

LES LIMITES DE LA THEORIE DU SALAIRE D'EFFICIENCE

La théorie du salaire d'efficience, développée par les "nouveaux keynésiens", s'inscrit dans un programme de recherche dont le but est d'expliquer le chômage "involontaire" dans le cadre de "l'équilibre général". Ces travaux constituent donc une tentative de synthèse des analyses néo-classique et keynésienne dans le domaine de l'emploi. En effet, les auteurs se placent dans le cadre analytique walrasien, mais ils intègrent un concept keynésien pour compléter leurs modèles.

Afin d'atteindre leur objectif, les théoriciens du salaire d'efficience formulent deux propositions sur lesquelles se fonde leur raisonnement: 1° la relation supposée croissante entre le taux de salaire et la productivité des salariés, 2° la détermination du taux de salaire en dehors du marché.

Nous allons démontrer que ces propositions sont incompatibles avec l'équilibre général. D'une part, ce n'est pas la détermination du taux de salaire qui détermine la productivité marginale des services producteurs. D'autre part, le taux de salaire n'étant connu qu'à l'équilibre dans le modèle walrasien, les entrepreneurs ne peuvent pas modifier ce taux.

Or, l'on ne peut pas à la fois se placer dans un cadre théorique et ne pas en respecter ses fondements. Autrement dit, la théorie du salaire d'efficience repose sur un raisonnement incohérent ce qui signifie qu'elle n'apporte rien à l'analyse économique. Et plus généralement, il apparaît que l'on ne peut pas unifier les théories néo-classique et keynésienne dont les fondements sont profondément distincts. Alors que l'équilibre général est fondé sur une économie d'échange, le système keynésien repose sur une économie monétaire de production où le produit est mesuré dès la production par la somme des rémunérations monétaires des services producteurs. Il en résulte que toute tentative de synthèse des théories néo-classique et keynésienne dans le domaine de l'emploi est vouée à l'échec.

Mots clés: salaire d'efficience, chômage volontaire, chômage involontaire, équilibre général, "nouveaux keynésiens", théorie keynésienne, productivité marginale, économie d'échange, économie monétaire de production.

Efficiency wage theory, evolved by the "new keynesians", is part of a research programme concerned with explaining "involuntary" unemployment as part of the "general equilibrium". So, these works are a synthesis attempt of neo-classical and keynesian analyses in the employment area. Indeed, the authors place their analysis in a walrasian framework, but they integrate a keynesian concept to complete their models.

In order to achieve their purpose, the efficiency wage theorists formulate two propositions on which their argument is based: 1° the relation supposed rising between the rate of wage and the productivity of wage earners, 2° the determination of the rate of wage outside the market.

We are going to show that these propositions are not fitting with the general equilibrium. On the one hand, it's not the determination of the rate of wage which determines the marginal productivity of producing services. On the other hand, the rate of wage being known only at the equilibrium in the walrasian model, contractors couldn't change this rate.

But we can't at one and the same time place oneself in a theoretical setting without respecting these foundations. In other words, the efficiency wage theory is based on an incoherent argument, it means that this theory does not provide anything to the economic analysis. And more generally, it appears that we shouldn't unify neo-classical and keynesian theories whose foundations are profoundly distinct. Whereas the general equilibrium is based on an exchange economy, the keynesian system is based on a production monetary economy where the product is measured from the production by the sum of the monetary remunerations of producing services. So, any synthesis attempt of neo-classical and keynesian theories in the employment area is doomed to failure.

Key words: efficiency wage, voluntary unemployment, involuntary unemployment, general equilibrium, "new keynesians", keynesian theory, marginal productivity, exchange economy, production monetary economy.

Arnaud Magnier

LES LIMITES DE LA THEORIE DU SALAIRE D'EFFICIENCE

1. Introduction

Jusqu'alors, la théorie économique dominante avait surtout étudié le chômage volontaire, qui signifie le refus des travailleurs d'accepter un travail pour le taux de salaire du marché. L'incapacité de la théorie néo-classique traditionnelle à rendre compte du chômage de masse des années trente avait conduit John Maynard Keynes à proposer un cadre analytique nouveau, fondé sur l'étude d'une économie monétaire de production. Ce changement de perspective a constitué une avancée majeure en économie politique car il a permis de donner une explication de la possibilité d'existence du chômage involontaire dans les économies capitalistes; explication fondée sur l'insuffisance des investissements. Par la suite, ne souhaitant pas rester en marge du débat concernant le problème du chômage, de nombreux économistes de l'école de pensée Néo-classique ont tenté d'introduire certains concepts keynésiens (dont le chômage involontaire) dans leur théorie. C'est le cas de Malinvaud¹ qui s'est fixé comme objectif principal d'étudier le problème du chômage dans le cadre d'analyse "walrasien". Mais

¹ Cf. Malinvaud, (1980).

l'équilibre général n'étant compatible qu'avec le plein-emploi de la main d'oeuvre, Malinvaud eut l'idée d'intégrer l'hypothèse de rationnement dans son raisonnement (cf. Malinvaud, 1980, pp.36-39). Or, l'hypothèse de rationnement étant incompatible avec le système walrasien², il en résulte que l'auteur échoue dans sa tentative d'introduire le chômage involontaire dans le cadre de l'analyse néo-classique traditionnelle. Néanmoins, d'autres auteurs persistent dans cette même voie; autrement dit, ils essaient de rendre compte du chômage dans le cadre de "l'équilibre général", en modifiant ou levant les hypothèses jugées "restrictives"³ du modèle standard. C'est le cas, en particulier, des "nouveaux keynésiens"⁴ dont les "nouvelles théories du marché du travail"⁵ semblent très en vogue actuellement, que ce soit au sein de la profession ou parmi les décideurs politiques. Ces tentatives récentes en économie du travail ont pour but final d'expliquer le chômage "involontaire" dans le cadre analytique "walrasien", en fondant la cause de celui-ci sur l'imperfection ou la rigidité des mécanismes de marché. Ainsi, Pierre Cahuc écrit-il: *"Dans la voie ouverte en 1970 par Phelps, ce programme de recherche cherche à expliquer le chômage dans un cadre d'équilibre général comprenant des imperfections informationnelles et concurrentielles. Une telle démarche s'est avérée extrêmement féconde: elle renouvelle profondément la compréhension du chômage à tel point qu'elle a pu être assimilée à une révolution copernicienne"* ⁶. L'enthousiasme de l'auteur s'explique par le fait qu'il pense que les travaux des "nouveaux keynésiens" ont atteint les objectifs qu'ils s'étaient fixés, à savoir:

- D'une part, élargir le champ de validité de l'analyse néoclassique traditionnelle en montrant qu'il est possible de rendre compte du chômage "involontaire" dans le cadre de "l'équilibre général";

² Cf. Sadigh E., (1997), pp.28-29.

³ C'est-à-dire les hypothèses qui limiteraient (selon les auteurs néo-classiques) le pouvoir explicatif du modèle walrasien, notamment en ce qui concerne le problème du chômage.

⁴ Notons que la "Nouvelle économie keynésienne" n'a semble-t-il de keynésien que le nom, tant les membres de cette Ecole de pensée acceptent l'axiomatique néo-classique et considèrent le fondement microéconomique comme le *sine qua non* de tout discours théorique (cf. sur ce point De Vroey M., 1997, p.1400).

⁵ D'après l'expression de Perrot A., (1992).

⁶ Cahuc P., in Hénin P.Y. éd., (1993), p.2.

- D'autre part, réaliser une synthèse des analyses néoclassique et keynésienne dans le domaine de l'emploi, en proposant une interprétation néo-classique du concept keynésien de chômage involontaire⁷.

