

L'approche du chômage d'équilibre dans le cadre du Modèle WS-PS

Amina ABBES *

amina_abbes26@yahoo.fr

... الملخص:

هذه الورقة البحثية تهدف إلى تسليط الضوء على ظهور توافق في الآراء بشأن سياسات التوظيف الأخيرة والمناهج الجديدة التي تتجاوز إلى حد كبير الفجوة التقليدية بين المدرستين لكلاسيكية والكيينزية، للتحرك نحو مفهوم البطالة التوازنية في نموذج WS-PS أين بدأ يظهر ما أطلق عليه كينز المسلمة الجديدة للاقتصاد الكلاسيكي.

... الكلمات المفتاحية: البطالة الطبيعية ، WS-PS ، كفاءة الأجور، مساومات الأجور، NAIRU.

معلومات عن المقال

تاريخ وصول المقال

2014/02/21

تاريخ قبول المقال

2014/06/05

JEL Codes :

J21, J31, J64,
E24.

... Résumé

Ce papier a pour objectif de mettre en évidence l'émergence d'un consensus autour des récentes politiques de l'emploi et de nouvelles approches qui dépassent en grande partie le clivage traditionnel entre Classiques et keynésiens, afin de s'orienter vers le concept du chômage d'équilibre dans le cadre du modèle WS-PS où apparait ce que Keynes appelait le second postulat de l'économie classique.

... Mots clés : Chômage d'équilibre, WS-PS, salaire d'efficience, négociations salariales, NAIRU.

JEFR © 2014 Tous droits réservés

* Maître assistante, Faculté des sciences économiques, commerciales et sciences de gestion.
Université de Djilali Liabes Sidi Bel Abbès.

Introduction:

Depuis les trente glorieuses et les crises pétrolières des années soixante-dix, le chômage est devenu le problème fondamental des politiques économiques, d'où, différentes théories ont tenté de l'expliquer.

Les niveaux d'emploi et de chômage sont fixés par l'équilibre de l'offre et de la demande sur le marché du travail, ce dernier est une pompe aspirante et refoulant de population active et non active, car il y a d'un côté des gens qui entrent sur ce marché pour la première fois après avoir fini leurs études, ou pour une reprise d'activité après une période d'interruption, et de l'autre des personnes qui quittent le marché du travail à cause d'un départ à la retraite ou une suspension de leur activité.¹

Donc le chômage est la résultante de ces mouvements, car si le nombre d'emplois créés est plus important que l'augmentation de la population active, le chômage aura tendance à diminuer et inversement.

Or, Le champ des analyses économiques du chômage a longtemps été structuré par l'opposition entre « Classiques » et « Keynésiens » c'est-à-dire du concept du chômage volontaire face au chômage involontaire. Mais depuis les années 1970, des renouvellements théoriques, ont permis de dépasser en grande partie ce clivage traditionnel.

Ainsi, le but de notre modeste travail est d'essayer de présenter les grandes lignes de ces nouvelles orientations qui ont débouché sur le concept de « chômage d'équilibre », au centre du modèle WS-PS.

I/ Quelques approches récentes du marché du travail :

Avant d'évoquer le modèle WS-PS, et afin de mieux le comprendre, nous devons d'abord passer par quelques approches récentes du marché du travail tel que la théorie de négociation salariale et celle du salaire d'efficience.

a/ la théorie du salaire d'efficience :

Cette théorie focalise sur l'asymétrie de l'information qui peut exister entre l'entreprise et son salarié ; d'un côté le salarié afin d'offrir du travail il a dû abandonner du temps de loisir, ce qui le pousse à ne pas fournir l'effort maximum au travail. De l'autre côté, l'idée de l'entreprise est de proposer un salaire supérieur à celui que le salarié peut trouver ailleurs, pour inciter ce dernier à fournir l'effort maximum.

