le chômage.

### 1.2.3 Effets et implications macroéconomiques

Malgré le niveau essentiellement microéconomique des théories des salaires d'efficience, elles constituent les fondements rationnels de plusieurs phénomènes macroéconomiques.

#### 1.2.3.1 La „rigidité“ des salaires réels

L'apport le plus significatif des théories des salaires d'efficience consiste dans l'explication que les salaires ont une évolution peu sensible aux cycles économiques<sup>52</sup>. Ces modèles dépassent les limites de la synthèse keynésienne de Hicks et Modigliani et de la théorie des déséquilibres en endogénéisant la rigidité des salaires par des fondements microéconomiques.

Lorsque le niveau des salaires d'efficience est déterminé par le niveau du salaire absolu, comme dans les modèles d'incitation à l'effort et d'antisélection, la seule rigidité compatible est celle des salaires réels<sup>53</sup>. En effet, comme la condition de Solow l'indique, le salaire d'efficience est indépendant du niveau des prix. Lorsqu'il y a un choc négatif de la demande sur le marché des biens et des services et que le niveau des prix diminue, les conditions d'efficience indiquent qu'à court terme, les entreprises n'ont pas intérêt à diminuer le niveau du salaire réel. Pour s'adapter à la mauvaise conjoncture et maximiser leur profit, elles diminuent l'emploi.

L'évolution du salaire réel est enfin acyclique ou, à la limite procyclique<sup>54</sup>. Le niveau élevé des salaires d'efficience versés implique que le lien néoclassique entre l'élasticité de l'offre de travail et la réaction des

---

<sup>49</sup> Par exemple, la capacité de travail est une fonction croissante du chômage. Si le chômage augmente, on peut envisager la diminution du niveau de salaire d'efficience pour obtenir une même valeur de productivité globale même si ce dernier augmente à la hausse du chômage à un taux décroissant.

<sup>50</sup> Lucifora (1990), p. 43.

<sup>51</sup> Le modèle de l'antisélection avec discrimination suppose que les candidats à qualifications identiques ont des caractéristiques objectivement différentes, de sorte que les entreprises puissent les classer dans des groupes apparemment plus ou moins homogènes.

<sup>52</sup> Plus simplement, on parle de rigidité des salaires. Cette remarque veut souligner que la rigidité n'est pas absolue.

<sup>53</sup> Des modèles sont pourtant compatibles et cohérents avec la rigidité nominale des salaires. Lorsque le niveau du salaire d'efficience est déterminé par la relativité salariale, la rigidité est liée aux valeurs nominales. Cela est vrai pour le modèle du turnover et pour l'approche sociologique (cfr. note n° 27 et 28), car le niveau du salaire d'efficience dépend respectivement des salaires versés par les autres entreprises et par la norme du groupe. Dans ces cas, la productivité dépend plus de la dispersion des salaires que du niveau du chômage ou de l'état de la conjoncture (Stiglitz (1987), pp.35-36; Lucifora (1990), pp.51-52; Akerlof (1982), p.82).

<sup>54</sup> Mankiw, Romer (1991, éd.1995), p.10.

salaires réels aux variations de la demande soit distendu, donc que les salaires réels ne soient que faiblement pro cycliques<sup>55</sup>.

En effet, la rigidité des salaires réels se distingue de la fixité ad hoc car les salaires ne sont pas absolument rigides, mais comme on l'a vu lors de l'analyse des deux modèles considérés, ils peuvent varier en fonction de certains paramètres économiques. Cette possibilité de variation suppose que les politiques économiques puissent en fait avoir des effets sur l'évolution des salaires réels.

### 1.2.3.2 La nature du chômage d'équilibre

Un des objectifs des théories des salaires d'efficience est de construire des fondements microéconomiques rationnels du chômage. Les conditions d'efficience des entreprises, liées à la maximisation du profit, déterminent, en effet, un équilibre de sous-emploi. En fait, le chômage est le résultat d'un processus d'équilibre en situation d'asymétrie d'information.

Une analyse supplémentaire des théories considérées montre pourtant que l'existence du chômage dans le modèle de l'incitation à l'effort, semble être plutôt une conséquence de l'hypothèse de l'homogénéité des travailleurs qu'un résultat de l'application du salaire d'efficience. Si, on envisage que la main-d'œuvre est hétérogène, même au plein emploi il y a une perte d'utilité pour le travailleur licencié, car il subit le message négatif lié à la découverte du comportement oisif<sup>56</sup>. Donc, même dans la situation de plein emploi, la menace de licenciement existe et elle est d'autant plus élevée que le travailleur a un poste élevé dans la hiérarchie de l'entreprise<sup>57</sup>.

La prise en considération de l'hétérogénéité de la force de travail fait perdre à la fonction d'incitation du modèle une partie de sa justification.

Cependant, admettant le cadre d'hypothèses des théories des salaires d'efficience et intégrant les rigidités sur le marché des produits<sup>58</sup>, Layard, Nickell et Jackman ont conçu le modèle "Wage Setting-Price Setting"<sup>59</sup> qui permet de concevoir un équilibre général en concurrence imparfaite déterminant un taux de chômage d'équilibre comparable au NAIRU.

L'objectif des auteurs néo-keynésiens qui ont conçu les théories des salaires d'efficience ne se limitait pas à déterminer l'existence d'un taux de chômage d'équilibre, mais il consistait aussi à montrer sa nature involontaire.

Le caractère involontaire du chômage est effectivement démontré par l'existence de travailleurs qui seraient disposés à offrir une quantité de travail supérieure au salaire d'efficience courant ou même à des niveaux de salaire inférieurs à ce dernier.

Pourtant, il faut aussi considérer que l'existence du chômage involontaire représente un résultat possible, mais non unique. Cela dépend de l'extension de l'application du modèle dans l'économie entière.

L'hypothèse d'homogénéité des entreprises représente le moyen qui permet d'assumer que toutes les entreprises appliquent le même niveau du salaire d'efficience pour des travailleurs également qualifiés et que l'équilibre est caractérisé par le chômage involontaire.

Sans cette hypothèse, la relation d'efficience n'est pas nécessairement identique pour toutes les entreprises. La différence entre les relations de productivité des entreprises implique que le marché du travail s'équilibre selon plusieurs niveaux de salaires d'efficience en fonction des caractéristiques des entreprises, des secteurs d'activité, des coûts de monitoring ou des fluctuations de la demande sur le marché des biens ou des services et qu'il peut exister aussi du chômage du type volontaire et frictionnel<sup>60</sup>.

Ainsi, la considération de l'hétérogénéité des entreprises permet à la théorie des salaires d'efficience de fournir une explication à la segmentation du marché du travail<sup>61</sup> qui pourtant rend la nature involontaire du chômage plus difficilement démontrable de façon unique et incontestable.

---

<sup>55</sup> Romer (1993), p.21.

<sup>56</sup> Weiss (1991), pp.78-79.

<sup>57</sup> Plus on se trouve en haut de la hiérarchie, plus les travailleurs sont productifs et plus ils reçoivent des salaires élevés. Le licenciement représenterait une grande perte d'utilité.

<sup>58</sup> Le modèle plus important des néokeynésiens pour expliquer la rigidité nominale des prix est le modèle des "menu-costs" (Mankiw (1985)).

<sup>59</sup> Layard, Nickell, Jackman (1991), pp.22-65.

<sup>60</sup> Stiglitz (1987), p.34.

<sup>61</sup> Doeringer, Piore (1971); Piore (1978).



### 1.2.3.3 La segmentation du marché du travail

Sur la base du modèle d'incitation à l'effort de Shapiro et Stiglitz, il y a eu la construction de modèles<sup>62</sup> qui expliquent la formation du secteur primaire<sup>63</sup> à travers l'application de la théorie du salaire d'efficience. Le dualisme traduit alors le fait que la relation d'efficience est cruciale dans certains secteurs, mais sans importance dans d'autres.

La nécessité de rechercher une contrainte d'incitation sur le marché primaire dérive de la nature des activités effectuées à l'intérieur de ce secteur. En effet, par définition, ces activités nécessitent beaucoup d'autonomie, de responsabilité et des connaissances spécifiques qui rendent les performances des travailleurs imparfaitement observables contrairement aux activités du secteur secondaire.

Pour éviter les inefficiences de l'asymétrie d'information, les entreprises paient, comme dans le modèle de base, un niveau de salaire supérieur au niveau du marché, qui reste cependant la règle pour le secteur secondaire. Les entreprises du secteur primaire vont alors embaucher le nombre de travailleurs<sup>64</sup> qui leur permet d'égaliser la productivité marginale des salariés au niveau du salaire d'incitation.

Les travailleurs qui ne trouvent pas d'emploi dans le secteur primaire, sont, selon la définition du marché concurrentiel, embauchés dans le secteur secondaire. Pourtant, la présence du secteur administré provoque des externalités négatives qui créent du chômage. Les entreprises du secteur primaire embauchent, en effet, de nouveaux travailleurs seulement s'ils étaient précédemment des chômeurs car avoir travaillé dans le secteur secondaire donne un message de mauvaise qualité quant à leur honnêteté et à leur capacité de travail.

Cette exclusion des travailleurs du secteur secondaire provient des effets de la structure segmentée du marché de l'emploi. En effet, même si le modèle suppose que les travailleurs sont identiques, cette hypothèse ne peut être valable qu'ex ante car l'emploi dans le marché primaire garantit des périodes de formation, d'apprentissage, des meilleures conditions du travail qui provoquent ex post une amélioration de la productivité<sup>65</sup>. L'existence du chômage s'explique alors par le comportement des travailleurs du secteur secondaire et de ceux rationnés par le secteur primaire. Puisque le secteur rationné est très attractif en raison des avantages qu'il offre, il y a des travailleurs qui estiment qu'il est plus avantageux pour eux d'être au chômage et d'attendre d'être embauchés par le secteur primaire. Pour cette raison, on parle aussi de chômage d'attente<sup>66</sup>.

La nature du chômage qui provoque le rationnement du secteur primaire est à la fois volontaire et involontaire<sup>67</sup>. Le chômage est volontaire car les chômeurs peuvent toujours être absorbés par le secteur secondaire<sup>68</sup>. Par contre, le chômage involontaire est justifié par le fait que les chômeurs et les travailleurs du secteur secondaire travailleraient dans le secteur primaire, même pour un niveau de salaire inférieur à celui de ce marché. En plus, les travailleurs sont implicitement forcés de rester au chômage car l'acceptation d'un bas salaire même pour une courte période influence les rétributions futures<sup>69</sup> car le salaire de réserve est considéré comme un indice du niveau de productivité. Bulow et Summers<sup>70</sup> proposent une raison supplémentaire de l'existence du chômage involontaire. Elle consiste à considérer que la recherche d'un poste de travail dans le secteur primaire nécessite du temps et des énergies dont on ne peut disposer qu'en situation de chômage.

---

<sup>62</sup> Bulow, Summers (1986), pp.376-414; Perrot, Zylberberg (1989), pp.5-20.

<sup>63</sup> Le secteur primaire est caractérisé par la présence de grandes entreprises qui ont constituées des marchés internes de travail gouvernés par des règles d'allocation administratives. Celles-ci déterminent l'ensemble de la hiérarchie, des rémunérations et des postes selon les exigences des entreprises sans s'adapter aux influences économiques externes. Contrairement au secteur secondaire qui est un marché de travail concurrentiel où le marché interne est inexistant, le secteur primaire est caractérisé par des salaires élevés, par la stabilité de l'emploi et par des perspectives de carrières importantes.

<sup>64</sup> La distribution des travailleurs dans les deux secteurs est supposée être effectuée arbitrairement car les travailleurs sont ex ante identiques.

<sup>65</sup> Lucifora (1990), p.75.

<sup>66</sup> Selon Weiss, le chômage existant lorsque les entreprises considérées sont hétérogènes est de nature transitoire. Weiss le définit comme une file d'attente. (Weiss (1991), pp. 35-40.)

<sup>67</sup> Perrot, Zylberberg (1989), p.16.

<sup>68</sup> En plus, l'indifférence entre l'occupation d'emploi secondaire et la situation de chômeur fournit une explication supplémentaire à la formation du chômage volontaire.

<sup>69</sup> Greenwald (1986), pp.325-347.

<sup>70</sup> Bulow, Summers (1986), pp.380-392.

La création d'un marché dual de l'emploi par l'application des considérations de la théorie du salaire d'efficience<sup>71</sup> rend compte de l'existence du chômage involontaire lorsqu'on prend en considération l'hétérogénéité des entreprises, et en plus elle ouvre plusieurs voies d'explication à d'autres faits stylisés. Une conséquence très importante à souligner est que ce modèle implique l'existence de l'inégalité des chances puisque les employés à qualifications ex ante identiques peuvent travailler dans le secteur primaire comme dans le secteur secondaire. Les résultats obtenus par l'analyse du marché dual à travers les conditions d'efficience sont en effet comparables aux phénomènes caractérisant un marché du travail segmenté en plusieurs secteurs: présence du chômage involontaire, dispersion des salaires, discrimination.

#### 1.2.3.4 La dispersion salariale

L'extension de la théorie du dualisme du marché du travail basée sur l'application des conditions d'efficience au cas où il y aurait une plus vaste segmentation du marché de l'emploi rend compte des différentiels de salaire intersectoriels.

La théorie des salaires d'efficience explique que la dispersion des salaires pour une catégorie donnée de travailleurs avec les mêmes caractéristiques et qualifications observables est créée par les seuls besoins et particularités différentes de chaque entreprise ou secteur d'activité<sup>72</sup>.

Les salaires réels d'une même catégorie de travailleurs, versés par plusieurs entreprises, seront d'autant plus élevés que<sup>73</sup>:

- les entreprises ont un rapport capital / travail élevé;
- les entreprises doivent faire face à de fortes fluctuations de la demande de leurs produits;
- les entreprises ont des coûts élevés de monitoring, selon le modèle d'incitation à l'effort;
- les entreprises ont une rotation de la main-d'œuvre élevée, selon le modèle du turnover;
- la production des entreprises exige une forte coopération des travailleurs, selon les approches sociologiques;
- la production des entreprises exige des activités qui requièrent l'utilisation de haute technologie et des capacités de travail très élevées, selon le modèle de l'antisélection.

Ces argumentations peuvent aussi être complémentaires. Par exemple, la taille des entreprises joue un rôle important qui fait intervenir à la fois plusieurs justifications de l'application des conditions d'efficience: plus la taille est grande, plus les entreprises ont des problèmes de contrôle, d'attachement des travailleurs, de sélection, plus la politique des salaires suit les propositions de la théorie des salaires d'efficience.

#### 1.2.4 Évaluation des théories des salaires d'efficience

Les théories des salaires d'efficience représentent une analyse très importante de la relation salariale. Contrairement à plusieurs autres approches du marché du travail, elles sont si proches de la réalité qu'elles constituent un apport essentiel pour structurer l'organisation des entreprises et pour analyser le comportement des travailleurs lorsque les informations sont imparfaites et asymétriques.

Elles suggèrent que la référence au marché représente un élément secondaire et que le lieu essentiel de décision et d'action est l'environnement de l'entreprise, c'est-à-dire, la combinaison de ses relations externes et internes. L'importance des entreprises est donc reconsidérée: elles ne représentent plus des intermédiaires comme dans la théorie néoclassique, mais des organisations complexes où les travailleurs et les entrepreneurs, poursuivant leurs propres intérêts personnels et divergents, trouvent des points communs sur lesquels ils basent leur coopération.

Le but de ces théories est alors de souligner les moyens et les politiques qui permettent de formuler des accords de coopération, d'influencer le comportement des travailleurs et d'atteindre la satisfaction des intérêts de

---

<sup>71</sup> La formation du marché primaire n'est pas exclusivement expliquée par l'application du modèle d'incitation à l'effort. Greenwald (1986) fonde le marché primaire sur les considérations du modèle d'antisélection de Weiss. Il combine la possibilité de faire des tests aux travailleurs et la recherche des travailleurs à capacité plus élevée. Stiglitz (1974) base le dualisme sur le modèle de rotation de la main-d'œuvre et Akerlof et Yellen (1988) sur la notion d'équité et les normes du groupe.

<sup>72</sup> L'hétérogénéité des entreprises exige des fonctions d'efficience différentes qui garantissent la minimisation des coûts par unité efficace d'effort pour chaque niveau de salaire et pour chaque entreprise (Stiglitz (1987), p.8).