Et cet enthousiasme semble partagé à ce jour par de nombreux économistes appartenant à l'Ecole "nouvelle keynésienne". En effet, ces auteurs s'interrogent sur les prescriptions en termes de politique économique qu'ils pourraient formuler à partir de leurs modèles⁸, et non plus sur la cohérence interne de ces mêmes modèles. Or, il nous paraît important de déterminer si les "nouveaux keynésiens" ont effectivement atteint les buts qu'ils se sont fixés. Car si tel n'est pas le cas, cela signifierait que les théories "nouvelles keynésiennes" n'apportent rien à l'analyse économique, et qu'elles ne peuvent pas servir de fondement à des mesures de politique économique.

Ce travail de recherche a donc un double objectif:

- D'une part, étudier si les modèles des "nouveaux keynésiens" sont compatibles avec le cadre d'analyse walrasien, car les auteurs situent leurs analyses dans le cadre de l'équilibre général;
- D'autre part, déterminer si oui ou non une synthèse entre les analyses néo-classique et keynésienne dans le domaine de l'emploi est possible, étant donné que les auteurs se proposent d'intégrer des concepts keynésiens pour compléter leurs modèles.

Et parmi les différentes théories proposées par ce courant de pensée, nous avons choisi de porter notre étude sur la théorie du salaire d'efficience qui représente, selon

⁷ A ce propos, Cahuc écrit: "L'explication des échecs du marché sur la base du concept de défaut de coordination a permis d'aborder des thèmes tels que le chômage involontaire, la fragilité des équilibres, (...). Ces thèmes keynésiens sont traités avec un appareillage conceptuel qui impulse un profond renouvellement au contenu de la théorie keynésienne. En effet, celle-ci repose sur des fondements microéconomiques utilisant les outils analytiques du "noyau dur" de la théorie économique (axiomatique du choix et modèle d'équilibre général) afin d'expliquer l'inefficience du marché; ce faisant il est possible d'aborder des sujets habituellement réservés à une approche keynésienne "fondamentaliste", traditionnellement en rupture avec la théorie économique orthodoxe. Ainsi, la définition de fondements microéconomiques représentant les interactions stratégiques, loin d'aboutir à une interprétation mécaniste du message keynésien, se limitant à mettre en évidence l'existence d'effets multiplicateurs comme dans les modèles à prix fixes, aboutit au contraire à amorcer une synthèse entre une approche orthodoxe, ou néoclassique, et une approche keynésienne "fondamentaliste" (1991, p.213).

⁸ Voir par exemple Zenou Y., (1994).

Joseph Stiglitz, *"un des plus importants développements dans la théorie économique contemporaine"*⁹.

Après avoir déterminé les propositions des théoriciens du salaire d'efficience (1.), nous tenterons de démontrer que ces modèles sont incompatibles avec le cadre analytique de l'équilibre général (2.). Ensuite, plus généralement, nous montrerons que cette incohérence résulte du fait qu'une synthèse entre l'équilibre général et l'analyse de Keynes dans le domaine de l'emploi est impossible (3.). L'on ne peut pas unifier des théories dont les fondements sont profondément distincts.

2. Présentation du modèle de salaire d'efficience

Les modèles de salaire d'efficience, développés par les "nouveaux keynésiens", s'inscrivent dans un programme de recherche dont le but final est d'expliquer le chômage "involontaire" dans le cadre de "l'équilibre général", en introduisant des imperfections ou des rigidités dans les mécanismes de marché. Afin de mieux appréhender cette théorie, nous passerons en revue les principales propositions des auteurs. Cela nous permettra de déterminer dans quelle mesure les théoriciens du salaire d'efficience reprennent l'analyse walrasienne, et quels sont les concepts keynésiens intégrés dans ces modèles.

Pour mener à bien notre étude, nous nous intéresserons au modèle de Shapiro et Stiglitz (1984), l'une des références dans le programme de travail des "nouveaux keynésiens". Ce modèle part de l'hypothèse que les entreprises ne peuvent ni observer ni contrôler parfaitement l'effort des travailleurs. Néanmoins, les auteurs supposent en même temps que les firmes vont verser un taux de salaire "d'efficience" qui doit inciter les salariés à fournir le maximum d'effort.

2.1. La relation "d'efficience".

⁹ Sur la couverture de Weiss A., (1990), "Efficiency Wages. Models of unemployment, Layoffs, and wage dispersion", Princeton University Press, New Jersey.

Shapiro et Stiglitz (1984) fondent leur modèle sur une relation croissante entre le taux de salaire et la productivité des salariés. Voyons comment les auteurs justifient cette relation:

*"Under the conventional competitive paradigm, in which all workers receive the market wage and there is no unemployment, the worst that can happen to a worker who shirks on the job is that he is fired. Since he can immediately be rehired, however, he pays no penalty for his misdemeanor. With imperfect monitoring and full employment, therefore, workers will choose to shirk. To induce its workers not to shirk, the firm attempts to pay more than the "going wage"; then, if a worker is caught shirking and is fired, he will pay a penalty. If it pays one firm to raise its wage, however, it will pay all firms to raise their wages. When they all raise their wages, the incentive not to shirk again disappears. But as all firms raise their wages, their demand for labor decreases, and unemployment results. With unemployment, even if all firms pay the same wages, a worker has an incentive not to shirk. For, if he is fired, an individual will not immediately obtain another job. The equilibrium unemployment rate must be sufficiently large that it pays workers to work rather than to take the risk of being caught shirking"*¹⁰.

Selon ces auteurs, les travailleurs peuvent moduler leur effort selon leurs propres intérêts. Ainsi, l'équilibre de plein-emploi serait "inefficient" en situation d'information imparfaite¹¹ car il n'inciterait pas les salariés à fournir un effort maximum. En effet, n'ayant aucune difficulté à retrouver un emploi, les salariés n'auraient pas la crainte d'être licencié et, en conséquence, seraient peu motivés dans leur travail. Le problème est donc, pour ces théoriciens, de déterminer ce qui va permettre d'inciter les salariés à adopter un

¹⁰ Shapiro C. et Stiglitz J., (1984), p.433.

¹¹ Il faut noter que dans l'analyse walrasienne, l'équilibre obtenu (qui correspond au plein-emploi de la main d'oeuvre) est pareto-optimal. Cet équilibre aboutit à la satisfaction maximale des agents économiques. Donc, si l'on change d'équilibre, il semble que l'on remet en cause l'analyse de l'équilibre général. Par ailleurs, l'information est par définition parfaite chez Walras (cf. 3. pour plus de précisions concernant ces deux points).

comportement conforme aux attentes des employeurs. Et dans le cadre des modèles de salaire d'efficience, il est supposé que seule une augmentation du taux de salaire conduit les travailleurs à fournir un effort supérieur ou accru. D'autres mesures comme le contrôle de l'effort des travailleurs seraient inefficaces car trop coûteuses, du fait des imperfections informationnelles. Les auteurs considèrent donc qu'il existe une relation croissante entre le taux de salaire et la productivité des salariés, relation qui constitue le fondement principal de la théorie du salaire d'efficience¹². Mais le problème est de savoir si cette hypothèse est compatible avec le cadre d'analyse de l'équilibre général car rappelons-le, l'objectif premier des modèles de salaire d'efficience est d'étoffer le champ de validité du modèle de Walras (cf. 3.1.).

2.2. Les implications de cette relation.

Pour ces auteurs, l'existence de la relation "d'efficience" implique des conséquences logiques dont ils vont rendre compte au sein de leur modèle. La première conséquence a trait au niveau du salaire d'efficience et à sa détermination (2.2.1.), alors que la seconde concerne le niveau de l'emploi (2.2.2.).