Par conséquent, le salarié prend conscience qu'il ne pourra pas toucher le supplément de salaire qu'il a par rapport aux salariés des autres entreprises ne pratiquant pas le salaire d'efficiency, s'il perd son travail, et il sera donc contraint de fournir l'effort requis par l'entreprise.²

Toutefois cette théorie a des retombées négatives sur le marché du travail car si elle est pratiquée par un nombre important d'entreprises afin de motiver leurs salariés, le niveau du salaire d'équilibre va augmenter engendrant un chômage involontaire, parce qu'il existe en réalité des chômeurs prêts à travailler pour un salaire inférieur à celui qui est pratiqué mais cela n'est pas faisable par l'entreprise par crainte qu'une fois embauchés ils ne fourniront pas l'effort requis. On voit donc qu'il y a un supplément de salaire au détriment d'emploi.

Inversement, le taux de chômage influence également le niveau des salaires : quand le chômage est faible les travailleurs n'ont pas peur de démissionner dans la mesure où ils retrouveront facilement un travail, donc on déduit une relation négative entre les salaires et le taux de chômage.

Afin de mieux comprendre cette théorie on va essayer de l'illustrer par le modèle suivant :

Soit une économie dans laquelle plusieurs entreprises produisent le même bien, chaque travailleur produit un travail et reçoit un salaire w , l'utilité qu'il retire de ce salaire est $w - e$ (e présente le coût de l'effort demandé en contrepartie du salaire). Les emplois sont détruits à un taux exogène q , p est un facteur d'actualisation, les chômeurs perçoivent une allocation chômage w_u , la probabilité qu'un chômeur retrouve un emploi est a .

v_e est l'espérance d'utilité d'un salarié percevant un salaire w :

$$V_e = w - e + \rho(qV_u + (1-q)V_e)$$

v_u est l'espérance d'utilité d'un chômeur :

$$V_u = w_u + \rho(aV_e + (1-a)V_u)$$

Les travailleurs au sein de l'entreprise peuvent fournir un effort nul ($e = 0$) sans que l'entreprise le sache, donc l'utilité qu'ils perçoivent est w et non $w - e$, mais il existe une probabilité d qu'ils soient détectés par l'entreprise et une fois détectés ils reçoivent leur solde tout compte et se retrouvent au chômage.

Donc le but de l'employeur est de fournir un salaire qui incite le travailleur à faire un effort e , par conséquent, il doit proposer un salaire élevé qui assure au salarié qui fournit l'effort une espérance d'utilité supérieure à celle d'un chômeur :

$$V_e = V_u + \frac{e}{\rho d(1-q)}$$

Autrement dit, l'employeur n'a aucun intérêt à embaucher des chômeurs qui acceptent des salaires plus faibles, donc on est bien en présence du chômage involontaire, ainsi le salaire d'efficience est nettement supérieur au salaire d'équilibre :

$$w^* = e + w_u + e \frac{\left(1 - \rho \left(1 - \frac{q}{u}\right)\right)}{\rho d(1-q)}$$

b/ la théorie de négociation salariale :

En fait, tout comme la théorie du salaire d'efficience, la détermination des salaires dépend à la fois de la nature d'emploi ainsi qu'aux conditions du marché du travail.

Cette théorie part du constat que la majorité des contrats de travail sont négociés entre les syndicats et le patronat ; d'un côté l'action syndicale vise à élever les salaires au-dessus du salaire d'équilibre existant dans le marché du travail, de l'autre, les entreprises qui négocient avec les syndicats se permettent en contrepartie de conserver la quantité de travail demandé.

Autrement dit, toute hausse de salaire au-dessus de l'équilibre va se traduire par une demande de travail inférieure de la part des entreprises.

D'autre part, le pouvoir de négociation d'un travailleur dépend aussi des conditions du marché du travail car quand le taux de chômage est bas cela ne laisse pas trop le choix aux entreprises de trouver de bons remplaçants quant aux travailleurs ils ont plus le choix de trouver un autre emploi et se trouvent avec un pouvoir de négociation fort leur permettant d'obtenir de plus hauts salaires, ce qui laisse apparaître la relation négative entre les salaires et le taux de chômage.³

Cette théorie de négociation salariale est bien démontrée auparavant dans le modèle de LINDBECK et SNOWER (1986) qui a expliqué que si l'action syndicale est bénéfique pour les travailleurs au sein de l'entreprise (insiders), elle se fait au détriment des chômeurs (outsiders), car plus le

pouvoir syndical permet des augmentations de salaire et plus l'emploi se dégrade.