<sup>73</sup> Katz (1986), p.253; Stiglitz (1987), p.8; Bulow, Summers (1986).

chacun. Cela implique qu'elles devraient prendre en compte les caractéristiques spécifiques de la relation salariale.

Cependant les théories des salaires d'efficience font également l'objet de critiques fondamentales qui affectent la cohérence de leur structure générale.

La première souligne les difficultés de la théorie des salaires d'efficience à trouver une détermination opératoire de la productivité. La seconde souligne ensuite, la non-satisfaction de l'optimum parétien et l'existence de mécanismes alternatifs aux salaires d'efficience.

#### 1.2.4.1 La détermination de la „productivité“

Les théories des salaires d'efficience bouleversent la fonction de production néoclassique en introduisant la productivité du travail comme un facteur déterminant le niveau de production.

Cette fonction de production rend compte de la relation croissante entre la productivité et le niveau du salaire réel, mais simultanément crée des problèmes de détermination du niveau de production et de cohérence.

Avant tout, il faut souligner que la fonction de production a deux significations différentes. Dans les modèles d'incitation à l'effort, la productivité s'identifie à l'effort, à l'intensité de travail supposant la capacité de travail constante et exogène. Dans le modèle de l'antisélection, la productivité s'identifie à la capacité de travail supposant l'effort constant et exogène. Comment peut-on distinguer ces deux déterminants de la productivité? Afin de déterminer le niveau de production, ne faut-il pas connaître dans quelle proportion l'effort et la capacité de travail déterminent respectivement la productivité?

Ces questions sont d'une certaine importance, mais elles sont subordonnées au problème principal de cohérence des théories des salaires d'efficience: quelle est la justification théorique qui permet d'intégrer la productivité dans la fonction de production?

Il semble que la fonction de production considérée par les théories des salaires d'efficience représente l'adaptation de l'équation du produit national au niveau microéconomique<sup>74</sup>.

La comptabilité nationale définit le produit national comme le produit de la durée horaire du travail, le nombre des employés et la productivité apparente du travail<sup>75</sup>. La fonction de productivité représente alors la transposition microéconomique de la productivité apparente du travail. Cependant, celle-ci n'est calculée qu'ex post, après la période considérée pour calculer le produit national (normalement une année), car elle affecte simplement le produit national fourni à chaque heure de travail de la totalité des employés.

Ex post, cette déduction est fort intéressante, mais le problème de la détermination de la fonction de la productivité reste sans solution. En effet, selon la détermination du produit national, la productivité est déterminée par le niveau de production, alors que selon les théories des salaires d'efficience, le niveau de production est déterminé par la productivité de chaque travailleur. Cette indétermination implique le même problème au niveau du salaire réel: est-ce que la production détermine le salaire réel et la productivité ou est-ce que le salaire réel détermine la productivité et donc la production?

Il y a un problème d'indétermination de la fonction de la productivité qui implique que la théorie des salaires d'efficience n'est pas opératoire<sup>76</sup>.

De plus, à propos de la proportion d'effort ou de capacité de travail qui détermine la productivité, les théories des salaires d'efficience ne fournissent vraiment aucune réponse.

Cette indétermination de la fonction de productivité est paradoxale car ces modèles affirment que l'asymétrie d'information empêche les entrepreneurs d'observer l'efficacité de leurs employés alors qu'ils peuvent connaître avec précision la relation entre le niveau du salaire réel et la productivité.

Rouzaud en conclut "qu'étant donnée la façon dont cette relation intervient dans la théorie du salaire d'efficience, quelle que soit sa version, il faut et il suffit d'admettre en fait, que l'entrepreneur croit en l'existence d'une relation précise de ce genre et y croit suffisamment pour y adapter son comportement de

---

<sup>74</sup> Remarque développée dans le cours de Politique Economique II du Professeur J.-J. Friboulet, Université de Fribourg.

<sup>75</sup> Gazier (1992), pp.58-60. La productivité du travail est appelée apparente car elle ne prend pas en considération les capitaux et les infrastructures utilisés dans la production.

<sup>76</sup> Calculer la fonction de la productivité, en fonction des relations entre les niveaux de production et de productivité passés ne peut paraître qu'un indicateur approximatif et partiel. Il est sûrement possible de déceler une certaine corrélation entre ces deux données, mais il y aura toujours une marge d'erreur. Il semble cependant que les théoriciens des modèles des salaires d'efficience se basent justement sur les observations du niveau de productivité en fonction du salaire réel et du niveau de la production dans des périodes de production terminées.

fixation du salaire. C'est parce que cette hypothèse, décisive pour la théorie des salaires d'efficience, n'est guère vérifiable qu'on peut la faire ou non et l'adapter librement selon les circonstances, à condition toutefois que l'autre hypothèse de base de la théorie, selon laquelle l'entreprise ne peut contrôler la productivité des travailleurs, soit elle-même recevable<sup>77</sup>.

#### 1.2.4.2 Le salaire d'efficience est-il efficient?

L'équilibre de la théorie des salaires d'efficience se distingue de l'équilibre néoclassique car il n'implique pas la pleine occupation des facteurs de production, mais il rassemble plutôt à un équilibre de Nash où aucun participant à la relation salariale n'a intérêt à changer son comportement ou sa situation étant données les caractéristiques des autres participants. Cela sous-entend que cet équilibre est avantageux pour tout le monde: les employés acquièrent une rente et les entrepreneurs s'assurent la maximisation du profit pendant chaque période.

Les avantages de l'équilibre de Nash se définissent cependant au détriment des chômeurs qui ne sont pas pris en considération dans la relation salariale.

Il s'ensuit que l'équilibre ne représente pas un optimum de Pareto<sup>78</sup>. Un équilibre économique dans lequel une partie de la force travail se trouve au chômage ne satisfait pas l'optimum parétien. L'application du salaire d'efficience provoque des externalités négatives car elle implique l'augmentation du bien-être de certains individus lorsqu'il y a la détérioration du bien-être d'autres individus.

Le fait que l'équilibre issu de la théorie des salaires d'efficience ne soit pas un optimum parétien ne signifie pourtant pas qu'il ne soit pas efficient. En effet, si un optimum de Pareto est forcément efficient, la réciproque n'est pas nécessairement vraie; comme dans ce cas où l'équilibre est efficient<sup>79</sup>, mais pas optimal selon les conditions parétiennes.

La réalisation de l'optimum de Pareto est possible seulement avec la présence d'une information parfaite. Les formulations des mécanismes alternatifs envisagent des contraintes d'incitation et de sélection caractérisant les théories des salaires d'efficience sans pourtant provoquer du chômage qu'elles estiment incompatible avec l'optimisation de la situation de tous les participants à la relation salariale.

Les paiements de cautions, les périodes d'apprentissage, les systèmes de rémunérations croissantes avec l'ancienneté<sup>80</sup>, les tournois et les tests d'entrée<sup>81</sup> mettent en évidence les faiblesses microéconomiques des théories des salaires d'efficience.

### 1.3 La théorie néo-keynésienne, est-elle keynésienne?

Le programme de la nouvelle économie keynésienne et des théories des salaires d'efficience vise à fournir des fondements microéconomiques rigoureux de la macroéconomie keynésienne. Mais quel est le lien théorique entre la théorie keynésienne et la théorie néo-keynésienne? Est-ce que la nouvelle économie keynésienne arrive à se détacher du cadre théorique néoclassique?

Afin de répondre à de telles questions, l'analyse la plus convenable consiste à comparer le programme des néo-keynésiens au programme keynésien.

La Théorie Générale de Keynes est en effet conçue et structurée pour atteindre l'explication de la formation de l'équilibre de sous-emploi caractérisé par du chômage involontaire. Au niveau des objectifs, les néo-keynésiens visent à fournir la rationalisation microéconomique de ce même équilibre de sous-emploi pour construire une

---

<sup>77</sup> Rouzaud (1986), p.814.

<sup>78</sup> La limite principale à la réalisation de l'optimum de Pareto est l'information imparfaite et asymétrique liée au marché du travail. Même la concurrence parfaite ne peut être considérée comme une référence normative car les échanges sont forcément soumis à des problèmes de coordination et à des externalités (Greenwald, Stiglitz (1988), pp.351-355).

<sup>79</sup> Cependant Weiss remarque même que l'efficience productive atteinte par les entreprises qui appliquent le salaire d'efficience n'est que relative, du fait que l'allocation des travailleurs peut également rester inefficente. En effet, les travailleurs employés dans l'industrie ne sont pas forcément ceux qui ont un avantage comparatif dans cet emploi industriel. Il se peut qu'un travailleur du secteur non-industriel ait, à parité de salaire, des capacités de travail supérieures à un employé de l'industrie sans que le premier offre ses services à l'industrie (Weiss (1991), pp. 31).

<sup>80</sup> Carmichael (1985), pp.1213-1214 ; Lazear (1984), p.34 ;

<sup>81</sup> Lazear, Rosen (1981), pp.841-864 ; Weiss (1991), pp.58-63.

sorte de nouvelle macroéconomie. Au niveau des résultats de la recherche néo-keynésienne, par contre, les points de divergence avec la théorie keynésienne sont nombreux et relatifs à des principes fondamentaux.

### 1.3.1 Chômage néo-keynésien versus chômage keynésien

L'existence du chômage involontaire est même mise en cause lorsqu'on analyse la structure segmentée du marché du travail. Selon Keynes, en effet, le chômage issu de la segmentation causée par l'application non universelle des conditions d'efficacité ne peut être défini comme du chômage involontaire. Le fait que les chômeurs rationnés dans le secteur primaire refusent un emploi dans le secteur secondaire signifie qu'ils n'acceptent pas de recevoir des rémunérations inférieures à celles du secteur primaire et par conséquent le chômage est du type volontaire<sup>82</sup>.

Hoang-Ngoc<sup>83</sup> confirme cette remarque, soulignant, que la définition du chômage volontaire donnée par Keynes<sup>84</sup> comprend aussi le refus libre ou forcé d'un emploi de la part des travailleurs. Alors que Greenwald, Bulow et Summers soulignaient le caractère involontaire du chômage par le fait que les travailleurs étaient rationnellement forcés de refuser un emploi dans le secteur secondaire, Keynes objecterait que le refus forcé n'implique que du chômage volontaire.

Cependant, si on se limite à analyser la nature du chômage issu des conditions d'efficacité dans un marché du travail non segmenté où les entreprises sont identiques, les néo-keynésiens expliquent effectivement la formation du chômage involontaire.

Est-ce que la démonstration de l'existence du chômage involontaire signifie que la théorie néo-keynésienne est conforme à la Théorie Générale?

L'étude du programme néo-keynésien implique que la réponse soit négative car par rapport à Keynes, la théorie néo-keynésienne se concentre trop sur les rigidités réelles oubliant le rôle central de la demande effective et de l'investissement. Le chômage décrit par la structure néo-keynésienne des salaires est essentiellement néoclassique, c'est-à-dire s'expliquant par un salaire réel trop élevé.

Solow<sup>85</sup> s'oppose à cette considération en affirmant que le chômage n'est pas directement provoqué par la détermination d'un niveau de salaire réel trop élevé. S'il est vrai que ce salaire élevé est appliqué, il est aussi vrai que le niveau du salaire et le chômage sont déterminés simultanément et l'un ne peut être utilisé pour expliquer l'autre. Considérant la théorie des salaires d'efficacité, on estime que cette argumentation est vraie car le chômage représente effectivement un élément essentiel des conditions d'incitation. Pourtant, cela ne signifie pas que le chômage involontaire soit de nature keynésienne.

L'existence du chômage involontaire chez les néo-keynésiens se base sur la seule formation de l'offre globale: le chômage est créé par la formation d'une demande de travail qui vise à respecter certaines conditions d'efficacité, et sa persistance est expliquée par la rigidité des salaires réels. Il suffit de souligner que Stiglitz affirme que les théories des salaires d'efficacité peuvent jouer un rôle important dans l'explication du chômage involontaire car elles justifient la présence d'un équilibre de marché où les salaires ne diminuent pas même lorsqu'il y a du chômage<sup>86</sup>.

Dès les premières pages de la Théorie Générale, Keynes s'oppose à la vision néoclassique selon laquelle le chômage est dû à des niveaux de salaire réel trop élevés.

D'après Keynes, le chômage est la conséquence de l'insuffisance de la demande effective<sup>87</sup> due au manque d'investissement attendu et le niveau de l'emploi est donc déterminé par la demande effective, par les équilibres sur le marché de la monnaie et sur le marché des produits. La détermination du niveau des salaires réels n'est donc pas la cause de la formation de l'équilibre de sous-emploi, mais plutôt la conséquence.

En plus, la relation de non-causalité entre salaires réels et chômage est montrée par l'évolution contra-cyclique des salaires réels et plus précisément par le rejet du deuxième postulat néoclassique qui affirme que l'utilité du

---

<sup>82</sup> Hoang-Ngoc (1996b), p. 35.

<sup>83</sup> Hoang-Ngoc (1996b), p. 35.

<sup>84</sup> Keynes (1936, éd.1969), p.36.

<sup>85</sup> Solow (1980), pp.3 et 9.

<sup>86</sup> Stiglitz (1987), p.33.

<sup>87</sup> La demande effective représente le produit attendu par les entrepreneurs lorsqu'il y a équilibre entre la demande et l'offre globale. Le produit est le revenu global résultant d'un volume de l'emploi. Il est la somme des coûts des facteurs de production et du profit.

salaires, quand un volume donné de travail est employé, est égale à la désutilité marginale de ce volume d'emploi<sup>88</sup>.

La raison plus explicite qui amène Keynes à rejeter ce deuxième postulat est la constatation de l'existence du chômage involontaire. En effet, ce postulat admet seulement l'existence du chômage de frictionnel et du chômage volontaire, mais comme on a déjà vu, Keynes s'interroge sur l'existence d'un excès d'offre de travail en fonction du salaire courant.

Dans ces états de sous-emploi, la fausseté de ce postulat est démontrée par le fait que le niveau du salaire réel est supérieur à la désutilité marginale du travail. Ce phénomène appelle deux observations qui représentent des caractéristiques fondamentales de la théorie de l'emploi keynésienne.

La première se réfère aux comportements des travailleurs qui raisonnent en termes nominaux car ils sont victimes de l'illusion monétaire. L'illusion monétaire est considérée par Keynes comme une loi psychologique qui n'implique pas un comportement irrationnel ou de soumission des travailleurs, mais au contraire, elle est l'expression de la prise en compte par les travailleurs de la diversité d'un raisonnement en terme nominal ou réel<sup>89</sup>. C'est ainsi qu'en cas de diminution des salaires nominaux, les travailleurs diminuent leur offre alors qu'ils n'ont pas de réaction en cas d'une même baisse des salaires monétaires due à une hausse du prix des biens de consommation.

La deuxième raison est plus importante et s'explique par le fait que les négociations salariales entre les travailleurs et les entrepreneurs se font en fonction des salaires nominaux. À ce propos, Keynes conteste la théorie néoclassique qui affirme que les négociations déterminent aussi, par l'accord sur les salaires nominaux, le niveau des salaires réels ce qui impliquerait que les travailleurs puissent déterminer le niveau des salaires réels pour lequel ils sont disponibles à travailler.

On peut concevoir deux arguments qui conduisent Keynes à critiquer la connaissance des salaires réels à travers les salaires monétaires et qui démontrent l'impossibilité pour les travailleurs de connaître le niveau des salaires réels.

Le premier argument développe une critique de la théorie néoclassique dans sa logique même. Selon les néoclassiques, la détermination du salaire réel serait obtenue dans la négociation par une simple pondération du salaire nominal par le niveau des prix; ce qui revient à dire que le niveau des salaires réels dépend du niveau des salaires nominaux et des prix. Cela implique que les prix et les salaires nominaux soient deux variables indépendantes, alors qu'on constate, en période de dépression, une relation causale entre la baisse des salaires nominaux et la baisse des prix. La théorie néoclassique présente alors une contradiction.

Keynes explique que la théorie néoclassique aurait été plus cohérente si elle affirmait que les salaires nominaux et les prix varient dans le même sens et dans la même proportion de façon à ce que les salaires réels restent inchangés. Cet enchaînement éliminerait la contradiction dans l'approche traditionnelle, mais il serait cependant détaché de la réalité.

