LAURENT CORDONNIER

Pas de
pitié pour
les gueux

Sur les théories
économiques du chômage

RAISONS D'AGIR

Pas de pitié
pour les gueux

Sur les théories
économiques du chômage

CHEZ LE MÊME ÉDITEUR

- Pierre Bourdieu, *Sur la télévision*, suivi de *L'emprise du journalisme*, 1996
- ARESER (Association de réflexion sur les enseignements supérieurs et la recherche), *Diagnostics et remèdes urgents pour une université en péril*, 1997
- Serge Halimi, *Les nouveaux chiens de garde*, 1997
- Julien Duval, Christophe Gaubert, Frédéric Lebaron, Dominique Marchetti, Fabienne Pavis, *Le « décembre » des intellectuels français*, 1998
- Pierre Bourdieu, *Contre-feux. Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*, 1998
- Keith Dixon, *Les évangélistes du marché*, 1998
- Jacques Bouveresse, *Prodiges et vertiges de l'analogie*, 1999
- Loïc Wacquant, *Les prisons de la misère*, 1999
- Keith Dixon, *Un digne héritier*, 2000
- Frédéric Lordon, *Fonds de pension, piège à cons ? Mirage de la démocratie actionnariale*, 2000

Les manuscrits non publiés ne sont pas renvoyés.

LAURENT CORDONNIER

Pas de pitié
pour les gueux
Sur les théories
économiques
du chômage

RAISONS D'AGIR ÉDITIONS

INTRODUCTION

Milton Friedman, le chef de file du monétarisme, a peut-être raison : la meilleure chose que l'on puisse faire avec les pauvres, c'est de les laisser tranquilles. Ils n'ont que ce qu'ils méritent, et qu'ils ont bien cherché.

C'est en tout cas ce que tente d'accréditer le grand mythe de l'économie du travail. Selon ce mythe, les pauvres et les chômeurs sont les seuls responsables de leur infortune. C'est leur propension à vouloir s'élever sans relâche au-dessus de leur condition qui les fait sans cesse retomber plus bas. Revendiquant toujours au-delà de leur médiocre productivité, recherchant la sécurité, la rente et l'assistance, opportunistes de nature, paresseux en diable, les salariés, qui ne savent accepter leur lot, décident par là même de leur sous-emploi. Le chômage, dans cette perspective, est simplement le sacrifice auquel ils consentent pour se payer, en toute connaissance de cause, l'illusion qu'un pauvre peut s'enrichir. Ce qui apparaît d'emblée à tout homme doué de logique comme une simple contradiction dans les termes (un pauvre qui s'enrichirait...), ne s'éprouve en réalité, pour le pauvre, qu'à travers la pratique répétée de ce sacrifice qu'est le chômage, pratique à laquelle il ne cesse de s'adonner rationnellement. On verra comment c'est possible : les mythes ont toujours une cohérence structurale.

L'objet de ce livre est de donner à voir et à comprendre comment l'économie, la « science économique », et en particulier l'économie du travail, traite du chômage. Ce faisant, et pour reprendre une formule fort en usage autrefois, l'auteur espère que le spectacle de ce que des intellectuels osent raconter sur les salariés et les chômeurs « contribuera à l'édification des masses ».

En restant sur ce plan, il s'agira simplement de décrypter les théories économiques qui alimentent la rhétorique des experts, des commentateurs, et (bien souvent) des hommes politiques, concernant la « nécessaire flexibilité du marché du travail ». On pourrait donc y voir un manuel d'économie du travail, dans la mesure où il procède à une traduction en termes littéraires de théories savantes dont la caution de scientificité la plus prisée est l'hermétisme du langage mathématique.

Cependant, en montrant à quelles sources puisent ces experts, commentateurs, gourous, politiques, etc., ces lignes aimeraient aussi contribuer modestement à susciter le trouble. L'économie du travail constitue en effet aujourd'hui une véritable fabrique, rationnelle et méthodique, d'outils de domination intellectuelle et de transformation du monde, drapés dans les apparences du discours scientifique. Non que le sérieux de sa méthode et la rigueur de ses raisonnements soient en cause – ce livre est plutôt, sur ce plan-là, un hommage à la rigueur formelle de la théorie néoclassique. Mais l'on sait sans doute que tout peut être exact, sans que rien ne soit vrai. En montrant comment, en partant d'hypothèses en apparence plausibles, on peut parvenir à des conclusions aux relents souvent douteux, nous espérons en fournir une nouvelle preuve. Dans les constructions

doctrinales de l'économiste, le raisonnement logique et le langage mathématique produisent une partie de l'effet torpide recherché. L'usage systématique de la métaphore et de l'euphémisme (à travers le recours à des termes comme utilité, bien-être, optimum, rationalité, décision, action, etc.) en produit une autre part¹. Le reste, l'essentiel à vrai dire, provient du non-démontré, de l'assertion péremptoire : le travail est une marchandise comme les autres, objet d'une transaction strictement commerciale entre des individus purement marchands se rencontrant sur un marché. Et si les choses ne sont pas ainsi, du moins voilà ce qu'elles devraient être ! Face à ce *postulatum*, l'impressionnante rigueur formelle de la théorie néoclassique et les connotations chatoyantes de son lexique servent principalement d'excipient ou d'adjuvant hallucinogène à l'administration de ce message : les salariés se rendent coupables de faire obstacle à l'institution d'un « véritable » marché du travail, et ils le payent au prix du chômage. Notre objectif, en procédant à ce travail de traduction des théories savantes, est de dévoiler les procédés qui conduisent assez systématiquement le savant à conclure, au terme d'un raisonnement parfaitement logique : « Pas de pitié pour les gueux ».

Si ce projet « pédagogique » réussit, on s'étonnera peut-être alors de ce qu'une vaillante armée de « penseurs », doués de la faculté de raisonner et dotés de la liberté d'expression, se livre pieds et poings liés à la rhétorique d'un pouvoir qui ne leur a rien demandé. Qu'un quelconque régime totalitaire en soit venu à exiger, de ces mêmes âmes raffinées, d'annoncer en cœur, par exemple, que « le chômage est le produit de la paresse des travailleurs », et nul doute qu'il se serait

trouvé quelques courageux pour résister. Qu'une démocratie laisse libre cours à la production intellectuelle (ce que l'on ne saurait trop défendre), et les mêmes slogans sont vociférés dans la joie et la bonne humeur. Comme on le verra, la signification profonde de ces théories, une fois défroquées de leurs oripeaux savants, frôle souvent l'abject, à un point dont on n'a généralement pas idée. C'est justement pour en donner une idée que ce livre est écrit.

Cet ouvrage s'adresse donc – chose que l'on jugera peut-être incongrue de la part d'un économiste – ... à ses lecteurs. Il peut répondre à la curiosité de ce lecteur du *Monde*, par exemple, qui s'étonne de certains propos tenus par Alain Minc dans un « point de vue » du même journal, quelques jours auparavant. M. Minc écrivait : « Chacun sait qu'il existe des chômeurs par choix rationnel, c'est-à-dire des individus qui, compte tenu des systèmes d'aide et des effets de seuil au moment du retour sur le marché du travail, préfèrent s'inscrire à l'ANPE, quitte à exercer une activité partielle au noir »². Indignation de notre lecteur : « Comment peut-on utiliser de tels mots envers des gens qui sont pour la plupart dans la désespérance, mais qui contrairement à ce que pense M. Minc désirent trouver du boulot ? »³. Répondre encore à cet autre lecteur du *Monde*, qui s'étrangle quelques semaines plus tard à la lecture d'un compte rendu de colloque organisé par des « proches » du président de la République, où l'on prête ces propos à M. Christian Saint-Etienne : « L'assistance engendre la paresse. [...] les RMistes sont des maximisateurs de profits »⁴. « Comment peut-on qualifier ainsi des gens qui ne touchent que 2 500 francs par mois ? »⁵, s'insurge le lecteur. Comment ? C'est ce qui

ne devrait plus poser problème à qui aura bien appris son économie du travail.

Pour s'en convaincre, nous commencerons par présenter la théorie de la décision qui fait du salarié un offreur de travail, et du capitaliste un demandeur de travail (chapitre 1). Puis nous examinerons le « fonctionnement » de ce marché, où se confrontent l'offre et la demande de travail, confrontation d'où résultent le niveau de l'emploi et le montant du salaire (chapitre 2). Il deviendra « évident » que le chômage ne peut provenir que d'une perturbation du fonctionnement harmonieux du marché du travail... ce que les salariés, munis d'une rationalité économique sans faille, n'hésitent jamais à provoquer, si tel est leur intérêt. Le SMIC et les syndicats, en tant que dispositifs mis en œuvre rationnellement par les salariés pour maximiser leur bien-être, sont bien responsables du chômage volontaire des intéressés (chapitre 3). Il en va de même des dispositifs d'aide ou d'assurance grâce auxquels ils s'octroient des allocations de toutes sortes, et que nous aurions sottement tendance à envisager comme des protections contre le risque du chômage. En réalité, encourageant l'indolence et l'oisiveté, ces dispositifs sont la cause même du chômage (chapitre 4). À moins que cette cause ne réside dans les vices de la classe laborieuse elle-même. Poltrons, roublards, primesautiers, paresseux et méchants, les salariés n'ont que ce qu'ils méritent (chapitre 5). Ces théories n'étant pas exclusives les unes des autres, on indiquera en conclusion comment elles s'épaulent pour justifier finalement une « intégration » macro-économique, qui fait du chômage une caractéristique « naturelle » du marché du travail... cependant pas si « naturelle » que cela. Car l'on comprendra alors

qu'il revient aux banques centrales d'entretenir le stock de chômeurs qui est juste suffisant pour protéger les intérêts des capitalistes. La lutte des classes ayant en quelque sorte, et pour un temps sûrement, rejoint ses quartiers d'hiver sous les lambris dorés des hôtels de la monnaie.

1

Veille de marché :
le travailleur
et son patron

Le préalable, avant d'aborder les explications que les économistes donnent du chômage, est de présenter leurs analyses concernant la manière dont se détermine le volume de l'emploi et le salaire. Dans l'idéal, comme on va le voir, le marché du travail est censé assurer le plein-emploi. Si l'on n'en est pas pleinement convaincu, rien ne sert d'étudier les causes du chômage, puisqu'elles résident toutes dans les perturbations que peut subir le marché du travail, perturbations qui l'éloignent de son fonctionnement idéal, tendant au plein-emploi. « Faites les gestes et vous croirez! » avait dit Pascal. C'est ce à quoi nous invitons le lecteur dans ces deux premiers chapitres. S'il se laisse honnêtement guider par le faisceau lumineux de la science, nous lui garantissons qu'il accédera ensuite sans trop de peine à l'économie du chômage. Lorsqu'il sera au clair sur ce qu'est le travail et sur la manière dont les salariés et les employeurs se comportent sur le marché du travail (ce qui constitue la matière du premier chapitre) et lorsqu'il aura fait l'effort de donner une chance à la théorie du marché du travail (qui constitue la matière du deuxième chapitre), il pourra accéder aux théories du chômage. Mais cela réclame bien un petit effort : « l'économie sans peine », on se plaît à nous le répéter, ça n'existe pas.

QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL ?

L'expérience le prouve, le commun des mortels se fait une idée extrêmement embrouillée de ce qu'est le travail. Incapable d'aller à l'essentiel, empêtré dans l'enchevêtrement des notions confuses qui sont le lot d'une existence vouée à respirer le sens commun, tout lui interdit d'accéder à la hauteur de vue de l'économiste, ce savant désintéressé, qui possède la souplesse nécessaire pour grimper sur ses propres épaules, et procéder à partir de ce robuste promontoire aux abstractions nécessaires pour saisir le travail comme concept pur. Le tout-venant, au bas mot les trois-quarts des salariés (ceux qui gagnent moins de 11 000 francs net par mois), s'imagine certainement que le travail est une fatalité (plus ou moins bien vécue) qui trouve son origine dans le fait qu'il faut gagner sa croûte, payer son loyer ou ses mensualités, élever une famille, entretenir une voiture et mener cette lutte sempiternelle contre l'entropie qui fait que chaque jour les choses se défont : que le lave-vaisselle d'aujourd'hui tombera en panne demain. Proche parfois du philosophe, il voit peut-être dans le cycle sans fin « travail-repos-loisir-travail » une saine alternance de la force vitale qui prépare toujours sa régénération dans le mouvement même où elle s'épuise. Les bons jours, il admet que ce flux et reflux du harcèlement, entre l'usine (le bureau, ou la rue) et les lieux d'expression de l'insignifiance (le supermarché, la télé, les bouillons au téléski...), a quelques vertus : ne dit-on pas que l'oisiveté est un vice ? Au comble de la fatigue, on sait qu'il lui arrive de douter de la justesse de cet ordre des choses. Mais c'est seulement les mauvais jours.

Dans ces instants de détresse, il en oublie la chance qu'il a de travailler⁶, pour ne plus méditer que de sombres maximes : le travail salarié, rumine-t-il, mis à part une minorité de privilégiés qui partage les dividendes du capital sans jamais risquer un sou dans les affaires, n'a jamais enrichi personne... c'est même plutôt en faisant travailler les autres qu'on s'enrichit, etc.

Finalement, le boulot, dira-t-il, perdant toute velléité d'intelligence profonde, c'est pas compliqué : on y peine, on y souffre, on y trouve de la joie et des camarades, on fait ce qu'on nous dit de faire (et le contraire aussi, sinon ça ne marcherait pas), on s'y accroche à cause du chômage, on s'y épanouit tout en s'ennuyant, et on tente d'améliorer sa fiche de paie quand les circonstances se présentent.

On comprend, en dévalant ce torrent de banalités, que la raison d'être de l'économiste se justifierait par le seul souci de mettre un peu d'ordre et de donner quelque profondeur à tout cela. La science procède par abstractions, et il n'en va pas autrement dans la reine des sciences sociales que dans les sciences exactes. Qu'on ne se méprenne sur l'ampleur de la tâche, il a fallu plus de deux siècles pour parvenir à ce qui va suivre.

En réalité, le travailleur est un *individu rationnel* comme un autre. C'est-à-dire un être soucieux de *maximiser son bien-être*, en procédant à des échanges. S'il y a des salariés, c'est qu'il se trouve que les individus ont dans leur *dotation initiale* (cette sorte de corne d'abondance plus ou moins bien remplie qui constitue en quelque sorte leur stock de biens échangeables) un type particulier de marchandise (un *bien*, ou un

facteur, pour être exact) : du travail. Certes ils n'ont pas que cela dans leur dotation initiale ; il se peut qu'ils possèdent aussi des machines, des ressources naturelles ou tout autre bien utile à la consommation ou à la production. Mais pour être salariés il faut qu'ils possèdent au moins du travail. Sur le marché du travail, le travailleur pourra donc offrir ce travail contre quelque chose d'autre (un salaire généralement) en vue de *consommer* des biens qui lui procurent de *l'utilité* (de la satisfaction, du bien-être). Pour faire plus moderne encore, disons que ce bien qu'il possède n'est pas exactement du travail, mais du *capital humain*, soit qu'il en ait hérité, soit qu'il ait investi (c'est-à-dire dépensé de l'argent) pour s'en *doter*. En gros, même si la formule est moins ronflante, on peut dire que le capital humain est une sorte de potentiel cristallisant toutes les capacités physiques et intellectuelles du travailleur, ou représentant tout ce qu'il sait faire et ce qu'il peut faire. Naturellement, selon *les choix* stratégiques que les uns et les autres auront fait avant de se rendre sur le marché du travail (choix portant essentiellement sur le type et la longueur des études), il se trouvera des individus plus ou moins bien dotés en capital humain. Mais n'y voyons pas d'injustice. Un travailleur mieux doté est simplement quelqu'un qui a bien voulu en payer le prix : c'est-à-dire quelqu'un qui a sacrifié du temps (pendant lequel il ne percevait pas de revenus provenant du travail) et de l'argent (en achat de formation), au profit d'une augmentation de ses revenus futurs. À l'inverse, les plus *impatiens* (ceux qui ont un facteur d'escompte plus faible des revenus futurs) ont simplement fait un autre choix : abrégé les études pour jouir plus vite de la vie⁷. Quoi qu'il en

soit de sa dotation en capital humain, ce n'est cependant pas ce bien qu'un individu vend sur le marché du travail. Marx, il est vrai, eut la perfidie de nous faire croire que le travailleur vendait sa *force de travail* (laquelle n'est qu'une version datée, et donc forcément ringarde, du capital humain) au capitaliste. Or, si les travailleurs vendaient leur capital humain, les patrons pourraient ensuite l'exploiter à leur guise, ce qui, on en conviendra, est à mille lieues du principe de réciprocité libéral. Ce que les travailleurs vendent, en fait, ce sont seulement les *services producteurs* de ce capital humain, c'est-à-dire l'exercice pendant une durée déterminée des facultés créatrices de richesse de ce capital humain. Tout comme le rentier ne vend pas ses immeubles, mais en fait payer le droit d'usage pendant un certain temps à ses locataires, le travailleur ne vend pas son capital humain, mais seulement le droit d'en utiliser les services (créateurs de richesses) pendant un certain temps. C'est donc cela le travail : le flux (mesuré en nombre d'heures) des services producteurs rendus par le capital humain lorsqu'il se combine dans la production avec les autres types de capitaux (machines, bâtiments, terres, infrastructures, brevets, etc.). En pratique, même si l'on a tardé à s'en rendre compte, tout le monde est capitaliste⁸. Seuls diffèrent les types de capitaux dont chacun dispose en plus ou moins grande quantité, et en proportions variées : capital humain, capital machine, capital brevet, etc. Et ce qui s'échange sur les différents marchés des facteurs de production n'est rien d'autre que la location de ces capitaux. Le contrat de travail n'est qu'un contrat de louage de capital parmi d'autres.

L'OFFRE DE TRAVAIL

Une fois précisé en quoi consiste la marchandise qui s'échange sur le marché du travail, il convient dans un second temps de se faire une idée aussi exacte que possible de la manière dont le travailleur se comporte sur le marché du travail, en tant qu'offreur de sa marchandise. Ne l'oublions pas, ce dernier est un être parfaitement rationnel (au sens économique) : c'est-à-dire qu'il se comporte de manière logique, calculatrice et « froide », en vue de maximiser son bien-être (ou sa satisfaction, ou son utilité comme disent les économistes).

Commençons par examiner pourquoi le travailleur réclame un salaire. S'il travaillait par pur plaisir, il donnerait simplement son travail à l'employeur, sans réclamer de contrepartie. On conviendra que ce n'est donc pas le cas, puisqu'il réclame un salaire pour le prix de l'offre de ses services producteurs. S'il ne travaille pas par plaisir, est-ce à dire qu'il peine au travail ? Ce serait alors parce que le travail est ennuyeux, pénible, ou stressant qu'il exige un dédommagement. Fausse route : pour l'économiste, le travail n'emporte *a priori* aucune utilité ni désutilité en soi⁹. Alors pourquoi diable le travailleur veut-il se faire payer ? N'est-ce pas tout simple : parce qu'il a faim, parce qu'il faut bien payer le loyer, la cantine des enfants, les impôts, les factures et le transport ? C'est encore trop simple à la vérité, bien qu'il y ait un peu de cela. Le travailleur est certes attiré par *la consommation*, qui lui procure une certaine utilité, mais il est aussi farouchement attaché *au loisir* (qui se définit simplement comme le temps de non-travail). Le travailleur a donc un difficile problème à résoudre. Presque un dilemme : il aime la consommation et il aime en

même temps les loisirs, mais pour consommer il doit travailler, c'est-à-dire sacrifier des loisirs. Eh bien, c'est le prix de ce sacrifice qu'il va réclamer à l'employeur. Plus exactement, le travailleur va arbitrer entre l'utilité que lui procure la consommation et l'utilité que lui procurent les loisirs. Il va les mettre en balance, et c'est cette savante pesée qui va lui indiquer, pour un taux de salaire donné, quelle quantité de travail il est prêt à offrir (en vue d'atteindre un certain niveau de consommation) et, corrélativement, quelle quantité de loisirs il désire conserver¹⁰. Voyons cela de plus près.