2.2.1. Détermination du taux de salaire d'efficience.

A partir de la relation "d'efficience", les auteurs de ce courant supposent que les firmes vont être incitées à fixer elles-mêmes le taux de salaire en fonction de leur stratégie de gestion de la main d'oeuvre. Autrement dit, les "nouveaux keynésiens" supposent que le taux de salaire peut être déterminé en dehors du marché. Or, cette

¹² Précisons que cette relation dite "d'efficience" est justifiée différemment selon les modèles. Pour les modèles avec aléa moral ou avec anti-sélection, la hausse du taux de salaire incite les salariés à maximiser leur effort (cf. Shapiro et Stiglitz, 1984). Par contre, d'autres modèles introduisent le coût de rotation de la main d'oeuvre (cf. Phelps E.S., 1970), le problème de l'équité des travailleurs dans l'entreprise (cf. Akerlof G., 1982), ou encore la formation de syndicats (cf. Dickens W., 1986) pour justifier l'hypothèse centrale de la théorie du salaire d'efficience.

hypothèse est-elle compatible avec le système walrasien où la concurrence impose la détermination d'un prix unique sur tous les marchés ? Nous reviendrons sur ce point ultérieurement (cf. 3.).

Tout d'abord, essayons de voir comment Shapiro et Stiglitz déterminent le niveau du salaire d'efficacité dans leur modèle.

"*The firm's labor demand is given by equating the marginal product of labor to the cost of hiring an additional employee*"¹³. En ce qui concerne la courbe de demande de travail, elle est déterminée de la même manière que dans la théorie marginaliste, c'est - à-dire par la courbe de la productivité marginale du travail dans sa partie décroissante. Shapiro et Stiglitz reprennent également l'analyse des auteurs Marginalistes pour définir la courbe d'offre de travail. Cette courbe est donc fondée sur la désutilité du travail: à mesure que la quantité de travail augmente, les salariés demandent un salaire plus élevé pour compenser la désutilité de leur travail¹⁴. Le point d'intersection de ces deux courbes permet de déterminer le salaire d'équilibre w_e qui est compatible avec le plein-emploi Le (cf. fig.1).

Mais le modèle de Shapiro-Stiglitz intègre une troisième courbe dans son schéma, la "*no-shirking condition*" (NSC): "*Alternatively, the NSC also takes the form $q(V_{se} - V_u)^3$. This highlights the basic implication of the NSC: unless there is a penalty associated with being unemployed, everyone will shirk. In other words, if an individual could immediately obtain employment after being fired, $V_u = V_{se}$, and the NSC could never be satisfied*"¹⁵.

. q = probabilité d'être surpris en train de tirer au flanc

¹³ "Equilibrium Unemployment as a worker discipline device" (1984), op.cit., p.437.

¹⁴ Il faut noter que pour Walras, la détermination des prix des facteurs dans l'analyse marginaliste n'est pas incompatible avec sa théorie: "*A l'état d'équilibre, et quand les prix de revient et de vente sont égaux, les prix des services sont proportionnels aux dérivées partielles de la fonction de production, soit aux productivités marginales*" (Walras, (1988), p.375). C'est pourquoi les modèles de salaire d'efficacité sont fondés à la fois sur les travaux de Walras et sur ceux des Marginalistes.

¹⁵ "Equilibrium Unemployment as a worker discipline device" (1984), op.cit., p.436.

- . V_{se} = espérance d'utilité d'un salarié qui tire au flanc
- . V_u = espérance d'utilité d'un chômeur
- . e = niveau d'effort du travailleur

La courbe NSC est donc fondée sur le fait que plus le niveau d'emploi est élevé, plus la durée espérée de chômage (en cas de renvoi) sera courte et donc, plus l'individu sera tenté de tirer au flanc selon les auteurs (puisqu'il est de moins en moins pénalisé). Les théoriciens considèrent donc que les firmes doivent verser des salaires de plus en plus élevés quand le niveau d'emploi augmente afin de motiver leurs employés. La courbe NSC a ainsi la même forme que la courbe d'offre de travail (cf. fig.1) puisqu'elle indique, pour chaque niveau d'emploi, le salaire minimum qui inciterait les travailleurs à ne pas tirer au flanc.

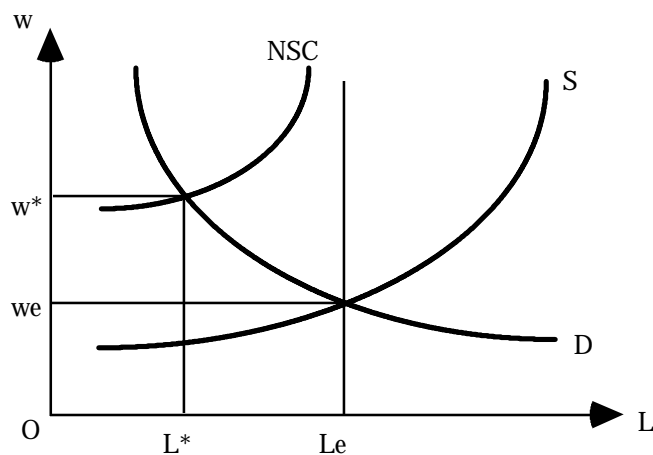


fig.1.

Remarquons que la courbe d'offre de travail (S) et la courbe NSC sont toutes les deux fondées sur une hypothèse subjective faisant intervenir le comportement des travailleurs. La désutilité du travail et la désutilité de l'effort dépendent des motivations et des intérêts de chaque individu, ce qui rend difficile leur détermination. Il apparaît donc que la courbe NSC n'apporte rien de nouveau par rapport à la courbe d'offre de travail (ces courbes reposent sur les mêmes fondements).

Shapiro et Stiglitz utilisent ensuite cette courbe NSC pour établir le niveau du salaire d'efficience: "*Equilibrium occurs where the aggregate demand for labor intersects the aggregate NSC (...) It is important to understand the forces which cause E to be an equilibrium. From the firm's point of view, there is no point in raising wages since workers are providing effort and the firm can get all the labor it wants at w^* . Lowering wages, on the other hand, would induce shirking and be a losing idea. From the worker's point of view, unemployment is involuntary; those without jobs would be happy to work at w^* or lower, but cannot make a credible promise not to shirk at such wages*"¹⁶. Le salaire d'efficience est donc déterminé par l'intersection entre la courbe NSC et celle de demande de travail. Les entreprises fixant le taux de salaire en dehors du marché, il en résulte que l'offre de travail ne joue plus aucun rôle dans la détermination du taux de rémunération. Au-delà des problèmes posés par cette hypothèse¹⁷, les auteurs pensent que l'équilibre dans les modèles de salaire d'efficience est unique à long terme. Unique, car les auteurs considèrent que le salaire d'efficience est celui qui correspond à l'intersection des courbes NSC et de demande de travail. A long terme car, étant donné que les firmes sont censées verser l'une après l'autre un taux de salaire supérieur à celui du marché, il en résulte une multitude d'équilibres à court terme dans ces modèles¹⁸.

Par ailleurs, cet équilibre a également pour caractéristique d'être compatible avec un niveau positif de chômage (cf. fig.1).

2.2.2. Relation entre le niveau du salaire et le niveau de l'emploi dans la théorie du salaire d'efficience.

¹⁶ Ibid., p.438.

¹⁷ Par exemple, le taux de salaire ne peut pas être déterminé en dehors du marché dans l'analyse walrasienne (cf. (3.2.)).

¹⁸ Précisons que pour Walras, il existe un seul et unique équilibre déterminé par les forces du marché. Dans son système, la distinction court terme/ long terme n'a aucun sens, ce qui semble remettre en cause la compatibilité entre la théorie du salaire d'efficience et l'équilibre général. Par ailleurs, les entreprises peuvent-elles verser un taux de salaire supérieur à celui du marché alors que ce dernier n'est connu qu'à l'équilibre dans le modèle walrasien ? Cf. (3.).