En fait, Keynes estime qu'il y a une relation inverse entre le salaire monétaire et réel, même si leur détermination est différente. Il énonce que "lorsque les salaires nominaux montent, on constaterait que les salaires réels baissent, et, lorsque les salaires nominaux baissent, les salaires réels montent"<sup>90</sup>. Cette relation inverse démontre la faiblesse des affirmations néoclassiques à propos de ce postulat selon lequel une diminution des salaires nominaux implique une diminution des salaires réels.

En réalité, la baisse des salaires nominaux permise en période de crise ne provoque pas la diminution des salaires réels qui, par contre, augmentent puisque le niveau des prix baisse plus que les salaires nominaux.

La deuxième raison est inhérente aux relations de causalité entre les agrégats économiques de la Théorie Générale de Keynes. Le rejet du deuxième postulat a, dans la théorie keynésienne, un rôle important car il permet de concevoir avec cohérence l'analyse macroéconomique de Keynes. En effet, l'indétermination microéconomique de l'offre de travail en fonction du salaire réel nécessite la détermination macroéconomique de l'emploi et de la masse des salaires réels.

Dans la théorie keynésienne les salaires réels ne sont pas déterminés sur le seul marché du travail, comme pour les néoclassiques, mais sur le marché des produits. Les salaires réels sont déterminés par l'emploi qui est

---

<sup>88</sup> Keynes (1936, éd. 1969), pp. 35-50.

<sup>89</sup> Reynaud (1994), pp.20-21.

<sup>90</sup> Keynes (1936, éd.1969), p.39.

défini par le niveau de la demande effective où il y a égalisation entre le prix de l'offre globale et le prix de la demande globale<sup>91</sup>.

Par la fonction de l'offre globale, l'emploi est mis en relation avec le prix de l'offre globale, donc avec les coûts de production y compris les salaires nominaux<sup>92</sup>. Par la suite, une variation du niveau de l'emploi est accompagnée d'une variation dans le même sens du prix de production et de la demande effective.

On comprend maintenant l'évolution inverse des salaires nominaux et réels. „La raison en est que, dans la courte période, la baisse des salaires nominaux et la hausse des salaires réels doivent toutes les deux accompagner, pour des motifs différents, la diminution de l'emploi“<sup>93</sup>. Chez Keynes, en effet l'expansion de l'emploi est liée à un déclin des salaires réels, alors que la diminution de l'emploi est associée à une augmentation des salaires réels, contrairement aux théories des salaires d'efficience.

L'intervention de la fonction de l'emploi et de la demande effective clarifie alors les variations inverses. Si on envisage une diminution des salaires nominaux, on sait que les prix de production et le niveau de l'emploi vont décroître. Donc, le niveau des salaires réels augmente parce que les prix de production diminuent plus que les salaires nominaux vu que le montant total des salaires distribués diminue d'une part, par la baisse du niveau des salaires nominaux et d'autre part, par la diminution des travailleurs employés ou bien des heures de travail effectives<sup>94</sup>.

Cependant, à ce point du raisonnement, on peut objecter que la détermination des salaires réels n'est pas donnée à travers les prix de production mais à travers les prix des biens de consommations. La réponse à cette critique se réfère à la théorie des prix de Keynes. En effet, les prix des biens ne sont pas déterminés par la quantité de monnaie, mais ils dépendent des coûts de production<sup>95</sup>. Donc, le niveau des prix et des salaires réels est complètement indépendant de l'influence des travailleurs.

Il n'existe alors aucune possibilité pour les travailleurs de connaître ou d'ajuster les salaires réels par les salaires nominaux. Le chômage involontaire dérive justement de cette incapacité des individus à baisser les salaires réels.

Le chômage involontaire keynésien résiste à la baisse des salaires nominaux, alors que le chômage néo-keynésien est la conséquence de comportements rationnels des agents économiques. Selon la théorie des salaires d'efficience, il suffirait que les travailleurs changent de comportement, qu'ils soient disponibles pour travailler plus efficacement en contrepartie d'un même niveau de salaire.

L'évidente position de Keynes rend difficile à comprendre pourquoi les néo-keynésiens ne suivent pas la tradition keynésienne alors que leur projet consiste à déterminer l'existence du chômage involontaire qui ne soit pas lié à un déséquilibre, comme pour les néoclassiques, mais qui corresponde à une situation d'équilibre persistant dans le temps.

L'approche des auteurs néo-keynésiens pouvait être déjà anticipée au début de notre analyse et en particulier lorsqu'on a souligné que la nouvelle économie keynésienne se base sur la rationalité substantielle comme les théories néoclassiques et sur la nature certaine ou risquée de l'avenir<sup>96</sup>. Or, l'analyse de la demande effective et du chômage involontaire de Keynes est incompatible avec ces hypothèses.

Les variations de la demande effective sont en effet, généralement provoquées par des changements d'anticipations des entrepreneurs quant à l'état de la conjoncture. Ces anticipations sont réglées par une rationalité limitée car la nature incertaine du futur ne peut permettre la formation de probabilités objectives<sup>97</sup>. La rationalité substantielle et la nature certaine ou risquée du futur ne sont donc pas compatibles avec la structure keynésienne.

L'incertitude radicale considérée par la Théorie Générale, n'est pas réductible à un calcul de probabilité. Les difficultés de la prise de décision ne dérivent pas de l'incapacité d'attribuer des probabilités à des événements donnés, mais à l'ignorance de la nature des situations qui peuvent se vérifier ou encore à l'incapacité de

---

<sup>91</sup> Avant d'atteindre la demande effective, le prix de la demande globale est supérieur au prix de l'offre globale.

<sup>92</sup> Keynes (1936, éd.1969), pp.285-286.

<sup>93</sup> Keynes (1936, éd.1969), pp.39-40.

<sup>94</sup> Le niveau de la productivité marginale du travail suit, alors le niveau du salaire réel puisque à équipements de production constants, la productivité croît à mesure que l'emploi diminue. (Keynes (1936, éd.1969), pp.40)

<sup>95</sup> Keynes (1936, éd.1969), p.298: „Le niveau général des prix dépend en partie du taux de rémunération des facteurs de production entrant dans le coût marginal et en partie de l'échelle globale de la production, i.e. du volume de l'emploi (l'équipement et la technique étant pris comme données)“.

<sup>96</sup> Togati (1996), pp.305-306.

<sup>97</sup> La présence de la rationalité limitée ne signifie pas que les agents économiques n'ont pas un comportement maximisateur, mais que la maximisation se fait à travers des données et des probabilités subjectives.

déterminer l'ensemble des caractéristiques du futur, ce qui rend le calcul des probabilités objectives impossible<sup>98</sup>.

Ainsi, l'incompatibilité de la rationalité substantielle avec la demande effective explique pourquoi les néo-keynésiens se sont concentrés sur l'analyse de l'offre globale afin de justifier l'existence du chômage involontaire dans un environnement risqué et non incertain comme celui de Keynes.

À propos de la nature du futur et des informations disponibles, il faut aussi souligner que l'asymétrie néo-keynésienne entre travailleurs et entrepreneurs n'est pas de même nature que l'asymétrie décrite par Keynes<sup>99</sup>.

La première est relative essentiellement aux informations disponibles et elle peut être corrigée par plusieurs conditions d'incitation et de punition justement développées par la Nekia. Par contre, l'asymétrie entre entrepreneurs et travailleurs existant dans la théorie keynésienne représente un élément fondamental et persistant, car elle est une part intégrante de la formation de la demande effective et donc des anticipations des entrepreneurs. C'est justement l'existence de cette asymétrie qui a rendu nécessaire le rejet du deuxième postulat néoclassique.

### 1.3.2 Rigidité réelle versus rigidité nominale

L'étude des théories néo-keynésiennes des salaires d'efficience a largement démontré que ces approches visent à rechercher les fondements rationnels de la rigidité des salaires réels. Les néo-keynésiens affirment que seule la rigidité réelle des salaires peut, si elle est combinée aux rigidités nominales sur le marché des produits, rendre compte de l'existence d'un chômage d'équilibre et de la non-neutralité de la monnaie.

Au contraire, le rejet du deuxième postulat néoclassique montre que, selon Keynes, le contrôle et la rigidité des salaires réels ne peuvent pas être prises en considération du fait qu'ils dépendent aussi des coûts de production. Selon la Théorie Générale, par contre "il est possible que dans une certaine limite les exigences de la main-d'œuvre portent sur un minimum de salaire nominal et non sur un minimum de salaire réel"<sup>100</sup>. Le rôle de la volonté des travailleurs dans le processus de négociation des salaires nominaux implique plutôt l'existence de la rigidité du taux de salaire nominal. Plus précisément d'après Keynes il y a deux causes à la rigidité:

- la première s'explique d'une part, par la périodicité des négociations salariales entre lesquelles les salaires nominaux ne peuvent pas être révisés et d'autre part, par les éventuelles réactions des travailleurs qui peuvent intervenir si la possibilité de baisser les salaires nominaux se présente;
- la deuxième raison tient à une question d'équité: les variations des salaires nominaux ont des effets différents selon qu'elles sont générales ou relatives à une industrie. Les travailleurs sont alors attentifs à maintenir leur position relative, stable par rapport à d'autres couches de travailleurs et ils se coalisent pour protéger leur salaire nominal relatif.

A travers ces deux explications et en particulier à travers l'importance de la structure des salaires relatifs, Keynes justifie scientifiquement la rigidité des salaires nominaux. Keynes ajoute qu'il faut enfin se réjouir du fait que les salariés ont une forte résistance à la baisse des salaires nominaux car la rigidité des salaires limite les crises et a un effet stabilisant<sup>101</sup>.

L'apport de Keynes nie donc l'affirmation de certains néokeynesiens selon lesquels il fallait rechercher les fondements des rigidités car elles étaient admises "ad hoc" par la théorie du déséquilibre comme pour la théorie keynésienne.

La nouvelle économie keynésienne s'est ainsi engagée dans la recherche des fondements microéconomiques de la rigidité des prix et des salaires, considérée comme nécessaire pour démontrer les résultats keynésiens. Sans réussir à se détacher de la théorie néoclassique et de l'équilibre walrasien, les néo-keynésiens ont cru que le problème d'obtenir de façon endogène des prix non-walrasiens était équivalent à celui de trouver des fondements théoriques aux rigidités. A l'aide de ce raisonnement, il existe la fausse conviction selon laquelle, si les salaires sont parfaitement flexibles, il est toujours possible au commissaire-priseur de les fixer à leur niveau walrasien.

---

<sup>98</sup> En plus, Patinkin démontre que si la demande effective est gouvernée par la rationalité substantielle, alors le chômage involontaire ne peut représenter qu'un phénomène de déséquilibre et non un équilibre de sous-emploi (Cfr. Togati (1996), p.306).

<sup>99</sup> Cartelier (1995), pp.113-114.

<sup>100</sup> Keynes (1936, éd.1969), p.38.

<sup>101</sup> Tobin (1993), pp.56-57.

### 1.3.3 Approche néoclassique?

Malgré la démonstration de certains résultats keynésiens, la structure de la nouvelle économie keynésienne ne s'éloigne pas suffisamment de la vision néoclassique des marchés et de l'interdépendance des phénomènes économiques. Cependant, d'après les théories des néo-keynésiens, il est difficile de souligner un enchaînement analytique car il n'y a pas une séquence linéaire des marchés<sup>102</sup>.

Cela est dû au manque d'une vision générale et macroéconomique de l'analyse de la théorie néo-keynésienne qui se concentre plutôt sur l'examen du fonctionnement des équilibres partiels.

Les implications macroéconomiques sont donc déduites de l'examen du fonctionnement des équilibres partiels plutôt que de l'analyse générale du système économique. La théorie néo-keynésienne se concentre trop sur les asymétries d'information et les échecs du marché, rendant ainsi difficile une agrégation des courbes de demande et d'offres particulières. Les difficultés de cette théorie à obtenir un modèle macroéconomique sont, d'une part expliquées par le manque d'une théorie de l'investissement et de la monnaie qui empêche le rapprochement avec la Théorie Générale et d'autre part, par l'éloignement de la théorie néoclassique, c'est-à-dire par le refus de donner au commissaire priseur son rôle de coordinateur des activités et des marchés.

En plus, la formalisation et la mathématisation élevées de ces théories tendent en effet à simplifier les analyses faites qui peuvent souvent se rapprocher, seulement grâce à des jeux liés aux choix des hypothèses introduites ou relâchées. En effet, la mathématisation s'accompagne souvent d'un appauvrissement de la réflexion qui éloigne les économistes de la complexité de la réalité économique<sup>103</sup>.

Le refus de Keynes de schématiser l'économie réelle à travers la mathématique contribue alors à comprendre les difficultés de la nouvelle économie keynésienne à envisager une structure cohérente de l'économie au niveau macroéconomique.

L'analyse macroéconomique néo-keynésienne devrait écarter l'étude des équilibres partiels des marchés et devrait se diriger vers l'analyse générale du système économique pour enfin atteindre une unicité théorique et un modèle fort, contre toutes critiques.

---

<sup>102</sup> La causalité de l'enchaînement néokeynésien des variables économiques est en effet ambiguë. D'une part, le marché des produits est subordonné au marché du travail: les situations d'asymétrie d'information dans le marché du travail de la Nekia sont, en effet combinées aux considérations sur la concurrence imparfaite et la rigidité des prix de la Nekim afin de déterminer le niveau de production et le taux du chômage d'équilibre. D'autre part, le marché des produits est subordonné aussi au marché des capitaux. Cela ne signifie cependant pas que la Nekia se rapproche de la causalité keynésienne car le marché des capitaux représente essentiellement les marchés des actions et des crédits oubliant l'importance des théories de l'investissement et de la monnaie.

<sup>103</sup> Beaud, Dostaler (1993), pp.184-185.

## 2. Les caractéristiques du marché du travail suisse

Le chapitre suivant vise à analyser l'évolution du marché de l'emploi suisse, soulignant ses caractéristiques relatives à la détermination et à la progression des salaires réels depuis 1990. En particulier, il souligne les effets de la croissance du chômage sur l'évolution salariale cherchant de montrer la flexibilité ou la rigidité des salaires réels.

Ensuite, on s'est proposé de juger l'éventuelle pertinence empirique des théories néo-keynésiennes des salaires d'efficience sur le marché du travail suisse.

### 2.1 L'évolution des salaires et du chômage entre 1990 et 1997

La réputation suisse résumée par la définition du "Sonderfall" a été largement déterminée et préservée à travers le marché de l'emploi. Le principal trait distinctif est donné par le taux de chômage faible, voir insignifiant que la Suisse enregistrait jusqu'en 1990. Deuxièmement, la Suisse est caractérisée par un très faible taux de syndicalisation et plus encore par des relations entre les associations syndicales et patronales très coopératives et rarement conflictuelles. Enfin, la Suisse se distingue de plusieurs autres pays européens par son taux élevé de participation de la main-d'œuvre étrangère à la vie active.

Depuis le 1990, la montée du chômage a éliminé la raison principale de la performance exceptionnelle suisse. Après le premier choc pétrolier et précisément à partir de 1979, la modération salariale a été définitivement introduite en Suisse, mais après 1990, elle a une toute autre portée pour le marché du travail.

Jusqu'en 1990, le fléchissement de la croissance des salaires réels est dû à l'introduction de l'assurance-chômage obligatoire, au grand changement structurel de l'organisation industrielle, à la tertiairisation et à la perte de compétitivité des entreprises suisses<sup>104</sup>. Le manque d'emploi s'est vérifié seulement entre 1975 et 1976 sans cependant se refléter sur le marché du travail car il y a eu une nette diminution de la part des étrangers dans la vie active.

#### 2.1.1 L'évolution des salaires réels

L'observation des données relatives à l'évolution des indices des salaires réels entre 1990 et 1997, montre une très faible progression du pouvoir d'achat (+1,1%). Sur une période de 8 ans, la baisse des salaires réels apparaît pendant trois ans: en 1990, en 1993 et en 1995. En effet, à partir de la consolidation de la crise en 1993, le pouvoir d'achat des salariés a diminué de 0,2%<sup>105</sup>.

En 1990, lorsque la crise conjoncturelle n'était pas encore apparue, la baisse des salaires réels semble être déterminée par la non anticipation de l'augmentation de l'inflation par rapport à 1989. En 1991 et 1992, la hausse des salaires réels s'explique par la prévision d'une augmentation des prix et surtout par le fait que personne n'avait estimé le déclenchement de la crise et la montée du chômage.