Dans ce cadre d'analyse, le phénomène **d'hystérèse**⁴ apparaît par le fait que la négociation des syndicats pour défendre les intérêts des insiders par un salaire plus élevé, va pousser l'employeur à réviser à la baisse ses effectifs employés dans le futur.

A fur et à mesure de ces pratiques, une relation causale va se forger entre le taux de chômage d'une période donnée et celui de la période suivante créant ainsi un prolongement du chômage dépassant la conjoncture afin de toucher à la structure même du marché du travail.

Afin de mieux comprendre cette théorie on va essayer de présenter le modèle de négociation salariale appelé aussi « droit à gérer » de **Nickell et Andrews (1983)**, par l'illustration de quelques équations, en suivant les hypothèses suivantes :

- L'objectif des syndicats est d'obtenir le niveau du salaire le plus élevé.
- L'objectif de l'entreprise est d'obtenir le profit le plus élevé possible en conservant la possibilité d'ajuster l'emploi.

Soit V_s la somme des utilités des travailleurs d'une entreprise, où L , N , V_e , V_u sont respectivement le niveau d'emploi, la population active, l'utilité d'un travailleur et l'utilité d'un chômeur.

$$V_s = LV_e + (N - L)V_u$$

La technologie de l'entreprise est la suivante, où Y est le niveau de production

$$Y = \frac{AL^\alpha}{\alpha} \quad \text{avec } \alpha \in]0,1[$$

π est Le profit de l'entreprise qui paye un salaire W

$$\pi = Y - WL$$

La demande de travail et le profit optimal en fonction du taux de salaire W donnent : $I/(1-\alpha)$ représente l'élasticité de la demande de travail par rapport au salaire.

$$L(w) = \left(\frac{A}{w} \right)^{\frac{1}{1-\alpha}}$$

$$\pi(w) = \left(\frac{1-\alpha}{\alpha} \right) A^{\frac{1}{1-\alpha}} w^{-\frac{\alpha}{1-\alpha}}$$

Pour obtenir le résultat de la négociation, le produit pondéré des gains des partenaires sociaux est maximisé par rapport au salaire w , concernant les gains de l'entreprise, ces derniers correspondent au profit, quand au syndicats, leurs gains correspondent à la différence entre l'espérance d'utilité des salariés V_e et des chômeurs V_u . (En sachant que γ est le pouvoir de négociation des syndicats).

$$\underset{w}{\text{Max}} (L(w)(V_e - V_u))^\gamma (\pi(w))^{1-\gamma}$$

Par conséquent, le niveau du salaire obtenu grâce à la négociation est supérieur au celui de concurrence :

$$w^* = \frac{e + w_u}{1 - \gamma \left(1 - \rho \left(1 - \frac{q}{u} \right) \right)}$$

2/ Le modèle WS-PS :

Le modèle WS-PS apparait en 1986 dans les écritures de Layard et Nickell, dans lesquelles il apparait comme un modèle d'équilibre général où le chômage s'explique à la fois par l'offre et par la demande, par l'introduction d'hypothèses de concurrence imparfaite sur le marché du travail et sur le marché des biens.