Supposons pour ce faire que le travailleur s'attende à trouver demain matin sur le marché du travail une proposition d'embauche à 40 francs de l'heure. À ce prix, combien d'heures de travail par jour est-il prêt à offrir ? C'est la difficile question à laquelle il lui reste la nuit pour réfléchir. Examinons les choses avec lui. Il se dit qu'il aime bien les loisirs, mais qu'il n'a pas besoin de se prélasser pendant les 16 heures de loisir que lui laisse sa vie éveillée. Renoncer à une heure de loisir pour pouvoir s'offrir tous les plaisirs auxquels lui permettront d'accéder les 40 francs gagnés en une heure de travail lui semble une excellente affaire. Renoncer à une deuxième heure de loisir pour gagner 40 francs de plus ne se discute pas non plus, de même pour la troisième heure et la quatrième heure. Nous voilà déjà à quatre heures de travail, qui équivalent à quatre heures de loisir sacrifiées. Mais le jeu en vaut la chandelle, estime notre travailleur, parce que les 160 francs gagnés permettent un niveau de consommation qui compense encore largement à ses yeux le déplaisir qu'il éprouve en renonçant à ses chers loisirs. Cependant, à mesure qu'il envisage de céder une heure supplémentaire de loisir

(i.e. offrir une heure de travail en plus), il sent monter une certaine tension. À l'approche de la septième heure, par exemple, il commence à mesurer que le supplément d'utilité qu'il retirerait de 40 francs de consommation supplémentaire (venant s'ajouter aux 240 francs précédents), ne compense peut-être plus tout à fait le renoncement à cette septième heure de loisir.

Cependant, il faudrait en être sûr. Travailler une heure de trop serait tellement stupide. Mais cette heure de trop, est-ce la septième, la huitième, la neuvième? Il est clair que pour répondre à cette question, notre travailleur doit se convaincre du principe suivant. Il doit renoncer au loisir (offrir des heures de travail), tant que la consommation qu'il peut s'acheter avec son salaire horaire excède ce qui lui paraît nécessaire pour compenser le sacrifice d'une heure de loisir supplémentaire. En effet, tant que la consommation supplémentaire *requise* pour maintenir constante sa satisfaction (lorsqu'il cède une heure de loisir) est inférieure à la consommation supplémentaire *permise* ou *accessible* par une heure de travail supplémentaire, il améliore sa satisfaction en faisant cette heure de travail. Mais comme il en exige toujours plus, sous forme de consommation supplémentaire, à mesure qu'il voit s'effiloer ses heures de repos¹¹, il arrive un moment où son salaire horaire (qui n'augmente pas, malheureusement), ne lui permet plus de se payer cette compensation. Notre travailleur sait donc à quoi s'en tenir : pour 40 francs, ce sera 8 heures (par exemple), pas une de moins, pas une de plus. Tel est le processus de la décision rationnelle du travailleur concernant le nombre d'heures de travail à offrir, *pour un niveau de salaire donné*.

Cependant la nuit n'est pas finie, et notre travailleur n'est pas prêt de se coucher. Qui lui dit, en effet, que le

salaire qui s'établira demain matin sur le marché du travail sera effectivement de 40 francs? Est-il prêt à réagir s'il n'en va pas ainsi? Pour l'instant, non! Il lui faut en réalité recommencer son calcul pour tous les niveaux de salaire possibles et imaginables. De zéro à l'infini, en théorie. Ce qu'il lui faut, pour parer à toute éventualité, c'est une petite fiche, un aide-mémoire, comportant en regard de tous les niveaux de salaire qui pourraient se présenter, le nombre d'heures de travail qu'il est prêt à offrir. Et le voilà qui se replonge dans les calculs.

Une fois ce travail terminé, notre salarié se frotte les yeux. Non en raison de l'heure tardive, mais parce qu'il tient ébahi dans ses mains *son offre de travail*: une liste des prix (les différents niveaux de salaire envisageables) et des heures de travail offertes correspondant à chaque prix. Et que constate-t-il? Que plus le salaire sera élevé (demain) plus il offrira d'heures de travail! Il se frotte encore les yeux. Mais en reportant ces informations sur un graphique (en plaçant le niveau du salaire sur l'axe horizontal et les heures de travail offertes sur l'axe vertical) il s'avise bien qu'il ne rêve pas : *son offre de travail est croissante avec le salaire*. Il se dit qu'il y a sûrement une erreur quelque part, qu'un homme *raisonnable* profiterait plutôt d'un salaire élevé pour ne pas se tuer à la tâche, et que plus on lui proposerait d'argent à l'heure, moins il ferait d'heures. Cependant, un dernier sursaut de rigueur le convainc de ne pas se laisser bercer par ces évidences : il a bien raisonné. Un individu *rationnel* n'est pas un homme *raisonnable*, et sa courbe d'offre de travail est bien croissante. C'est que deux effets se combinent, lorsque le salaire augmente : *l'effet revenu* et *l'effet substitution*. D'un côté, le salaire horaire augmentant (passant, par exemple, de 40 à 50 francs), le salarié

se trouve plus riche, et il peut « se payer » à la fois plus de loisirs et plus de biens de consommation. Ainsi, avec seulement 7 heures de travail, payées 50 francs, il pourrait consommer davantage (pour 350 francs) qu'en travaillant 8 heures au taux de 40 francs. L'effet revenu l'amènerait donc à travailler moins lorsque le salaire augmente. Cependant, le salaire augmentant, le « prix » d'une heure de loisir augmente aussi (puisque ce « prix » correspond au salaire perdu durant cette heure) relativement au prix des biens de consommation. Ce qui amène le salarié à substituer en partie de la consommation au loisir¹². Lorsque ce deuxième effet (effet substitution) l'emporte sur le premier (effet revenu), comme on le suppose généralement, le salarié offre davantage de travail quand le salaire augmente¹³.

Voilà donc ce qu'est un « travailleur » et comment il se comporte. On pourrait faire plus simple... Supposer par exemple que le travailleur est quelqu'un qui offre toujours 10 heures de travail par jour, quel que soit le salaire qu'on lui propose (après tout, il faut bien travailler, *coûte que coûte*, et prendre ce qu'on nous donne, pour faire bouillir la marmite). Une telle hypothèse est parfaitement utilisable en théorie. Mais lorsqu'elle l'est (utilisée), c'est uniquement pour simplifier les choses. Or, pour l'économiste, tant qu'on peut s'abstenir de simplifier les choses, il faut le faire. Convenons aussi qu'une version aussi frustrée du travailleur nous éloignerait du paradis terrestre où se meut le salarié hédoniste, enivré par la maximisation de son bien-être, et délivré, par la seule force du calcul, de son problème existentiel : son hésitation pendulaire entre une crème glacée supplémentaire et une sieste rallongée d'un quart d'heure.

LA DEMANDE DE TRAVAIL

Tournons-nous maintenant vers le patron, l'autre personnage important du marché du travail, pour examiner comment se détermine la demande de travail. La seule question qui le préoccupe, et elle en vaut la peine, est de savoir quelle quantité de travail il achètera demain sur le marché.

Son objectif est de réaliser le maximum de profit grâce à l'embauche et à la mise au travail des salariés qu'il trouvera sur le marché. On pourrait penser que le plus simple, pour lui, serait de les embaucher tous, et de leur verser un salaire de misère, contents ou pas contents, en les contraignant, si besoin est par la force, à accepter ses conditions. Mais ceux qui raisonnent ainsi montrent simplement qu'ils n'ont pas compris que nous vivons dans une société libérale, et que l'on ne saurait contraindre qui que ce soit, fût-il travailleur, à faire ce qui ne lui convient pas. Il va falloir de la séduction. Le salarié ne se laissera pas appâter par n'importe quel taux de salaire. Non seulement il faudra y mettre le prix pour qu'il consente à s'arracher à l'oisiveté, mais encore il faudra soutenir l'enchère des autres patrons, avec lesquels il sera mis en concurrence par les travailleurs ; ces derniers n'hésitent jamais, en effet, à se vendre au plus offrant. Le patron sera donc contraint d'accepter les conditions du marché. Cependant, au moment où il fait ses calculs, il ne sait pas exactement à quel prix il pourra obtenir du travail (il découvrira cela demain sur le marché), et il en est donc réduit, tout comme notre travailleur, à faire des hypothèses pour parer à toute éventualité. Il lui faut dès lors savoir exactement quelle quantité de travail il est prêt à acheter pour chaque prix envisageable *a priori*.

Là encore, les choses pourraient être simples. À première vue, comme c'est en faisant travailler les autres qu'on s'enrichit, le patron aurait toujours intérêt à employer le maximum de travailleurs. Sa demande de travail serait en conséquence infinie, quel que soit le coût d'une heure de travail, pourvu que ce coût reste inférieur à la valeur du produit réalisé grâce à cette heure de travail. Si le produit d'une heure de travail peut être vendu cent francs, il est bien évident, n'est-ce pas, que pour tout salaire horaire inférieur à cent francs, le patron sera prêt à embaucher une infinité de travailleurs (et n'embauchera aucun travailleur si le salaire excède cent francs)¹⁴. En poussant même un peu ce raisonnement, on aurait tendance à dire que la demande de travail est croissante avec le salaire (tant que celui-ci reste inférieur à cent francs). En effet, plus l'heure de travail est chère, moins on réalise de profit par heure de travail employée, et plus il faut embaucher de travailleurs pour devenir riche!

On n'est pas loin de la théorie de la décision d'embauche (de la demande de travail) élaborée par les économistes... À une complication près, toutefois, dont le but est de produire un résultat rigoureusement inverse du précédent. Comme on va le voir, la demande de travail est en réalité décroissante : plus le salaire est élevé, et moins les patrons souhaitent embaucher.

Remarquons que si les choses étaient telles que la demande de travail était soit infinie (pour un salaire inférieur à cent francs) soit nulle (pour un salaire supérieur ou égal à cent francs), le « marché du travail » serait très perturbé. Tant que le salaire courant serait inférieur à cent francs, les patrons se disputeraient âprement les travailleurs (chacun en demanderait une

infinité), faisant rapidement monter les enchères, tant et si bien que le salaire se trouverait propulsé vers le haut, atteignant en un rien de temps cent francs. Parvenu à ce prix, la demande de travail, qui était jusque là infinie, tomberait subitement à zéro. Plus aucun patron ne souhaiterait embaucher (payer une heure de travail cent francs pour vendre le produit de cette heure de travail cent francs...). Les travailleurs sur le carreau en rabattraient alors promptement sur leurs exigences, proposant de travailler pour moins que cent francs. Sans attendre, la demande de travail repartirait alors à l'infini, faisant à nouveau monter le salaire vers cent francs, et ainsi de suite... On observerait une oscillation perpétuelle, et d'une brutalité inouïe, entre une demande d'embauche infinie ou nulle, accompagnée d'une fluctuation tout aussi agitée du salaire entre 99,999... francs et 100 francs. Impensable!

Puisque l'économiste veut à tout prix qu'il existe un marché du travail – en théorie comme en pratique – il faut trouver la bonne raison pour laquelle la demande de travail ne saute pas du tout au rien, et soit parfaitement déterminée pour chaque taux de salaire. Mais comment faire, si la production d'une heure de travail est toujours la même¹⁵, et si le taux de salaire est une donnée du marché qui s'impose au patron ?

Il suffit de supposer que la production de plusieurs heures de travail n'est pas proportionnelle à la production d'une heure de travail! C'est-à-dire, supposer, ni plus ni moins, que les rendements du travail sont décroissants ou, comme disent les économistes, que *la productivité marginale du travail* est décroissante. Ce qui signifie que lorsque l'on ajoute progressivement des heures de travail à un équipement donné, il arrive un

moment où l'augmentation de la production résultant d'une heure de travail supplémentaire devient plus faible que celle obtenue en ajoutant l'heure précédente. Si, par exemple, jusqu'à la cinquantième heure embauchée (dans une journée), chaque heure de travail rend bien les cent francs de produit attendus, il se peut que la cinquante et unième heure n'ajoute à la production qu'une valeur de 95 francs, et l'heure suivante 85 francs, et l'heure d'après 70 francs seulement. L'économiste justifie vaguement cette hypothèse en plaidant que le fait d'ajouter progressivement de la main-d'œuvre à un équipement en capital donné (machines, bâtiments, outillage, bureaux, aménagements, surfaces de vente, etc.) atteint forcément une certaine limite, cet équipement étant plus ou moins dimensionné pour fonctionner « correctement » dans une certaine fourchette de main-d'œuvre. Dès lors, passé un certain seuil, lorsque le nombre d'heures de travail augmente (lorsque le collectif de travail s'agrandit), il se glisse un peu de désorganisation dans le processus de production, qui fait que le travail perd de son efficacité. La production continue certes à augmenter, mais de moins en moins vite à mesure que l'on ajoute des heures de travail. Ce que l'on résume en disant que *la productivité marginale* (le supplément de production apporté par une heure de travail supplémentaire) *décroît*.

Sous cette hypothèse, la décision d'embauche devient un problème extrêmement simple à résoudre. Le patron, qui cherche à réaliser un profit maximum, embauchera... tant que chaque heure de travail ajoutée au stock de main-d'œuvre lui rapportera plus qu'elle ne lui coûte ! C'est-à-dire : tant que la productivité marginale reste supérieure au salaire horaire ayant cours sur

le marché. Comme la productivité marginale décroît à mesure qu'il augmente l'embauche, il arrive forcément un moment où une embauche supplémentaire ne lui ferait plus gagner d'argent, le produit de cette dernière heure embauchée ne compensant plus le salaire déboursé. Ainsi, lorsque le salaire est de 40 francs de l'heure, le patron augmente le volume de la main-d'œuvre jusqu'à ce que le produit supplémentaire apporté par la dernière heure employée (la productivité marginale) tombe à 40 francs. Mettons qu'il s'agisse de la centième heure. S'arrêter avant serait irrationnel : même si la 99^e heure embauchée ne fait augmenter la production du collectif de travail que de 40,25 francs, c'est toujours ça de pris. C'est sans doute moins que les 50 francs rapportés par la 75^e heure (admettons), ou les 60 francs rapportés par la 55^e heure, mais c'est toujours un petit profit qui vient s'ajouter aux précédents.

Suivant ce principe, le patron sait ce qu'il doit faire en toutes circonstances. Si le salaire était de 50 francs, il arrêterait l'embauche à la 74^e heure, puisque la 75^e heure, dans notre exemple, lui rapporterait tout juste 50 francs. De même, si le salaire était de 60 francs, il ne dépasserait pas la 54^e heure. Quel que soit le niveau de salaire, il clôt la liste d'embauche au moment où la productivité marginale est égale (ou encore très légèrement supérieure) au salaire¹⁶. Il apparaît alors que plus le salaire est élevé, plus il doit clore la liste tôt.

De proche en proche, la petite fiche du patron a fini par se remplir. En face de chaque hypothèse concernant le salaire horaire qui pourrait avoir cours le lendemain, il a reporté le nombre de salariés (ou d'heures de travail) qu'il compte embaucher... pour rendre son profit maximum. Il tient donc dans ses mains sa *demande de*

travail. Et il constate ce qu'il croyait déjà savoir avant de passer cette nuit blanche : plus le salaire sera faible, plus il embauchera. Mais maintenant il sait pourquoi. Plus le salaire auquel il doit rémunérer ses salariés est faible, plus cela lui permet d'affronter les rendements décroissants du travail (appliqué à un volume d'équipement fixe). Puisque chaque salarié supplémentaire (voire chaque heure de travail supplémentaire) contribue de moins en moins à faire augmenter la production (et donc les recettes), il faut des salaires de plus en plus bas pour qu'il devienne rentable de mettre au travail des salariés supplémentaires (en sorte que leur coût n'excède pas les recettes). *La demande de travail* est donc décroissante par rapport au niveau du salaire. Cette décroissance traduit simplement *l'hypothèse* des rendements décroissants du travail¹⁷, qui fait que le niveau d'embauche (et de production) qui rend les profits maximum diminue lorsque le salaire augmente.

2

Le marché
du travail

Une fois que les offreurs de travail (les salariés) et les demandeurs de travail (les patrons) sont au clair concernant leurs souhaits respectifs, ils peuvent se rencontrer sur le marché. C'est là que vont se confronter leurs souhaits, qui ne sont autres que l'expression bien définie de leurs intérêts, inscrits noir sur blanc sur leur petite fiche : qui son offre de travail (une liste de taux de salaires en regard desquels sont inscrites les quantités de travail à offrir), qui sa demande de travail (une liste de taux de salaires en regard desquels sont inscrites les quantités de travail à demander).

Bien entendu, le jour du marché, il y a une multitude de patrons qui se pressent pour l'embauche, et une multitude de salariés candidats à l'embauche. Si l'on pouvait examiner la situation en surplomb, on verrait qu'il y a des centaines de patrons (et donc des centaines de fiches de demandes de travail) et des milliers de salariés (avec autant de fiches d'offre de travail) prêts à agir.

Un observateur omniscient pourrait regrouper toutes les demandes de travail sur une seule fiche, et toutes les offres sur une autre. Sur la première il indiquerait dans une colonne tous les taux de salaire *a priori* envisageables, et reporterait en vis-à-vis, dans la deuxième colonne, la somme des heures de travail offertes par l'ensemble des salariés ce jour-là sur le marché, à chaque

taux de salaire (en faisant la somme de toutes les fiches individuelles). Il construirait ainsi ce qu'il est convenu d'appeler *l'offre totale de travail*, qui est toujours une double liste, mais agrégée cette fois. Et il pourrait faire de même pour *la demande totale de travail*, en calculant la somme, pour chaque taux de salaire, des quantités demandées par les différents patrons. Cet observateur constaterait alors que ces deux fiches agrégées ont exactement la même allure que les fiches individuelles. Concernant la demande, il observerait que plus le salaire est élevé, plus la quantité de travail demandée est faible. Concernant l'offre, ce serait l'inverse : plus le salaire est élevé, plus la quantité offerte est importante (voir tableau). Par exemple, il se peut qu'il constate que pour un salaire de 10 francs de l'heure, personne ne veuille travailler... alors que tous les patrons sont prêts à embaucher. La théorie économique ne dit pas toujours des choses déconcertantes...

OFFRES ET DEMANDES DE TRAVAIL SUR LE MARCHÉ

SALAIRE HORAIRE	10 F	20 F	30 F	40 F	50 F	60 F	70 F
HEURES DE TRAVAIL OFFERTES	0	20 000	35 000	40 000	43 000	45 000	50 000
HEURES DE TRAVAIL DEMANDÉES	100 000	60 000	45 000	40 000	38 000	36 000	30 000

À ce taux de salaire, en effet, les salariés pensent que cela ne vaut pas la peine de sacrifier une seule heure de loisir, alors que les patrons constatent que même des effectifs pléthoriques (produisant des quantités additionnelles minimales) sont rentables. L'écart est alors abyssal entre les souhaits des uns et des autres.