En 1993, malgré la baisse de l'inflation, les salaires réels enregistrent une baisse de 0,7%. Les effets de la crise conjoncturelle commencent en effet à se manifester à travers la pression à la baisse des salaires réels et à travers une diminution supplémentaire du pouvoir d'achat due à l'augmentation des cotisations à l'assurance-chômage<sup>106</sup>. À partir de 1993, les baisses des salaires réels sont généralement compensées par des accroissements de même niveau au cours de l'année suivante. Ainsi, on a connu en 1994, une hausse de 0,5%, en 1995 une baisse de 0,5% et en 1996 une hausse de 0,5%. L'évolution des salaires réels nets montre, cependant une baisse supplémentaire du pouvoir d'achat en raison d'une nouvelle augmentation des contributions à l'assurance-chômage de 0,5% au début de 1995. En plus, le taux de croissance négatif de 1995

---

<sup>104</sup> Harvey (1997), pp.16-20.

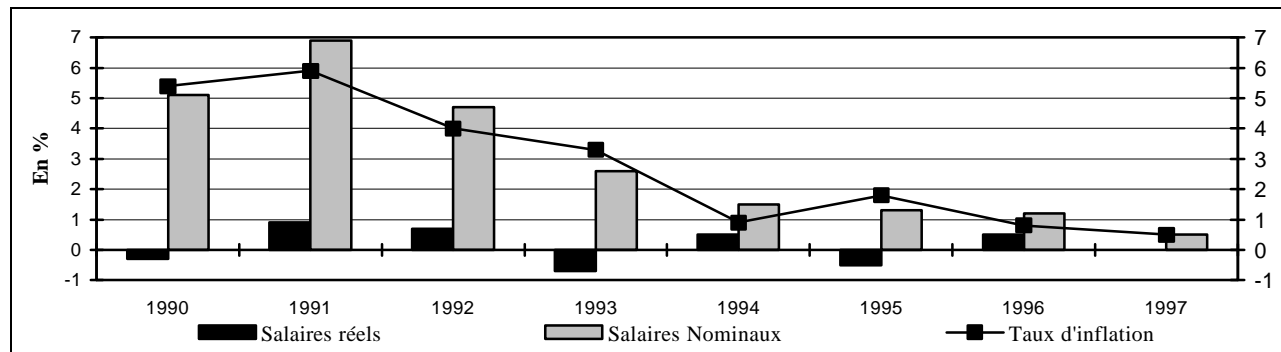
<sup>105</sup> Les augmentations des salaires réels et nominaux sont déterminées en Suisse par les négociations salariales et par les décisions prises au niveau des entreprises. En 1992, 1'146 conventions collectives de travail étaient en vigueur, couvrant 40% de la population active occupée. (OCDE, Suisse (1993), pp. 89-90).

<sup>106</sup> Si l'évolution brute des salaires réels est de -0,7%, l'évolution nette doit tenir compte de l'augmentation de 0,8% des cotisations-chômage entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier '93. Les salariés ont eu donc une baisse de 1,5% de leur pouvoir d'achat.

a aussi été influencé par l'introduction de la taxe sur la valeur ajoutée qui n'était pas prise en considération lors des négociations de 1994.

Enfin, en 1997, l'augmentation des salaires nominaux a été complètement compensée par le niveau des prix à la consommation, déterminant une croissance nulle des salaires réels. Compte tenu des négociations salariales de la fin 1997 et de l'évolution de l'inflation, en 1998, les salaires réels ont augmenté de 0,6%.

**Graphique 2: Évolutions des salaires réels et nominaux entre 1990 et 1997<sup>107</sup>**



La progression très faible des salaires réels montre effectivement que la Suisse a réagi à la crise conjoncturelle. Le taux de croissance moyen des salaires réels est entre 1990 et 1997 de 0,14% par année, alors qu'entre 1982-1990, ce même taux était de 0,87%.

L'étude des facteurs déterminant l'évolution des salaires démontre que ce sont le niveau de croissance du PIB réel, le niveau du chômage, l'évolution de la productivité et de la compétitivité suisse qui ont influencé la croissance salariale<sup>108</sup>. Cette relation est vérifiée au niveau national et plus encore au niveau sectoriel. En particulier, lorsqu'il y a une baisse du pouvoir d'achat, la diminution des salaires réels se vérifie souvent différemment par secteur, par branche économique et même par entreprise.

### 2.1.2 Productivité du travail et coûts de la main-d'œuvre

L'évolution de la productivité par tête est très instable. Elle enregistre des baisses considérables compensées pourtant par des accroissements aussi élevés. Durant la période prise en considération, la productivité par tête augmente en moyenne de 0,33% par année comme entre 1982 et 1990. Mais alors que pendant la fin des années '80, la faible progression de la productivité était due principalement à la forte croissance de la population active occupée (1,85%), durant la période sous revue, la population active occupée croît en moyenne par année seulement de 0,28%. La basse productivité s'explique en fait par une croissance du PIB réel très faible (0,5% en moyenne par année). Cette évolution est d'autant plus importante qu'elle démontre une baisse de la croissance des coûts unitaires de la main-d'œuvre après la forte augmentation de 1990 et surtout de 1991.

Si l'évolution de la productivité par tête montre déjà un fléchissement des coûts du travail, la croissance plus élevée de la productivité du volume du travail<sup>109</sup> vérifie effectivement la réduction de l'accroissement des coûts unitaires de la main-d'œuvre<sup>110</sup>. Cependant, ceux-ci diminuent moins que ce qu'on pourrait implicitement en déduire d'après le graphique 3.

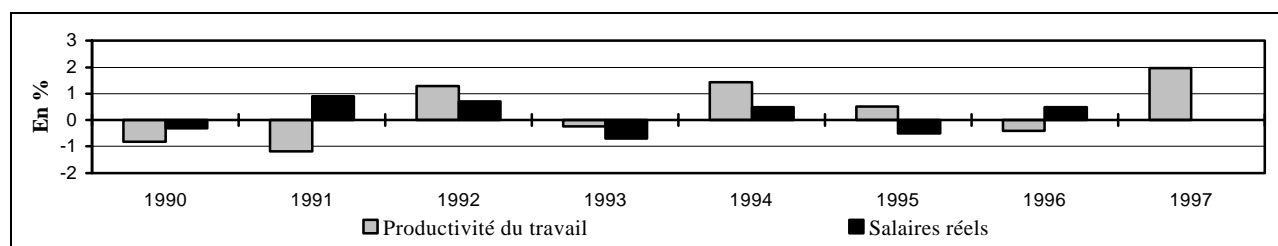
<sup>107</sup> Cfr. Annexe 1C.

<sup>108</sup> Le niveau de l'inflation joue désormais un rôle marginal dans la détermination de l'évolution des salaires réels. Le processus de desindexation salariale est démontré par le fait qu'en 1994, aucune convention collective du travail ne prévoyait une compensation automatique et illimitée du renchérissement (Wiesendanger Martinovits (1995), p.46) et qu'en 1996, seulement une convention collective sur 35 prévoyait une prise en considération importante du niveau d'inflation afin de déterminer l'accroissement des salaires nominaux (Corriere del Ticino (4.9.1997), p.33).

<sup>109</sup> La productivité calculée sur la base du volume de travail indique que les heures de travail effectuées selon le calcul de la productivité par tête sont surestimées et que l'efficacité du travail est sous-estimée. La croissance de la productivité du volume du travail est régulièrement plus élevée que la productivité par tête même si, depuis 1990 on note un fléchissement et des taux de croissance négatifs. Cependant, à l'inverse de la productivité par tête, la productivité du volume du travail n'est pas influencée par les fluctuations conjoncturelles, ce qui implique que l'adaptation des entreprises à la conjoncture se fait par le nombre des travailleurs et aussi par la durée du travail (Christoffel (1995), p.37).

<sup>110</sup> OCDE (1995), Suisse, p.26.

**Graphique 3: Variation des salaires réels et de la productivité du travail par tête<sup>111</sup>**



Le fait de prendre en considération l'évolution des salaires réels et non la rémunération réelle des salariés sous-estime les coûts du travail. En 1993, par exemple l'augmentation des cotisations à l'assurance-chômage de 0,8% n'est pas seulement à la charge des travailleurs, mais aussi à la charge des entrepreneurs qui subissent un gonflement des rémunérations par salarié et une baisse moins importante des coûts unitaires de la main-d'œuvre. En 1995, l'augmentation supplémentaire des cotisations-chômage implique même une hausse des coûts de la main-d'œuvre<sup>112</sup>.

Toutefois, on peut noter que l'évolution des salaires réels s'est montrée flexible vis-à-vis de la crise de l'emploi et de la croissance. La réduction de la croissance des coûts de la main-d'œuvre entre 1992-1994 et en 1997 a, en effet, été rendue possible par une croissance des salaires réels inférieure à la croissance de la productivité. Cela était nécessaire afin de limiter les dégâts de l'appréciation du franc suisse qui a détérioré les termes de l'échange et la compétitivité des entreprises suisses.

### 2.1.3 La compétitivité des entreprises suisses

La dépendance de la Suisse vis-à-vis de l'étranger est si élevée<sup>113</sup> que les entreprises suisses doivent nécessairement viser à maintenir une bonne compétitivité. Être compétitif signifie, pour la Suisse, préserver et accroître son solde positif de la balance des paiements. Or, pendant le début de cette crise, l'importance du solde extérieur était d'autant plus évidente qu'elle a permis la compensation partielle de la chute de la demande intérieure. Cependant la contribution au commerce mondial des entreprises suisses est continuellement mise en danger par l'appréciation du franc et par la concurrence internationale.

Depuis 1990, la Suisse enregistre une détérioration des termes de l'échange<sup>114</sup>. Malgré l'absence d'accroissements remarquables du taux de change effectif jusqu'en 1993, les prix relatifs à l'exportation en monnaie commune n'ont cessé d'augmenter depuis 1990. Il s'ensuit une forte augmentation des coûts unitaires relatifs de main-d'œuvre en monnaie commune<sup>115</sup>. Bien que les coûts unitaires de la main-d'œuvre en Suisse aient, pendant cette période, diminué fortement leur croissance, en comparaison internationale ces coûts ont enregistré une croissance positive. Pour les entreprises suisses, il était donc nécessaire de contrôler la croissance des salaires réels afin de ne pas détériorer davantage les termes de l'échange affaiblis déjà par l'appréciation du franc suisse.

Ensuite, en 1996 la dépréciation du franc a accru légèrement la compétitivité-prix des entreprises suisses. Les termes de l'échange ont continué à s'améliorer jusqu'à fin 1998. La pression sur les salaires réels de part des entreprises devrait donc diminuer.

Cependant, la Suisse et ses producteurs de biens et de services sont impatients d'observer la réaction du franc suisse vis-à-vis de l'introduction de l'Euro au 1er janvier 1999, avant d'entreprendre de nouvelles politiques salariales. En particulier, l'introduction de l'Euro devrait harmoniser davantage le fonctionnement et l'évolution de l'économie réelle des Etats-membres puisque la valeur d'une monnaie reflète en fait la valeur réelle d'une économie. Par conséquent, on estime qu'il y aura progressivement une réduction partielle des différences de prix entre les nations européennes. L'harmonisation des prix à la consommation, à l'exportation, à l'importation devrait atteindre également la production et en particulier les facteurs de production. Si le coût du travail est toujours plus homogène dans les pays d'Europe, la Suisse devra s'adapter

<sup>111</sup> Cfr. Annexes 1A et 1C.

<sup>112</sup> OCDE (1995), Suisse, p.26; OFS (1998), p. 332. (Cfr. Annexe 1C).

<sup>113</sup> En 1995, plus de 40% du PNB et de 35% du PIB étaient réalisés à l'étranger. (Kappel, Landmann (1997), p.61).

<sup>114</sup> OCDE, (1996a), Switzerland, p.19.

<sup>115</sup> OCDE, (1997a), Suisse, p.34.

à cette évolution. En particulier, elle doit suivre les pas de l'Allemagne qui, ayant aussi des coûts de travail élevés par rapport à plusieurs de ses partenaires européens, devra se diriger vers des politiques de modération des salaires réels et des coûts indirects du travail.

De plus, la compétitivité des entreprises suisses a aussi été fortement menacée par la concurrence des pays occidentaux qui menacent la production de biens et services à haute valeur ajoutée. L'appréciation du franc suisse et la disparition progressive des barrières douanières selon les dispositions de l'OMC, ont effectivement rendu les biens et les services étrangers toujours plus attractifs.

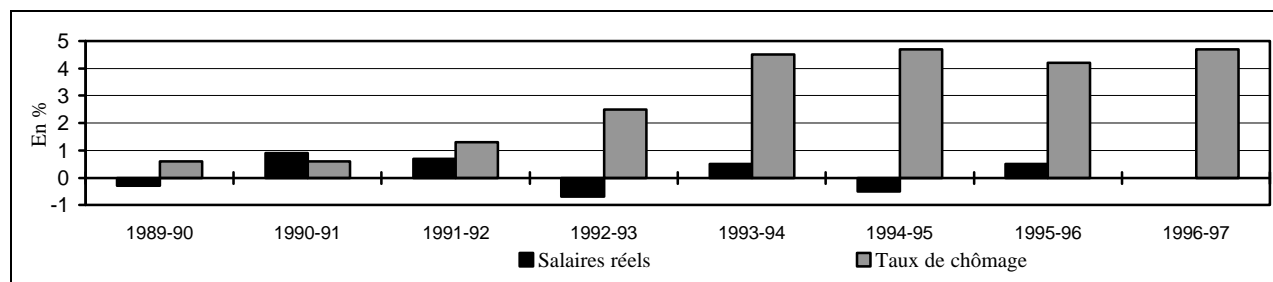
D'autre part, à travers la mondialisation croissante et l'ouverture des pays de l'est de l'Europe, il y a eu un accroissement de la concurrence des pays à bas salaire. Ces pays menacent principalement les secteurs à basse valeur ajoutée. Bien que ces secteurs ne représentent pas une partie élevée du PNB suisse, il y a des branches économiques (textile, artisanat, alimentation) qui ont enregistré des difficultés énormes afin de rivaliser avec ces pays. Plusieurs entreprises suisses travaillant dans ces domaines ont dû se délocaliser ou même fermer.

La régulation de la croissance des salaires réels fait partie des mesures qui encouragent les productions suisses à rivaliser avec les marchés internationaux et donc à améliorer leur compétitivité-prix.

### 2.1.4 Le taux de chômage

La croissance du taux de chômage depuis 1991<sup>116</sup>, représente vraisemblablement le facteur qui a le plus fortement contribué à déterminer l'évolution des salaires réels. Pendant les négociations salariales, cet effet apparaît clairement. Compte tenu du système des négociations, le niveau du taux de chômage influence la progression des salaires réels avec un retard d'une année.

**Graphique 4: Évolution des salaires réels et du taux de chômage<sup>117</sup>**



Le graphique 4 montre qu'il existe effectivement une relation négative entre le taux de chômage et l'accroissement des salaires réels<sup>118</sup>. Cette relation détermine donc un certain degré de flexibilité du niveau des salaires réels qui peuvent ainsi diminuer pour limiter les tensions sur le marché du travail. La flexibilité n'est pourtant pas totale<sup>119</sup> car les salaires réels baissent proportionnellement beaucoup moins face à la montée du chômage<sup>120</sup>.

L'analyse de l'évolution des salaires réels et du taux de chômage par branches économiques éclaire davantage la réaction des salaires réels au niveau de chômage, confirmant que la réduction du pouvoir d'achat n'est pas générale comme pendant la période comprise entre 1979 et 1990. Bien que les syndicats revendiquent des accroissements généralisés des salaires nominaux, la progression salariale est, depuis le début de la crise, plutôt négociée au niveau des secteurs et des branches économiques en fonction de leur situation conjoncturelle.

<sup>116</sup> En Suisse, il existe également une baisse du taux d'activité qui était, en 1990, de 53,2% et en 1995 de 52,4%.

<sup>117</sup> L'évolution des salaires réels est mise en relation avec le niveau du chômage de l'année précédente. (Cfr. Annexes 1B-C).

<sup>118</sup> La réduction des salaires réels en 1993 s'explique, en particulier par la détérioration de la situation sur le marché du travail. En effet, en 1992 les négociations salariales ont déterminé une augmentation des salaires nominaux en 1993 inférieure au taux d'inflation de 1992. La montée du chômage a conduit ainsi les travailleurs à accepter une diminution des rémunérations réelles.