Comme son nom l'indique, le modèle WS-PS est composé de deux courbes distinctes : la courbe WS et la courbe PS ayant toutes les deux des relations entre salaire réel et taux de chômage.⁵

2-1/ la courbe WS (wage setting ou wage shedule relation) :

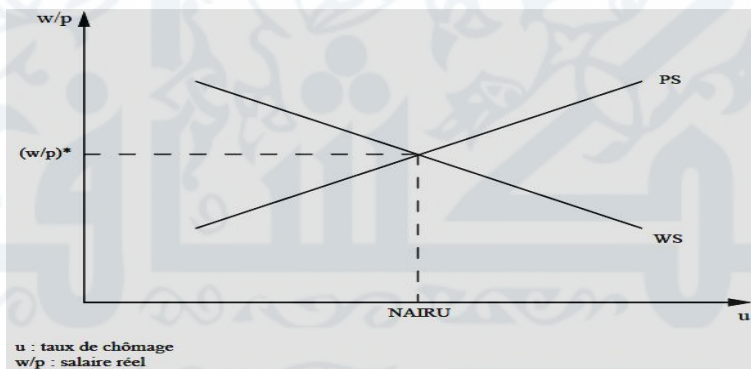
la courbe de formation des salaires WS est une courbe de quasi-offre de travail et aboutit à une relation décroissante entre salaire réel et taux de chômage, cette relation décroissante trouve toute son

explication dans les deux théories expliquées là-dessus : celle de négociation salariale et du salaire d'efficiencia, car la détermination des salaires induit une relation négative entre les salaires réels et le taux de chômage ; plus le chômage est fort, moins les travailleurs ont de pouvoir de négociation, et donc plus les salaires sont faibles. Cette relation décroissante entre les salaires et le chômage est représentée sur la figure 01 par la courbe décroissante WS.

2-2/ la courbe PS (price setting ou price shedule relation) :

La courbe de formation des prix PS est une courbe de quasi-demande de travail et aboutit à une relation croissante entre salaire réel et taux de chômage. Cette relation trouve son explication dans un contexte de concurrence monopolistique sur le marché des biens du fait que la productivité marginale du travail diminue lorsque la quantité de travail employée augmente, donc pour maximiser le profit et fixer des salaires réels plus élevés et compatibles avec ce niveau de profit, on doit utiliser moins de travail et donc le chômage sera plus important, autrement dit, le salaire réel augmente avec le chômage en raison de l'hypothèse de la productivité marginale décroissante. Cette relation croissante entre les salaires et le chômage est représentée sur la figure suivante par la courbe croissante PS.

Figure 01 : le modèle ws-ps



Source :Liem Hoang-Ngoc, rigidités salariale et chômage, colloque du CEMF-LATEC DIJON 2002, p18.

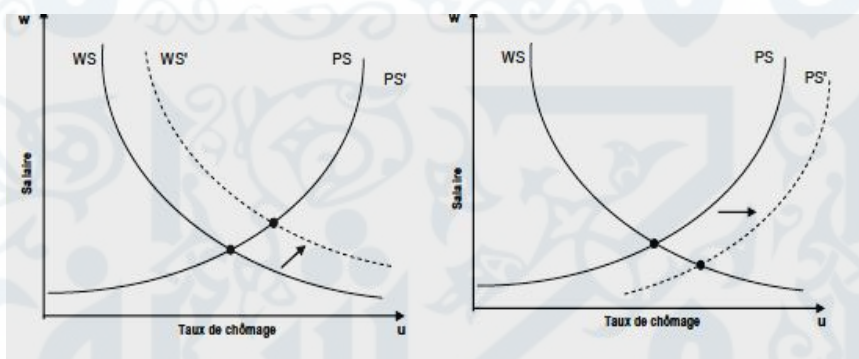
L'équilibre sur le marché du travail est traduit par l'égalité du salaire réel déterminé lors des négociations salariales (WS) avec le salaire découlant du processus de détermination des prix (PS) d'où à

l'intersection des deux courbes on obtient le salaire réel et le taux de chômage d'équilibre correspondant à l'équilibre global de l'économie.