Nous avons remarqué dans la sous-section précédente que Shapiro et Stiglitz suivent en partie l'analyse marginaliste de la détermination du taux de salaire. En effet, ils reprennent l'hypothèse de la productivité marginale décroissante, et ils considèrent que les travailleurs sont rémunérés selon leur productivité marginale. Donc, en supposant que la quantité de capital est fixe, si l'on augmente le taux de salaire, cela signifie dans ce cadre analytique que les travailleurs sont devenus plus productifs¹⁹. Or, pour les Marginalistes, la productivité du travail s'accroît sur une quantité donnée de capital si l'on réduit le nombre de personnes employées. Aussi, dans ce système, l'augmentation du taux de salaire signifie nécessairement que les firmes ont réduit préalablement le nombre de leurs salariés.

En conséquence, le taux de salaire d'efficience étant supposé supérieur au taux du marché, il en résulte que l'équilibre dans les modèles de salaire d'efficience est un équilibre de sous-emploi. Et pour les "nouveaux keynésiens", le taux de chômage correspondant à cet équilibre serait de type "involontaire" car les personnes inemployées sont prêtes à travailler au salaire d'efficience (ou même à un salaire inférieur), mais les entrepreneurs refusent de les embaucher. Les auteurs pensent donc être parvenus à rendre compte d'un concept keynésien (le chômage involontaire) dans le cadre de "l'équilibre général". Or, dans la théorie du salaire d'efficience, étant donné que les entrepreneurs décident eux-mêmes d'augmenter le taux de salaire, le chômage est forcé et non involontaire (cf.3.3.).

Nous constatons donc que les modèles de salaire d'efficience reposent sur une hypothèse centrale, la relation "d'efficience", selon laquelle il existerait une relation croissante entre le taux de salaire et la productivité des travailleurs. De cette hypothèse découle tout le raisonnement des "nouveaux keynésiens". Ils se fondent sur cette relation pour déterminer le taux de salaire d'efficience, supposé supérieur au taux établi par le

¹⁹ Puisqu'ils sont rémunérés selon leur productivité marginale.

marché, mais aussi pour faire apparaître le chômage "involontaire" dans le cadre de "l'équilibre général". A ce propos, nous pouvons remarquer que les "nouveaux keynésiens" placent effectivement la théorie du salaire d'efficience dans le cadre du modèle walrasien, puisqu'ils suivent en partie l'analyse marginaliste de la détermination du taux de salaire²⁰.

Après avoir étudié les propositions de ces auteurs, il nous faut à présent déterminer si ces propositions sont compatibles avec le cadre d'analyse proposé. Nous verrons que la relation "d'efficience" est incompatible avec le modèle walrasien (3.1.), et que les entrepreneurs sont dans l'incapacité de modifier le taux de salaire du marché dans ce cadre théorique (3.2.). Ensuite, nous établirons les conséquences logiques de ces contradictions (3.3.). La théorie du salaire d'efficience ne peut pas rendre compte du chômage "involontaire" dans le cadre de "l'équilibre général", et ne peut pas servir de fondement à des prescriptions en matière de politique économique.

3. Ce modèle est incompatible avec l'équilibre général

Les théoriciens du salaire d'efficience situant leurs travaux dans le cadre analytique walrasien, il est indispensable que leurs propositions soient compatibles avec l'équilibre général. L'on ne peut pas à la fois se placer dans un cadre théorique et ne pas en respecter ses fondements; la cohérence interne des modèles de salaire d'efficience en dépend.

3.1. L'incompatibilité entre la relation "d'efficience" et l'analyse de l'équilibre

²⁰ Ils considèrent que les travailleurs sont rémunérés selon leur productivité marginale, ce qui n'est pas incompatible pour Walras avec l'équilibre général. En revanche, ils se démarquent de la théorie néo-classique traditionnelle en supposant que le taux de salaire d'efficience n'est pas déterminé par l'intersection des courbes d'offre et de demande de travail, mais par l'intersection des courbes NSC et de demande de travail.

général.

L'équilibre général de Walras n'admet que le chômage volontaire, c'est-à-dire que des travailleurs se retrouvent sans emploi parce qu'ils n'ont pas accepté de travailler pour le taux de salaire du marché. Or, l'une des conditions de la réalisation de l'équilibre général walrasien, c'est que les prix (dont les salaires) et les quantités soient déterminés par la confrontation de l'offre et de la demande sur les différents marchés. Néanmoins, dans le cadre des modèles de salaire d'efficience, les "nouveaux keynésiens" supposent que le taux de salaire peut être fixé en dehors du marché, ce qui semble a priori incompatible avec l'analyse de Walras.

*"In labor markets (or credit or product markets) in which informational asymmetries are important there may be too little (or no) trade because of the adverse selection effect of wages. A rigorous analysis of markets with important informational asymmetries in which unobserved characteristics are correlated with the reservation price (wage) of sellers shows that the Walrasian market-clearing price may not be consistent with optimizing behavior by agents. Thus defining an equilibrium as a set of prices at which markets clear is inappropriate. It is possible that no firms would choose to charge the market clearing price, and if it were chosen by all firms, one firm could increase its profits by deviating from the Walrasian price "*²¹. Ainsi, la théorie du salaire d'efficience est fondée sur l'hypothèse selon laquelle les entrepreneurs fixent eux-mêmes le taux de salaire, sans tenir compte du prix établi par la procédure du tâtonnement sur le marché du travail. La formation des salaires n'obéit donc pas aux mêmes règles que dans le modèle de l'équilibre général où ce sont les mécanismes de marché qui vont déterminer le taux de salaire. Et pour les auteurs, le comportement des entrepreneurs est guidé par le fait qu'il existe une relation croissante entre le taux de salaire et la productivité des salariés (cf. 2.1.). Or, cette relation "d'efficience" est-elle compatible avec le cadre analytique walrasien ?

²¹ "Efficiency Wages. Models of unemployment, Layoffs, and wage dispersion", (1990), op.cit., p.3.

La théorie de l'équilibre général détermine le taux de rémunération des facteurs de production par des rapports relatifs établis au moment des échanges: *"Il est à peine besoin de dire que le principe de la proportionnalité des valeurs des produits et des services à leurs raretés, à l'état d'équilibre général du marché (224), et la loi de variation des prix d'équilibre, en raison des variations des raretés provenant de variations soit dans les utilités, soit dans les quantités possédées (227), subsistent entièrement après comme avant la résolution des équations de la capitalisation et de la circulation"*²². La détermination du "prix" du travail est donc fondée sur la rareté et l'utilité, c'est-à-dire des rapports relatifs comme pour l'établissement du prix des biens.

Etudions maintenant comment Léon Walras explique l'établissement de l'équilibre de la production: *"Pour réaliser un tâtonnement rigoureux en matière de production comme en matière d'échange, il n'y a qu'à supposer les entrepreneurs représentant par des bons des quantités successives de produits déterminées d'abord au hasard puis en augmentation ou diminution suivant qu'il y aura excédent du prix de vente sur le prix de revient ou réciproquement, jusqu'à égalité de ces deux prix; et les propriétaires fonciers, travailleurs et capitalistes représentant de même par des bons des quantités successives de services à des prix criés d'abord au hasard puis en hausse ou baisse suivant qu'il y aura excédent de la demande sur l'offre ou réciproquement, jusqu'à égalité de l'une et de l'autre (...) Ainsi, l'équilibre de la production s'établira d'abord en principe"*²³. Autrement dit, l'auteur considère que les marchés (des produits et des services producteurs) sont étroitement liés puisque l'équilibre formé sur l'un détermine l'équilibre de l'autre, et inversement. Aussi, à l'équilibre général sur tous les marchés, le taux de rémunération des services producteurs est égal au prix de vente de leur propre produit; cette égalité résulte de la double causalité existant entre le prix d'équilibre des facteurs de production et le prix d'équilibre des produits. Mais n'y a-t-il pas, en dernière

²² Walras L. (1988, p.371).

²³ Ibid., p.309.

analyse, une causalité unique entre ces deux prix dans le modèle de Walras ?