<sup>119</sup> En 1994, les salaires réels enregistrent une croissance de 0,5% alors que le chômage a fortement augmenté en 1993 par rapport à 1992. La forte baisse de l'inflation en 1994 a sûrement joué un rôle décisif dans l'accroissement du pouvoir d'achat puisqu'elle n'a pas été anticipée lors des négociations salariales.

<sup>120</sup> On note effectivement une flexibilité plus forte à la hausse qu'à la baisse. À la baisse, il n'y a qu'une flexibilité limitée.

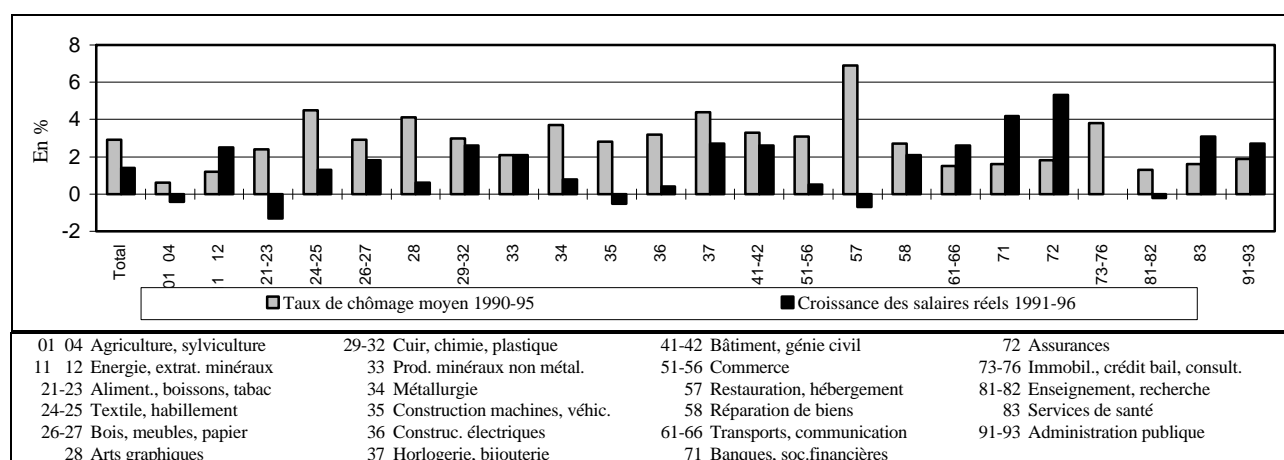
Les annexes 2 et 3 montrent que la progression des salaires réels est très différente selon les branches économiques et qu'il existe effectivement une réaction de croissance des salaires réels par rapport au niveau de chômage de chaque branche. On note que le secteur secondaire enregistre généralement des taux de chômage plus élevés que le secteur tertiaire et que la progression salariale est justement plus importante dans les services.

Pourtant, l'analyse, par branches économiques, de la progression des salaires réels en fonction du niveau de chômage pendant chaque année présente des résultats partiellement contradictoires car il n'existe effectivement pas une stabilité de la croissance ou de la décroissance des salaires dans chaque branche économique. Si en 1993, on note une corrélation négative assez élevée, en 1994 on enregistre une corrélation faiblement positive<sup>121</sup>.

Toutefois, l'observation de l'évolution salariale durant la période comprise entre 1991 et 1996 par rapport à celle du chômage donne des résultats plus clairs et représentatifs.

La corrélation (coefficient de Bravais-Pearson) entre la croissance des salaires réels et l'évolution du taux de chômage selon les branches économiques est de -0,32. Ce résultat indique effectivement que les deux variables sont partiellement corrélées négativement.

**Graphique 5: L'évolution des salaires réels et du taux de chômage par branches économiques<sup>122</sup>**



Le graphique 5 montre que plusieurs branches économiques présentant des taux de chômage plus élevés que la moyenne nationale, enregistrent entre 1991 et 1996 une progression des salaires réels plus faibles que la progression nationale. En particulier, on peut affirmer que les branches suivantes se caractérisent par un certain degré de flexibilité: textile, habillement; arts graphiques; métallurgie; construction électrique et électronique; commerce; restauration et hébergement et enfin immobilier, crédit à bail et consultation.

Le graphique 6 montre que les branches les plus flexibles sont situées dans le premier et le troisième cadran. Le troisième cadran illustre les branches qui, étant donné le niveau de chômage élevé, ont une progression salariale moins importante ou même une décroissance des salaires réels. Ce cadran présente sept branches qui sont effectivement les branches énoncées supra. Le premier cadran montre aussi une situation de flexibilité car on y trouve les branches qui ayant un taux de chômage faible, ont augmenté les salaires réels plus que la moyenne nationale. Ces neuf branches économiques sont: énergie, extraction des minéraux; bois, meubles, papier; produits minéraux non métallique; réparation de biens; transports, communications; banques, société financière; assurances; services de santé et administration publique.

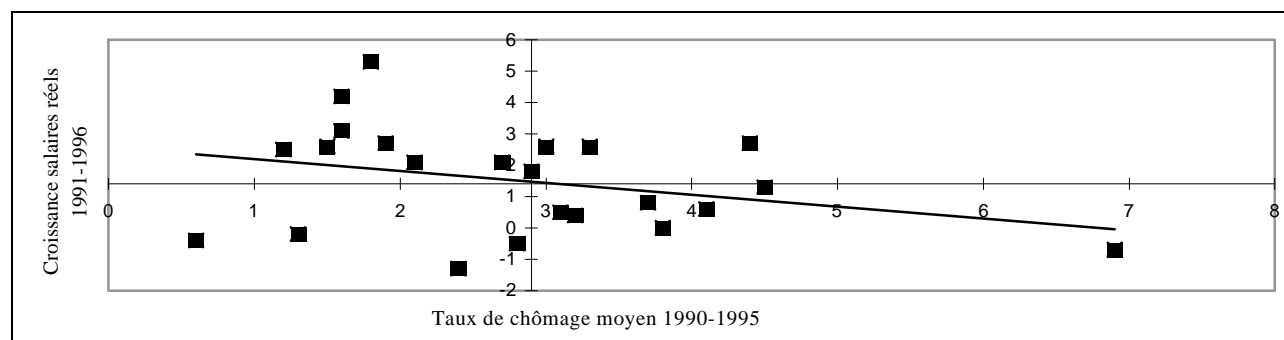
Dans le quatrième cadran, il y a les branches qui malgré un taux de chômage faible, enregistrent une faible progression des salaires réels. Ces branches sont: agriculture, sylviculture; alimentation, boissons, tabac; construction des machines et des véhicules; enseignement, recherche.

<sup>121</sup> En 1993, la corrélation (coefficient de Bravais-Pearson) entre la croissance des salaires réels et le niveau de chômage par branches économiques est de -0,38, alors qu'en 1994 la corrélation est de 0,14 (Curti (1996), pp.62).

<sup>122</sup> Le graphique veut montrer qu'il existe une relation entre l'évolution des salaires réels par branches économiques entre 1991 et 1996 et le taux de chômage moyen entre 1990 et 1995 pour chaque branche économique. L'indication „Total“ représente la croissance des salaires réels nationaux entre 1991-1996 et la moyenne du taux de chômage suisse entre 1990-1995. On ne prend pas en considération les données relatives au taux de chômage de 1996 et à la croissance des salaires en 1997 car la division des branches économiques relative à l'évolution des salaires réels en 1997 n'est pas totalement compatible avec celle du chômage (Cfr. Annexes 2 et 3).

Enfin, le deuxième cadran illustre une situation de rigidité des salaires réels car bien que les branches enregistrent des taux de chômage élevés, les salaires réels connaissent une forte croissance. Donc, sur la totalité des branches économiques suisses, seulement trois branches (cuir, chimie, plastique; horlogerie, bijouterie; bâtiment et génie civil) présentent une rigidité à la baisse des salaires réels.

**Graphique 6: Rigidité ou flexibilité des salaires réels?**



Puisque la plus grande partie des branches économiques se trouvent dans le premier et dans le troisième cadran, il est possible d'affirmer qu'il existe une véritable tendance des salaires réels à être flexibles (cfr. droite de régression des données). La corrélation (coefficient de Bravais-Pearson) entre l'évolution des salaires réels et celle du chômage pour les branches qui se trouvent dans le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>ème</sup> cadran est de  $-0,75$ . Donc, 16 branches sur 23 présentent une corrélation négative assez élevée entre la croissance des salaires réels et le niveau de chômage<sup>123</sup>.

On estime, cependant, que la corrélation négative entre salaire et chômage serait encore plus évidente si l'analyse de l'évolution des salaires réels pouvait être menée au niveau de chaque entreprise. Durant ces dernières années, apparaît la tendance au transfert des négociations salariales du niveau des branches directement aux entreprises comme cela a été le cas pour les branches de la chimie et des banques<sup>124</sup>. Selon les conventions collectives de ces branches les entreprises peuvent déterminer des augmentations salariales personnalisées. Ainsi, une hausse générale des salaires dans une branche ne signifie plus que chaque travailleur constate une progression de sa rémunération<sup>125</sup>. Les accroissements des salaires dans les entreprises qui bénéficient de ces conventions, sont généralement déterminés à titre individuel et en fonction des prestations fournies.

Les données de l'évolution de ces salaires déflatés par le niveau des prix à la consommation auraient, selon nous, témoigné de nouveau de l'existence de la flexibilité des salaires réels en fonction du niveau du chômage et de la progression de la valeur ajoutée pour chaque entreprise.

Or, le manque de données nous limite à constater que l'évolution salariale constitue une réaction à la détérioration de la situation sur le marché du travail pour chaque secteur et branche économique.

## 2.2 Pertinence empirique des théories néo-keynésiennes

Après avoir analysé les modalités et les raisons de l'évolution des salaires réels en Suisse entre 1990 et 1997, il est intéressant d'étudier la portée explicative des théories néo-keynésiennes sur certaines caractéristiques du marché de l'emploi suisse. En l'absence de données au niveau microéconomique, on ne propose qu'une analyse au niveau du marché du travail suisse dans son ensemble. Cette analyse ne prétend donc pas extrapoler les mécanismes de décision de chaque entreprise.

<sup>123</sup> Le faible temps de durée de réaction tant au niveau national qu'au niveau sectoriel s'explique principalement par la souplesse du système de fixation des augmentations des salaires nominaux discutées chaque année. L'absence d'intérêts fortement divergents et la conséquente absence de conflit entre patronat et travailleurs stimulent la prise en considération d'une vision à moyen et à long terme et l'application de décisions généralement favorables à tout le monde.

<sup>124</sup> Corriere del Ticino (4.9.1998), p.33.

<sup>125</sup> À la fin de 1997, Credit Suisse Group a négocié en effet des augmentations salariales qui affectent seulement 1,5% de la masse salariale. (CSG; Media Relations, 21.10.1997).

### **2.2.1 La flexibilité des salaires réels**

La modération salariale, amorcée depuis 1979, pourrait conduire à définir les salaires réels comme rigides. Pourtant, on a constaté que surtout après 1990, les salaires réels ont montré une relative flexibilité qui représente le premier argument qui invalide la possibilité d'une application des théories des salaires d'efficience.

Le fléchissement de la croissance des salaires réels en 1979 ne paraît pas confirmer l'application des conditions de ces théories. L'extrême faiblesse du niveau de chômage jusqu'aux années '90, représente un élément supplémentaire qui nie l'existence de versements de salaires d'efficience. L'existence du chômage est nécessaire pour les théories des salaires d'efficience car il est une condition qui garantit la réalisation de leur but, c'est-à-dire, l'augmentation de la productivité.

Toutefois, l'évolution des salaires réels entre 1990 et 1997 requiert une analyse plus détaillée.

Les salaires réels ont montré une tendance à se réduire au niveau national et dans les branches économiques. Des taux de croissance négatifs des salaires réels sont inadmissibles pour les théories des salaires d'efficience car ils contredisent les fondements des principes rationnels sur lesquels ces modèles se basent. En fait, réduire les salaires réels signifie, selon ces modèles, augmenter la rotation de la main-d'œuvre, diminuer l'effort des travailleurs, embaucher ou retenir les travailleurs les moins productifs et donc dégrader la productivité et la compétitivité des entreprises. Cependant récemment, c'est le taux de chômage élevé qui pourrait jouer seul, le rôle de la contrainte d'incitation. Puisque les salaires réels n'ont que faiblement diminué et que le taux de chômage a atteint des niveaux très élevés, il se peut que les conditions d'efficience soient effectivement prises en considération. Les théories néo-keynésiennes considèrent en plus, que la rigidité des salaires réels n'est pas absolue, mais au contraire que les salaires réels peuvent présenter une évolution faiblement pro cyclique.

Il faudrait donc vérifier si les branches économiques ayant les taux de chômage les plus élevés peuvent avoir intégré les conditions d'efficience dans leur processus de décision.

### **2.2.2 Le niveau des salaires nominaux**

Étant donnée l'incitation exercée par le niveau de chômage, les effets négatifs des réductions des salaires réels sur l'efficience du travail peuvent être théoriquement compensés par la distribution de salaires réels de base très élevés. Or, l'analyse du niveau des salaires mensuels bruts (valeur centrale)<sup>126</sup> indique que les branches économiques qui enregistrent les taux de chômage les plus élevés, versent des salaires nominaux beaucoup plus faibles que la moyenne de leur division économique. Si les salaires nominaux sont plus faibles, les salaires réels versés le sont aussi nécessairement.

Ainsi, pour les branches du textile et de l'habillement, de l'horlogerie, de la métallurgie les salaires mensuels bruts (valeur centrale) varient entre 3700 frs. et 4700 frs., alors que la valeur centrale du salaire mensuel de la division des „arts et métiers et industrie“ est de 5021 frs.. La restauration et l'hébergement représentent la branche économique qui a le taux de chômage le plus élevé en absolu, mais le niveau du salaire mensuel est de 3345 frs., tandis que le salaire de la division „commerce, restauration et réparations“ est de 4069 frs.. La branche de l'immobilier, du crédit-bail et des consultations présente également un salaire inférieur à la valeur centrale de la division économique.

Plusieurs domaines d'activité reportés ici comme exemples appartiennent aux branches précédemment définies comme flexibles car elles montrent une corrélation assez négative entre salaires réels et chômage. Toutefois, ce qui rend vraiment impossible l'intervention des principes des modèles des salaires d'efficience est que les salaires des branches présentant un niveau de chômage élevé, sont inférieurs aux rémunérations d'autres branches de la même division et secteur d'activité.

### **2.2.3 La taille des entreprises**

La théorie des salaires d'efficience affirme que la taille des entreprises représente un critère important d'observation de l'application des conditions d'efficience. Plus les entreprises enregistrent un nombre élevé de personnes actives, plus elles ont des problèmes de contrôle des activités, d'attachement des travailleurs, de

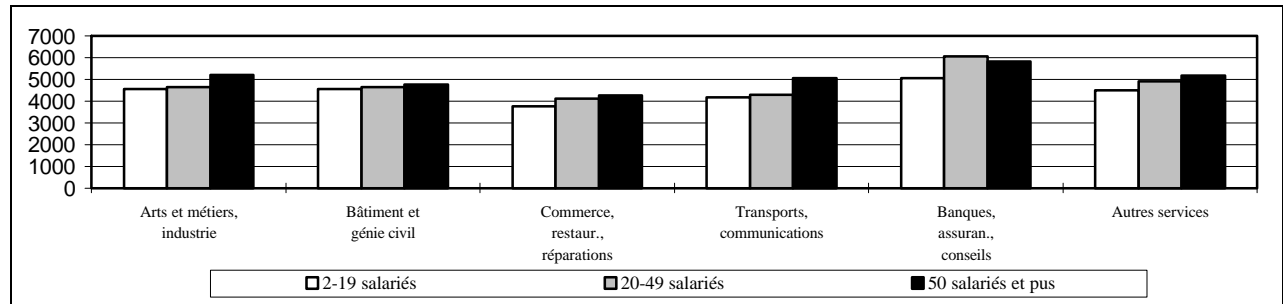
---

<sup>126</sup> OFS (1996), p.53. Les données se réfèrent au seul secteur privé.

sélection de la main-d'oeuvre la plus productive. Il y a donc une probabilité supérieure d'observer l'application de cette théorie dans les grandes entreprises.

En Suisse, il existe effectivement un différentiel de salaire entre les entreprises de taille différente travaillant pourtant dans le même domaine.