Ce taux de chômage d'équilibre varie positivement avec les allocations chômage, le pouvoir de négociation et les cotisations sociales patronales ainsi que le taux de marge des entreprises ; autrement dit si les syndicats renforcent leur pouvoir de négociation ou s'il y a une politique qui augmente les gains de chômeurs, dans les deux cas la courbe WS se déplace vers le haut engendrant une augmentation du taux de chômage d'équilibre.(figure 02à gauche)

La courbe PS aussi se déplace vers le bas engendrant une augmentation du taux de chômage d'équilibre et une baisse des salaires réels si les entreprises augmentent leurs taux de marge mais aussi dans le cas d'une augmentation des cotisations sociales patronales ou tout autre prélèvement payé par les employeurs. (figure 02 à droite)

Figure 02 :Effet de politique économique sur le chômage d'équilibre



Source :Gilles Koléda ,introduction à l'analyse économique, école centrale de paris, 2008, p17.

L'illustration mathématique des deux courbes WS –PS nous permet d'y voir plus claire ; Sachant que le niveau du salaire réel w/p dépend de plusieurs facteurs tels : le salaire de réservation⁶ $(w/p)^R$, le niveau de chômage U , les prélèvements fiscaux et sociaux T^S ainsi que d'autres facteurs influençant la formation des salaires F^S . Par la suite, la relation WS s'écrit :

$$\frac{w}{p} = \left(\frac{w}{p} \right)^R + F_s + T_s - aU$$

D'un autre côté, les prix dépendent aussi de plusieurs facteurs comme les marges des entreprises m , le niveau de la productivité du travail π , les prélèvements supportés par les entreprises T ainsi que d'autres facteurs influençant les prix F_p . la relation PS s'écrit :

$$p = w - \pi + m + F_p + T_e + bU$$

Par déduction, la valeur du taux de chômage d'équilibre venant des deux équations s'écrit :

$$U = \frac{\left(\frac{w}{p}\right)^R - \pi + F_s + T_s + F_e + T_e + m}{a - b}$$

Cependant, l'expression du **taux de chômage d'équilibre** peut être associée à un grand nombre de concepts tels: chômage structurel, naturel, frictionnel ou encore NAIRU.⁷

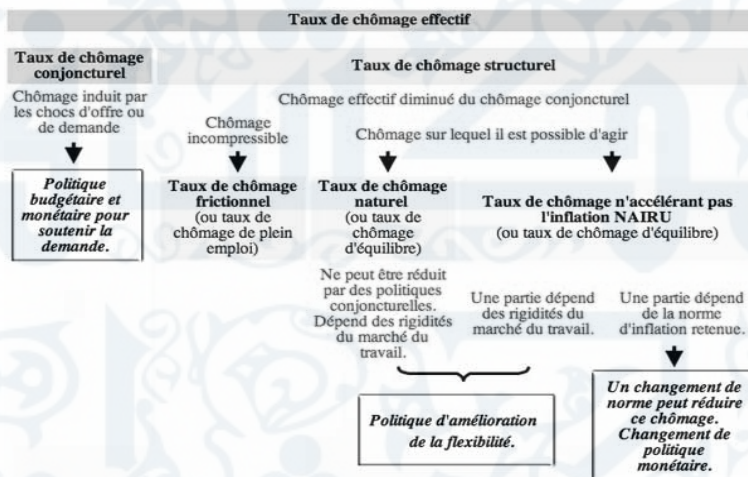
Concernant le taux de chômage structurel, ce dernier est défini comme étant le taux de chômage qui existe en l'absence de chocs conjoncturels, il correspond entièrement au fonctionnement et à l'équilibre du marché du travail d'où sa qualification de taux de chômage d'équilibre, ou parfois aussi taux de chômage naturel.

Le taux de chômage structurel intègre aussi le taux de chômage frictionnel puisque ce dernier dépend des processus de recherche d'emploi et de la mobilité géographique des offreurs et demandeurs d'emploi.⁸

Une deuxième explication est évoquée dans l'expression du taux de chômage structurel, mais cette fois ci il s'agit d'un équilibre au sens d'arbitrage entre chômage et inflation dans la mesure qu'on peut diminuer le chômage sans réformer les structures du marché du travail mais simplement en modifiant la norme d'inflation. Ce genre de chômage d'équilibre est le NAIRU (non accelerating inflation rate of unemployment) c'est-à-dire le taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation comme le montre le graphique suivant.