*"Le prix des services producteurs s'établit, sur le marché de ces services, en raison de l'offre qui en est faite par les propriétaires fonciers, travailleurs et capitalistes et de la demande qui en est faite par les entrepreneurs. Et cette demande, de quoi dépend-elle ? Précisément du prix des produits"*²⁴. Le fait que le montant des salaires monétaires ne puisse être fixé tant que le prix d'équilibre des produits n'est pas établi montre bien qu'en dernière analyse, c'est le prix d'équilibre du produit qui détermine le revenu de chaque facteur de production dans ce modèle. Donc, c'est la productivité des travailleurs qui détermine le taux de salaire réel, puisque les salariés reçoivent le produit de leur travail sous forme monétaire au moment des échanges. Et cette causalité est l'un des fondements principaux de la théorie néoclassique traditionnelle, que ce soit pour Walras ou pour les auteurs Marginalistes²⁵.

Or, dans les modèles de salaire d'efficience, la causalité est inversée puisque c'est l'augmentation du taux de salaire qui va engendrer une amélioration de la productivité des services producteurs. Mais cette relation "d'efficience" est incompatible avec le cadre d'analyse du modèle de Walras. En effet, le modèle d'équilibre général considère que les facteurs de production obtiennent leur revenu au moment des échanges et que ce revenu est déterminé par le prix relatif de vente de leur propre produit. Cette théorie est donc fondée sur une économie d'échange où il est nécessaire de vendre pour pouvoir acheter (chaque facteur de production est rémunéré par la vente du produit de son travail). Il en résulte que dans un système d'économie d'échange, le taux de salaire ne peut pas déterminer la productivité des services producteurs; lorsque les travailleurs connaissent leur taux de salaire réel, cela signifie que le prix d'équilibre de leur produit est déjà établi, donc que la quantité produite est déjà déterminée²⁶.

²⁴ Ibid., p.612.

²⁵ Dans la théorie marginaliste, le taux de rémunération des facteurs de production est déterminé selon leur productivité marginale, et non sur le marché par des rapports relatifs (cf. Sadigh E., 1997, pp.16-17).

²⁶ Les prix étant relatifs dans ce système, si les quantités varient, le rapport relatif est nécessairement modifié.

Ainsi, l'hypothèse centrale des modèles de salaire d'efficience (la relation "d'efficience") ne peut pas être acceptée car les "nouveaux keynésiens" placent leur analyse dans le cadre de "l'équilibre général". Comme nous l'avons déjà dit, l'on ne peut pas à la fois se placer dans un cadre théorique et ne pas en respecter ses fondements.

3.2. Le taux de salaire ne peut pas être déterminé en dehors du marché dans l'analyse walrasienne.

En dépit de l'incohérence que nous venons de voir, les "nouveaux keynésiens" persistent néanmoins dans leur analyse. La théorie du salaire d'efficience se fonde sur la relation supposée croissante entre le taux de salaire et la productivité pour justifier le comportement des entrepreneurs. Etant confrontés à une incertitude concernant le niveau de productivité de leurs salariés, les employeurs ne vont pas être des "price takers", c'est-à-dire qu'ils ne vont pas s'en remettre au marché pour établir le taux de salaire: *"En fait, la concurrence, c'est-à-dire l'homogénéité, est néfaste pour lui (l'employeur) car elle ne lui permet pas de récompenser ou de sanctionner ses propres employés. Dans ces conditions, il a tout intérêt à exiger de ces derniers des engagements sur l'effort à fournir, et à leur verser, en contrepartie, des rémunérations supérieures à celles pratiquées sur le marché (...) Finalement, lorsque toutes les entreprises pratiquent le même type de politique, toutes versent un salaire supérieur à celui qui réaliserait l'égalité offre-demande, et certains travailleurs se trouvent donc rationnés "*²⁷. Les entrepreneurs vont donc verser un taux de salaire supérieur au taux du marché afin de motiver leurs employés. Or, le problème est de savoir si cette nouvelle affirmation est compatible avec l'équilibre général.

Deux difficultés apparaissent dans le cas présent:

- D'une part, la concurrence joue un rôle essentiel dans le modèle de Walras. C'est elle

²⁷ Garnier O., in Salais R. & Thévenot L., éd. (1986, p.325).

qui impose la détermination des prix (y compris les salaires) par la confrontation des offres et des demandes sur les différents marchés. Si une entreprise verse un taux de salaire supérieur à celui du marché, elle n'est plus concurrentielle et va disparaître. Donc, toutes les firmes sont contraintes par la concurrence d'appliquer les mêmes taux de rémunération; le marché walrasien entraîne la formation d'un taux de salaire et d'un taux d'intérêt uniques pour l'ensemble du système. Aussi, dans le cadre de l'équilibre général, les entrepreneurs n'ont aucun pouvoir sur le niveau des différents prix. Il semble donc impossible d'expliquer comment les firmes vont à la fois verser l'une après l'autre un taux de salaire supérieur au taux du marché, et ne pas disparaître l'une après l'autre du fait de la concurrence.

- D'autre part, le modèle de l'équilibre général est fondé sur une économie d'échange où tous les prix sont déterminés par des rapports relatifs dans les échanges. Donc, les entrepreneurs ne peuvent pas connaître avant l'échange ni le prix de vente de leur produit ni par conséquent le taux de salaire du marché. Il en résulte une incohérence dans la théorie du salaire d'efficience: les entrepreneurs sont censés verser un taux de rémunération du travail supérieur à celui fixé par le marché pour accroître la productivité des salariés, mais le taux du marché n'est connu qu'au moment des échanges c'est-à-dire une fois la production réalisée. Les entrepreneurs ne pourront donc pas établir (et verser) le taux de salaire d'efficience avant les échanges. Or, dès lors que l'échange est réalisé, tout est déterminé; ce qui signifie que les entrepreneurs ne pourront pas non plus augmenter ou même réduire le taux de salaire du marché.

Dans le modèle walrasien, il est indispensable de connaître les quantités produites pour fixer les différents prix (dont le taux de rémunération du travail) puisque les prix sont déterminés par des rapports relatifs dans les échanges. Autrement dit, le seul moyen de modifier les rapports relatifs, et donc les prix, serait de modifier les quantités produites elles-mêmes. Mais cela est impossible car la production précède nécessairement les échanges. En particulier, dans une économie d'échange (sur laquelle Walras fonde sa théorie), la participation à l'échange impose à chaque agent d'offrir un

produit issu de son travail afin de pouvoir générer une demande sur le marché. Donc, dans le cadre de l'équilibre général, les entrepreneurs ne peuvent pas verser un taux de salaire différent du taux d'équilibre. Le taux de salaire se détermine à l'équilibre, et tout autre taux de salaire ne permet pas la réalisation de l'équilibre.

Ainsi, nous constatons que la proposition des auteurs est incompatible avec les fondements de l'analyse walrasienne, et cela pour deux raisons:

- Premièrement, si les entrepreneurs accordaient un taux de salaire supérieur au taux d'équilibre, ils seraient immédiatement exclus du marché du fait de la concurrence. Et l'hypothèse de concurrence pure et parfaite ne peut pas être écartée car elle est l'une des conditions de la réalisation de l'équilibre général.

- Deuxièmement, même si les entrepreneurs voulaient accorder un taux de salaire supérieur au taux du marché, ils ne le pourraient pas dans ce cadre d'analyse. L'équilibre général est fondé sur une économie d'échange, donc le taux de salaire d'équilibre n'est connu qu'à l'équilibre des échanges c'est-à-dire après la production.

A présent, essayons de voir quelles sont les conséquences logiques des contradictions présentes au sein de la théorie du salaire d'efficience.

3.3. Conséquences logiques de ces contradictions.

Nous avons vu précédemment (cf. 2.2.2.) que les théoriciens du salaire d'efficience pensent être parvenus à rendre compte d'un concept keynésien (le chômage involontaire) dans le cadre de "l'équilibre général". Or, nous avons démontré qu'ils n'y parviennent pas (cf. 3.1. & 3.2.) car ils situent leurs travaux dans le cadre de la théorie néo-classique traditionnelle sans en respecter les fondements. Les modèles de salaire d'efficience sont donc dépourvus de cohérence interne. Néanmoins, même si l'on admet que l'on puisse atteindre l'équilibre de sous-emploi dans cette théorie, peut-on considérer que le chômage associé à cet équilibre est de type involontaire ?