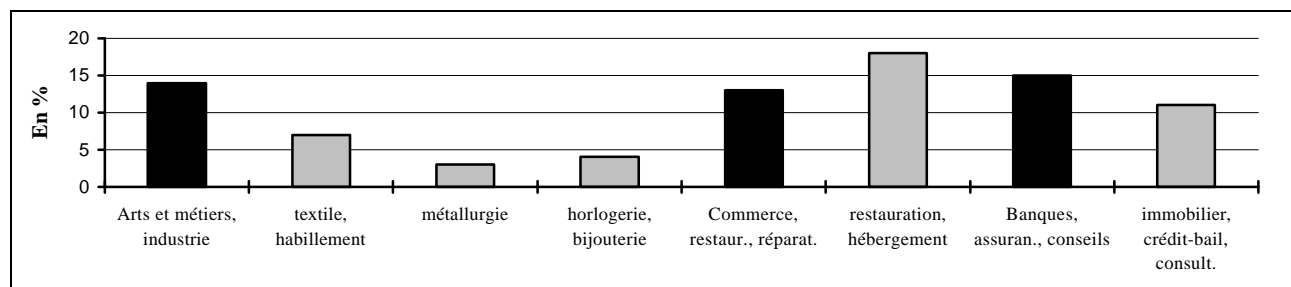
**Graphique 7: Salaires mensuels bruts (valeur centrale) selon la division économique et la taille de l'entreprise en 1994<sup>127</sup>**



Le graphique 7 montre qu'il y a effectivement une croissance des salaires versés en fonction de la taille de l'entreprise. L'écart salarial est plus marqué dans les divisions des „arts, métiers, industrie“, „commerce, restauration et hébergement, réparations“, „transports et communications“ et „autres services“, alors que pour le secteur des „banques, assurances et agences de conseils“ la valeur centrale des salaires versés par les entreprises de 50 et plus salariés est inférieure à la valeur des entreprises de 20-49 salariés. Toutefois, ces données ne permettent pas d'observer une éventuelle implication des conditions d'efficience. Pour cela, il faut prouver que les branches, ayant un chômage élevé, présentent un écart salarial important en fonction de la taille de l'entreprise.

Or, les branches du textile, de la métallurgie et de l'horlogerie ayant des taux de chômage élevés, présentent une croissance de la valeur centrale des salaires versés en fonction de la taille de l'entreprise beaucoup plus faible que la croissance de la valeur centrale de leur division économique, „arts, métiers et industrie“ (cfr. graphique 8). La branche de l'immobilier, crédit-bail et consultation manifeste un écart aussi inférieur à celui de sa division. Ces données témoignent encore une fois de l'impossibilité de l'application des conditions des salaires d'efficience.

**Graphique 8: Écart salarial entre les entreprises de 2-19 salariés et les entreprises de 50 salariés et plus en 1994<sup>128</sup>**



Cependant, la branche de la restauration et de l'hébergement qui enregistre le plus haut taux de chômage, indique que la valeur centrale des salaires nominaux bruts augmente plus (18%) en fonction de la taille, que la valeur centrale de sa division économique (13%). La réduction continue de la valeur ajoutée de cette branche pendant la période comprise entre 1990 et 1997, paraît pourtant invalider la prise en considération des conditions d'efficience qui devraient justement améliorer la productivité et la valeur ajoutée.

En général, on peut affirmer que même si les salaires réels et nominaux augmentent en fonction de la taille de l'entreprise, ce phénomène apparaît généralisé à toutes les branches économiques. Il semble plus prudent, donc, d'expliquer les écarts salariaux selon la taille par les avantages des économies d'échelle dont bénéficient les grandes entreprises.

<sup>127</sup> OFS (1996c), ESS, pp.59. Les données se réfèrent au seul secteur privé. Elaboration personnelle.

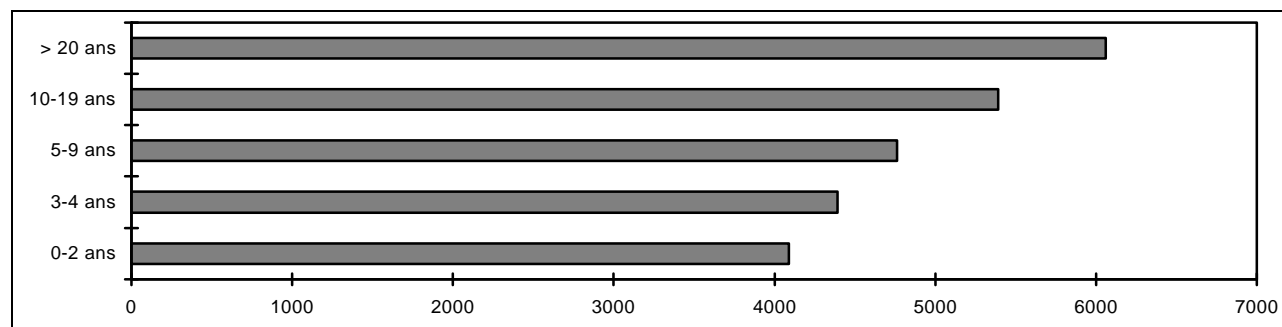
<sup>128</sup> OFS (1996c), ESS, pp.59. Les données se réfèrent au seul secteur privé. Elaboration personnelle.

## 2.2.4 Les années de service

L'évolution des salaires en fonction des années de service représente un facteur supplémentaire qui nie la prise en considération des théories des salaires d'efficience.

En particulier, selon le modèle de l'antisélection, il est souhaitable de proposer des salaires élevés aux nouveaux embauchés car les entreprises auraient ainsi à leur disposition les candidats les plus productifs. Or, en Suisse, on note clairement que les salaires des nouveaux embauchés sont remarquablement inférieurs par rapport aux rémunérations des salariés qui travaillent depuis longtemps dans une même entreprise.

**Graphique 9: Salaires mensuels bruts (valeur centrale) selon les années de service en 1994<sup>129</sup>**



Le graphique 9 montre que la rémunération augmente avec les années de services. Un salarié qui travaille depuis 20 ans ou plus dans une même entreprise reçoit un salaire brut qui est presque 50% plus élevé que la rémunération d'un salarié qui travaille dans une entreprise depuis moins de 2 ans.

La croissance salariale en fonction des années de service montre qu'il existe un lien entre le montant du salaire et l'ancienneté<sup>130</sup>.

## 2.2.5 Le comportement „quasi-rationnel“

Selon les néo-keynésiens, la croissance du chômage et la réduction de la croissance économique s'expliquent par un comportement „quasi-rationnel“<sup>131</sup> mené par les entreprises face à un choc négatif de la demande. En particulier, la rigidité des prix et des salaires réels détermine, en cas de chocs nominaux, des fortes fluctuations de l'emploi et du revenu national.

Bien qu'en Suisse les prix et les salaires aient témoigné de leur flexibilité, on estime qu'au début de la crise conjoncturelle des années '90, il y a eu à court terme, la possibilité de la réalisation d'un tel comportement.

Lorsque la crise s'est déclenchée en 1991 et en 1992, les salaires réels n'ont pas diminué, mais au contraire ils ont enregistré une croissance positive. L'important accroissement du chômage amorcé à partir de 1992, pourrait donc être expliqué par l'application à court terme d'un comportement „quasi-rationnel“ de la part des entrepreneurs.

Cependant, cette période initiale de la crise ne présente pas de rigidité des prix, mais au contraire une diminution des prix. Étant donnée la rigidité des salaires réels en 1991 et 1992, l'inertie des entreprises s'est donc produite au détriment de leur marge de profit, alors que le modèle de „quasi-rationalité“ énonce que la non-maximisation du profit est compensée par l'épargne des coûts d'ajustement liés à la rigidité des prix et des salaires.

En Suisse, les entreprises ont supporté une réduction des profits et les coûts d'ajustement des prix qui n'ont pas pu être compensés par l'épargne des coûts liée au non-ajustement des salaires réels.

<sup>129</sup> OFS, (1996c), ESS, pp.21 et 87. Les données se réfèrent au seul secteur privé. Elaboration personnelle.

<sup>130</sup> Cette relation témoigne plutôt de la réalisation du modèle des fonds de garantie (Carmichael (1985), pp.1213-1214; Lazear (1984), p.341) représentant une des principales critiques aux théories des salaires d'efficience.

<sup>131</sup> Akerlof, Yellen (1986), pp. 16-19.

## 2.2.6 L'hystérésis et le chômage de longue durée

L'hystérésis est un phénomène qui explique la relation entre la montée du niveau du chômage et l'accroissement du nombre des chômeurs de longue durée. Les théories néo-keynésiennes estiment que cette relation existe et qu'elle s'explique à travers l'application des conditions d'efficience<sup>132</sup> ou du conflit entre insiders et outsiders<sup>133</sup>.

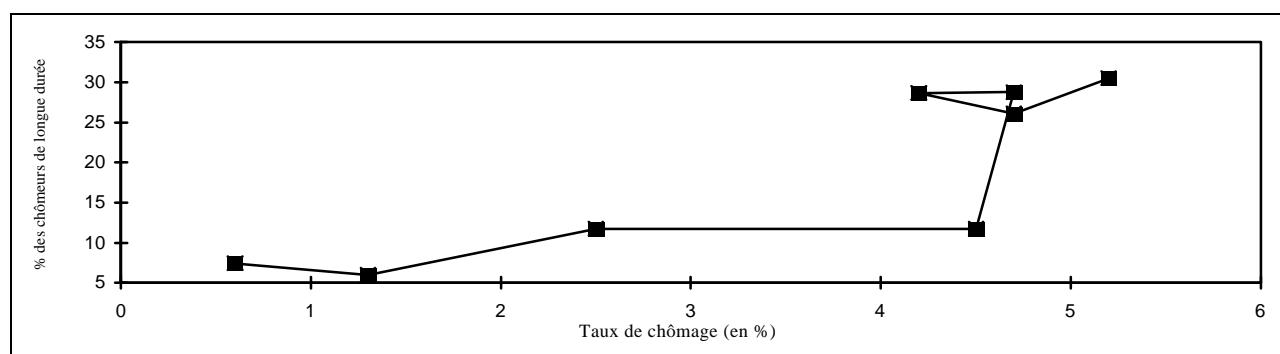
Le graphique 10 montre que depuis 1991, la croissance du chômage est associée à l'augmentation de la part des chômeurs de longue durée dans le chômage total. Premièrement (entre 1990-1991), on note que les chômeurs de longue durée diminuent car la croissance du chômage augmente la part des nouveaux chômeurs. Lorsque la montée du chômage s'est consolidée, la part des chômeurs de longue durée augmente car une partie des travailleurs tombés au chômage dans la période précédente, n'a pas trouvé d'emploi. Ensuite, le troisième trait (1992-1993) marque un fort accroissement du chômage sans pourtant provoquer une croissance des chômeurs de longue durée qui augmentent pendant l'année suivante.

La réduction du chômage se manifeste ensuite sans diminution de la part des chômeurs de longue durée qui se réduit seulement durant la prochaine période (1995-1996) lorsque le chômage augmente de nouveau. A partir de la diminution du chômage enregistrée en 1995, il semble que le cycle de l'évolution de la relation entre chômage et chômeurs de longue durée se reproduit sans pourtant avoir eu un retour aux données initiales.

La relation évidente à extrapoler est que la croissance du chômage en Suisse s'est réalisée avec un accroissement considérable de la part des chômeurs de longue durée dans le chômage total.

Or, selon la théorie des salaires d'efficience, la croissance du chômage de longue durée induite par la montée du chômage, provoque un accroissement supplémentaire du taux de chômage. Dans les premières trois périodes, on peut effectivement noter une relation de ce type, alors qu'après, l'augmentation des chômeurs de longue durée due à la montée du chômage dans la troisième période, ne provoque pas une augmentation du chômage qui au contraire, diminue.

**Graphique 10: Relation entre chômage et chômage de longue durée, 1990 - 1997**



Le fait qu'en 1991 et en 1992, les salaires réels suisses aient eu une croissance légèrement positive peut effectivement démontrer la théorie des salaires d'efficience.

A partir de 1993, cela n'est pourtant plus possible, car la réduction des salaires réels invalide la thèse selon laquelle l'accroissement des chômeurs de longue durée, considérés comme exclus du marché du travail, réduit l'influence du chômage sur les salaires réels qui devraient théoriquement augmenter.

## 2.2.7 La détermination des salaires à titre individuel

Durant ces dernières années, il y a eu le développement de nouvelles formes de régulation des salaires au niveau des entreprises. Comme on l'a précédemment énoncé, la tendance à transférer les négociations

<sup>132</sup> Selon la théorie des salaires d'efficience, le chômage de longue durée diminue la probabilité des travailleurs d'être réemployés car il a des effets négatifs sur les qualifications, les capacités de travail et l'incitation à l'effort. Donc, considérant les chômeurs de longue durée comme exclus, une augmentation du chômage de longue durée réduit l'influence du chômage sur les salaires réels et risque de faire augmenter le chômage d'équilibre avec le chômage effectif car la probabilité d'être réemployés diminue en augmentant ainsi la durée moyenne du chômage.

<sup>133</sup> Akerlof, Yellen (1986), pp. 16-19.

salariales des branches aux entreprises s'est renforcée. En particulier, les branches des banques et de la chimie ont élaboré une véritable restructuration du système des négociations.

La branche des banques a ainsi introduit au 1<sup>er</sup> janvier 1993 une nouvelle forme de détermination des salaires en fonction des prestations des employés (salaire au mérite).

La convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire confère à chaque banque la capacité de faire évoluer le salaire fixé par contrat en fonction de différents critères. Premièrement, il existe une disposition selon laquelle les banques doivent définir les salaires de base minimaux et maximaux<sup>134</sup> pour chacune des quatre catégories de fonction. Ces montants définissent l'échelon de base du cadre salarial qui est en fait complété par l'échelon performance.

Les critères d'accès à l'échelon performance pour les catégories des employés avec fonctions d'assistance et/ou d'exécution et des collaborateurs spécialisés sont les suivants:

- prestations supérieures tant en volume qu'en qualité;
- exécution autonome, fiable et consciencieuse des tâches courantes;
- dans les cas exceptionnels, préparation des bases de décision;
- expérience du secteur d'activité;
- maîtrise des connaissances techniques et/ou linguistiques exigées<sup>135</sup>.

Pour les catégories des employés avec responsabilités élevées, s'y ajoutent la perception des relations existantes entre les différents secteurs d'activité et la capacité de traiter des affaires complexes. Pour les spécialistes de haut niveau, la capacité de traiter l'ensemble des affaires apparaît également comme un critère important.

Pour qu'un employé puisse accéder à l'échelon performance relatif à sa catégorie de fonction, il doit donc satisfaire à ces conditions. Une fois par année, la banque examine les prestations fournies par ses employés déterminant ainsi l'éventuelle possibilité d'accéder à l'échelon performance.

Toutefois, l'accès est limité par la disposition qui énonce qu'environ  $\frac{3}{4}$  des employés doivent être rémunérés dans le cadre du salaire de base et seulement  $\frac{1}{4}$  dans le cadre de l'échelon performance<sup>136</sup>.

Ce type de modèle de détermination du cadre salarial se base sur des conditions différentes de celles des théories des salaires d'efficience.

Premièrement, les modèles des salaires d'efficience évitent le monitoring des prestations qui sont considérées comme trop difficilement observables. Ensuite, le versement de salaire élevé est relatif à tous les employés indistinctement de leurs prestations.

C'est en effet la relation de cause à effet qui est opposée entre ces deux modèles. Alors que selon le salaire au mérite, de meilleures prestations et productivités définissent des augmentations salariales à titre individuel, selon le modèle des salaires d'efficience c'est un niveau élevé des salaires qui détermine de meilleures prestations et productivités. Le cadre théorique des salaires au mérite est néoclassique parce que le niveau de productivité définit le niveau des salaires.

Ce système de détermination des salaires à titre individuel est enfin comparable au modèle des tournois<sup>137</sup> qui représente une des principales critiques aux théories des salaires d'efficience.

Le problème de mensuration des prestations et de la productivité reste, cependant sans réponse. Bien que les activités du secteur bancaire soient relativement faciles à mesurer (volume de la clientèle, chiffre d'affaire, développement de nouveaux marchés), le niveau des prestations des employés peut ne pas toujours être lié à la personne, mais également à des facteurs externes qui peuvent se manifester différemment selon les tâches accomplies ou les personnes intéressées. Il nous semble donc que l'accès à l'échelon performance ne soit pas déterminé seulement par les qualifications, l'application et les prestations d'un employé, mais aussi par un certain degré de chance.