Figure 03 : Les différentes formes du chômage





Source : David Begg, Stanley Fisher, Rudiger Dornbusch, Macroéconomie, Dunod, 2002, pages 190 et 191.

Cependant, la question qui reste posée est la suivante : est-ce qu'il s'agit toujours d'un chômage d'équilibre de nature involontaire ou cela a-t-il changé durant les dernières années.

3/ Le retour du chômage volontaire :

Le début des années deux mille a été marqué par de nouvelles préoccupations des gouvernements concernant des problèmes d'incitation à l'activité face aux allocations chômage ou minima sociaux existants ; autrement dit, les individus refuseraient de travailler devant des revenus de remplacement car ils arbitrent de manière rationnelle entre travail et loisir, surtout quand ces revenus alternatifs sont trop importants comparés aux salaires qu'ils peuvent toucher en travaillant, ce qui engendre un grand risque de tomber dans ce qu'on appelle une trappe à chômage.

Cependant, afin d'éviter cette trappe à chômage, les gouvernements ont décidé de prendre de nouvelles mesures de réforme du système d'indemnisation du chômage afin de conditionner la perception des allocations à la recherche effective d'un emploi et d'appliquer des sanctions en cas de refus de reprendre un emploi.

Conclusion :

Ainsi, ces éléments nous évoquent une certaine évolution dans l'analyse du chômage qui se déplace peu à peu du concept du chômage involontaire vers le chômage volontaire puisque les individus sont en mesure de refuser des

emplois car la rémunération associée ne leur procurerait pas un gain suffisant, ainsi dans le modèle WS-PS le chômage ne paraît pas keynésien mais bien classique par son aspect volontaire et ressemble de plus près au chômage que Pigou décrivait insensible à une relance par la demande, mais plutôt par une baisse des allocations chômage ou une diminution du pouvoir syndical.⁹

Autrement dit, bien que le modèle WS-PS soit une étude fournie par les keynésiens, il marque une étonnante réconciliation entre ces derniers et les classiques. le chômage dans le modèle WS-PS n'est pas keynésien mais plutôt classique par son aspect volontaire et les mêmes propriétés qu'il partage avec le taux de chômage que Pigou expliquait.

Références:

- 1 **J.Claude.Prager**, *la politique économique aujourd'hui*, Ellipses Edition, Paris 2002, p 175.
- 2 **Raymond Barre, Frédéric Teulon**, *Economie politique*, PUF,1997, p 294.
- 3 **Christian Biales**, *le marché du travail : un panorama des théories économiques*, de l'orthodoxie aux hétérodoxies, document de travail, 2006, <http://www.christian-biales.net> , p17-18.
- 4 Contrairement à la persistance du chômage, (qui désigne le fait qu'après une anomalie visant le marché d'emploi, le chômage effectif revient que très lentement vers le chômage d'équilibre) le concept d'hystérèse consiste à ce que le chômage d'équilibre après un choc tend à augmenter avec le chômage effectif, une fois il a augmenté n'a que très peu tendance à revenir à son niveau inférieur.
- 5 **Henri Sterdyniak, Hervé Le Bihan, Philippine Cour, Henri Delessy**, *Le taux de chômage d'équilibre, anciennes et nouvelles approches*, Revue de L'OFCE n° 60, janvier 1997, p 164.
- 6 Le salaire de réservation est le salaire pour lequel les travailleurs préfèrent travailler à un emploi donné plutôt que de rester au chômage pour en trouver un autre.
- 7 **Pascal Salin**, *Macroéconomie*, presses universitaire de France, Paris, 1991,p337
- 8 **Michelle.De.Mourgues**, *Macroéconomie monétaire*, Economica, 2000, p 428.
- 9 **Christine Erhel et Hélène Zajelda**, « Que reste t'il de la théorie du chômage de keynes ? »,L'actualité économique, vol. 79 n° 1-2, 2003, p 172.