Mais pour un salaire de 30 francs, l'écart entre les désirs des patrons et ceux des salariés se réduit : des salariés se disent que ça vaut la peine d'offrir quelques heures de travail (20 000 au total), pour se payer la consommation qui compensera le renoncement au loisir, tandis que les patrons commencent à limiter leurs plans de production à des zones où la productivité marginale du travail est plus élevée (ce qui implique moins d'heures de travail : 60 000 au lieu de 100 000). À l'autre extrémité, si le salaire est avantageux (à 70 francs de l'heure, par exemple!), les salariés renoncent allègrement au loisir et offrent du travail à foison (50 000 heures), alors que les patrons doivent encore limiter l'embauche pour s'en tenir à des plans de production pour lesquels les rendements du travail sont plus élevés. Si l'on résume : les préférences des uns et des autres paraissent contradictoires. Les salariés veulent des salaires élevés, et les patrons veulent des salaires bas... Ce que tout le monde sait. Seulement, ce n'est qu'en formulant les choses de cette manière (très « lutte des classes ») que l'on crée une contradiction. Les choix des acteurs ne portent pas sur les prix, mais sur les quantités de travail offertes et demandées. Comme le remarque notre observateur, qui s'en tient aux quantités, du fait même que l'offre et la demande de travail fonctionnent en sens inverse, il existe forcément un taux de salaire pour lequel les souhaits des uns et des autres sont compatibles. Et comme notre observateur a fait « Sciences-éco », il sait que c'est à ce niveau (40 francs, ici) que s'établira le prix du marché. Pourquoi? Parce que, dira-t-il, je me souviens que le prix du marché est celui « qui équilibre » l'offre et la demande. Ce qui est très mal dit et ne constitue en aucune manière une explication.

L'explication la voici. Supposons qu'à l'ouverture du marché, on tire au hasard un taux de salaire (mettons 20 francs), en proposant qu'il règle les affaires du jour. Que constaterons-nous? À ce prix, les patrons désirent embaucher 60 000 heures de travail, et les salariés ne sont disposés à en offrir que 20 000. Nul doute que ces offreurs de travail (2 500 équivalents temps plein, si l'on compte que la journée de travail est de huit heures) trouveront facilement du boulot. Mais les patrons feront grise mine : à ce prix ils souhaitaient embaucher beaucoup plus (et en escomptaient de gros profits). Certains d'entre eux, voire tous, sont donc *rationnés* sur leur demande de travail. Ils ne vont pas regarder les salariés embauchés quitter le marché du travail et rentrer dans la fabrique du concurrent sans rien dire, alors qu'ils n'ont personne pour faire tourner leurs machines. D'autant que parmi ces patrons rationnés, il s'en trouve qui sont prêts à embaucher à un prix plus élevé (à 30 francs, par exemple, les quantités demandées s'élèvent tout de même à 45 000 heures). Ces messieurs vont donc enchérir pour appâter la précieuse denrée.

Mettons qu'ils proposent justement un salaire de 30 francs. Cette enchère a deux conséquences. Les salariés précédemment embauchés à 20 francs de l'heure rappellent dare-dare sur le marché du travail en plaquant leur piteux patron qui venait de conclure avec eux pour 20 francs de l'heure (20 000 heures de travail sont de retour sur le marché), et il se trouve par ailleurs de nouveaux salariés (pour 15 000 heures supplémentaires) disposés à travailler à ce taux de salaire (des salariés enfin décidés à renoncer au loisir à ce prix). L'offre de travail est alors au total de 35 000 heures. Mais, à ce nouveau prix, les patrons souhaitent

embaucher 45 000 heures. Il s'en trouvera donc toujours quelques uns rationnés... moins cependant qu'au taux de salaire précédent. L'écart n'est plus que de 10 000 heures entre l'offre et la demande.

Il n'empêche, ces patrons rationnés seront disposés à l'enchère, puisque même pour un prix de 40 francs, le nombre d'heures jugées rentables est de 40 000 (plus donc, que le nombre d'heures effectivement embauchées à 30 francs). Ne doutons pas que, cette fois-ci, ils n'attendent pas que les salariés aient signé avec leur concurrent pour les rattraper avec une meilleure offre. Les propositions à 40 francs fusent !

Or, que se passe-t-il de particulier à ce prix? Non seulement les 35 000 heures de travail qui se proposaient déjà à 30 francs de l'heure sont, bien entendu, toujours partantes à 40 francs, mais 5 000 s'y rajoutent par un nouvel arbitrage en défaveur du loisir. L'offre de travail monte à 40 000 heures. À ce prix, donc, les quantités offertes sont égales aux quantités demandées. Tous les salariés qui veulent être embauchés à *ce prix* (5 000 équivalents temps plein) trouvent de l'embauche, et tous les patrons qui veulent embaucher à *ce prix* trouvent la quantité de travail qu'ils désirent.

La concurrence entre les entrepreneurs (concurrence emmenée par les entrepreneurs rationnés), a progressivement conduit le prix du marché vers le niveau qui *égalise* l'offre et la demande.

Cependant, qui dit que l'on en restera là? Le salaire ne pourrait-il s'élever à 50 francs? C'est hautement improbable, dira l'économiste. À ce nouveau taux de salaire, les patrons se raviseraient et diminueraient l'embauche à 38 000 heures, tandis que d'anciens salariés oisifs se porteraient volontaires pour travailler,

faisant grimper l'offre à 43 000 heures. On constaterait un excès de l'offre sur la demande de travail. Cette fois-ci ce sont les salariés qui seraient rationnés. Certains d'entre eux ne trouveraient pas d'emploi. La situation ne serait pas stable. Car, parmi ceux-là, certains seraient prêts à accepter de travailler pour un salaire plus faible que 50 francs. On vérifie en effet que pour un salaire de 40 francs, 40 000 heures de travail seraient offertes (plus que le nombre d'heures embauchées à 50 francs). Il y a donc bien des salariés sur la touche qui accepteraient un salaire plus faible. Ceux-là vont nécessairement proposer leurs services à meilleur prix, tirant ainsi le salaire vers le bas. Et ce dernier baissera tant qu'il restera *un seul salarié* sur la touche, prêt à travailler en dessous du salaire courant. Une autre manière de le dire : le salaire cessera de baisser quand il n'y aura plus de salarié rationné sur son offre de travail, et prêt dans ces conditions à concurrencer ses collègues par les prix. Dans notre exemple, ce salaire est de 40 francs. Lorsque tous ceux qui souhaitent travailler à ce taux de salaire sont effectivement embauchés, il n'y a plus de raison que le salaire baisse. On en reste là.

Pour résumer, à la question « pourquoi le salaire s'établit-il au niveau qui *égalise* l'offre et la demande (le salaire comme n'importe quel autre prix d'ailleurs) ? », l'économiste répond : « parce que c'est le prix d'*équilibre* ». Équilibre dans un sens qui n'est pas métaphorique : lorsqu'on n'y est pas (à ce prix), on tend à y revenir, et lorsqu'on y est... on y reste. Il existe en conséquence « une force » qui ramène le taux de salaire à ce niveau, si jamais on s'en écarte. Cette force n'est pas une force de la nature, c'est *la concurrence*.

Quelle est la leçon de tout cela ? Elle est d'une portée prodigieuse, incalculable, astronomique... au moins sur le plan idéologique. Il ne faut pas chercher ailleurs les fondements « théoriques » du libéralisme, ou du laisser-faire, au moins en matière d'emploi. Qu'est-ce en effet que ce prix d'équilibre vers lequel tend « spontanément » le marché ? C'est ni plus ni moins le prix qui assure *le plein-emploi* ! Si on laisse faire le marché, c'est-à-dire si on laisse les individus libres de contracter au prix qu'ils veulent, et libres de se mettre en concurrence, *le plein-emploi s'établira spontanément*.

On remarquera que ce plein-emploi a un sens très précis. Cela ne signifie pas que tous les salariés travaillent. Cela signifie que tous les salariés *qui veulent travailler à ce prix* travaillent. Autrement dit, ceux qui ne veulent pas travailler à ce prix, ne sont pas considérés comme des chômeurs. Et c'est bien normal, car à ce prix ils préfèrent les loisirs. Ils estiment que le prix du travail ne vaut pas l'heure de loisir supplémentaire qu'ils auraient pu consentir à céder si on leur en proposait plus. Ainsi, leurs heures de travail inemployées sont du loisir librement choisi, et non du chômage... En toute rigueur il ne faut donc pas appeler ces oisifs des chômeurs, à moins que l'on ne succombe au charme de cette savoureuse antinomie dont raffole le théoricien néoclassique, lequel voit là *des chômeurs volontaires*¹⁸.

Mais ce plein-emploi a encore une signification extraordinaire. C'est, comme disent les économistes, *un optimum*. Qu'est-ce que cela veut dire ? Cela signifie très exactement que l'on ne saurait envisager une autre situation, caractérisée par un salaire et un niveau d'emploi différents, qui améliorerait à la fois le sort des patrons et celui des salariés. Autrement dit, un

démiurge (un gouvernement socialo-communiste, pour concrétiser), qui se mettrait en tête de prescrire une combinaison salaire-emploi différente de l'équilibre, diminuerait nécessairement (relativement à leur situation à l'équilibre) le bien-être d'une des deux parties, voire des deux.

Pour s'en convaincre, remarquons d'abord qu'un nouvel arrangement salaire-emploi, censé améliorer conjointement le sort des patrons et celui des salariés, serait incompatible avec un taux de salaire plus élevé. En effet, quel que soit le volume de l'emploi retenu, les profits seraient plus faibles si l'on rémunérait ce volume de l'emploi au nouveau taux de salaire envisagé, plutôt qu'au taux d'équilibre (plus faible). C'est une lapalissade. Or, même en rémunérant ce niveau d'emploi arbitrairement choisi au taux d'équilibre, les patrons feraient moins de profit qu'à l'équilibre, puisqu'à l'équilibre ils avaient *choisi* le volume de l'emploi qui rendait leur profit maximum pour ce taux de salaire. Donc, *a fortiori*, quel que soit le nouveau volume de l'emploi retenu, si on le rémunère plus cher qu'à l'équilibre, les patrons y perdent par rapport à la situation d'équilibre.

Remarquons ensuite que si le salaire était plus faible qu'à l'équilibre, les salariés, cette fois, seraient perdants, et ce, quel que soit le volume d'emploi envisagé. Un salaire plus bas signifierait, ni plus ni moins, que pour chaque heure de travail effectuée, la consommation réalisable (grâce au salaire horaire perçu) serait plus faible. Autrement dit, quel que soit le volume de l'emploi considéré, avec ce nouveau taux de salaire, la satisfaction des salariés serait plus faible que s'ils étaient rémunérés au taux d'équilibre. Nouvelle lapalissade. Et cette

satisfaction serait elle-même encore plus faible que si on les rémunérait au salaire d'équilibre, pour le niveau d'emploi d'équilibre, puisque c'est le niveau d'emploi qu'ils auraient préféré à ce taux de salaire d'équilibre. *CQFD*, comme on dit.

Un taux de salaire différent du niveau d'équilibre mécontenterait donc au moins une des deux parties. Reste la possibilité d'envisager un niveau d'emploi différent pour le salaire d'équilibre. Possibilité vite écartée, puisque le nombre d'heures de travail échangé à l'équilibre représente le volume de l'emploi qui rend simultanément maximum le profit des entreprises et l'utilité des salariés (à ce taux de salaire). Un autre niveau d'emploi dégraderait en conséquence simultanément la situation des uns et des autres.

C'est donc qu'au salaire et au niveau d'emploi d'équilibre on est à l'optimum. Embrassades, effusions : tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes. Le marché réalise le prodige de fixer la quantité de travail et le salaire dans la société à un niveau tel que toute proposition visant à modifier cet « état de chose » se heurterait au veto d'au moins un individu. Réciproquement, en partant de n'importe quel autre contingent d'heures envisageable, la « motion » visant à passer à 40 000 heures de travail aurait fait l'unanimité (du moins n'aurait-elle rencontré aucun vote « contre »). Re-embrassades, re-effusions, plus besoin d'aller voter : le marché est l'expression spontanée de la *vox populi*.

Est-il besoin d'insister sur la charge titanique que de telles démonstrations font peser sur les esprits ? Répétons-le : il n'y a pas d'autres fondements au libéralisme économique en matière d'emploi. Tout est là. C'est

dans cette splendide construction intellectuelle que résident la foi et l'énergie morale de tous ceux qui, libéraux par hasard (de naissance, de rencontre, d'ambition, ou de rejet étatique *a priori*) éprouvent tôt ou tard le besoin d'aller retremper leurs convictions dans les Écritures. C'est de ce puits de lumière, et de lui seul, que peut rejaillir la flamme intellectuelle qui chancelle chaque fois que le spectacle piteux de la misère semble mettre en échec le marché. Puisque le marché réalise le plein-emploi, et puisque le plein-emploi c'est l'optimum, laissons faire le marché, et si le marché n'existe pas : créons-le !

On comprendra peut-être immédiatement à quoi peuvent ressembler les explications du chômage dans une telle perspective théorique. Puisque le marché réalise spontanément le plein-emploi, le chômage ne peut provenir que d'une perturbation du marché. Non pas bien entendu du marché qui se perturbe lui-même, mais de ce « qu'on » perturbe le marché. Nous verrons qu'en dépit de toute l'ingéniosité déployée pour tenter de faire varier les figures de ce « on », une poisse irrésistible ramène toujours le théoricien vers la figure du salarié... le vrai « on » qui perturbe le marché.

Avant d'entamer cet examen, concluons ce chapitre sur quelques remarques concernant l'épaisseur des propositions développées ici et sur lesquelles s'appuient la pensée libérale, et au-delà l'ensemble des lauréats auto-désignés du concours de diction des « lois du marché ».

En premier lieu, la bonne question à se poser est d'abord de savoir si un tel marché du travail existe (si on veut lui confier la mission d'établir spontanément le plein-emploi). Nous laissons le soin au lecteur de passer en revue les conditions exorbitantes à réunir pour qu'un

tel marché puisse même exister ou être créé... cela réglera *a fortiori* la question de savoir s'il existe¹⁹. Pour sa défense le théoricien arguera bien entendu que pour faire de la science il faut bien procéder à des simplifications, abstractions et hypothèses. Soit : il faut bien faire comme si... Mais ne jugera-t-on pas qu'à force de « comme si » les choses ne sont pas « comme ça » ? Dénuée de pertinence empirique, il ne reste plus à cette superbe construction que la prétention d'être une philosophie, ou une mythologie pratique à imposer au monde. Ce que nous ne lui contestons pas... tout en sachant qu'aux yeux de ses thuriféraires il s'agit là des pires insultes.

À supposer même qu'on puisse réduire « le marché du travail » à la représentation très abstraite que nous en avons faite, il convient de se demander s'il est bien correct de traiter des questions du travail et de l'emploi (et par suite du chômage) en ne considérant que ce qui se passe sur le marché du travail. Lors même qu'on ne connaît rien à l'économie, on croit savoir que tout y est « interdépendant », et que c'est précisément cela qui en fait quelque chose de compliqué. Autrement dit, c'est bien beau de montrer qu'en cas de désajustement sur le marché du travail on revient spontanément à l'équilibre mais si, dans le même temps, ce retour à l'équilibre sur le marché du travail est contrarié par ce qui se passe sur les autres marchés (marchés des biens et services, marchés financiers) ou pire, déstabilise ces autres marchés, on ne peut plus être sûr de rien.

Cette question de l'auto-ajustement global du système, dans le temps où le marché du travail est censé s'équilibrer, est justement de celles qui produisent le clivage le plus important entre les économistes.

Malgré tous les efforts faits pour tenter de réduire (effacer, nier, brouiller, dénier) ce clivage dans la pensée économique contemporaine, il continue de structurer deux représentations différentes des effets de système... Pour les économistes néoclassiques²⁰, il n'y a pas de problème. Si le marché du travail peut s'ajuster librement, alors le reste de l'économie n'y fera pas obstacle et même, dans les versions les plus systémiques de la théorie, le rééquilibrage sur le marché du travail induira un rééquilibrage général de tous les marchés. Autrement dit, on peut focaliser son attention sur ce qui se passe sur le marché du travail, et limiter son discours sur l'emploi à ce modèle réduit. Pour les keynésiens²¹ au contraire, lorsque « le marché du travail » est déséquilibré, les autres marchés peuvent très bien quant à eux être en équilibre. Et s'il s'esquisse une tendance au réajustement sur le marché du travail (par la baisse du salaire nominal en cas de chômage, par exemple), rien n'indique que les conditions de l'équilibre dans le reste de l'économie ne s'opposent pas à ce réajustement... ce qui laissera inchangée au bout du compte la situation sur le marché du travail. Autrement dit, ce qui se passe dans le reste de l'économie s'impose au « marché du travail », et même si les acteurs de ce marché se débattent pour qu'il se réajuste, cela ne déplace pas les pièces du puzzle qui font obstacle à son rééquilibrage.

Dernière remarque, et non des moindres. La tendance au réajustement global du système, sur laquelle comptent les néoclassiques, est jusqu'à cette heure un pur article de foi. Au niveau le plus fondamental auquel peut se situer la théorie néoclassique elle-même, la démonstration de la capacité d'un système

de marché à s'auto-ajuster (en partant d'une situation de déséquilibre) n'est toujours pas menée à bien sous des conditions satisfaisantes. C'est même le contraire qui a plutôt cours. Pour qu'on puisse montrer qu'en partant d'un système de prix quelconque (induisant des déséquilibres sur tous les marchés) l'économie *converge* vers un état d'équilibre général (caractérisé par l'égalité de l'offre et de la demande sur tous les marchés... y compris donc celui du travail), il faut poser des conditions très particulières sur la forme des courbes d'offre et/ou de demande. Or ces conditions n'ont aucune raison de se déduire de l'idée que les néoclassiques eux-mêmes se font des agents rationnels, tels que ceux que nous avons mis en scène précédemment. C'est bien ennuyeux : cela veut dire qu'avec le portrait de l'agent économique rationnel (purement marchand voudrait-on insister) qu'on se donne... on n'arrive pas à déduire les lois du marché. Les lois du marché ne se déduisent pas du comportement marchand ! Voilà ce que les économistes néoclassiques sérieux²² ont en réalité démontré. On sait qu'il *existe* au moins un équilibre général (sur le papier pourrait-on dire), mais on n'a aucune garantie que la concurrence nous y conduise. Cela devrait exciter le prurit scrupuleux (s'ils en ont) des libéraux, néo-libéraux ou fanfarons de tout poil qui ânonnent à l'envi « les lois du marché ». Leur foi devrait au moins vaciller. Comment peut-on réagir, en effet, lorsqu'on est croyant, et qu'on vous annonce que le paradis existe bien, mais qu'on en a égaré les clefs ? Sale histoire...

Qu'on se rassure, ces réserves rédhitoires sur les fondements théoriques du libéralisme n'empêchent personne de continuer à faire comme si les lois du

marché... marchaient. Personne... et surtout pas les économistes qui doivent pourtant un jour ou l'autre avoir appris le théorème de Sonnenschein par cœur (passage obligé si l'on veut prendre du galon). Mais puisqu'il faut bien continuer à faire de l'économie, et puisqu'il faut bien vivre, oublions tout cela.

3

À bas le SMIC

Si le marché du travail fonctionnait sans entrave, le plein-emploi serait assuré spontanément. Tel est le point de départ de toute théorie du chômage. Pour comprendre le chômage, il suffit en conséquence de prendre la contraposée de cette première proposition : s'il existe du chômage, c'est que le fonctionnement du marché du travail est entravé. Reste à trouver les mille et une bonnes raisons qui pourraient faire que le marché est entravé... en pointant naturellement ceux qui en sont responsables en dernière analyse : les salariés.