Enfin, la détermination des salaires à titre individuel montre que le secteur bancaire, le seul qui présente une évolution des salaires réels et du chômage compatible avec la théorie des salaires d'efficience, applique une structure salariale opposée aux conditions et aux principes néo-keynésiens.

---

<sup>134</sup> Ces montants sont calculés d'après le salaire moyen des employés appartenant à la même catégorie de fonction. Le salaire minimal doit ainsi représenté 70-80% du salaire moyen et le salaire maximal 120-130% du salaire moyen. (Organisation... (1996), p.11).

<sup>135</sup> Organisation... (1996), p.7.

<sup>136</sup> Organisation...(1996), p.10.

<sup>137</sup> Lazear, Rosen (1981), pp.841-864; Weiss (1991), pp.58-63.

La branche des banques enregistre une croissance des salaires réels toujours positive depuis 1991 et des salaires nominaux versés très élevés par rapport aux rémunérations de sa division et des autres secteurs d'activité. Ces éléments pourraient théoriquement constituer la contrainte d'incitation qui serait donc puissante même avec la présence d'un faible taux de chômage. L'introduction du cadre salarial du type „salaire au mérite“ démontre que les conditions des théories néo-keynésiennes du marché du travail ne sont cependant pas prise en considération.

### 3. Conclusion

La nouvelle économie keynésienne souligne l'importance de mieux connaître les modalités, les explications, les effets de la relation salariale et son évolution.

Sans renier ni la théorie néoclassique, ni la théorie keynésienne, la nouvelle économie keynésienne s'inscrit dans une approche nouvelle du marché du travail.

Les théories des salaires d'efficience, en particulier, affirment que l'existence de plusieurs faits stylisés du marché du travail (chômage, rigidité des salaires réels, segmentation, dispersion salariale) s'explique à travers les possibles comportements opportunistes des travailleurs en présence d'une nature imparfaite et asymétrique de l'information et à travers les mécanismes appliqués par les entreprises pour atteindre un certain degré d'efficacité de la production et une meilleure satisfaction de la main-d'œuvre employée. Ainsi, considérant les attitudes opportunistes de la main-d'œuvre vis-à-vis de l'information asymétrique existant dans la relation salariale, la théorie néo-keynésienne définit l'offre de travail selon des nouvelles considérations et confère à l'entreprise le rôle principal dans l'analyse de l'emploi et des salaires réels. La force du marché, soulignée par les néoclassiques, est secondaire parce que les décisions ne sont prises qu'au niveau de l'entreprise en fonction de l'efficacité productive.

Les théories néo-keynésiennes du marché du travail se concentrent sur une analyse microéconomique de la détermination des salaires réels et des niveaux de l'emploi, mais elles prétendent également expliquer plusieurs phénomènes macroéconomiques.

Un des principaux objectifs de la nouvelle économie keynésienne est en effet de concevoir les bases théoriques de l'interaction entre microéconomie et macroéconomie. En particulier, son projet consiste à donner à la macroéconomie des fondements microéconomiques rigoureux.

Expliquant les causes des rigidités réelles sur le marché du travail et des capitaux et les raisons des rigidités nominales sur le marché des biens, elle détermine l'existence du chômage et les effets des mouvements nominaux pour l'économie réelle.

Pourtant, c'est la même recherche des fondements microéconomiques qui impose des limites à la théorie néo-keynésienne, en particulier au niveau macroéconomique.

D'une part, le manque d'unité des différentes analyses partielles des marchés montre les difficultés à envisager une structure cohérente de l'économie au niveau macroéconomique. D'autre part, l'étude des rigidités des marchés rapproche les néo-keynésiens de la tradition néoclassique. La nouvelle économie keynésienne échoue en effet dans l'explication de l'existence du chômage involontaire keynésien et dans l'objectif qui vise à déterminer un enchaînement macroéconomique compatible avec la Théorie Générale.

L'évolution des caractéristiques du marché du travail suisse ne démontre pas la pertinence empirique des théories néo-keynésiennes du marché de l'emploi.

La flexibilité des salaires réels au niveau national et au niveau des branches économiques en représente la cause principale.

On remarque même que cette flexibilité s'explique plutôt par des considérations néoclassiques, car depuis 1991, elle est strictement liée à la montée du chômage.

Toutefois, la présence de taux négatifs de croissance salariale relativement faibles et non constants dans le temps, empêche de définir cette flexibilité comme totale. La flexibilité relative des salaires réels suisses s'explique plutôt par le souci d'éviter un accroissement de l'incertitude qui limiterait la demande intérieure par la diminution de la consommation. Des considérations keynésiennes interviennent alors dans cette modération salariale qui tente d'écarter le déclenchement d'une déflation très dangereuse pour toute l'économie.

Cependant, cette analyse s'est concentrée uniquement sur le cas suisse. Il serait donc abusif d'infirmer les thèses des salaires d'efficience. Il ne faut pas en effet oublier que les théories des salaires d'efficience ont été conçues durant les années huitante se basant sur le marché du travail des Etats-Unis. En particulier, elles reflétaient le marché du travail lié au secteur de l'industrie dans une économie caractérisée par un énorme marché intérieur qui se suffit à lui seul. Ces théories sont en quelque sorte applicables à une économie fermée qui n'a pas la nécessité de préserver une compétitivité élevée. Le marché du travail suisse des années nonante est très différent du marché américain des années huitante.

Premièrement, il est beaucoup moins flexible surtout au niveau de l'organisation du travail. La durée du travail, la forme des contrats de travail (à temps déterminé, indéterminé, précaire) sont en Suisse beaucoup plus institutionnalisées. La mobilité des travailleurs est beaucoup plus limitée aussi du fait des différentes langues et cultures.

Deuxièmement, l'économie suisse n'est pas basée sur la production industrielle, mais sur le secteur tertiaire alors que les travaux empiriques menés aux Etats-Unis pour tester ces théories se limitaient presque exclusivement à l'analyse du secteur secondaire. En Suisse, une telle étude serait peu représentative du marché du travail national.

Enfin, l'économie suisse est une économie nécessairement ouverte car elle n'a pas les moyens productifs, naturels et financiers pour produire tout ce qu'elle a besoin et pour absorber sa production entière, d'où l'importance des exportations et des importations. Notre petit pays a été dans la nécessité de se spécialiser acquérant des niches du marché international à condition pourtant de préserver et ensuite d'améliorer sa compétitivité. Cela, ajouté aux tensions sur le franc suisse durant ces dernières années, oblige le maintien d'une certaine modération salariale.

En plus, l'analyse de la pertinence des théories des salaires d'efficience a été conduite pour une très courte période et avec des données d'ensemble du marché du travail suisse alors qu'il ne faut pas écarter à priori la coexistence sur le marché du travail de plusieurs types de régulation salariale différents.

## Annexe 1: Indicateurs de croissance, de chômage et des salaires entre 1990 et 1997

### A.: PIB nominal, réel et productivité du travail<sup>138</sup>

Année	PIB						Productivité du travail
	Nominal		Réel		Indice des prix		
	Mio FRS	En %	Mio FRS	En %	Chif. absolu	En %	En %
1990	313990	8,14	209395	2,30	149,95	5,71	-0,83
1991	331075	5,44	209335	-0,03	158,16	5,48	-1,19
1992	338765	2,32	208700	-0,30	162,32	2,63	1,29
1993	342850	1,21	207045	-0,79	165,59	2,01	-0,24
1994	351920	2,65	209565	1,22	167,93	1,41	1,43
1995	359935	2,28	211055	0,71	170,54	1,55	0,52
1996	364812	1,35	210823	-0,11	173,04	1,46	-0,40
1997	370522	1,56	214407	1,74	172,74	-0,74	1,96

Source: Harvey (1997), La Vie économique (12/1998), OFS (1998).

### B.: Population active occupée, chômage et places vacantes

Année	Population active occupée		Chômeurs complets	Taux de chômage	Places vacantes	Chômeurs longue durée
	En milliers	En %	Chif. absolu	En %	Chif. absolu	En %
1990	3821	3,16	15980	0,6	17261	7,43
1991	3866	1,18	35065	1,3	10549	6,01
1992	3805	-1,58	82429	2,5	8166	11,76
1993	3784	-0,55	163135	4,5	5743	11,76
1994	3776	-0,21	171038	4,7	5224	28,79
1995	3783	0,19	153316	4,2	5401	28,67
1996	3794	0,30	168630	4,7	5606	26,12
1997	3786	-0,20	188304	5,2	9438	30,51

Source: OFS (1998), OFIAMT (1997a), OFIAMT (1997b), OFDE(1998).

### C.: Indice des salaires nominaux et réels, taux d'inflation et appréciation du franc suisse<sup>139</sup>

Année	Indice des salaires				Taux d'inflation	Appréciation nominale FRS
	Nominaux		Réels			
	Chif. absolu	En %	Chif. absolu	En %	En %	En %
1990	85,8	5,1	99,1	-0,3	5,4	5,7
1991	92,7	6,9	100,0	0,9	5,9	-2,6
1992	97,4	4,7	100,7	0,7	4,0	-2,5
1993	100,0	2,6	100,0	-0,7	3,3	3,8
1994	101,5	1,5	100,5	0,5	0,9	5,8
1995	102,8	1,3	100,1	-0,5	1,8	5,4
1996	104,0	1,2	100,5	0,5	0,8	-1,7
1997	104,5	0,5	100,5	0,0	0,5	-

Source: OFS (1997a), OFS (1998), La Vie économique (2/1994), (12/1998)

<sup>138</sup> Pour productivité de travail, on se réfère à la productivité moyenne du travail calculée à travers le rapport entre le PIB réel et la population active occupée (calculs propres).

<sup>139</sup> Taux d'appréciation nominale du franc suisse en moyenne par année. L'appréciation est calculée en fonction de la valeur extérieure nominale du franc suisse par rapport à 15 importants partenaires commerciaux. (OFS (1998), p.332.

## Annexe 2: Taux de chômage par branche économique

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	Total	0,5	1,1	2,5	4,5	4,7	4,2	4,7
01-04	Agriculture, sylviculture	0,1	0,2	0,5	1	1,1	1	1,3
11-12	Energie, extraction minéraux	0,1	0,3	0,9	1,8	2,1	2	2,3
21-23	Aliment., boissons, tabac	0,7	1,2	2,2	3,4	3,7	3,4	3,5
24-25	Textile, habillement	0,9	2	4,2	7,2	7	5,6	6,4
26-27	Bois, meubles, papier	0,4	1,1	2,8	4,9	4,6	3,6	4,2
28	Arts graphiques	0,7	1,5	3,8	6,8	6,8	5,2	4,7
29-32	Cuir, chimie, plastique	0,6	1,5	3,3	4,8	4,3	3,5	3,8
33	Prod. Minéraux non métalliques	0,4	1	2,3	2,3	3,3	2,9	3,5
34	Métallurgie	0,6	1,6	4	4	6,6	5,2	5,6
35	Construction machines, véhicules	0,5	1,2	3	3	5,5	3,9	3,9
36	Constructions électriques	0,6	1,5	3,6	3,6	6	4,2	3,9
37	Horlogerie, bijouterie	1,2	3	4,9	4,9	6,8	5,4	6
41-42	Bâtiment, génie civil	0,4	1,1	3	5,6	5,2	4,4	5,8
51-56	Commerce	0,6	1,2	2,5	4,6	5	4,5	4,9
57	Restauration, hébergement	1,4	2,5	5,6	9,5	11,1	11,7	13,6
58	Réparation de biens	0,3	0,8	2,2	4,4	4,8	3,9	3,9
61-66	Transports, communication	0,3	0,6	1,4	2,4	2,4	2	2,3
71	Banques, sociétés financières	0,3	0,8	1,5	2,4	2,3	2,1	2
72	Assurances	0,3	0,7	1,6	2,9	3,1	2,5	2,2
73-76	Immobilier, crédit bail, consultation	0,7	1,5	3,3	5,7	6	5,7	6,4
81-82	Enseignement, recherche	0,3	0,5	0,9	1,9	2,2	2,2	2,1
83	Services de santé	0,4	0,6	1,3	2,3	2,5	2,5	2,6
91-93	Administration publique	0,3	0,6	1,4	2,5	2,8	3,8	4,6

Sources: OFIAMT (1997a), OFIAMT (1997b), OFDE (1998) .

## Annexe 3: L'évolution des salaires réels par branche économique

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997 <sup>a</sup>
	Total	-0,3	0,9	0,7	-0,7	0,5	-0,5	0,5	0,5
01-04	Agriculture, sylviculture	0,6	1	-0,2	-1	0,7	-0,8	-0,2	2,2
11-12	Energie, extraction minéraux	0,7	1,2	0,1	1,5	0,6	-0,4	-0,5	1,8
21-23	Aliment., boissons, tabac	-0,1	0,4	0,3	-0,8	0,4	-1,3	-0,3	1,4
24-25	Textile, habillement	-0,5	1,2	-0,8	-0,9	0,9	-0,4	1,3	-0,3
26-27	Bois, meubles, papier	-0,7	2,3	-0,6	-0,8	-0,2	0	1,1	0,1 ?
28	Arts graphiques	-0,4	1,2	0,3	-0,7	0,6	-1,1	0,3	(-) 0,1 ?
29-32	Cuir, chimie, plastique	-1,8	0,3	0,2	-0,9	2,9	-1	1,1	-0,3
33	Prod. Minéraux non métal.	1,3	2,9	0,1	-1,7	-0,6	1,8	-0,4	0,8
34	Métallurgie	0,2	0,4	0,3	-0,5	0,1	-0,6	1,1	0,4
35	Construction machines, véhicules	0	0,9	0,1	-0,4	0,5	-0,7	-0,9	0,6
36	Construction électrique, électron.	0,4	0,6	0,2	-0,7	1,5	-1,9	0,7	-0,1
37	Horlogerie, bijouterie	-0,6	0,5	0,3	-0,2	0,4	-0,2	1,9	0,2 ?
41-42	Bâtiment, génie civil	-0,2	1,8	0,6	-0,8	0,5	0	0,5	0,2
51-56	Commerce	-0,5	0,5	0,8	-0,9	0,3	-0,4	0,2	0,8 ?
57	Restauration, hébergement	-3,3	-0,9	0,8	-1,8	1	-0,1	0,3	-1
58	Réparation de biens	-1	0,4	0,6	-0,2	0,2	0,2	0,9	0,9 ?
61-66	Transports, communication	1,3	2,3	1,3	-0,5	0,2	-1,2	0,5	-0,5
71	Banques, sociétés financières	-1,3	0,3	1	0,8	0,1	1,2	0,8	3,2
72	Assurances	-1,9	0,2	2	-1,6	2,6	-0,2	2,3	4,6
73-76	Immobilier, crédit bail, consultation	0,6	0,3	-0,1	0	0,3	-1,4	0,9	3,9 ?
81-82	Enseignement, recherche	-1,6	-1,1	1,8	0,1	-1	0,1	-0,1	1 ?
83	Services de santé	0,1	3,2	0,8	-0,6	-0,1	0	-0,2	0,8
91-93	Administration publique	0,8	1,6	2,4	-1,6	0,2	0,2	-0,1	-0,5

a. La Nomenclature NGAE est remplacée par la nomenclature NOGA qui assure la comparabilité internationale. Les données qui présentent un point d'interrogation ne sont pas comparables aux données des années précédentes car la définition des branches est légèrement différente.