Chez Keynes, le concept de chômage involontaire est un concept fort. L'auteur établit une relation entre le niveau de l'investissement et le niveau de l'emploi, ce qui lui permet d'affirmer que l'insuffisance des investissements est la cause du chômage (cf. 4.2.). Et dans l'analyse keynésienne, c'est le système qui incite les entrepreneurs à investir ou à ne pas investir. Si une entreprise réalise un profit, elle a intérêt à investir non seulement pour améliorer ses gains, mais encore pour se maintenir sur le marché en restant compétitive.

Or, dans la théorie du salaire d'efficience, ce sont les entrepreneurs qui décident eux-mêmes d'augmenter le taux de salaire²⁸. Donc, du point de vue des employeurs, le chômage est "forcé" et non "involontaire". Ils forcent un certain nombre de travailleurs à être inemployé, puisque le système ne les oblige pas à accroître le taux de rémunération du travail. Par ailleurs, dans la théorie de Keynes, le taux de salaire ne peut pas être considéré comme une cause de chômage. En effet, pour cet auteur, le seul facteur de production est le travail et de ce fait, quel que soit le taux de rémunération monétaire des travailleurs, cette rémunération représente la valeur monétaire du produit (cf. 4.2.).

Donc, même en supposant que l'équilibre de sous-emploi soit atteint dans la théorie du salaire d'efficience, nous constatons que cette théorie ne peut pas rendre compte du concept keynésien de chômage involontaire. De plus, alors que Keynes considère le chômage comme un véritable problème, les "nouveaux keynésiens" semblent considérer l'équilibre de sous-emploi comme une situation idéale. Le chômage apparaît dans ces modèles comme la véritable solution aux problèmes de comportement des travailleurs (cf. Phelps E., 1990, p.483). A ce propos, Michel De Vroey affirme: "*Dans ce type de modèle, le chômage involontaire n'est pas un problème mais plutôt le remède à un problème, à savoir la tendance au comportement de "tire-au-flanc". S'il est un mal, il est un mal nécessaire* " (1997, p.1403). Si tel est le cas, de nombreux économistes comme Marx ou Keynes ont apparemment eu tort de se préoccuper de

²⁸ Ce qui suppose implicitement dans ce cadre analytique que les firmes ont réduit préalablement le nombre de leurs salariés (cf. 2.2.2.)

l'existence du chômage, puisque ce dernier serait nécessaire au bon fonctionnement de l'économie. Mais les nouveaux keynésiens semblent convaincus par leurs travaux, car ils poursuivent leurs recherches sur ce sujet alors que leurs conclusions n'apportent rien. En particulier, ils proposent différentes mesures en termes de politique économique à partir de leurs modèles²⁹. Or, la théorie du salaire d'efficience reposant sur un raisonnement fallacieux, il est certain que leurs recommandations en matière de politique économique ne présentent aucun intérêt.

La théorie du salaire d'efficience repose essentiellement sur deux propositions qui sont incompatibles avec l'équilibre général. La relation "d'efficience" (cf. 3.1.) et la détermination du taux de salaire en dehors du marché (cf. 3.2.) contredisent les fondements mêmes de l'analyse walrasienne. Et cette absence de cohérence interne dans le raisonnement des "nouveaux keynésiens" a deux conséquences. D'une part, les modèles de salaire d'efficience ne peuvent pas rendre compte du chômage "involontaire" dans le cadre de "l'équilibre général". D'autre part, cette théorie ne peut pas servir de fondement à des prescriptions en matière de politique économique.

A présent, nous allons démontrer que si les modèles de salaire d'efficience ne permettent pas de faire évoluer l'analyse de l'équilibre général et d'en élargir le champ de validité, c'est parce qu'ils essaient de réaliser une synthèse des théories keynésienne et walrasienne dans le domaine de l'emploi³⁰. Or, il est illusoire de vouloir unifier des théories dont les fondements sont profondément distincts.

²⁹ Cf. par exemple Zenou Y (1994).

³⁰ Les "nouveaux keynésiens" se placent dans le cadre de "l'équilibre général", mais ils tentent d'intégrer des concepts keynésiens (en particulier le chômage involontaire) pour compléter leurs modèles.

4. De l'impossibilité d'une synthèse entre les analyses néo-classique³¹ et keynésienne dans le domaine de l'emploi.

Du fait de ses fondements théoriques, le modèle de l'équilibre général n'admet que le chômage volontaire (4.1.). Le travail étant considéré comme une marchandise, le sous-emploi est incompatible avec l'analyse walrasienne. En revanche, la théorie de Keynes permet de rendre compte du chômage involontaire dont la cause est à rechercher dans l'insuffisance des investissements (4.2.).

4.1. L'équilibre général et le plein-emploi.

Tout d'abord, Walras formule deux hypothèses qui conditionnent la réalisation de l'équilibre général. D'une part, il suppose que son système est en situation de concurrence pure et parfaite ce qui garantit l'établissement de l'équilibre sur tous les marchés: "*C'est l'état normal en ce sens que c'est celui vers lequel les choses tendent d'elles-mêmes sous le régime de la libre concurrence appliqué à la production comme à l'échange*"³². D'autre part, l'auteur suppose que tous les prix et quantités sont déterminés par la confrontation des offres et des demandes sur les différents marchés. Ainsi, à l'équilibre général, Walras considère que le profit est nul dans l'ensemble du système (le prix du produit est égal à son coût de production sous l'effet de la concurrence) et que toutes les firmes versent les mêmes taux de salaire ainsi que le même taux d'intérêt. Dans ce modèle, si une entreprise accorde un taux de salaire supérieur au taux d'équilibre, elle est immédiatement exclue du marché. En outre, les entreprises doivent avoir la même rentabilité et cela dans tous les secteurs d'activité; si cette exigence n'est pas respectée, le système n'est pas en situation de concurrence pure et l'équilibre ne sera pas réalisé.

³¹ Nous plaçons notre étude dans le cadre de l'équilibre général, car les "nouveaux keynésiens" tentent de raisonner dans ce cadre.

³² "Éléments d'économie politique pure" (1988), op.cit., p.283.

Ensuite, Walras explique comment s'établissent les différents prix d'équilibre dans son système. Nous avons remarqué dans la section précédente que l'analyse walrasienne détermine les prix (y compris les salaires) par des rapports relatifs établis au moment des échanges. Cette analyse est donc fondée sur une économie d'échange où les valeurs de l'offre et de la demande globales sont co-déterminées sur le marché des produits. Les producteurs obtiennent leur revenu par la vente de leur propre produit: "*Bien loin que ce soit le prix de revient des produits en services producteurs qui détermine leur prix de vente, c'est plutôt leur prix de vente qui détermine leur prix de revient en services producteurs*"³³. Autrement dit, c'est le prix relatif du produit qui détermine le revenu des services producteurs dans ce modèle. En conséquence, pour Walras, la rémunération des travailleurs est assimilée à un achat, l'achat du travail. Le travail est considéré comme une marchandise; autrement dit, l'auteur considère que l'on peut acheter et vendre le travail.