L'entrave la plus évidente au fonctionnement harmonieux d'un marché, quel que soit ce marché, est l'existence d'une réglementation imposant un prix, ou fixant un plafond ou un plancher pour le prix. Si l'on soutient le prix des céréales, « tout le monde sait cela », les quantités produites (et offertes) excéderont largement les quantités demandées. À ce prix (plancher), les agriculteurs seront incités à produire en grande quantité, tandis que les acheteurs se tourneront vers d'autres produits. Pourquoi en irait-il différemment pour le travail ? Si l'on réglemente le prix du travail, en imposant par exemple un salaire minimum horaire, c'est précisément que l'on fixe un plancher en dessous duquel on interdit « aux agents » de contracter. Faut-il s'étonner ensuite

que ça ne marche plus ? Si ce salaire minimum est défini à un taux qui est supérieur au prix d'équilibre du marché (supérieur à 40 francs, pour reprendre l'exemple du chapitre 2), l'offre de travail excédera nécessairement la demande. Les travailleurs seront encouragés à sacrifier du loisir, et les entreprises seront contraintes de limiter leur production à une zone où la productivité (marginale) du travail reste supérieure à ce taux. Pis encore, pour faire place à un argument que nous n'avons pas encore mis en scène, les entreprises ayant la possibilité, à long terme, de revoir leurs choix techniques, elles arbitreront en faveur d'un usage accru des machines, contre le recours à de la main-d'œuvre. Une institution comme le SMIC est donc fondamentalement perverse. En maintenant le salaire des individus non qualifiés à un niveau artificiellement élevé, ce prix plancher introduit un écart entre le nombre de salariés qui désirent travailler à ce *taux* de salaire, et le nombre d'embauches jugées rentables à ce *même taux*. Bref, ce SMIC, qui a pu être instauré par des âmes charitables (mais naïves) pour défendre le pouvoir d'achat des salariés les plus pauvres se retourne finalement contre eux, puisqu'il est responsable de leur chômage. Heureusement que l'économiste garde toute sa sensibilité pour compatir à cette tragédie, sinon qui le ferait ? Les pauvres comprendront-ils enfin cela, que Samuelson a l'amabilité de formuler pédagogiquement : « Quel avantage y a-t-il pour un jeune nègre américain à savoir qu'un employeur doit lui verser 1,6 dollars par heure ouvrée si le fait même que ce salaire lui est dû l'empêche de trouver un emploi ? »²³.

Pour résorber le chômage des individus les moins qualifiés, il suffirait donc de supprimer le SMIC. C'est ce que n'a de cesse de nous rappeler l'OCDE²⁴, et qui a

bien failli être appliqué avec zèle par le gouvernement Balladur, à travers le « contrat d'insertion professionnelle », lequel n'était qu'une stratégie pour rémunérer les jeunes à un salaire inférieur au SMIC. Malheureusement, ce sont les intéressés eux-mêmes qui s'y sont opposés. Faut-il faire le bonheur des gens contre leur gré ? Des jeunes et des vieux en particulier, ceux qui ont (nécessairement) une productivité inférieure au SMIC : « En obligeant l'employeur à verser un salaire minimum, en diminuant la différence entre le gain espéré avec et sans qualification, on voue au chômage les personnes dont la productivité reste inférieure au SMIC : des jeunes comme des vieux travailleurs »²⁵.

On se demande dès lors comment une institution aussi stupide que le SMIC peut trouver des supporters. On voudrait même pointer les responsables de cette erreur fâcheuse. Sont-ce l'État (avec sa volonté de tout régenter) ou ses aides de camps, les députés qui votent un jour des lois sous le coup d'un apitoiement électoraliste ? Peut-être bien. Mais l'État ou le législateur ne sont en dernière analyse que les instruments des salariés-électeurs, qui ont su instaurer un rapport de force (économique et politique) en leur faveur sur le marché du travail. Soyons logiques, les forces qui perturbent le marché du travail se trouvent d'abord sur le marché du travail. En réalité, le SMIC n'est que la traduction du fait que les salariés ont réussi à passer outre les lois du marché. Bafouant les lois de la concurrence, les salariés ont en effet une fâcheuse tendance à se coaliser, c'est-à-dire à passer des accords entre eux, pour construire un pouvoir de monopole sur le marché du travail. Au lieu de se présenter un à un à l'embauche, les salariés forment association (le syndicat), pour tenter

d'influer sur le niveau du prix (tout comme le cartel de l'OPEP tente d'enrayer la baisse des prix du pétrole en essayant de monopoliser l'offre de pétrole). D'une certaine façon, le SMIC n'est que l'enregistrement légal de ce pouvoir syndical.

Les syndicats sont donc stupides? Ne voient-ils pas, comme le relève avec perspicacité Alain Minc que « l'addition des corporatismes et des lâchetés conduit à jeter un voile pudique sur cette équation seule génératrice d'injustice : l'excès de rémunération des uns crée le chômage des autres »²⁶? En fait non. Les syndicats ne sont pas stupides, loin de là. Ils sont au contraire parfaitement rationnels et parfaitement informés. D'ailleurs ils ne sont que l'expression transparente de la rationalité de leurs adhérents coalisés. Or, ces petits malins connaissent exactement la forme de la demande de travail des entreprises. Ils savent parfaitement ce qu'ils font. En augmentant le prix du travail, il savent très bien que leur action va provoquer du chômage (ce sont des adeptes de la théorie néoclassique du chômage... puisqu'ils sont rationnels). Mais ils sont prêts à le faire tant que le jeu en vaut la chandelle. Quelle chandelle? Et bien tout simplement l'augmentation de la masse salariale versée au collectif des salariés...

Raisonnons en effet avec le chef de troupe syndical, tel que se le représente l'économiste. Il constate qu'à l'équilibre du marché du travail, tout le monde serait embauché, mais il juge que les salaires versés à ses mandants seraient vraiment faibles (le salaire d'équilibre « c'est misère »). Cet homme se pose alors la question suivante : si jamais nous parvenions à obtenir une augmentation de salaire de 10 %, grâce à notre pouvoir de monopole, de quel pourcentage cela ferait-il baisser la

demande de travail des patrons, et donc l'embauche? Question cruciale. Supposons que sa réponse (bien informée) soit : de 5 %. Cela en vaut-il le coup? Mais oui, tout à fait, se dit-il. Si je compte bien, 10 % de salaire en plus fera certes 5 % de chômeurs (c'est la loi de la demande de travail qui me le dit), mais pour les 95 % des salariés restants cela fera une augmentation de rémunération de 10 %. Total : la somme des revenus gagnés par l'ensemble des camarades augmentera *grossomodo* de 5 %. Banco! Avec ça il y a de quoi contenter tout le monde... même nos camarades chômeurs. On va créer une caisse (qu'on appellera les ASSEDIC) et on l'alimentera avec une partie des augmentations de salaire des camarades qui conserveront leur emploi. Cette caisse servira à indemniser les chômeurs. On laissera par exemple 4 % d'augmentation de salaire aux camarades qui travaillent, et avec les 6 % qui restent on rémunérera les 5 % de chômeurs... qui gagneront plus qu'en travaillant! C'est bien évident, puisque la masse salariale totale augmente, il y a de quoi payer tout le monde (y compris les chômeurs) plus qu'auparavant. C'est la bonne politique! Je serai réélu sans problème à la tête du syndicat.

Mais pourquoi se limiter à 10 % de hausse de salaire? En pratique, tant qu'une revendication de salaire de 1 % supplémentaire fait diminuer l'embauche de moins de 1 %, ça vaut le coup. La masse salariale continue d'augmenter et il y a de quoi augmenter le salaire de tous (y compris les rémunérations des chômeurs). Autrement dit, pour être conséquent, il faut pousser le bouchon jusqu'au point où une augmentation de salaire (en pourcentage) fera diminuer d'autant l'embauche (en pourcentage). Au juste, c'est bien en ce point qu'un

monopole maximise sa recette totale : quand *l'élasticité de la demande*²⁷ est égale à l'unité. Le monopole syndical vend du travail, et c'est à ce prix qu'il doit le vendre²⁸.

Voilà pour le raisonnement le plus simple, se dit notre homme. Mais les évaluations en termes monétaires ne donnent que des calculs à la louche. On doit pouvoir affiner. Si l'on raisonne en termes de bien-être, remarque-t-il, et non en termes monétaires, on peut même pousser le bouchon plus loin. Car en théorie, les camarades chômeurs ne réclameront jamais, pour prix de leur oisiveté, de gagner plus qu'en travaillant. N'oublions pas qu'ils attachent un certain prix au loisir, et qu'ils seront sans doute prêts à échanger 39 heures de farniente par semaine contre une petite réduction de leurs émoluments. Il y a donc de la marge.

En résumé, le syndicat, vu par les néoclassiques, n'est pas là pour réaliser le plein-emploi, il est là pour calculer le taux optimal de chômage : celui qui maximise les revenus salariaux ou le bien-être de la classe ouvrière. Le plein-emploi est un objectif de la bourgeoisie. C'est elle qui y aurait intérêt : au plein-emploi la production serait plus élevée et la productivité marginale du travail plus faible, les « entrepreneurs » réaliseraient plus de profit.

On saisit rapidement la visée « philosophique » de ce genre de théorie. Le chômage est le résultat d'une action délibérée des travailleurs et de leurs syndicats, et ceux qui ne sont pas contents n'ont qu'à s'en prendre à eux mêmes. Or c'est bien ce qui pose problème au discours libéral. On n'est pas loin ici de frôler la schizophrénie, et il ne tient qu'à de petits arrangements avec la logique que l'on y bascule. Car en fin de compte, le chômage

ainsi produit est du *chômage volontaire*, délibérément provoqué et accepté par les intéressés eux-mêmes. Pourquoi dans ces conditions un libéral contrit de compassion irait-il plaindre cette plèbe repue de bien-être ? On ne voit plus très bien l'acharnement des libéraux à vouloir supprimer le SMIC et à rétablir le plein-emploi... puisque les salariés (86 % de la population active) devraient être contents de leur sort (si l'on en croit la seule théorie qui peut servir de fondement aux idéaux libéraux). Pourquoi diable aller tirer les travailleurs de ce mauvais pas, puisque ce n'est pas un mauvais pas ? Ne faut-il pas plutôt s'incliner devant ce pur produit de l'action collective basée sur la confluence de ces milliers d'actions individuelles rationnelles qui composent les syndicats ? Pourquoi les libéraux veulent-ils donc faire le bien des chômeurs alors qu'ils sont déjà heureux ? À moins qu'on entende par libéral le projet politique qui se fait le chien de garde des intérêts de la classe capitaliste (laquelle souffre en effet dans cette situation de ne pas faire autant de profit qu'au plein-emploi), cela reste un mystère...

Passons, comme toujours, sur ce genre de contorsion intellectuelle, et revenons à la suggestion de baisser ou supprimer le SMIC pour recouvrer le plein-emploi.

N'en doutons pas, la suppression du SMIC aurait nécessairement la vertu de rétablir le plein-emploi. Si on laissait *fluctuer* librement le salaire des catégories de travailleurs les moins qualifiés, nul doute qu'au terme d'un plongeon plus ou moins vertigineux, le taux de salaire finirait bien par s'écraser quelque part, à un niveau qui apurerait le marché. Je ne doute pas qu'à l'approche de 500 francs par mois, les lois de l'offre et de la demande accompliraient le miracle. À ce prix, il se trouvera

nécessairement des entrepreneurs pour augmenter l'embauche de cette catégorie de personnel, qui devient désormais rentable en allant garer la voiture du patron à son arrivée au siège. Passé un certain seuil, la demande de travail finirait bien par redémarrer. Mais du côté de l'offre aussi se produirait un certain ajustement. On peut certes invoquer ici la fablette néoclassique : à 500 francs par mois, tous les salariés qui s'étaient fait travailleurs pour croquer un morceau de la rente de monopole syndical (lorsque le SMIC à 6 000 francs leur permettait de mener grande vie) retourneront arroser leurs bégonias. Mais l'on peut plus sûrement invoquer Ricardo et Malthus. La contraction de l'offre se fera par amputation pure et simple du stock de travailleurs excédentaires : « Le nombre des ouvriers étant d'ailleurs accru dans une proportion plus forte que la quantité d'ouvrage à faire, le prix du travail ne peut manquer de tomber [...]. Pendant cette période de détresse, les mariages sont tellement découragés, et les embarras que cause une famille sont tellement accrus, que la population s'arrête et devient stationnaire »²⁹.

Il y a donc forcément des conditions dans lesquelles la théorie néoclassique deviendrait vraie. L'honnêteté intellectuelle consisterait toutefois à prédire (si cet exercice était possible), pour quel niveau de salaire elle le deviendrait. Car le fait que le salaire des moins qualifiés se mettrait spontanément à baisser dramatiquement en cas de suppression de tous les obstacles entravant sa flexibilité³⁰ est bien le plus probable... même si c'est pour de tout autres raisons que celles alléguées par l'orthodoxie. Si l'on remet les choses à l'endroit, le SMIC n'est pas la cause du chômage, mais la digue salvatrice qui en limite les effets les plus funestes.

Faisons justice, pour commencer, du point de départ de la théorie sur laquelle s'appuie le discours libéral. Les smicards, dit-on, sont les salariés qui ont la productivité (marginale) la plus faible. La raison pour laquelle ces salariés sont au chômage, au moins pour certains d'entre eux, est que le SMIC est supérieur à la productivité (marginale) correspondant au plein-emploi de cette catégorie de travailleurs. Si les entrepreneurs sont rationnels, ils ont en effet arrêté l'embauche des salariés non qualifiés au moment où leur productivité (marginale) tombe en dessous du SMIC. La porte s'est donc refermée sur un salarié dont l'embauche n'augmenterait la production du collectif de travail que d'une valeur légèrement inférieure au SMIC. Voyons cela.

Sachant que le coût salarial (pour l'employeur) d'un salarié payé au SMIC est de 96 000 francs par an, cela signifierait que le patron de Renault, par exemple, juge que l'appoint d'un salarié déqualifié supplémentaire sur ses chaînes de montage ne lui permettrait même pas de sortir une Renault Laguna en plus de ses ateliers sur l'année... ceci alors même que le nombre de véhicules produits et vendus avoisine les 16 unités par salarié et par an³¹. Il faudrait vraiment que la productivité chute dramatiquement à la marge pour nous faire croire que ce qui limite l'embauche d'un smicard supplémentaire chez Renault est sa trop faible productivité. Dès que l'on parle chiffres, ce n'est pas le moins paradoxal, les économistes sont perdus.

Le patron de Renault doit savoir, lui, que ce qui limite l'embauche de travailleurs supplémentaires n'est pas leur trop faible productivité à la marge... mais simplement le fait qu'il pense ne pas trouver une demande solvable pour cette production supplémen-

taire. C'est l'insuffisance de ses débouchés qui limite son volume de main-d'œuvre... et non l'épuisement des facultés productives de sa main-d'œuvre (dont on voit mal quelle mauvaise fée éroderait systématiquement l'efficacité à l'approche du plein-emploi).

Si l'on voulait bien faire place un instant à la possibilité d'une limitation des débouchés, la nécessité et l'efficacité d'une institution comme le SMIC se justifierait alors plus facilement. Ce qui deviendrait intelligible, dès lors, est que le SMIC, loin d'être fauteur de chômage, est un dispositif de la plus grande utilité lorsqu'il existe du chômage, lequel s'explique par ailleurs par une insuffisance de la demande effective. C'est ce dont nous voudrions convaincre en présentant ce que l'on pourrait appeler *la parabole des déménageurs de piano*. Nul besoin pour ce faire de jeter par la fenêtre cette « vieille guenille néoclassique »³², il suffit de la faire travailler contre son camp, en supposant réunies deux conditions somme toute assez faciles à admettre : les débouchés sont limités et les facteurs de production (les différentes sortes de travail et l'équipement) sont complémentaires (plutôt que substituables).

L'histoire est la suivante. Un organisateur de spectacles a besoin de deux « gros bras » pour déménager un piano à queue. La mission consiste à transporter l'instrument depuis la scène jusqu'au camion qui est censé l'emporter au prochain concert. Pour ce faire, les deux gros bras doivent justifier d'une spécialité bien codifiée : l'un doit savoir porter l'instrument du côté du clavier (appelons-le le claviste), l'autre doit savoir le porter du côté de la queue (appelons-le le mentonnier)³³. C'est en cela que leurs contributions sont *complémentaires* : l'un ne saurait remplacer l'autre³⁴, et il faut

nécessairement l'une et l'autre qualification pour déplacer le piano (sinon il ne bouge pas d'un centimètre). On suppose que l'organisateur rémunère *l'équipe* à sa productivité³⁵ : soit 100 francs en tout pour le déménagement. Il alloue la somme en commun aux deux équipiers, charge à eux de se la répartir ensuite comme bon leur semble. L'enjeu de la parabole porte justement sur cette répartition des gains entre les deux porteurs.

La « science économique » dispose depuis le début des années 80 d'une théorie rigoureuse qui permet d'affirmer que si les deux porteurs (qui sont des agents parfaitement rationnels) négocient âprement la répartition de cette somme entre eux, ils finiront par se mettre d'accord... sur un partage cinquante-cinquante!³⁶ Admettons cette conclusion sans trop discuter, puisqu'elle semble pour une fois conforter l'intuition.

Remarquons alors que si l'équipe est rémunérée à sa productivité (marginale), chaque membre de l'équipe ne l'est pas. C'est une propriété des techniques de production à facteurs complémentaires. Chacun a en effet une productivité marginale (en valeur) égale à 100 francs. Vérifions cela. Le claviste seul ne peut pas même déplacer le piano d'un centimètre. Lorsqu'on lui adjoint le mentonnier, miracle, le piano peut être déménagé : c'est donc que la production additionnelle d'un deuxième opérateur est de 100 francs. On peut faire le même raisonnement en supposant, cette fois, qu'on ajoute le claviste au mentonnier. La conclusion sera la même. Puisqu'il faut être deux pour déménager le piano, chacun peut se targuer, à juste titre, d'avoir une productivité marginale égale à la valeur *totale* de la production. Il est évident que si chacun était payé à sa productivité marginale, il en coûterait toujours à

l'organisateur deux fois la valeur de sa production pour rémunérer les gros bras. Jamais il ne serait rentable de déménager un piano ! C'est donc, dans ce cas, l'équipe qui est payée à sa productivité marginale. Et ses membres se partagent la masse salariale. Chacun est en conséquence rémunéré ici à la moitié de sa productivité marginale (50 francs) et personne ne se hasarderait à trouver cela injuste, étant donné que les compétences de chacun semblent contribuer de la même manière à la réalisation du produit final.

C'est maintenant que les choses intéressantes commencent. Supposez qu'à l'instant même où l'équipe s'apprête à discuter du partage des 100 francs (et avant même que le piano soit transporté), un troisième larçon se présente, avec tous les titres requis pour être claviste. On devine rapidement comment les choses vont tourner. Le mentonnier pourra maintenant faire jouer la concurrence entre les deux prétendants au rôle de coéquipier. S'il propose à l'un des deux clavistes un partage 50-50 (pour travailler avec lui), l'autre fera aussitôt savoir qu'il est prêt à faire le même travail pour 49 francs (ce qui laisse 51 francs au mentonnier). Mais le premier claviste, un instant évincé, pourra revenir dans le *deal* en proposant d'offrir ses services pour 48 francs. Et ainsi de suite. Si le mentonnier avait la bonté d'âme de couper court à ces enchères macabres, il pourrait proposer d'emblée 1 franc pour un claviste, et 99 francs pour lui, et les deux autres continueraient encore à se disputer la place : lorsqu'on est rationnel, un franc ça vaut toujours mieux que rien du tout.

On comprend bien ce que l'arrivée d'un travailleur surnuméraire (par rapport à la tâche à accomplir)

provoque comme dégâts dans le *pouvoir de négociation* des individus qui ont la même qualification que lui. La mise en concurrence des salariés dont le nombre excède les postes disponibles (et complémentaires de l'autre catégorie) tire virtuellement leur salaire vers zéro (au profit de l'autre catégorie). Et ce fait ne tient qu'à l'irruption de la concurrence, dans des circonstances où les compétences sont strictement complémentaires. Si les clavistes et les mentonniers étaient interchangeables, ils seraient trois à se disputer les deux postes, et l'on ne voit pas ce qui permettrait aux 2 équipiers effectivement embauchés de s'octroyer des parts inégales³⁷. Pour insister lourdement : ce n'est donc pas le fait que les salariés en question aient des compétences d'inégales valeurs qui explique leur inégalité de traitement ; ils ont au contraire tous la même efficacité productive à la marge (égale à 100 francs). Parmi eux, il n'y en a pas de plus compétents ni de moins efficaces, il y a simplement des individus qui savent faire des choses différentes en pratique. Et ceux qui pâtissent du système de la concurrence sont ceux qui appartiennent à la catégorie de salariés en surnombre relativement à l'autre, compte tenu de la quantité d'ouvrage prescrite par la demande. Dans la parabole des déménageurs de piano, si un directeur général gagne 100 fois le SMIC (j'arrondis...), c'est qu'il est le mentonnier. Plus prosaïquement, c'est parce que le directeur général sait compter l'argent (sa qualification) et qu'il ne sait pas serrer des boulons³⁸, qu'il peut profiter de l'excès de la main-d'œuvre qui sait serrer des boulons, et qui ne sait pas, prétend-on, compter l'argent³⁹.