Sources: Revaz (1995), pp.43; OFS (1997a), pp.22; OFS (1998), pp.21

## Bibliographie

- AKERLOF, George A.: (1970), *The Market for „Lemons“: Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism*, in Quarterly Journal of Economics, vol.84, pp.488-500.
- AKERLOF, George A.: (1982), *Labour contracts as partial gift exchange*, éd. Akerlof et Yellen, „Efficiency Wage Models of Labour Market“, Cambridge University Press, 1986, pp.66-92.
- AKERLOF, George A.; YELLEN, Janet L.: (1986), *Introduction*, éd. Akerlof et Yellen, „Efficiency Wage Models of Labour Market“, Cambridge University Press, 1986, pp.1-21.
- AKERLOF, George A.; YELLEN, Janet L.: (1988), *Fairness and Unemployment*, in American Economic Review, vol.78, pp. 44-49.
- ARDENI, Pier Giorgio; BOITANI, Andrea; DELLI GATTI, Domenico; GALEGATI, Mauro: (1996), *La „nuova economia keynesiana“: risultati e problemi aperti*, éd. Messori M., „La Nuova Economia Keynesiana“, Il Mulino, Bologna, pp.49-144.
- ARENA, Richard; TORRE, Dominique: (1992), *Introduction*, dans „Keynes et les nouveaux Keynésiens“, pp. 4-38, PUF, Paris.
- ARTUS, Patrick; MUET, Pierre-Alain: (1995), *Théories du chômage*, Economica, Paris.
- BALL, Laurence; ROMER, David: (1990), *Real Rigidities and the Non-Neutrality of Money*, in Review of Economic Studies, vol.57(2), avril, pp.183-203.
- BARRERE, Alain: (1990), *Macroéconomie Keynésienne*, Dunod, Paris.
- BEAUD, Michel; DOSTALER, Gilles: (1993), *La pensée économiques depuis Keynes*, Seuil.
- BOUTELIER, Roman; BODMER, Christan: (1996), *La productivité sur la place économique suisse*, in Vie Economique, n°7 juillet, OFIAMT, pp.8-13.
- BROUSSEAU, Eric: (1993), *Les théories des contrats: une revue*, in Revue d'Economie Politique, n°1, janvier-février 1993, pp.1-82.
- BULOW, Jeremy I.; SUMMERS, Lawrence H.: (1986), *A Theory of Dual Labour Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment*, in Journal of Labour Economics, vol.4, pp.376-414.
- CAHUC, Pierre: (1993), *La nouvelle microéconomie*, Repères, La Découverte, Paris.
- CAHUC, Pierre: (1993b), *Les fondements théoriques*, dans „La persistance du chômage“, éd. Henin P.-Y., ch.I, Economica, Paris.
- CAHUC, Pierre; KEMPF, Hubert: (1993), *Le taux naturel de chômage: fortunes et infortunes d'un concept*, éd. Lavoie et Seccareccia, „Milton Friedman et son oeuvre“, pres. univ. Montréal.
- CAHUC, Pierre; ZYLBERBERG, André: (1995), *Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, De Boeck, Ouvertures Economiques, série Balises, Bruxelles.
- CAHUC, Pierre; ZYLBERBERG, André: (1994), *Que reste-t-il de la théorie d'efficience?*, in Revue Economique, vol.45 (33), pp.385-397.
- CAMBELL, Carl M.; KAMLANI, Kunal S.: (1997), *The reason for Wage Rigidity: Evidence from a survey of Firms*, in The Quarterly Journal of Economics, vol.CXII, august, pp.759-789.
- CARMICHAEL, Lorne H.: (1985), *Can Unemployment be Involuntary?: Comment*, in American Economic Review, vol.74, pp.1213-1214.
- CARTELIER, Jean: (1995), *L'économie de Keynes*, De Boeck, Ouvertures Economiques, série Balises, Bruxelles.
- CHRISTOFFEL, Jörg: (1995), *Improductive, l'économie suisse?*, in Vie Economique, n°8 août, OFIAMT, pp.36-41.
- CORRIRE DEL TICINO: (4-9-1997), pp.33; (26-8-1998), pp.4; (4-9-1998), pp.33; (6-10 1998), pp.37; (8-10 1998), pp.37; Lugano.
- CREDIT SUISSE GROUP: Medis Relations, 21 octobre 1997.
- CURTI, Monica: (1996), *Salaires stables face à un chômage croissant*, in Vie Economique, mai 1996, OFIAMT, Berne.
- DOERINGER P., PIORE M.: (1971), *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, D.C. Heath Massachusetts, Lexington Maas.
- FAVEREAU, Olivier: (1989), *Marchés internes, marchés externes*, in Revue Economique, mars, pp.273-328.
- FREYSSINET, Jacques: (1994), *Le chômage*, La Découverte, Paris.
- GAZIER, Bernard: (1992), *Economie du travail et de l'emploi*, Précis Dalloz.
- GORDON, Donald F.: (1974) *A Neo-Classical Theory of Keynesian Unemployment*, in Economy Inquiry, 12(4), décembre, pp.431-459.
- GORDON, Robert G.: (1990), *What in New Keynesian economics?*, in Journal of Economic Literature, vol.XXVIII, septembre, pp.1115-1171.
- GREENWALD, Bruce: (1986), *Adverse Selection in the Labour Market*, in Review of Economic Studies, vol.LII, pp.325-347.

- GREENWALD, Bruce; STIGLITZ, Joseph E.: (1988), *Keynésiens, Nouveaux Keynésiens et Nouvelle Economie Keynésienne*, éd. Arena et Torre, „Keynes et les nouveaux Keynésiens“, pp.169-191, PUF, Paris, 1992.
- HARVEY, Mara: (1997), *Croissance économique, emploi et salaires en Suisse (1960-1996)*, Working Papers, Faculté des sciences économiques et sociales, Université de Fribourg.
- HENIN, Pierre-Yves: (1993), *La persistance du chômage*, Economica, Paris.
- HOANG-NGOC, Liem: (1996,a), *Salaires et emploi, une critique de la pensée unique*, Alternatives économiques, Syros, Paris.
- HOANG-NGOC, Liem: (1996,b), *Le classicisme des nouvelles théories keynésiennes du chômage d'équilibre*, in *Economie et Société*, Série AB, n°19, novembre-décembre 1996, pp.5-45.
- KAPPEL, Rolf; LANDMANN, Oliver: (1997), *La Suisse dans un monde en mutation*, Editions Universitaires Fribourg, Fribourg.
- KATZ, Lawrence F.: (1986), *Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation*, in NBER *Macroeconomics Annual*, National Bureau of Economic Research, MIT Press, pp.235-276.
- KATZ, Lawrence F.: (1988), *Some Recent Developments in Labour Economics and Their Implications for Macroeconomics*, in *Journal of Money, Credit and Banking*, vol 20, august, pp.507-526.
- KEYNES, John Maynard: (1936), *Théorie générale de l'emploi de l'intérêt et de la monnaie*, trad. franç. par J. de Largentaye, éd.1969, Bibliothèque scientifique Payot, Paris.
- KRUEGER, Alan B.; SUMMERS, Lawrence H.: (1988), *Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure*, in *Econometrica*, vol.56, pp.259-293.
- LAMBELET, Jean-Christian: (1993), *L'économie suisse*, Economica, Paris.
- LAYARD, Richard; NICKELL, Stephan; JACKMAN, Richard: (1991), *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- LAZEAR, Edward P.: (1984), *Incentives and Wage Rigidity*, in *American Economic Review*, vol.74, n°2, pp.339-344.
- LAZEAR, Edward P.; ROSEN, Sherwin: (1981), *Rank-Order Tournaments as Optimal Labour Contracts*, in *Journal of Political Economy*, vol.89, pp.841-864.
- LEIBENSTEIN, Harvey: (1957), *The Theory of Underemployment in densely populated Backward Areas*, dans „Economic Backwardness and Economic Growth“, Wiley, New York.
- LONGHI, Christian: (1992), *Les salaires d'efficience vers une théorie (keynésienne du chômage involontaire?)*, éd. Arena et Torre, „Keynes et les nouveaux Keynésiens“, PUF, Paris.
- LUCIFORA, Claudio: (1990), *Le teorie del salario di efficienza*, Giuffrè Editore, Milano.
- MALCOMSON, James M.: (1981), *Unemployment and Efficiency Wage Hypothesis*, in *Economic Journal*, vol.91, n°364, pp.848-866.
- MANKIW, Gregory N.: (1985), *Small menu Costs and Large Business Cycles: A Macroeconomic Model of Monopoly*, in *Quarterly Journal of Economics*, mai.
- MANKIW, Gregory N.; ROMER, David: (1991), *Introduction*, éd. Mankiw et Romer, „New Keynesian Economics“, vol. 1-2, MIT Press, (1995), pp. 1-27.
- MCDONALDS, Ian M.; SOLOW, Robert M.: (1985), *Wages and Employment in a Segmented Labour Market*, in *Quarterly Journal of Economics*, vol.C, pp.115-1141.
- MESSORI, Marcello: (1996), *Introduzione*, éd. Messori, „La Nuova Economia Keynesiana“, pp. 9-45, Il Mulino, Bologna.
- NASH, John M.: (1951), *Non co-operative Games*, in *Annales of Mathematics*, 54, pp. 289-295.
- OCDE: (1993, 1995, 1997a), *Etudes Economiques de l'OCDE, Suisse*, Paris.
- OCDE: (1996a), *OCDE Economic Surveys*, Switzerland, Paris.
- OCDE: (1994), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi*, Partie I et II, Paris.
- OCDE: (1996b, 1997b, 1998), *Perspectives de l'emploi*, juillet, Paris.
- OFIAMT: (1997a), *La situation sur le marché du travail en août 1997*, Documentation de presse, 19 septembre, Office Fédérale de l'industrie, des arts et du travail, Berne.
- OFIAMT: (1997b), *Registrierte Arbeitslose: Übersichtstabellen, 1990-1996*, Documentation de presse, 20 janvier, Office Fédérale de l'industrie, des arts et du travail, Berne.
- OFDE: (1998), *La situation sur le marché du travail en novembre 1998*, Documentation de presse, 22 décembre, Office Fédérale du développement économique et de l'emploi, Berne.
- OFS: (1990, 1995, 1996a, 1997a, 1998a), *Annuaire Statistique de la Suisse*, Office Fédérale de la Statistique, Zürich
- OFS: (1992), *Séries longues des comptes nationaux de la Suisse*, Office Fédérale de la Statistique, Berne.
- OFS: (1996b, 1997b), *Evolution des salaires (1996, 1997)*, Office Fédérale de la Statistique, Berne.
- OFS: (1996c), *ESS, L'enquête suisse sur la structure des salaires 1994*, Office Fédérale de la Statistique, Berne.
- OFS: (1998b), *Les inégalités sociales d'emploi et de revenu en Suisse*, Office Fédérale de la Statistique, Berne.
- OFS: (1998c), *ESPA, L'enquête suisse sur la population active*, Office Fédérale de la Statistique, Berne.
- Organisation patronale des banques en Suisse, Association suisse des employés de banque, Société suisse des employés de commerce: (1996), *Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire*.
- PERROT, Anne: (1992), *Les nouvelles théories du marché du travail*, Repères, La Découverte, Paris.

- PERROT, Anne; ZYLBERBERG, André: (1989), *Salaire d'efficiency et dualisme du marché du travail*, in Revue Economique, vol. I, janvier, pp.5-20.
- PIORE, M.: (1983), *Labour Market Segmentation: to what paradigm does it belong?*, in American Economic Review, vol.73, mai, pp. 249-253.
- POTESTIO, Paola : (1996), *Rigidità di prezzi e salari nella „nuova macroeconomia keynesiana“: valutazioni dal lato del mercato*, éd. Messori, „La Nuova Economia Keynesiana“, pp. 311-329, Il Mulino, Bologna.
- REVAZ, Florian: (1993), *Progression des salaires réels en 1992*, in Vie Economique, n°4 avril, OFIAMT, pp.55-57.
- REVAZ, Florian: (1994), *Recul des salaires réels en 1993*, in Vie Economique, n°4, avril, OFIAMT, pp.47-50.
- REVAZ, Florian: (1995), *Evolution des salaires en 1994*, in Vie Economique, n°6 juin, OFIAMT, pp.40-44.
- REYNAUD, Bénédicte: (1994), *Les théories du salaire*, La Découverte, Paris.
- RODANO, Giorgio: (1996), *Un commento*, éd. Messori, „La Nuova Economia Keynesiana“, pp.145-150, Il Mulino, Bologna.
- ROMER D.: (1993), *La nouvelle synthèse keynésienne*, in Problèmes Economiques, n°2348, novembre, pp.19-23, repris de „The New Keynesian Synthesis“, apparu dans *The Journal of Economic Perspectives*, hiver 1993.
- ROSS, S.: (1973), *The economic theory of agency: the principal's problem*, in American Economic Review, vol.63(2), mai, pp. 134-139.
- ROUZAUD, Catherine: (1986), *Approches théoriques récentes du chômage imputable à l'absence d'ajustement du salaire*, in Economie Appliquée, tome XXXIX, n°4 avril, pp.793-817.
- SABY, Bernard; SABY, Dominique: (1991), *Les grandes théories économiques*, Dunod.
- SALANIÉ, Bertrand (1995), *Incitations et théorie des contrats*, Les nouvelles théories économiques, in Cahiers Français, n°272, juillet-septembre, pp.3-11.
- SALOP, Steve C.: (1979), *A Model of Natural Rate of Unemployment*, „Efficiency Wage Models of Labour Market“, éd. Akerlof et Yellen, Cambridge University Press, 1986, pp. 93-101.
- SARTORIS, Federica: (1999), *La Rigidité des Salaires Réels. L'apport des théories néokeynésiennes et leur intérêt pour l'économie suisse*, mémoire de licence en politique économique, Prof. Friboulet, Université de Fribourg.
- SCHÖNENBERGER, Alain; ZARIN-NAJADAN, Milad: (1994), *L'économie suisse*, coll. Que sais-je?, PUF, Paris.
- SHAPIRO, Carl; STIGLITZ, Joseph E.: (1984), *Equilibrium unemployment as a Worker Discipline Device*, éd. Akerlof et Yellen, „Efficiency Wage Models of Labour Market“, Cambridge University Press, 1986, pp.433-444.
- SNOWDON, Brian; VANE, Howard; WYNARCZYK, Peter: (1997), *La pensée économique moderne*, Ediscience international, Paris.
- SOLOW, Robert M.: (1979), *Another possible source of wage stickiness*, éd. Akerlof et Yellen, „Efficiency Wage Models of the Labour Market“, Cambridge University Press, 1986.
- SOLOW, Robert M.: (1980), *On Theories of Unemployment*, in American Economic Review, vol.70, n°1, pp.1-11.
- STAUFFER, Phillippe: (1998), *Les comptes nationaux de la Suisse en 1997*, in Vie Economique, n°10 octobre, OFIAMT, pp.62-66.
- STERDYNIK, Henri; LE BIHAN, Hervé; COUR, Philippe, DELESSY, Henri: (1997), *Le taux de chômage d'équilibre anciennes et nouvelles approches*, in Revue de l'OFCE, Observations et diagnostics économiques, n°60, janvier, pp.341-377.
- STIGLITZ, Joseph E.: (1984), *Price Rigidities and Market Structure*, in American Economic Review, 74, n°2, may, pp.350-356.
- STIGLITZ, Joseph E.: (1985), *Equilibrium Wage Distribution*, in Economic Journal, vol.95, pp. 505-618.
- STIGLITZ, Joseph E.: (1987), *The Causes and Consequences of the Dependence on Quality on Price*, in Journal of Economic Literature, vol.XXV, march, pp.1-48.
- STIGLITZ, Joseph E.; WEISS, Andrew: (1981), *Credit Rationing and Markets with Imperfect Information*, in American Economic Review, vol.71, juin, pp.393-411.
- SUMMERS, Lawrence H.: (1988), *Relative Wages, Efficiency Wages, and Keynesian Unemployment*, in American Economic Review, Papers and Proceeding, vol.78, pp.383-395.
- TOBIN, James: (1993), *Price Flexibility and Output Stability: An Old Keynesian View*, in Journal of Economic Perspectives, vol.7, n°1, pp.45-65.
- TOGATI, Teodoro Dario: (1996), *Il programma di ricerca di Stiglitz: riflessioni critiche*, éd. Messori, „La Nuova Economia Keynesiana“, pp. 291-310, Il Mulino, Bologna.
- VIE ECONOMIQUE: (5 - 1994), (12- 1998), *Marché du travail*, OFIAMT, Berne.
- WEISS, Andrew: (1980), *Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages*, éd. Akerlof et Yellen, „Efficiency Wage Models of Labour Market“, CUP, 1986, pp.102-114.
- WEISS, Andrew: (1991), *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion*, Clarendon Press, Oxford.
- WIESENDANGER MARTINOVITS, Marianne: (1995), *Accords salariaux conclus pour 1995 dans les domaines couverts par une convention collective de travail*, in Vie Economique, n°6, juin, OFIAMT, pp.45-49.

- YELLEN, Janet L.: (1984), *Efficiency Wage Models of Unemployment*, in American Economic Review, vol.74, n°2, may, pp.200-205.
- ZENOU, Yves: (1996), *La théorie du salaire d'efficience: de nouveaux fondements microéconomiques dans la détermination des salaires et du chômage*, éd. Ballot G., „Les marchés internes du travail: de la microéconomie à la macroéconomie“, pp.205-271, PUF, Paris.