A présent, voyons si l'état d'équilibre général correspond à l'équilibre de plein-emploi. Dans ce système, le taux de salaire d'équilibre et les quantités échangées sont déterminées par la confrontation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Donc, le prix du travail va s'établir à un niveau où l'offre est égale à la demande. Autrement dit, pour les théoriciens de cette Ecole de pensée, le plein-emploi est nécessairement réalisé lorsqu'il y a équilibre sur tous les marchés. La concurrence va amener l'économie vers un équilibre de plein-emploi: "*Dans le système classique (néoclassique), le niveau d'équilibre de l'emploi (N) correspond au plein-emploi de la main d'oeuvre. Lorsque l'équilibre a été réalisé sous l'effet de la concurrence entre employeurs et entre travailleurs, le chômage qui éventuellement subsiste ne peut être qu'un chômage volontaire (...)*"³⁴. Pour les auteurs néoclassiques, si certains travailleurs

³³ Ibid., p.612.

³⁴ Lecaillon J. (1969, pp.189-190), cité par Sadigh E. (1997, p.11).

sont au chômage, c'est qu'ils n'ont pas accepté de travailler pour le taux de salaire du marché. Dans ce système, les chômeurs sont donc nécessairement volontaires puisqu'ils s'excluent eux-mêmes du marché. Il n'y a pas de place pour le chômage involontaire dans le cadre d'analyse de l'équilibre général, et cela pour deux raisons:

- D'une part, le travail est assimilé à un bien que l'on peut acheter et vendre;
- D'autre part, l'offre et la demande vont déterminer le prix du travail et les quantités échangées.

Ainsi, les offreurs de travail trouvent nécessairement un emploi dans cette théorie, à condition qu'ils acceptent d'être rémunéré au taux du marché. Par ailleurs, dans le système walrasien, la quantité de capital ne peut pas être insuffisante et empêcher la réalisation de l'équilibre de plein-emploi, car l'on suppose que l'on peut employer n'importe quelle quantité de travail sur une quantité fixe de capital. Donc, pour les auteurs néo-classiques, l'état d'équilibre général correspond à l'équilibre de plein-emploi, indépendamment du niveau de l'investissement.

Les fondements du modèle walrasien étant établis, il faut à présent déterminer les fondements de l'analyse keynésienne afin de démontrer qu'il est impossible de réaliser une synthèse entre ces deux théories.

4.2. La relation production / emploi chez Keynes.

Alors que Walras se fonde sur une économie d'échange pour expliquer le fonctionnement de l'économie salariale, J.M.Keynes insiste sur le caractère monétaire de l'économie de production. Dans le modèle de l'équilibre général, il existe une parfaite dichotomie entre les biens physiques et la monnaie. En effet, tous les prix sont relatifs et la monnaie est considérée comme un simple "voile" permettant de faciliter les échanges.

Par contre, dans l'analyse keynésienne, la monnaie est appelée dans l'économie du fait de la production. Les entreprises vont s'endetter auprès du système bancaire pour verser les rémunérations monétaires des services producteurs. Et J.M.Keynes écrit: "*We*

propose to mean identically the same thing by three expressions: (1) the community's money income; (2) the earnings of the factors of production; and (3) the cost of production "35. Ainsi, et c'est là l'apport fondamental de Keynes, il mesure le produit dès la production grâce à la rémunération des facteurs de production. Donc, le versement des salaires monétaires est l'opération qui permet d'intégrer la monnaie à l'économie réelle, dans la mesure où la rémunération des services producteurs est la seule source de la formation du revenu. Il en résulte que la théorie keynésienne se distingue du modèle walrasien sur deux points fondamentaux:

- D'une part, la rémunération des services producteurs ne peut pas être assimilée à un achat, puisque c'est précisément l'opération à l'origine de la formation du revenu.
- D'autre part, la valeur de l'offre globale est déterminée dès la production et est égale à la somme des salaires monétaires versés. Donc, l'économie keynésienne est fondée sur une économie monétaire de production, et non sur une économie d'échange où les valeurs de l'offre et de la demande globales sont co-déterminées sur le marché des produits. Contrairement à la théorie de l'équilibre général, le coût de production est connu dès la production et va déterminer le prix de vente sur le marché.

Ensuite, Keynes précise le rôle déterminant du taux d'intérêt dans son système. Pour l'auteur, ce sont les entrepreneurs qui fixent le niveau de la production et donc, le niveau de l'emploi. Et le niveau du taux d'intérêt est déterminant en ce sens qu'il influe sur les anticipations des entrepreneurs et les décisions d'investissement: "*Le montant de l'investissement courant dépend lui-même de ce que nous appellerons l'incitation à investir* et nous verrons que l'incitation à investir* dépend de la relation entre la courbe de l'efficacité marginale du capital* et la gamme des taux d'intérêt afférents aux prêts d'échéances et de sécurités diverses*"36. Donc, Keynes considère que si le taux d'intérêt est supérieur à l'efficacité marginale du capital, les entrepreneurs ne vont pas

³⁵ Keynes J.M. (1971, p.111).

³⁶ Keynes J.M. (1969, p.55).

être incités à investir car ils vont estimer que les investissements ne sont pas rentables. En conséquence, les entrepreneurs peuvent engager un niveau de production qui ne permet pas d'employer toute la main d'oeuvre disponible³⁷.

L'analyse keynésienne admet donc la possibilité d'un équilibre de sous-emploi, contrairement au modèle de l'équilibre général. Il est possible que l'économie se trouve dans une situation où des offreurs de travail demeurent inemployés, bien qu'ils soient disposés à travailler aux conditions du marché. Cela vient du fait que les entreprises n'ont pas investi suffisamment; le capital disponible ne leur permet pas d'employer plus de main d'oeuvre. Ainsi, la théorie de Keynes permet d'expliquer le chômage involontaire qui résulte d'une insuffisance des investissements.

En cela, cette analyse se distingue de l'approche néoclassique puisque cette dernière n'admet que le chômage volontaire dû au niveau du taux de salaire. Dans le modèle walrasien, le niveau des investissements ne peut pas être la cause du chômage car l'on considère que l'on peut employer autant de main d'oeuvre que l'on souhaite sur un capital donné.

Il apparaît donc que les analyses néoclassique et keynésienne sont fondamentalement distinctes. L'une est fondée sur une économie d'échange où les valeurs de l'offre et de la demande globales sont co-déterminées sur le marché des produits, où la monnaie n'est qu'un intermédiaire des échanges (tous les prix sont relatifs), et où le travail est assimilé à un bien. L'autre, au contraire, est fondée sur une économie monétaire de production où la valeur de l'offre globale est établie dès la production. Autrement dit, la monnaie est intégrée à l'économie réelle par le versement des salaires monétaires, ce qui signifie que la rémunération des services producteurs est une formation de revenu et non un achat.

On le voit, ces théories ont des fondements différents ce qui explique notamment

³⁷ Il faut noter que J.M.Keynes rejette l'hypothèse néoclassique selon laquelle une quantité quelconque de travail peut être employée sur une quantité fixe de capital (cf. Sadigh E. 1994, p.93).

la divergence d'analyses sur le problème du chômage. Dans l'analyse keynésienne, le chômage involontaire peut être expliqué alors que dans le système néoclassique, seule l'existence du chômage volontaire est compatible avec les hypothèses du modèle. Ainsi, nous pouvons en conclure qu'il est impossible de réaliser une synthèse entre les théories keynésienne et néo-classique dans le domaine de l'emploi, puisque ces théories n'ont pas les mêmes fondements.

5. Conclusion

L'objectif des théoriciens du salaire d'efficience est de combler une lacune de l'analyse en termes d'équilibre général. En effet, dans ce système, l'on ne peut expliquer que le chômage volontaire où des travailleurs refusent de travailler pour le taux de salaire établi sur le marché. Les nouveaux keynésiens considèrent néanmoins qu'il est possible de rendre compte du chômage involontaire tout en se situant dans le cadre d'analyse de l'équilibre général. Leurs travaux sur le salaire d'efficience sont donc censés démontrer cette affirmation. Leur but est aussi de réaliser une synthèse des analyses néoclassique et keynésienne, puisque le concept de chômage involontaire est un concept keynésien.

Or, pour parvenir à leur objectif, les nouveaux keynésiens sont obligés de modifier les hypothèses du système sur lequel sont fondés leurs modèles.