La fonction d'une institution comme le SMIC, dans ces conditions, est d'endiguer la spirale à la baisse des

rémunérations des membres de l'équipe salariale qui voient leur pouvoir de négociation affaibli par la concurrence sur leur marché. L'expansion capitaliste s'accompagne en effet de trois traits permanents. À un état donné du développement des techniques correspond toujours (plus ou moins) une assez forte complémentarité des compétences qui doivent être associées entre elles – et à l'appareillage technique – pour faire tourner la machine. Mais le rythme auquel les entreprises introduisent le progrès technique (pour tenter de gagner des places dans la concurrence) prend sans cesse de vitesse l'adaptation des qualifications aux fonctions requises, laissant toujours (plus ou moins) en surnombre certains types de qualification (par rapport aux autres). Comme le volume de l'activité prescrit par l'évolution de la demande effective ne suit jamais parfaitement le rythme du progrès technique, ces qualifications deviennent également surnuméraires relativement aux débouchés (insuffisants pour les employer tous). Cette conjonction de facteurs dessine en permanence une tendance à l'éclatement des rémunérations⁴⁰, virtuellement sans limite. Bien que, comme le proclame la sagesse populaire, il faille de tout pour faire un monde, si les parties de ce tout ne sont pas dans le bon rapport (et ceci indépendamment de leur productivité... qui peut très bien être parfaitement homogène⁴¹) les inégalités peuvent exploser... alors qu'elles sont sans fondement économique. Le SMIC est donc un dispositif de justice dont la vertu consiste à ne pas entériner la « double peine » imposée à certaines catégories de travailleurs. Cette double peine résidant dans le cumul d'une tendance à la baisse de leur rémunération avec le chômage, ce dernier étant précisément le facteur qui alimente cette tendance à la baisse.

Ceci devrait suffire à dénoncer le caractère purement idéologique de l'opposition traditionnelle des libéraux au SMIC. Le problème n'est pas que ce salaire minimum soit trop élevé par rapport à la productivité marginale des salariés les moins qualifiés (moindre qualification dont on a vu quelle pouvait être toute relative). Ce discours ne fait que refouler l'incapacité (ou l'absence de volonté) des libéraux à traiter la question de l'insuffisance de la demande effective. Lorsqu'il existe du chômage, le problème n'est pas de baisser le prix du travail pour en accroître les quantités demandées, il est de déplacer la demande de travail... c'est-à-dire d'augmenter la quantité de travail demandée à chaque prix, en sorte que même au niveau du SMIC, tout le monde trouve du travail. Ce qui implique d'augmenter le niveau de l'activité économique⁴². Or c'est bien là le point aveugle de la théorie économique contemporaine, dont on peut dire que le rituel préféré, quasi obsessionnel, consiste à célébrer tous les jours que Dieu fait les obsèques du vieux Keynes, un des seuls économistes qui se soit penché sincèrement sur la question de l'insuffisance des débouchés. Mais ceci est une autre histoire.

42

Haro
sur les assistés

La deuxième grande cible de choix des théories économiques du chômage, juste derrière le SMIC, est l'ensemble des dispositifs d'assurance et d'assistance aux travailleurs qui forment l'ossature de l'État-providence, dispositifs rendus coupables d'alourdir le coût de la main-d'œuvre et d'altérer le comportement des salariés sur le marché du travail. C'est connu, le poids des charges sociales est devenu éreintant pour les employeurs, et les dispositifs d'aide ou d'assurance financés par les prélèvements sociaux (déjà trop élevés) ne font qu'entretenir une grande masse d'assistés qui a perdu le goût de l'effort à force de gagner sa vie sans travailler. En bon serviteur des esprits pointus qui animent les discussions dans les organismes professionnels ou patronaux, l'économiste se devait bien entendu de théoriser tout cela, pour estampiller ces maximes secourables du sceau de la science. Comme on ne convainc jamais mieux de la scientificité d'un discours qu'en prenant le contre-pied des inclinations généreuses du petit peuple, la stratégie consiste toujours, à l'instar de ce qui fut « démontré » au sujet du SMIC, à retourner la conséquence du chômage en son contraire, en vue de la faire passer pour la cause. Au terme de cette conversion savante, ce que l'on croyait destiné à préserver le travailleur des affres résultant des aléas économiques et des

temps de disette devient ainsi, grâce à la perspicacité de l'homme de science, le responsable même des malheurs qui s'abattent sur les miséreux. Comme s'il fallait surprendre pour être cru : le secours aux pauvres est bien ce qui crée leur détresse.

Dans l'ordre des fléaux qui s'abattent sur l'ordre naturel du marché, taraudant inlassablement tout espoir de le voir accomplir spontanément son œuvre merveilleuse (le plein-emploi), viennent bien placés les dispositifs sociaux qui produisent, comme disent les économistes, une « désincitation au travail ». Qu'en termes galants ces choses-là sont dites, lorsqu'on a comme seule intention de fustiger la langueur, la paresse et le parasitisme des chômeurs assistés, qui se la coulent douce pendant que des courageux s'usent au turbin pour payer les rentes de ces fainéants.

Comprenons bien ce que dit la théorie économique à ce sujet. Le chômage, c'est toujours la même histoire, provient du fait que le prix du travail (le salaire) est trop élevé pour l'acheteur (l'employeur). Le meilleur moyen, le plus simple et le plus direct, d'expliquer que le salaire est trop élevé, est de pointer du doigt l'existence d'un seuil plancher en dessous duquel, pour une raison x ou y , le salaire est empêché de descendre, alors que pour résorber le chômage il faudrait qu'il s'ajuste à la baisse. L'explication du chômage par l'existence du SMIC est bien, dans cet ordre d'idées, la stigmatisation d'un salaire plancher entravant l'ajustement marchand. Mais il est au moins une autre raison pour laquelle il pourrait exister un salaire plancher. Dans nos sociétés d'abondance, lorsqu'une personne est au chômage (au loisir forcé faudrait-il dire), elle n'est pas laissée sans ressources. Une ribambelle d'allocations compensatrices se

substitue aux revenus du travail : allocations chômage, minima sociaux, prestations complémentaires sous conditions de ressources (allocation logement, allocation jeune enfant, allocation rentrée scolaire, réductions tarifaires, restos du cœur, etc.). À quoi s'ajoutent certaines économies liées au fait de ne pas travailler : économies en déplacements, en repas pris à l'extérieur, en gardes d'enfants, en pressing, que sais-je encore ? Tant et si bien qu'il existe un véritable statut du non-travailleur, dont la somme des petits privilèges peut être ramenée à sa dimension financière, et identifiée à une sorte de « salaire » du chômage. La suite est évidente. C'est qu'il faudrait être sot pour travailler pour moins que cela. Or les salariés ne sont pas sots ; ils sont au contraire parfaitement rationnels. Si, pour prendre un exemple, l'ensemble des « bénéfices » liés au fait d'être au chômage peut être évalué à 6 500 francs par mois pour Monsieur X ⁴³, ce dernier *se réservera* d'offrir du travail en dessous de 6 501 francs par mois. Or, en l'absence de prestations compensatrices, ce n'est sans doute pas ce qu'il aurait fait. Son arbitrage entre la consommation et les loisirs l'aurait vraisemblablement décidé à travailler... pour se payer des biens de consommation. Peut être aurait-il jugé qu'à ce taux de salaire (6 500 francs), il vaut la peine d'offrir 169 heures de travail par mois (en renonçant à autant d'heures de loisir), la consommation atteinte à ce niveau de revenu compensant encore à ses yeux le sacrifice de la 169^e heure de loisir. Mais si on lui « donne » ces 6 500 francs, pourquoi irait-il travailler, puisqu'il peut obtenir le beurre et l'argent du beurre : consommer sans renoncer au loisir ? Autrement dit, tous les salariés dans la situation de Monsieur X auront une offre de travail

un peu particulière. Sur leur petite fiche, tant que le salaire n'atteint pas 6 500 francs par mois, la quantité de travail qu'ils offrent est nulle. Mais dès que le niveau de salaire dépasse ce seuil (correspondant à un salaire horaire de 38,46 francs), l'arbitrage entre le travail et le loisir reprend ses droits. Pour 38,47 francs, l'offre de travail de Monsieur X passe subitement de zéro à 169 heures, étant donné que cela lui assure un salaire mensuel de 6 501,43 qui compense le sacrifice de ses 169 heures de loisir. Ensuite, à mesure que le salaire horaire s'élève, l'offre de travail continue à augmenter, traduisant l'arbitrage de plus en plus favorable à la consommation (au détriment du loisir).

On comprend dès lors qu'aucun employeur ne pourra proposer un salaire inférieur à 6 500 francs s'il veut embaucher des salariés comme Monsieur X. C'est en ce sens que *le salaire de réservation* de tous les Monsieur X joue le rôle d'un salaire plancher. Le salaire du marché ne saurait descendre plus bas, plus personne ne désirant travailler en dessous de ce seuil, à cause des prestations compensatrices qui permettent de maintenir le même niveau de vie sans travailler.

Ceci permet d'expliquer sans plus de détour le chômage des individus comme Monsieur X. Si le taux de salaire qui « apure »⁴⁴ le marché du travail se situe théoriquement en dessous de 6 500 francs, cette situation d'équilibre ne pourra être atteinte, *le salaire de réservation* (le minimum requis pour que les salariés daignent travailler) bloquant tout ajustement à la baisse.

Pour présenter les choses autrement : à cause du niveau de vie trop confortable dispensé par un *Welfare State* débordant de générosité, et pour sortir les salariés de l'assistanat dans lequel ils se complaisent, les

employeurs sont obligés d'élever les salaires à un niveau tel qu'il dépasse le salaire de réservation. Or il se peut fort bien qu'à ce taux de salaire (qui doit en théorie être supérieur d'un seul petit franc au salaire de réservation), il existe beaucoup plus de salariés prêts à travailler que le nombre que les employeurs jugent rentable d'embaucher. L'écart entre l'offre et la demande à ce taux de salaire constitue donc le chômage, et le salaire qui s'établit sur ce marché est virtuellement aussi proche que possible du salaire de réservation. Il ne saurait tomber plus bas (les salariés ne se font pas concurrence pour travailler pour un franc de moins puisqu'ils peuvent se rabattre sur les allocations compensatrices), et rien ne sert pour les employeurs de l'augmenter puisqu'à ce taux ils trouvent plus de main-d'œuvre à embaucher que ce qu'ils désirent.

En résumé, s'il y a du chômage, c'est que l'assistanat rend les salariés trop exigeants pour travailler, portant leur prétentions salariales à un niveau incompatible avec leur plein-emploi.

C'est pourquoi, si l'on veut réduire le chômage des pauvres... il faut s'attaquer à leur richesse, comme le proposent de manière parfaitement conséquente les experts de l'OCDE, c'est-à-dire : « Réformer les systèmes d'indemnisation du chômage et de prestations connexes. Réduire davantage les durées maximales et les taux de compensation des prestations pour les chômeurs de longue durée. Pour les salariés à faible revenu, des taux de compensation relativement élevés pourraient réduire les incitations à la recherche d'un emploi. Il faudrait en outre durcir les contrôles de la recherche d'emploi et les sanctions touchant les prestations »⁴⁵. En effet, ce n'est qu'en baissant le salaire de réservation de ces coquettes

qui snobent le travail en narguant les patrons du haut de leurs allocations chômage que l'on parviendra à remettre ces va-nu-pieds au travail.

Ce que l'on ne comprend pas bien, encore une fois, c'est l'acharnement de ces experts désintéressés à vouloir améliorer le sort des gueux, en essayant de réduire leur chômage, alors que la théorie sur laquelle ils s'appuient directement pour fonder leurs recommandations (celle qu'on vient d'exposer) est une théorie du *chômage volontaire*. Dans ce schéma explicatif, en effet, les salariés au chômage sont contents de l'être : le salaire du marché se situant virtuellement au même niveau que le salaire de réservation, être au chômage procure autant de satisfaction (sous forme de revenus de substitution et de loisirs)⁴⁶ que travailler. Ainsi, on ne voit pas pourquoi il faudrait s'ingénier à sortir ces heureux misérables de leur torpeur alors qu'ils s'y repaissent de tous les privilèges de la classe oisive. Mystère de la doctrine libérale... faut-il faire le bonheur des gens contre leur gré ?

Ce qu'oublie aussi de dire ces experts, et leurs porte-voix zélés, lauréats des concours de diction de la pensée unique, c'est que la solution à ce type de chômage, qui passe par la suppression des incitations à la paresse, réside dans la baisse du taux de salaire courant qui est attendue de ces recommandations. On ne comprendrait rien à cette théorie si l'on expliquait simplement (comme d'aucuns doivent malgré eux s'en contenter) que le but est de réduire l'assistantat pour remettre les gens sur le marché du travail. Quand il y a déjà trois à cinq millions de chômeurs, il paraît bien entendu paradoxal (sans que cela choque toujours ceux qui formulent ces paradoxes) d'ajouter de nouveaux offreurs de travail au stock déjà inemployé. En réalité, si

les tenants de cette doctrine n'oubliaient pas la moitié des phrases apprises par cœur, on devrait comprendre que l'effet attendu est bien la baisse du salaire courant, entraîné dans la chute du salaire de réservation... Ce qu'il faut réactiver, par ce biais, c'est donc bien la concurrence entre les salariés, en faisant baisser leurs exigences salariales. N'est-il pas évident que si les prestations compensatrices étaient ramenées à 1 500 francs par mois, on trouverait peut-être des travailleurs prêts à travailler pour 2 000 francs⁴⁷ ? Et n'est-il pas vrai qu'à ce taux, on trouverait quelque chose à faire pour tout le monde ? L'honnêteté, pour les tenants de cette théorie, consisterait justement à nous dire quel serait en réalité ce taux. Ceux qui s'arment de bravoure pour nous annoncer la nuit du Quatre Août pour les privilégiés du système d'assurance chômage devraient pousser l'héroïsme jusqu'à nous sortir leurs calculs. Les nôtres, qui reposent sur la parabole des démenageurs de pianos, nous incitent à penser que la chute tendrait virtuellement vers zéro... sans que pour autant l'emploi redémarre. Conclusion un peu extrême, convenons-en, mais en économie on ne fait jamais sérieux si l'on ne présente pas des résultats extravagants.

Le plus incroyable, si l'on voulait accorder foi à cette théorie du salaire de réservation, est que l'on constate en pratique que des gens sont en réalité prêts à travailler pour des salaires de misère. L'enquête emploi de l'INSEE⁴⁸ révèle par exemple que 25 % des femmes salariées sans diplôme gagnent moins de 2 900 francs par mois (bien souvent pour un temps partiel, il est vrai). C'est donc l'exorbitante prime qu'il faut leur accorder pour qu'elles daignent s'arracher aux délices de l'oisiveté assistée. Admettons que ce soit leur salaire de

réserve. Veut-on dire que celui-ci est encore trop élevé? Et qu'il est bien la cause du chômage de cette catégorie de salariés, première victime du chômage? Que ceux qui prennent la théorie économique au sérieux osent l'affirmer!...

Le principal mérite de cette explication du chômage par les allocations compensatrices n'est pas tant, en vérité, son pouvoir explicatif – qui intervertit savoureusement l'effet et la cause du chômage – que le cataplasme émollient qu'il pose sur l'eczéma moral provoqué par le spectacle insoutenable de malheureux... pas si malheureux que cela. Ce dont il faut rendre compte scientifiquement, en effet, et qui est bien le plus scandaleux, est qu'en période de chômage ceux qui ne travaillent pas sont de surcroît... oisifs. Comment dès lors éviter que les travailleurs sans travail produisent le spectacle affligeant de leur désœuvrement? En organisant le contre-spectacle; en faisant de ces privés d'emploi de riches et infatués rentiers, responsables, du fait même de leur paresse, de leur position de rentier. Mais, pour ce faire, la croisade idéologique feutrée qui s'orchestre dans la grande fabrique des théories économiques ne saurait suffire. Elle ne serait rien si elle n'était mise en scène grandeur nature dans l'arène politique. Parce que le stigmate de l'oisiveté ne s'épaissit que dans l'épreuve où l'on parviendra à ritualiser l'expression de la culpabilité de ces rentiers. C'est ce qu'a bien compris Tony Blair – et d'autres aussi. C'était en février 1999. Le premier ministre travailliste de Grande Bretagne sonnait la croisade contre les exploités du système. Dans un texte publié dans *The Daily Mail*, Tony Blair avertisait: « Nous serons durs »! Durs avec qui? Les (faux) pauvres et les (faux) malades bien sûr! À l'adresse des

2,8 millions de bénéficiaires de pensions d'invalidité et des 1,1 millions de chefs de famille élevant seuls leurs enfants en bas âge – et recevant pour cette raison une aide sociale – le jeune, beau, riche et dynamique chef du gouvernement annonçait: « Le temps des droits automatiques à l'allocation sociale est révolu ». Pourquoi cela? Tout simplement parce qu'il faut inciter les gens à « retourner au travail » (sic). N'est-ce pas le bon sens même? Pour résoudre le chômage, il suffit de remettre au travail ceux qui n'en ont pas!⁴⁹ Un petit pas pour Tony Blair⁵⁰, mais un grand pas pour la pensée économique et politique occidentale...

Ces gesticulations ne sont-elles pas simplement la preuve que, pour ces bons rois taraudés par leur conscience, l'oisiveté des chômeurs ne peut être rendue supportable qu'à la condition que les sans-travail réitérent quotidiennement l'expérience de leur privation d'emploi. Il n'y a pas de travail? Alors cherchez en! Comme si, pour expier sa faute, le chômeur devait en arborer le masque honteux, en accomplissant chaque jour le rite des déçus.

Domage que ces Pères Fouettard ne connaissent pas la théorie dite du *Job Search*. Car, avec un tout petit effort supplémentaire, ils pourraient nous expliquer qu'en vérité c'est le fait même de chercher un emploi qui crée du chômage! Peut être parce qu'il s'agit d'une version trop raffinée du salaire de réserve, elle n'a pas souvent cours dans leurs discours. Mais cette théorie existe bel et bien⁵¹. Craignons qu'en en disant quelques mots ici, on encourage des vocations.

Le fond de l'affaire est le suivant. Indépendamment des prestations compensatrices, les chercheurs d'emploi ont tout de même un salaire de réserve. On

pourrait appeler cela leur niveau de prétention salariale. Lorsqu'un salarié recherche un emploi, il n'est pas tenu d'accepter la première offre qui se présente. Surtout s'il pense qu'il a de bonnes chances de trouver un emploi mieux rémunéré en poursuivant sa recherche. Un salarié rationnel poussera alors la coquetterie jusqu'à calculer le taux de salaire en dessous duquel il snobera les offres d'emploi qui lui parviennent, préférant investir dans une période de chômage (de recherche d'emploi, pardon!) supplémentaire.

Supposons, pour illustrer ce calcul, qu'un salarié en recherche d'emploi reçoive une offre d'embauche par mois. Bien sûr, en début de mois, il ne connaît pas le niveau de salaire qui lui sera proposé dans cette offre. Mais il est censé connaître la distribution des salaires susceptibles de lui être proposés. Il sait, par exemple, que 20 % des offres d'emploi sur le marché se situent en dessous de 5 000 francs par mois et que les 80 % restant tournent en moyenne aux alentours de 5 625 francs (soyons précis!). La seule question que se pose le salarié, en début de mois, est de savoir à partir de quel niveau de salaire il est rationnel d'accepter l'offre, en supposant qu'un job dure en moyenne 10 mois.

Dans cet exemple, ce niveau de salaire (dit : *salaire de réservation*) est 5 000 francs. Pourquoi? Parce que c'est le prix qui rend le salarié indifférent entre prolonger sa recherche d'emploi d'un mois, et accepter tout de suite un emploi à ce prix. Il refusera en conséquence de travailler pour moins que cela.

Il serait en effet irrationnel pour lui d'accepter une offre d'emploi à 4 800 francs, par exemple, puisque le fait de prolonger sa recherche d'un mois (en attendant

la prochaine offre), lui procure 80 % de chance d'obtenir une offre promettant un salaire de 5 625 francs pendant 10 mois. Le gain espéré est de : $(5\ 625 - 4\ 800)$ francs $\times$ 10 mois $\times$ 80 %. Soit 8 250 francs. Avec cela, il a de quoi compenser son mois de chômage supplémentaire (qui représente un sacrifice de salaire équivalent à 4 800 francs), tout en restant largement gagnant (de 3 450 francs). On peut vérifier qu'en refusant une offre à 4 900 francs il est toujours gagnant, de même qu'à 4 950 francs... Ce n'est qu'à 5 000 francs que les comptes s'équilibrent tout juste. En refusant une telle offre, le gain espéré est de : $(5\ 625 - 5\ 000)$ francs $\times$ 10 mois $\times$ 80 %. Soit 5 000 francs, ce qui couvre tout juste le renoncement à un mois de salaire pour prolonger la recherche d'emploi. Il faut s'en tenir là. Un salarié a donc intérêt à refuser toute offre inférieure à 5 000 francs, étant donné qu'en deçà de ce seuil, l'espérance de gain liée à une prolongation de sa recherche d'emploi d'un mois couvre (et au-delà) le renoncement à cette embauche immédiate.

Si tous les salariés font le même raisonnement, ils refuseront systématiquement les offres d'emploi inférieures à 5 000 francs. Au total, 20 % des offres seront rejetées, et ces emplois ne seront pas pourvus. Chaque mois, 80 % des salariés au chômage trouveront un emploi. En moyenne, la durée du chômage, entre deux périodes d'activité sera donc de 1,25 mois⁵². Comme les emplois ne durent que 10 mois, les salariés sont en moyenne au chômage 1,25 mois sur 11,25 mois : le taux de chômage peut donc être estimé à 11 %.

Voilà donc pourquoi il y a du chômage. Tout simplement parce que le chômage est le prix que les salariés acceptent de payer pour trouver des emplois dont la

* les huit pages suivantes avaient été mal scannées
elles ont été remplacées à partir de la seconde édition

Voilà donc pourquoi il y a du chômage. Tout simplement parce que le chômage est le prix que les salariés acceptent de payer pour trouver des emplois dont la rémunération est supérieure aux offres les moins alléchantes. Et le chômage lui-même n'est donc que la période « bien vécue » de cette recherche d'emploi, pendant laquelle on accepte de ne pas toucher de revenu... en vue d'un revenu plus élevé à l'avenir. D'où le nom de théorie du *Job Search*. Les chômeurs sont des gens qui investissent rationnellement dans des périodes de recherche d'emploi... qui constituent en elles-mêmes le chômage.

Aux esprits simples qui pensaient que la recherche d'emploi était une conséquence du chômage, de nouveau la science économique administre ses bienfaits orthopédiques : c'est le contraire. Le chômage est une conséquence de la recherche d'emploi.

Sus aux fainéants

La rhétorique qui consiste à renverser l'ordre des choses fait toujours recette. L'économiste ne se sent jamais plus à l'aise que lorsqu'il parvient à subjuguier les esprits en démontrant le contraire de ce qu'une bonne intuition aurait pu formuler. On aura ainsi compris que la résistance syndicale, les transferts sociaux et les réglementations du marché du travail, loin de protéger les salariés des affres de la pauvreté ou du chômage, sont les causes mêmes de ces fléaux. Ces institutions, que le vulgaire a vite fait de considérer comme autant de digues protectrices dressées face au déferlement de toutes les misères que charrie le système capitaliste de marché, sont, en vérité, des institutions perturbatrices qui viennent parasiter le fonctionnement harmonieux du marché du travail. C'est parce que les agents économiques (les salariés au premier chef) sont toujours tentés de « passer en force par-dessus le marché », qu'ils ne peuvent en récolter les fruits. Si on laissait le marché du travail fonctionner librement, comme celui des carottes (le travail n'est-il pas assimilable à une carotte?), ce serait le plein-emploi.

À ce stade, le lecteur se demande peut-être s'il n'existe pas quelques économistes (à la vue plus pénétrante) pour se rendre compte que le travail n'est pas une carotte, et que le marché du travail ne peut justement pas fonctionner comme le marché des carottes. Plutôt que d'imputer les dysfonctionnements du marché du travail à des perturbations venues de l'extérieur (syndicats, Smic, sécurité sociale, etc.), ne faut-il pas prendre acte du fait que le travail n'est

pas une marchandise comme les autres, et que le « marché » du travail ne peut pas fonctionner comme un marché... en sorte qu'il n'y aurait plus à s'étonner que l'économie n'assure pas le plein-emploi, lorsqu'on s'évertue à faire fonctionner comme un marché ce qui de toute façon ne saurait en être un ?

La réponse à cette question est aujourd'hui sans détour : oui, il existe bien de tels économistes. Cependant, on aurait peut-être tort de se réjouir trop vite, car si la théorie économique s'est bien montrée capable de prendre en compte, pour partie, la spécificité de la « marchandise travail » (et ceci depuis une quinzaine d'années), ce n'est pas pour conclure qu'il ne faudrait pas traiter (ni en théorie ni en pratique) le « marché » du travail comme un marché, c'est pour parvenir au contraire à la plus perverse des conclusions, selon laquelle c'est justement en raison de cette spécificité de « la marchandise travail » que le marché du travail produit nécessairement du chômage. Puisqu'on ne saurait blâmer le marché, il ne reste plus qu'à accabler les travailleurs, et à s'incliner devant cette fatalité. Le chômage, comme on va le voir, est le résultat intrinsèque du fonctionnement de ce marché sur lequel s'échange une marchandise si particulière. Et la faute en revient à cette marchandise elle-même.

Que la théorie économique ait pris conscience, il y a de cela une quinzaine d'années, que le travail n'est pas tout à fait une marchandise comme les autres, c'est plutôt un sursaut de lucidité qu'il faut mettre à son crédit⁵⁶. Pour des gens qui n'ont pas lu, ou ne veulent pas lire Marx, il est tout de même louable d'avoir mis à peine plus d'un siècle pour redécouvrir ce que cette vieille barbe avait déjà énoncé très clairement en son temps, à savoir : le travailleur ne saurait être séparé de sa marchandise⁵⁷. Une fois celle-ci vendue, le travailleur l'accompagne dans tous ses déplacements... ceci jusqu'à s'introduire au cœur même de l'entreprise : la

sphère de la production. C'est un peu comme si le livreur de votre télévision s'installait dans votre canapé pour regarder la télévision avec vous, et ceci jusqu'à la mise au rebut de l'engin. On imagine les problèmes de cohabitation que cela peut poser. Avec le travailleur, c'est un peu la même chose. Sa présence aux côtés de sa marchandise est bien ce qu'il y a de plus gênant. Dans une société faite à l'image de la machine, c'est le facteur humain qui dérange et qui est source de tous les dysfonctionnements. Les nouvelles théories du marché du travail en sont l'illustration.

La spécificité de la marchandise travail est donc de ne pouvoir se séparer de celui qui l'accomplit. Or, si l'on veut bien regarder de plus près ce qui distingue fondamentalement un travailleur d'une carotte, on aura autant de théories du chômage qu'on aura su entrevoir de traits distinctifs chez le travailleur. Nous nous limiterons ici à cinq de ces traits caractéristiques : à la différence de la carotte, le travailleur est poltron, roublard, paresseux, primesautier et méchant. Ce qui nous fait cinq théories du chômage.

LA THÉORIE DU TRAVAILLEUR POLTRON

Il faut l'admettre, si les salariés sont de simples salariés, c'est qu'ils ne sont pas hommes à aimer prendre des risques. N'ayant pu se faire patrons et affronter les risques de l'entreprise privée, ils ont préféré cette modeste sinécure qui consiste à toucher chaque mois un petit chèque en échange de quelques heures de renoncement aux loisirs. Cette *aversion pour le risque*, dont est porteur le salarié, se traduit concrètement par le fait que le salarié préfère toucher un salaire mensuel régulier (toujours le même, si possible), plutôt qu'un revenu fluctuant au gré de l'activité. Autrement dit, indifférent aux circonstances qui font le

dur métier de patron, il aimerait bien toucher le même revenu, que la conjoncture soit bonne ou mauvaise pour « son » entreprise.

Plutôt que de percevoir tantôt un salaire élevé (quand l'activité est forte) et tantôt un salaire faible (quand l'activité déprime), il se contenterait d'une rémunération constante située quelque part entre les deux.

Du fait de son aversion au risque, il est prêt à négocier un salaire plus faible que celui auquel il pourrait prétendre dans les périodes de prospérité (où la demande de travail est forte et les salaires théoriquement élevés), en contrepartie du maintien de ce niveau de salaire négocié dans les périodes de récession où l'équilibre du marché exigerait un niveau de salaire théoriquement inférieur. Il propose ce faisant de signer (implicitement) une sorte de contrat d'assurance avec son entreprise, intégré au contrat de travail, qui consiste à verser au patron une prime sous forme de retenue sur salaire quand la conjoncture est bonne, pour bénéficier d'une indemnisation sous forme de complément de salaire quand la conjoncture est mauvaise. Ce contrat d'assurance lui garantissant au total un revenu stable.

Ce type de contrat peut parfaitement faire aussi l'affaire du patron, si le salarié a suffisamment d'aversion pour le risque. Dans ce cas le renoncement à un salaire élevé dans les périodes fastes (la prime) peut venir compenser, et au-delà, le surcoût salarial concédé par le patron dans les périodes de récession, surcoût lié à son engagement de verser alors un salaire supérieur à ce que serait le niveau d'équilibre du marché.

Comme les deux parties s'estiment gagnantes, elles peuvent donc être amenées à signer un contrat qui stipule, comme on vient de l'indiquer, que le niveau du salaire versé sera supérieur au taux d'équilibre du marché dans les périodes de mauvaise conjoncture⁵⁸. Ce qui veut tout

bonnement dire qu'il y aura du chômage dans cette période! Et ce chômage n'est que le résultat de la volonté des salariés de s'assurer contre les aléas de la conjoncture.

Une fois de plus, c'est le niveau trop élevé du salaire qui provoque le chômage. Et toute l'astuce consiste à faire reposer cette rigidité à la baisse du salaire sur un contrat librement formé entre les deux parties, parce que les clauses sont jugées mutuellement avantageuses.

Une des difficultés de cette théorie, dès l'origine, fut d'expliquer pourquoi des salariés tant désireux de s'assurer contre les aléas de la conjoncture (parce que rebutés par les fluctuations de revenu), s'acoquinent avec leur patron pour signer un contrat qui prévoit sciemment du chômage en cas de revers de conjoncture (n'est-ce pas là le risque majeur que craignent les salariés?). Mais n'y voyons pas malheur pour les tenants de cette « théorie », car c'est précisément de ce type de problèmes qu'ils font leur carburant : ça laisse tout le loisir « d'améliorer le modèle » – comme ils disent – et ils s'y consacrent sans répit... ce qui fournit au moins du travail aux économistes. Plus une théorie pose de problèmes, plus elle vaut qu'on s'y intéresse, et plus elle devient intéressante!

Quoi qu'il en soit des efforts faits pour surmonter cette difficulté, il reste l'acharnement à expliquer le chômage par la couardise des salariés (dont le patron fait d'ailleurs ses choux gras en leur vendant séance tenante un contrat d'assurance).

Comme toujours, on remarquera qu'au lieu de blâmer la poltronnerie des salariés, on pourrait se lamenter des affres provoquées par les soubresauts de la conjoncture (qui sont tenus ici pour des *deus ex machina*), puisque c'est en réalité de là que vient le problème. Mais ne vaut-il pas mieux, pour épargner au petit peuple l'apitoiement sur soi, expliquer aux gens qu'ils sont la source de leurs propres malheurs, à force de vouloir trop les prévenir?

Il reste que cette explication du chômage par l'aversion au risque des salariés devient de plus en plus cocasse à mesure que la « gouvernance d'entreprise » impose à travers les marchés financiers des taux de rentabilité faramineux pour les entreprises, taux qu'il faut atteindre coûte que coûte (c'est-à-dire quelle que soit la conjoncture), au besoin en reportant tous les risques sur les salariés. Aux actionnaires la rentabilité assurée (entre 15 et 20 % de retour sur fonds propres⁵⁹) quelle que soit la conjoncture, aux salariés l'ajustement par les salaires ou les licenciements. Où est le grand théoricien capable de nous expliquer qu'en réalité le contrat salarial est une assurance tout risque souscrite par le patron ou les actionnaires auprès des salariés, à l'inverse exactement de ce que prétend la théorie des contrats implicites ?

LA THÉORIE DU SALARIÉ ROUBLARD⁶⁰

Outre le fait qu'il est poltron, le salarié peut aussi être roublard. Concrètement, il pourrait chercher à tirer avantage d'une *imperfection* du marché du travail, imperfection liée au fait qu'au moment du recrutement, l'employeur ne connaît pas les qualités réelles de ses futurs embauchés. Ces derniers sont les seuls à connaître véritablement leurs aptitudes, leurs compétences, leur diligence, toutes choses qui déterminent leur efficacité au travail. Fort de cette *information asymétrique*, il se pourrait très bien que certains petits malins parviennent à se faire embaucher pour des postes où leur rémunération excède leur contribution, chose qui n'arriverait pas si les employeurs pouvaient connaître directement leur « type ».

Face à ce problème, dit d'*antisélection*, les patrons ne sont cependant pas démunis. Ils disposent d'une stratégie efficace pour pallier indirectement leur manque d'information, et

finalement éliminer la « triche » et amener les travailleurs à être « honnêtes »⁶¹ en révélant leurs vraies caractéristiques.

Si les patrons ne peuvent pas connaître directement (individu par individu) les caractéristiques des candidats à l'embauche, ils connaissent tout de même la distribution des « types » de salariés dans la population totale, c'est-à-dire : les proportions de bons et moins bons travailleurs. Et ils savent aussi que les prétentions salariales des candidats sont plus ou moins bien corrélées avec leur type réel. Tout du moins, un salarié productif aura toujours un *salaire de réservation* (le salaire en dessous duquel il refuse de travailler) plus élevé qu'un salarié moins productif. C'est que d'une certaine façon, chaque salarié est bien conscient de sa valeur, et sait donc le parti qu'il finira par tirer de ses compétences, éventuellement dans une autre entreprise, ou à l'occasion « en créant sa propre entreprise »⁶².

Disposant de ces connaissances statistiques et théoriques, les patrons savent que lorsqu'ils élèvent le niveau de salaire offert aux futurs embauchés, ils améliorent la qualité moyenne du lot des candidatures qu'ils reçoivent. Ainsi, s'ils proposent un salaire de 4 000 francs, par exemple, ils sont sûrs de n'attirer que des travailleurs qui estiment ne pas pouvoir obtenir mieux ailleurs, et qui ont donc statistiquement une productivité relativement faible. Alors que s'ils poussent leur offre jusqu'à 8 000 francs, ils inciteront des salariés plus productifs (ceux qui fixent leur salaire de réservation entre 4 000 francs et 8 000 francs) à se porter à leur tour candidats. Tant que l'augmentation de la qualité moyenne des postulants couvre l'augmentation du coût salarial nécessaire pour susciter cette amélioration de la productivité du collectif de travail, il est payant pour le patron d'élever le salaire.

Dès lors, il est possible que le niveau de salaire optimal pour la firme (celui qui rend maximum son profit) se situe

au-dessus du niveau qui égaliserait l'offre et la demande de travail, et qui réaliserait par là même le plein-emploi. Des salariés désirant travailler au taux de salaire fixé par les patrons ne trouveront donc pas d'embauche.

Or, ce niveau de salaire est bien rigide à la baisse. Rien ne servirait aux salariés restés sur le carreau de proposer leurs services pour moins cher : ils se signaleraient, de ce fait même, comme étant de moins bons travailleurs, leur salaire de réservation plus faible trahissant une faiblesse de ce côté-là.

Le chômage est donc le prix que certains salariés doivent payer pour que les patrons puissent recruter sans se faire rouler sur la qualité de la marchandise. Comme la politique salariale de la firme est contrainte de fonctionner comme dispositif de sélection de la main-d'œuvre, celle-ci n'offrant pas spontanément à l'employeur les informations pertinentes sur son propre compte, le salaire réel s'établit au-dessus du niveau qui assure le plein-emploi. Compte tenu de l'incertitude sur la qualité des salariés, le chômage est donc constitutif du marché du travail.

Partant de cette proposition théorique, que croyez-vous qu'il faille conclure ? Qu'il est ridicule dans ces conditions de vouloir faire de la relation salariale un échange comme les autres, et qu'il convient de l'organiser autrement ? Puisqu'un marché du travail produit nécessairement du chômage, ne faut-il pas se passer de ce marché ? Sûrement pas ! Il faut surtout s'interdire de conclure quoi que ce soit. Sauf une chose : il y a du chômage... c'est démontré... n'est-ce pas d'ailleurs ce que l'on voulait démontrer?... et bien voilà, c'est fait!...

LA THÉORIE DU SALARIÉ PARESSEUX

La perle de toutes ces théories stigmatisant la spécificité de la marchandise travail est celle qui met en cause l'indolence, la paresse et le goût du moindre effort qui caractérisent les travailleurs. Cette théorie qui, une fois n'est pas coutume, ne se paye pas de mots, est passée à la postérité sous l'enseigne du « modèle du tire-au-flanc »⁶³.

Loin de constituer un développement anecdotique de cette littérature à l'imagination sans limite, le modèle (ou la théorie) du tire-au-flanc est en réalité le modèle canonique de ces nouvelles théories du chômage. Canonique pour deux raisons. Il fait partie des premières tentatives pour justifier la rigidité du salaire réel à la baisse, même dans des situations où les travailleurs au chômage auraient intérêt à se faire embaucher pour un salaire inférieur. La structure de ce modèle a ensuite été déclinée à l'envi pour produire une série de théories du chômage apparentées⁶⁴ (dont celle du salarié roublard déjà exposée). Cette antériorité historique et ce rôle de référence en font une des théories du chômage les plus colportées.

Au commencement est cette hypothèse qui ne souffre pas discussion : les salariés éprouvent une certaine *désutilité pour l'effort*. En clair : ils sont paresseux. Ce qui, on le conçoit rapidement, va poser un sérieux problème à l'employeur. Car il ne lui servirait à rien d'acheter des heures de travail sur le marché du travail, en contrepartie du versement d'un salaire horaire négocié avec les travailleurs, si ces heures ne rendent rien une fois ces derniers installés à leur poste de travail. Or, les salariés, qui peuvent *a priori* moduler leur effort (pour une amplitude qui va d'un effort nul à un niveau d'effort complet), seraient sots d'offrir la moindre miette d'effort, si pour le même salaire ils peuvent se permettre de « tirer au flanc ». C'est oublier, pensera-t-on, que dans

ce cas le patron pourrait les licencier, ce qui serait une perte encore plus grande, pour les salariés concernés, que le bénéfice qu'ils auraient pu tirer de leur indolence. Le patron peut en effet repérer (avec une certaine probabilité) les salariés qui tirent au flanc, et les licencier sur-le-champ. Il n'y a donc pas de problème, se dira-t-on encore, il n'est tout simplement pas possible de tricher... et c'est d'ailleurs bien comme cela que les choses se passent « dans la réalité ».