Tout d'abord, ils introduisent la relation "d'efficience" selon laquelle l'amélioration de la productivité des travailleurs résulte de l'augmentation de leur taux de salaire. Mais cette proposition est incompatible avec le cadre de l'équilibre général où

c'est la productivité des travailleurs qui détermine leur taux de salaire réel. La causalité est inversée dans la théorie néoclassique traditionnelle et il ne peut en être autrement. En effet, pour Walras, le "prix" du travail est déterminé dans les échanges, c'est-à-dire une fois la production réalisée. Il est donc nécessaire de connaître les quantités produites pour établir les prix relatifs des produits et les taux de salaire. Par ailleurs, pour les Marginalistes, les travailleurs sont rémunérés selon leur productivité marginale. Aussi, l'entreprise doit savoir ce que les salariés ont produit afin de déterminer leur taux de rémunération.

Ensuite, les théoriciens du salaire d'efficience prétendent que les entreprises vont verser l'une après l'autre un taux de salaire supérieur au taux du marché afin de motiver leurs salariés. Mais là encore, cette hypothèse ne peut pas être acceptée à cause des exigences du système de l'équilibre général. Dans ce système, la concurrence impose la détermination d'un prix unique sur tous les marchés, y compris sur le marché du travail. Donc, les entrepreneurs doivent se conformer au prix établi par le marché s'ils souhaitent rester concurrentiels et ne pas disparaître. Par ailleurs, l'hypothèse de concurrence pure et parfaite ne peut pas être écartée car elle est l'une des conditions de la réalisation de l'équilibre général.

Ainsi, les modèles de salaire d'efficience sont dépourvus de cohérence interne, puisqu'ils se fondent sur un système sans en respecter les fondements théoriques. Les auteurs fondent leur raisonnement sur des hypothèses qui sont incompatibles avec le cadre d'analyse de l'équilibre général. Autrement dit, la théorie du salaire d'efficience repose sur un raisonnement incohérent, ce qui implique qu'elle n'apporte rien à l'analyse économique. Et cette incohérence conduit à des propositions absurdes en matière d'emploi.

En effet, pour ces théoriciens, le chômage serait la solution aux problèmes de comportement des travailleurs. Le chômage ne serait donc pas un problème ce qui

implique que leurs propres travaux n'ont aucune utilité dans ce domaine.

Il apparaît donc que les nouveaux keynésiens échouent dans leur tentative de synthèse des analyses néoclassique et keynésienne. Et plus généralement, nous avons montré que l'on ne peut pas unifier des théories dont les fondements sont profondément distincts. Alors que le système néoclassique est fondé sur une économie d'échange, le système keynésien repose sur une économie monétaire de production où le produit est mesuré dès la production par la somme des rémunérations monétaires des services producteurs. Donc, la valeur de l'offre globale est établie dès la production, et la demande globale a sa source dans le revenu formé par le versement des salaires. Seul le respect de ce cadre théorique permet d'expliquer le chômage involontaire dû à l'insuffisance des investissements. En effet, l'analyse de l'équilibre général n'admet que le chômage volontaire où des travailleurs refusent de travailler pour le taux de salaire du marché.

Aussi, pour résoudre le problème du chômage, il apparaît nécessaire de se placer dans le cadre d'analyse de Keynes. Les apports des théories keynésienne et "circuitiste" permettront de déterminer les véritables causes du chômage et donc, de formuler des propositions susceptibles d'assurer l'évolution harmonieuse de l'économie.

Bibliographie

AKERLOF G.; 1982, Labor contracts as partial gift exchange, *Quarterly Journal of Economics* XCII, pp.543-569.

BAILLY J.L.; 1997, De l'imparfaite flexibilité des salaires et des prix, polycopié C.E.M.F., Université de Bourgogne.

CAHUC P.; 1991, Les négociations salariales. Des fondements microéconomiques aux enjeux macroéconomiques, Ed. Economica.

CAHUC P.& ZYLBERBERG A.; 1994, Que reste-t-il de la théorie du salaire d'efficience ?, *Revue Economique*, 3, pp.385-397.

CARTELIER J.; 1996, Chômage involontaire d'équilibre et asymétrie entre salariés et non-salariés, *Revue Economique*, 3, pp.655-666.

DE VROEY M.; 1997, Le concept de chômage involontaire: de Keynes aux nouveaux keynésiens, *Revue Economique*, vol.48, 6, pp.1381-1408.

DICKENS W.; 1986, Wages, employment and the threat of collective action by workers, NBER, Working paper n° 1856.

HENIN P.Y., ed.; 1993, La persistance du chômage, Economica.

HENIN P.Y.; 1995, Caractérisation et analyses théoriques de la persistance du chômage, *Nouvelles perspectives de la macroéconomie, Mélanges en l'honneur du doyen Alain Barrère*, Publications de la Sorbonne, Paris, pp.183-208.

HOANG-NGOC L.; 1996, Le classicisme des nouvelles théories keynésiennes du

- chômage d'équilibre: ses fondements, ses implications normatives, *Economies et Sociétés*, 19, pp.5-45.
- KEYNES J.M.; 1969, *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Ed. Payot.
- KEYNES J.M.; 1971, *Treatise on money*, *Collected Writings vol.V*, Ed. Mac Millan, Londres.
- MACLEOD W.B.& MALCOMSON J.M.; 1993, Wage premiums and profit maximization in efficiency wage models, *European Economic Review*, 37, pp.1223-1249.
- MALINVAUD E.; 1980, *Réexamen de la théorie du chômage*, Ed. Calmann-Lévy.
- PERROT A.; 1992, *Les nouvelles théories du marché du travail*, Paris, La Découverte.
- PHELPS E.S.; 1970, *Micro-economic foundations of employment and inflation theory*, New York, Norton.
- PHELPS E.S.; 1990, *Economie politique*, Paris, Fayard.
- SADIGH E.; 1994, *Crise et dépense du profit*, LATEC.
- SADIGH E.; 1997, *Plein-emploi et théories néoclassiques*, document de travail LATEC n° 9708.
- SALAI S R.& THEVENOT L., eds.; 1986, *Le travail. Marchés, règles, conventions*, Ed. Economica.
- SHAPIRO C.& STIGLITZ J.; 1984, Equilibrium Unemployment as a worker discipline device, *American Economic Review*, 74, pp.433-444.
- WALRAS L.; 1988, *Eléments d'économie politique pure*, ED. Economica.
- WEISS A.; 1990, *Efficiency wages. Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*, Princeton University Press, New Jersey.
- ZENOU Y.; 1994, *Salaire d'efficience et politique de l'emploi. Une étude de quelques propositions*, *Economie et Prévision*, 115, pp.117-123.

Table des matières

1.INTRODUCTION	2
2.PRESENTATION DU MODELE DE SALAIRE D'EFFICIENCE	5
2.1. La relation "d'efficience"	5
2.2. Les implications de cette relation	7
2.2.1. Détermination du taux de salaire d'efficience	7
2.2.2. Relation entre le niveau du salaire et le niveau de l'emploi dans la théorie du salaire d'efficience.....	10
3.CE MODELE EST INCOMPATIBLE AVEC L'EQUILIBRE GENERAL.....	12
3.1. L'incompatibilité entre la relation "d'efficience" et l'analyse de l'équilibre général	12
3.2. Le taux de salaire ne peut pas être déterminé en dehors du marché dans l'analyse walrasienne	15
3.3. Conséquences logiques de ces contradictions	18
4.DE L'IMPOSSIBILITE D'UNE SYNTHESE ENTRE LES ANALYSES NEO-CLASSIQUE ET KEYNESIENNE DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI	20

4.1. L'équilibre général et le plein-emploi	21
4.2. La relation production / emploi chez Keynes.....	23
5.CONCLUSION.....	26
BIBLIOGRAPHIE	29
TABLE DES MATIERES.....	31