Cependant, si l'on se situe dans l'hypothèse d'un marché du travail fonctionnant sans imperfection, *a priori* il n'existe pas de chômage (c'est ce que nous avons « montré » au chapitre 2). Dans ces conditions, la menace d'être licencié en cas de faute (pour mauvais effort) ne saurait faire impression sur les salariés; les individus pris en faute retrouveraient immédiatement du travail ailleurs, et recommenceraient aussitôt leur manège. On imagine le spectacle d'une telle économie: personne ne fournirait le moindre effort, puisqu'il n'existerait aucune incitation ni menace pour encourager les bonnes actions. On comprend tout de suite que le plein-emploi est incompatible avec les bonnes mœurs du prolétariat.

Heureusement, le chômage va surgir et venir mettre de l'ordre dans tout cela. L'affaire peut être expliquée en deux temps.

Premier temps, un patron rationnel doit nécessairement se rendre compte que pour mettre ses gens au travail, il faut disposer d'une menace crédible à leur encontre, c'est-à-dire disposer de la possibilité de leur faire endurer un coût économique en cas de triche. S'il n'existe pas de chômage, les salariés étant sûrs de retrouver le même emploi et le même salaire ailleurs (le salaire d'équilibre), ce coût n'existe pas. Une des solutions, pour le patron, consiste alors à proposer à ses salariés (spontanément, gentiment), de leur verser un salaire supérieur à celui du marché. Pure

folie? Pas du tout. Dès cet instant, la probabilité d'être licencié en cas de flagrant délit de paresse est toujours assortie pour le salarié d'une perspective de retrouver un emploi ailleurs, mais moins bien payé que celui qu'il occupe actuellement. Il est donc rationnel pour le patron d'élever jusqu'à un certain point les salaires qu'il verse aux salariés, pour se situer au-dessus de ceux pratiqués par ses concurrents. Tant que l'élévation du salaire crée une incitation à l'effort qui couvre (et au-delà) ce supplément salarial, il faut le faire. Et c'est la menace de perdre cet écart salarial en cas de licenciement qui constitue l'aiguillon de l'effort pour les salariés.

Ceci étant, on remarque très vite que si cette recette marche correctement lorsqu'un seul patron l'applique, elle perd toute son efficacité si tous les autres se mettent à l'imiter. Or, si un patron a pu agir ainsi rationnellement, tous les autres peuvent le faire. Et si tous les patrons se mettent à élever le salaire en même temps, les différentiels de salaire s'annulent, et l'aiguillon de l'effort disparaît.

C'est ici qu'intervient le deuxième temps de l'argumentation. Justement, si tous les patrons élèvent les salaires de leurs travailleurs en même temps, certes le différentiel salarial entre les entreprises aura disparu, et avec lui l'incitation à l'effort au sein de chaque entreprise, mais, dans l'intervalle, du chômage sera apparu. Pourquoi? Simplement parce que toutes les entreprises auront élevé le salaire au-dessus du taux d'équilibre du marché! Et l'apparition du chômage vient opportunément fournir le coût économique que doivent subir les salariés en cas de licenciement, pour rendre crédible la menace de licenciement proférée par le patron à l'encontre de ceux qui seraient pris en train de tirer au flanc. Autrement dit, à mesure que les entreprises élèvent les salaires pour tenter de créer un différentiel salarial (ce qu'elles ne parviennent pas à faire), le chômage – qui est

une conséquence de cette stratégie – vient se substituer, comme aiguillon de l'effort, à cette politique salariale avortée. La raison d'être du chômage, dans cette théorie, est bien de jouer comme « un dispositif disciplinaire à l'adresse des salariés ».

En formulant les choses ainsi, nous ne cherchons nullement à outrer le message de cette théorie du chômage : nous ne faisons que traduire mot pour mot le titre de l'article de Carl Shapiro et Joseph Stiglitz, les deux illustres auteurs de cette théorie publiée en 1984 dans l'*American Economic Review*. Le titre, dans sa version originale, est exactement : « Equilibrium unemployment as a worker discipline device ».

Plutôt que d'ajouter à cette présentation de longs commentaires, peut-être vaut-il mieux traduire pour le lecteur un extrait un peu plus consistant de cet article, qui se situe dans une bonne moyenne de ce qui s'écrit dans ce genre de littérature... Une littérature dont on aurait tort de croire qu'elle est le fruit de l'imagination débordante de quelques excités, menant pour le compte du patronat, et contre un prolétariat non encore totalement domestiqué, la lutte des classes sur le terrain « des idées ». Non, il s'agit simplement de la tarte à la crème de l'enseignement d'économie dans les deuxièmes cycles de l'Université. Outre qu'en présenter ici quelques morceaux de bravoure peut contribuer, comme on se proposait de le faire, à « l'édification des masses », ce peut être l'occasion de fournir au lecteur quelques gages sur le fait que nous n'avons jusqu'ici rien inventé, et que nous avons plutôt même parfois desservi notre cause, en empruntant un ton léger. Voici donc du sérieux :

« L'intuition derrière notre résultat est simple. Dans le cadre traditionnel de la concurrence, où tous les salariés perçoivent le salaire du marché et où il n'y a pas de chômage, le pire qui puisse arriver à un travailleur qui tire au flanc au travail est d'être mis à la porte. Cependant, puisqu'il

peut immédiatement être réemployé, il ne paye aucune amende pour sa mauvaise conduite. Avec un contrôle imparfait et le plein-emploi, les travailleurs choisiront donc de tirer au flanc.

Pour inciter ses travailleurs à ne pas tirer au flanc, la firme essaye de payer plus que le « salaire courant » ; ainsi, si un travailleur est pris en train de tirer au flanc et qu'il est renvoyé, il paiera une amende⁶⁵. Cependant, s'il est profitable pour une firme d'augmenter ses salaires, il sera profitable pour toutes les firmes d'augmenter leurs salaires. Quand elles augmentent toutes leurs salaires, l'incitation à ne pas tirer au flanc de nouveau disparaît. Mais comme toutes les firmes augmentent leurs salaires, leur demande de travail diminue, et il en résulte du chômage. Avec du chômage, même si toutes les firmes payent les mêmes salaires, un travailleur a une incitation à ne pas tirer au flanc. Puisque s'il est renvoyé, un individu ne trouvera pas immédiatement un autre emploi. Le taux de chômage doit être suffisamment élevé pour qu'il soit payant pour les travailleurs de travailler plutôt que de prendre le risque d'être pris en train de tirer au flanc⁶⁶.

On peut sans hésiter – le lecteur ne paiera pas plus cher – se repasser « en boucle » cette dernière phrase, autant de fois que l'on veut. Si jamais le consensus frauduleux des années fric est parvenu à anesthésier toute pensée du conflit social, on ne pourra pas dire que la faute en revient aux économistes.

LA THÉORIE DU SALARIÉ PRIMESAUTIER

Vous avez aimé la théorie du salarié paresseux ? Vous raffolerez de la théorie du salarié primesautier. Et vous profiterez d'économies d'échelle : l'axe de l'argumentation est

exactement le même que précédemment. Les théories du salaire d'efficiences peuvent se décliner en gamme à partir d'un modèle standardisé, dont on peut aujourd'hui trouver la maquette dans tous les manuels. Examinons rapidement cette variante.

Partons, comme toujours, d'un constat de bon sens. Comme nous le confiait récemment une directrice du personnel (des « ressources humaines », pardon !), de nos jours les salariés (les « collaborateurs », pardon !) « ne sont plus attachés à leur entreprise ». Si l'on persévérât dans les constats de bon sens, on serait sûrement tenté de rétorquer que vingt années de chômage ont appris aux salariés à s'en détacher.

Avec l'économiste néo-classique⁶⁷, apprenons que c'est bien plutôt le contraire en réalité : c'est parce que les salariés sont détachés de leur entreprise qu'il y a du chômage.

Car en dépit de tous les efforts déployés par les patrons pour se rendre agréables à leurs salariés, ces derniers sont toujours tentés d'aller voir ailleurs si le monde n'est pas meilleur. Il se peut que dans d'autres entreprises que la leur, même si la fiche de paie est la même (le salaire d'équilibre du marché est unique), l'on soit mieux traité. À la recherche de ce type d'avantages non salariaux (que l'on ne découvre qu'une fois rentré dans l'entreprise), les salariés sont donc un peu papillonnants. Or, la rotation de main-d'œuvre que provoque ce comportement opportuniste des salariés inflige des coûts de recrutement et de formation aux entreprises. Ces dernières ont donc intérêt à fidéliser leurs salariés pour faire baisser ces coûts. Une stratégie possible pour fidéliser les salariés est de leur proposer un salaire supérieur à celui qu'offrent les entreprises concurrentes. Pour la firme en question, procéder ainsi est payant tant que le surcoût salarial est compensé par la diminution des coûts de rotation de main-d'œuvre. Cependant, si toutes les entreprises

procèdent de la même façon, la prime à la fidélité disparaît... En apparence seulement. Car, dans l'intervalle, la montée du chômage qui résulte de l'augmentation générale des salaires (les entreprises demandent de moins en moins de travail à mesure que le salaire augmente) vient dissuader les salariés de se remettre à papillonner.

Le cœur de l'argumentation est exactement le même que dans la théorie du salarié paresseux. Au départ, le coût du *turnover* pose problème. L'augmentation générale des salaires est une stratégie mise en œuvre par les entreprises pour diminuer ce coût. Le chômage qui en résulte est *in fine* le véritable aiguillon (le seul qui subsiste après la disparition des différentiels de salaire) capable de faire rentrer les salariés dans le droit chemin. La prime de fidélité des salariés est l'économie des pertes de revenus qu'ils subiraient (en passant un moment par le chômage) s'ils se mettaient en tête d'aller trouver mieux chez un autre patron.

N'ironisons pas, ce serait trop facile, sur le fait qu'à l'heure des charrettes de licenciements visant à hisser le taux de retour sur fonds propres à la hauteur des 15 ou 20 % réclamés – soi-disant – par les actionnaires⁶⁸, il est toujours utile de disposer d'une théorie qui vous explique que non, les entreprises ne sont pas à la recherche du meilleur moyen de se débarrasser de leur personnel, elles cherchent au contraire la stratégie la plus efficace pour les fidéliser.

Ironiser ainsi serait au surplus montrer que l'on n'a rien compris à cette théorie. Car enfin, ce que l'économiste vient de nous expliquer, et que ne veulent pas comprendre les salariés, c'est que si l'on est obligé de se « détacher » d'une partie d'entre eux, ce n'est que le prix à payer pour « s'attacher » les autres.

LA THÉORIE DU SALARIÉ MÉCHANT

On pourrait penser que, prenant conscience du fait que leurs collègues sont au chômage par leur faute, les salariés qui ont un travail sympathiseraient avec l'idée qu'ils doivent renoncer à tirer parti de leur nature frivole et vagabonde, laquelle leur permet d'empocher la rente (sous forme de hausse de salaire) qui est le prix de leur fidélité. C'est trop compter sur leur bonté d'âme! Ces *insiders* confortablement assis sur leurs privilèges n'hésiteront pas au passage à pousser leur avantage, et à mener la vie dure aux *outsiders*. C'est ce qu'a bien perçu la théorie du salarié méchant, appelée fort sobrement « le modèle *insiders-outsiders* »⁶⁶.

Lorsqu'il existe du chômage, la tentation pourrait être grande pour les salariés restés sur le carreau (les

outsiders) de proposer leurs services à bas prix aux patrons, pour concurrencer les *insiders*. Une telle baisse des enchères serait susceptible de ramener le plein-emploi. Dès lors, il suffit de comprendre pourquoi cette baisse du salaire ne peut en vérité se produire, pour justifier la persistance du chômage.

C'est que les *insiders* ont une capacité de nuisance qu'on imagine à peine. Si des *outsiders* tentaient d'en rabattre sur leurs prétentions salariales (pour se faire embaucher), les *insiders* pourraient se venger de deux manières : en refusant de *coopérer* avec zèle avec ces nouveaux arrivants (par exemple, en refusant de les former à leurs nouvelles tâches), et en les *harcelant* pour leur gâcher une partie de leur plaisir. Ceci provoquerait, d'un côté, une augmentation des coûts de rotation de la main-d'œuvre pour l'entreprise (une embauche serait alors d'autant plus coûteuse que les anciens refuseraient de coopérer avec les nouveaux) et de l'autre côté, celui des *outsiders*, une augmentation de leur salaire de réserve (pour compenser les désagréments que s'apprêtent à leur faire subir leurs futurs collègues). Autrement dit, si les *outsiders* proposent de baisser les salaires pour se faire embaucher, les *insiders* ont le pouvoir de rendre leur embauche tout de même coûteuse à l'entreprise (en limitant la coopération avec eux), à quoi s'ajoute le pouvoir de faire passer le goût aux *outsiders* de diminuer leur salaire (en leur promettant la vie dure). Puisque l'embauche risque finalement de se révéler coûteuse pour l'entreprise, et que le harcèlement subi par les *outsiders* les dissuade de baisser leur salaire, le chômage est une situation d'équilibre.

Au total, le pouvoir de nuisance des salariés en place est responsable du chômage des laissés-pour-compte. Et

si l'affaire paraît immorale, c'est que l'on perd de vue que si les *outsiders* étaient à la place des *insiders*, ils feraient exactement la même chose.

Avouons-le cependant, dire que les *insiders* sont des salariés méchants n'est pas une traduction honnête de l'esprit de cette théorie. Ils sont plutôt égoïstes, et potentiellement méchants. Ceux qui ont un emploi ne se réjouissent pas, en effet, du chômage des autres. Ils ne font que tirer avantage du droit du premier arrivant, qui leur dispense une rente de situation (un salaire supérieur au taux qui équilibrerait le marché) extorquée par le pouvoir de nuisance dont ils disposent. Toutefois, qui peut nuire n'est pas forcément méchant, d'autant qu'à l'équilibre il ne se passe rien : pas de nouvelle embauche, pas de harcèlement donc, et encore moins de comportements non coopératifs. Tout est dans la menace, au cas où...

Il y a ainsi, dans cette théorie, comme un ressort digne des films d'épouvante, où plane partout une menace, qu'on ne voit jamais, mais qui règle la tragédie. Ce qui a l'avantage pratique de combiner le plaisir qu'on éprouve à se faire peur, avec le constat d'une réalité paisible où les salariés au travail sont en apparence d'honnêtes travailleurs. Brrrr...!

Ayons toutefois une pensée émue pour les patrons, que ces menaces intimident tout de même, et qui se trouvent finalement rançonnés par leurs propres salariés, puisqu'ils doivent les payer plus cher pour apaiser leur courroux. Halte à l'exploitation des petits capitalistes par les gros salariés!

LE CHÔMAGE N'EST PAS LE PROBLÈME, C'EST LA SOLUTION

Arrêtons là ce tour d'horizon des « nouvelles » théories du chômage. Le sujet est inépuisable et on aurait pu prolonger le festin. Mais comme l'appétit ne suivrait pas forcément, il a bien fallu faire un tri.

Peut-être jugera-t-on ce tri malhonnête. Nous aimerions rassurer le lecteur en disant que nous n'avons pas opéré un choix différent de celui auquel se rallient la plupart des spécialistes de la discipline lorsqu'ils traitent cette question. Il s'agit bien là d'un aperçu de l'essentiel de ces travaux.

Certes, nous avons probablement un peu trop insisté sur le fait que ce sont les travers du salariat qui perpétuent ses malheurs. Ce faisant nous avons peut-être occulté une facette importante de ces travaux scientifiques... importante du point de vue de leur retentissement moral. En insistant sur *l'explication* – à chaque tare du salarié son type de chômage –, n'a-t-on pas en effet distrait le lecteur de la véritable portée de ces analyses, qui fondent en réalité une morale éternelle? Poltrons, roublards, paresseux, primesautiers ou méchants, qu'importe, les gueux paient toujours comptant le prix de leurs impérities. À quoi bon les blâmer plus encore, puisqu'ils sont punis. Révéler leurs fautes et raconter leur supplice suffit.

Il reste cependant deux questions que nous avons laissées de côté.

La première surgit naturellement de l'inférence qui va du crime au châtement. Si les vices de la classe laborieuse créent du chômage, ses vertus (pour peu qu'on lui en concède quelques-unes) n'impulseraient-elles pas

la tendance contraire, rédemptrice, capable de contrebalancer la première, pour atteindre finalement au plein-emploi? Que se passerait-il si, au lieu d'être vicieux, les salariés étaient vertueux?

Il n'en irait malheureusement pas différemment. La récompense de la vertu est aussi le chômage. Car les salariés pratiquent la vertu de manière... très vicieuse. Lors même qu'ils ont le sens de la justice (une vertu parmi d'autres, qu'il arrive à ce genre de théorie de prêter même à des salariés) ils pratiquent cette vertu de manière dévoyée. C'est ce que nous enseigne *le modèle de l'équité (fairness)*⁶⁷. En effet, même lorsqu'ils sont soucieux de réciprocité, et qu'ils cherchent à en donner à leur patron autant que ce qu'ils estiment recevoir en salaire, les salariés courent à leur perte. Cela, parce qu'ils estiment toujours à un trop haut prix la valeur de leur contribution, en étalonnant la rémunération qu'ils jugent devoir toucher à l'aune de ce que reçoivent des salariés plus qualifiés, qu'eux. De ce fait, ils obligent les entrepreneurs à verser un salaire supérieur au taux concurrentiel (correspondant à leur vraie qualification), pour que l'échange *juste* – aux yeux des salariés – puisse se réaliser. Et qui dit salaire supérieur au taux concurrentiel, dit chômage. Voilà donc pour ceux qui veulent encore ignorer que la seule bonne justice en économie consiste à juger la valeur de sa contribution personnelle égale à sa productivité marginale. Avec un peu d'introspection, chacun peut se rendre compte qu'il pratique assez peu cette vertu, et devrait donc cesser de s'étonner qu'il y ait autant de chômage.

La deuxième question – qu'une démarche scientifique n'a pas pu longtemps ignorer – consiste à retourner

l'accusation contre l'autre partie : si les salariés sont de fieffés opportunistes, prompts à tirer parti de toutes les imperfections de l'échange salarial, les entrepreneurs sont-ils pour autant des oies blanches ? Certes, on préférerait éviter de pénibles et coûteuses enquêtes dans cette direction (puisqu'on connaît déjà la réponse), mais il faut tout de même explorer à tout hasard toutes les hypothèses, fussent-elles invraisemblables. Là encore, dissipons rapidement quelques craintes. L'entreprise n'est jamais malhonnête : ce n'est pas une *stratégie optimale* pour elle. Comprenons : la firme a sa réputation, et elle doit la soutenir en dépit des nombreuses tentations de profiter des opportunités qui lui sont offertes de flouer ses salariés. Pourquoi cela ? Parce qu'une action malhonnête de la part de l'entreprise serait vite connue de l'ensemble des salariés susceptibles de travailler pour elle. Que cette information circule sur le marché du travail, ou qu'elle ne soit disponible que pour les salariés qui travaillent chez elles, elle finira tôt ou tard par relever les exigences salariales des travailleurs qui se proposent de travailler pour elle, ou de continuer à le faire. Travaillerez-vous pour le même salaire qu'aujourd'hui dans une entreprise qui risque de vous payer seulement une fois sur deux ? Honnêtement ? Non ! Et bien convenez qu'une firme qui serait malhonnête verrait ses coûts salariaux augmenter et la motivation de ses salariés diminuer... ce qui ne serait pas rentable. La malhonnêteté ne paie pas au bout du compte. Et ceux qui jettent le doute sur la probité des petits patrons n'ont jamais compris comment la recherche du profit maximum et le jeu du marché s'épaulent pour produire des êtres moraux. Amen !

Maintenant, et pour conclure sur ces nouvelles théories du chômage, quelle en est finalement la portée

politique ? Elle est en réalité immense. Le message peut se résumer en une phrase : le chômage est inévitable.

En effet, il trouve son origine dans des facteurs consubstantiels à la nature des salariés et à la nature de la transaction salariale. Les salariés sont paresseux ou ont de l'aversion pour le risque, et la transaction salariale est nécessairement entachée d'impuretés (asymétrie d'information, coûts d'embauche, de formation, etc.). Dès lors, le chômage est aussi consubstantiel au marché du travail... lorsqu'on s'évertue à le considérer comme un marché. Contre ce chômage, on ne peut donc rien faire, à moins de changer la nature profonde des gens, ou de subvertir « la nature » marchande du contrat de travail. Ce qu'à Dieu ne plaise. Hors ces solutions, le chômage sera fatalement de tout temps, de tout lieu. Il est une donnée permanente, a-historique, de l'économie de marché.

Or, c'est bien ce qui n'aurait jamais dû laisser la moindre chance à ce type de théorie, en tuant dans l'œuf le projet de fonder une explication du chômage sur la nature des agents ou de la relation marchande. Car, le chômage — doit-on rire ou pleurer en rappelant cette banalité —, n'a pas toujours existé ! Au fil de l'histoire du capitalisme, les périodes de chômage ont alterné avec des périodes de (quasi) plein-emploi. À moins de considérer que la nature de l'homme ait varié au gré des cycles économiques (que des générations de salariés paresseux ont succédé par grappes entières à des générations de salariés bosseurs, et vice versa), ces explications n'expliquent rien. Vraiment rien !

Sans même demander aux spécialistes de la question de faire ce travail de critique, peut-être aurions-nous pu

attendre de leur part le minimum de sagacité qui aurait consisté à remarquer que notre chômage actuel (et sa résistible ascension sur la période 1983-1997) a été coextensif de la décrue du coût du travail dans la valeur produite (l'évolution du salaire réel n'ayant pas suivi le rythme des gains de productivité)... ce qui est l'exact opposé de la conjonction invoquée par les théories que nous venons de passer en revue. Mais même cela...

CONCLUSION

Voilà donc ce que raconte le grand mythe de l'économie du travail. Le chômage est le produit de l'action rationnelle des salariés, qui cherchent sans répit à tirer parti des imperfections du marché du travail, lorsqu'ils ne les créent pas eux-mêmes en s'adonnant à tous leurs mauvais penchants. C'est le mythe de l'autosacrifice, rationnellement consenti, des gueux.

Dire qu'il s'agit d'un mythe pourrait sembler exagéré et décevant à la fois.

Exagéré, parce qu'un mythe, en toute rigueur, est partagé par l'ensemble de la communauté qui se raconte à travers lui, et s'ordonne autour de lui. Or on voudrait admettre, peut-être un peu vite, que le grand mythe de l'économie du travail n'est guère partagé au delà du cercle des économistes lui-même, et des gens de pouvoir qui y trouvent leur compte. Il n'est pas douteux, pourtant, qu'un nombre significatif d'éléments du mythe imprègne l'ensemble de la société. Qui n'aura reconnu, à travers les savantes constructions de l'économie du travail, les solides vérités qui charpentent les colloques patronaux, les éditoriaux de la presse économique et jusqu'à nos plus intimes convictions sur « la nature de choses ». Ne raconte-t-il pas, finalement, ce que nous croyions déjà savoir : que l'assistance engendre la paresse, que le poids des charges sociales est dissuasif,

que le SMIC est forcément trop élevé pour des gens qui ne savent rien faire, que la couardise des salariés explique leur piètre condition, qu'ils en veulent toujours trop, qu'ils se la coulent douce au boulot pendant que d'autres voudraient bien travailler, que le petit personnel n'est plus attaché à « son » entreprise, etc. Cette adéquation entre le discours savant et la vulgate devrait tout de même troubler. Est-ce simplement que le mythe savant descend par capillarité irriguer jusqu'à la dernière maille du tissu social, dans la forme forcément dégradée sous laquelle elle y parvient ? Où est-ce, tout autant, sinon plus vraisemblablement, qu'il s'agit bien d'un mythe, c'est-à-dire d'une production collective, dont la rationalisation est nécessairement l'œuvre de quelques grands clercs, mais dont l'imagination n'a d'autre source que la psychologie des foules, d'où elle voudrait croire qu'elle est parvenue à s'extraire ?

Décevante, la rhétorique du mythe pourrait l'être aussi, si l'on entend par là que le mythe est à ranger au rayon des idées impuissantes, avec les autres constructions fantasmatiques, sans efficace dans la réalité. Or, tout comme la magie est bien une *idée pratique*, pour reprendre les termes de Mauss⁶⁸, le mythe est une représentation normative de l'être ensemble, qui dit comment la communauté doit s'y prendre, concrètement, pour se conformer à l'image qu'elle se donne d'elle-même. Le mythe énonce bien ce qu'il faut faire, et pourquoi il faut le faire. Nous en avons donné de nombreux exemples.

On ne comprendrait rien à la marche des affaires économiques, si l'on perdait de vue cette dimension essentielle du mythe comme idée pratique. Car les théories du chômage que nous avons passées en revue dans cet

ouvrage se consolident effectivement dans une représentation du monde orientée vers l'action politique, dont les effets sont partout visibles. S'il faut en donner un dernier indice, c'est sûrement dans la conduite actuelle de la politique monétaire en Europe que l'on trouvera le plus probant.

Alors même que la croissance économique s'installe à peine, et que la décrue du chômage s'amorce péniblement, la Banque centrale européenne a entrepris depuis quelques mois de remonter graduellement ses taux d'intérêt, officiellement pour lutter contre tout redémarrage « anticipé » de l'inflation (ou de l'inflation anticipée... on ne sait plus ?). Certes, la chasse aux fantômes est un genre cynégétique assez prisé : il y faut moins de courage physique que d'outrance démonstrative, on ne s'y embourbe pas, et le but lui-même est d'en revenir bredouille. « Vous avez vu l'inflation ? ». « Non, on l'a mise en fuite ! ». C'est là une interprétation plausible du comportement de la BCE, qu'un certain chef économiste de cette institution n'est pas loin de partager lorsqu'il dit : « pour un banquier central, l'inflation n'est jamais morte ». Cependant, on devrait se demander ce qui pousse de paisibles banquiers à déterrer une nouvelle fois le fantôme de l'inflation, celui-là précisément, alors que les fantômes courent les rues. La politique de hausse des taux d'intérêt de la BCE ne serait-elle pas plus sûrement fondée sur la doctrine du « taux de chômage naturel »⁶⁹, qui lui fait prendre les devants de toute augmentation anticipée des salaires ?

Selon cette doctrine, toute réduction du chômage en deçà d'un certain seuil (estimé, selon les humeurs, entre 8 et 10 % pour la France) relancerait la spirale infla-

tionniste, en confortant par trop les revendications de hausse des salaires. C'est ce qui est bien compréhensible maintenant. Alors qu'il suffirait, en théorie (si le marché du travail fonctionnait parfaitement), d'un seul chômeur pour provoquer un réajustement à la baisse des salaires, et recouvrer le plein emploi, l'ensemble des imperfections du marché du travail contrecarre jusqu'à un certain point cette belle mécanique. Les syndicats, et toutes les institutions parasites du marché font que les travailleurs parviennent à résister à « une forte dose » de chômage avant d'être contraints à concéder des baisses de salaire. En deçà de cette dose (en dessous de 8 ou 10 %), la peur du chômage diminuant, ils parviennent même à obtenir des augmentations. Vouloir réduire le chômage en deçà de ce seuil, c'est donc donner prise immédiatement à des revendications victorieuses de hausse de salaire. Ce qui, « comme chacun sait », est inflationniste.

N'est-ce pas justement ce que craignent le plus les autorités monétaires : qu'avec la croissance et la réduction du risque lié au chômage, l'inflation salariale redémarre ? C'est bien possible, si l'on en croit un de ses responsables, qui déclarait, à l'issue du troisième relèvement des taux : « il était aussi important d'indiquer aux partenaires sociaux que la Banque centrale européenne fera tout pour maintenir [le taux d'inflation] sous cette barre [de 2 %] à moyen terme »⁷⁰. Ce que Monsieur Wim Duisenberg avait déjà énoncé lors du relèvement précédent en précisant : « ... en ce qui concerne l'avenir, il s'agit d'un signal au marché du travail »⁷¹. Cependant, en prenant les devants, et en annonçant, alors que la croissance économique et la diminution du chômage s'installent à peine, que la fête est déjà finie, que le

niveau de l'emploi est peut-être déjà trop élevé (pour contenir les hausses de salaire), la BCE ne préjuge-t-elle pas de la nature et de la réalité du redémarrage des salaires ? Qui peut dire que ce redémarrage a déjà eu lieu, ou qu'il se profile, et surtout : qui a le droit de l'assimiler à de l'inflation ?

En période de reprise, les salaires peuvent augmenter pour au moins trois raisons, qui ne portent en elles-mêmes aucune pression inflationniste. D'un côté, des goulots d'étranglement peuvent se produire sur le marché du travail, certaines qualifications faisant défaut. Ce qui provoque une amélioration du salaire pour ces catégories de travailleurs... le temps justement que ce goulot s'élargisse, en partie grâce au différentiel de salaire ainsi créé (qui doit inciter les entreprises et les salariés à réviser leurs choix de formation et d'embauche). Ceci n'est pas inflationniste. Il n'y a pas « hausse générale et cumulative des prix et des salaires », mais seulement modification des prix relatifs des différentes sortes de travail. Ensuite, un nombre non négligeable de salariés ont été employés, durant toute la période de chômage, à des tâches pour lesquelles ils étaient surqualifiés (les entreprises ayant eu le choix, parce qu'il y avait du monde dans la queue, d'embaucher des salariés surqualifiés pour faire des tâches qu'elles auraient pu confier à des individus moins qualifiés). Or ces salariés, en retrouvant avec la reprise des postes plus adaptés à leurs compétences, verront sans doute « normalement » leurs salaires augmenter. Là encore, il ne s'agit pas d'inflation, mais plutôt d'un rattrapage salarial, lié à une augmentation de la production imputable à la meilleure utilisation de ces travailleurs. Enfin, et c'est le point essentiel, il se pourrait très bien que la réduction du chômage défasse

une partie de ce que l'histoire de sa résistible ascension avait provoqué : une formidable régression de la part des salaires dans le partage de la valeur ajoutée. En vingt ans, les salariés ont en effet cédé 8 points de valeur ajoutée aux patrons et aux rentiers⁷². Or, la montée du chômage et les niveaux très élevés des taux d'intérêt en sont la principale explication. Les taux d'intérêt : en prélevant une rente plus importante sur les fruits du travail ; et le chômage : en dégradant passablement le rapport de force des salariés sur le marché du travail.

N'est-ce pas justement tout retour en arrière qu'il s'agit de bloquer ? En agitant déjà le chiffon rouge de l'inflation, n'est-ce pas le sombre scénario d'un redressement du partage de la valeur ajoutée en faveur des salariés que la Banque centrale indépendante (des citoyens) cherche à anticiper, pour mieux le prévenir ? Auquel cas, le pari qui aura consisté à refouler le conflit majeur au sein des économies capitalistes de marché (le partage salaires-profits-rentes) en le transférant au niveau du dernier rempart que la politique peut s'offrir (le décret technocratique de banquiers éclairés), s'avérera sans doute rapidement risqué.

Car les citoyens, qui ont commencé à tirer les faux nez de la globalisation libérale, en pointant du doigt les acteurs de ce maclström (l'OCDE et son projet d'AMI, le FMI et ses politiques d'ajustement, l'OMC et sa globalisation néo-libérale) comprennent sans doute mieux, maintenant, ce qu'un Wim Duisenberg a voulu leur dire en lâchant : « il s'agit d'un signal au marché du travail ». Et si le marché du travail, et les citoyens, se chargeaient à leur tour d'envoyer « un signal » à Monsieur Duisenberg ?

NOTES

1. À l'adresse du profane, on n'est pas loin de jouer sur la mystification que produit l'usage des mathématiques, à l'instar du latin complétant la panoplie des « vrais-faux » médecins de Molière : « *Ossabandus, nequeys, nequer, potarium, quipsa milus*. Voilà justement ce qui fait que votre fille est muette ». À l'usage de l'initié, les mathématiques participent de l'enchantement du processus de démonstration, indispensable à la production du sentiment de vérité.
2. *Le Monde*, 28 décembre 1999.
3. *Le Monde*, 13 janvier 2000.
4. *Le Monde*, 12 février 2000.
5. *Le Monde*, 22 février 2000.
6. En ces périodes de chômage, avoir un travail, qui plus est stable, n'est-il pas un privilège, « un luxe » même, comme le remarque fort profondément Alain Minc (1987, p. 133) ? « Dans un monde idéal et fantasmagorique, les fonctionnaires devraient être moins payés et verser davantage d'impôts, en contrepartie de leur protection statutaire. Qu'ils ne craignent rien ! Aucun gouvernement n'est prêt à emprunter ce chemin [...] quel homme public a-t-il déclaré que dans une économie avec plus de 10 % de chômeurs, l'emploi à vie pour ce quart de la population est devenu un luxe inacceptable ? ». Si l'on comprend bien Alain Minc, puisque le luxe des uns (un emploi à vie) s'apprécie à l'aune de la disgrâce des autres (qui sont au chômage), on devrait plutôt augmenter le chômage des

uns pour augmenter le luxe des autres : c'est la nouvelle richesse des nations !

7. La durée des études dépend en conséquence du taux d'intérêt, puisqu'elle résulte d'une comparaison entre la valeur actualisée (par le taux d'intérêt) de l'augmentation de revenu escomptée sur la durée de vie active (grâce aux études) et du coût des études. « Il est bien évident » qu'un élève ou un étudiant rationnel décidera d'allonger d'une année ses études si et seulement si :

$$\sum_{i=a+1}^R \frac{w_e - w_c}{(1+r)^{i-a}} > w_c + c$$

Où r est le taux d'intérêt, w_e est le salaire espéré avec une année d'étude supplémentaire, w_c est le salaire sur lequel on peut compter sans faire cette année supplémentaire, c sont les frais liés à la scolarité, a est l'âge de l'élève au moment où il prend sa décision, R l'âge prévu de la retraite. Ainsi, plus le taux d'intérêt sera élevé, plus l'élève abrégera son cursus de formation. Pourquoi n'affiche-t-on pas cette formule à l'entrée de tous les CIO (Centre d'information et d'orientation) ? Cela n'aurait-il pas le mérite de simplifier le travail des fonctionnaires-conseillers et de clarifier les choix des usagers-étudiants ?

8. Même si Adam Smith (1776, Livre I, chap. X) avait déjà presque tout dit sur la question, c'est à Gary Becker (1964) qu'est attribuée la formulation de la théorie du capital humain.
9. Nous reviendrons au chapitre 5 sur cette hypothèse que les économistes contemporains ont cherché à lever, et l'on verra de quelle habile manière... et surtout à quel dessein !
10. Il est difficile d'imputer la théorie de l'arbitrage consommation-loisir à un auteur en particulier, tant elle semble être « tombée dans le domaine public ». On ne saurait douter, toutefois, que Walras l'entrevoit déjà comme une explication satisfaisante de l'offre des services producteurs du « capital personnel ». « [L]es services [du capital

personnel] eux-mêmes ont pour chaque individu une utilité directe. Et [...] on peut à volonté soit affermer, soit garder pour soi tout ou partie du service [...] de ses facultés personnelles [...] » (Walras, 1900, p. 209).

11. L'économiste appelle cela la convexité des préférences. Pour substituer un bien (la consommation, ici) à un autre (le loisir) tout en maintenant la satisfaction de l'individu constante, il faut sans cesse augmenter « les doses » du premier bien, fournies en échange de chaque unité retranchée du second. La convexité des préférences est la traduction en langage mathématique d'un certain goût pour les mélanges, qui fait du travailleur un type équilibré, recherchant un « panachage » de bienfaits, en dépit de son indiscutable âpreté au gain. Il ne s'agit pas, cependant, d'un simple relevé de « la nature humaine », mais bien plutôt d'une hypothèse, visant à garantir que le calcul d'optimisation du salarié, concernant son arbitrage travail-loisir, a bien une solution unique, pour chaque taux de salaire envisageable.
12. Tout comme lorsque le prix du beurre augmente, on se reporte sur la margarine.
13. C'est le cas que retiennent le plus fréquemment les économistes, soit qu'ils en aient vraiment besoin (pour obtenir, en aval, de « bons résultats »), soit qu'ils trouvent cela plus beau. Mais la croissance de la courbe d'offre de travail n'a rien de nécessaire. Elle ne se déduit pas, en particulier, de la convexité des préférences.
14. Même s'il doit payer une heure de travail 99 francs, il réalise encore 1 franc de profit par heure de travail employé, et rien ne limite son appétit d'embauche...
15. Les salariés sont supposés tous identiques et la productivité de leurs différentes heures de travail homogène.
16. La théorie du salaire fondée sur la productivité marginale est une « œuvre collective » au cheminement – rétrospectivement – tortueux qui s'accomplit au tournant du siècle

- dernier, et dont on peut tenter de se faire une idée en se reportant à Schumpeter (1954, t.III, chap. VI, section 5).
17. Il s'agit bien d'une hypothèse, et non d'une loi, comme voudraient parfois nous le faire croire les commentateurs. Hypothèse dont on perçoit que la principale vertu est de fournir des résultats conformes à certaines attentes.
 18. À force de creuser ce sillon, l'idée même qu'il puisse exister des chômeurs involontaires semble parfois devenue étrangère au discours économique. Milton Friedman, à qui l'on demandait si « la distinction faite par Keynes entre le chômage volontaire et le chômage involontaire fut utile au développement de l'analyse macroéconomique » répondait : « En ce qui me concerne, je n'ai jamais trouvé cette distinction très utile, mais je ne peux pas parler pour les autres. » Prudence, ou politesse ? Cf. B. Snowdon, H. Vane et P. Wynarczyk (1997, p. 194).
 19. Pour en donner une petite idée... Au titre des hypothèses « techniques » requises figurent : la complétude et la convexité de la relation de préférence du salarié, la désirabilité des biens, l'absence de rendements d'échelle (localement) croissants pour le producteur, la décroissance de la productivité marginale des facteurs, etc. Au titre des hypothèses institutionnelles figurent : la liberté de contracter, la liberté de concurrence, l'information parfaite sur les prix, l'atomicité des agents (ou la libre entrée-sortie des agents), etc. On peut se reporter à Bernard Guerrien (1989) ou Edmund S. Phelps (1990) pour plus de détail.
 20. Faisons la précision suivante pour les lecteurs avertis qui risquent de se trouver perturbés par notre étiquetage peu commun. J'appelle économiste néoclassique tous les auteurs qui acceptent la proposition suivante : pour qu'il y ait du chômage, il faut au moins une rigidité nominale du salaire ou des prix. Cela comprend, outre les néoclassiques de souche, les économistes dits « de la synthèse » et la plupart des néo ou nouveaux keynésiens.

21. J'appelle « keynésiens » les auteurs qui ont vraiment lu la *Théorie Générale* de Keynes et qui, à l'image de ce dernier, essayent de montrer que *même en l'absence de rigidité du salaire nominal et des prix*, l'économie peut être en situation de chômage stable. Autrement dit, qu'il ne faut pas imputer le chômage à la soi disant rigidité du salaire nominal, et encore moins à celle du salaire réel. Les économistes qui croiront avoir la berluc en lisant ces deux dernières phrases feraient bien de se reporter aux chapitres 2 et 19 (ce dernier, intitulé : « variation des salaires nominaux ») de la *Théorie Générale*...
22. Au premier rang desquels Sonnenschein (1972, 1973), suivi de Mantel (1974) et Debreu (1974).
23. Samuelson (1969, p. 606-607).
24. Ainsi, dans son « Étude sur l'emploi » (1994), l'OCDE recommande aux pays membres, et à la France en particulier, d'« Accroître la flexibilité des coûts salariaux et de main-d'œuvre », ce qui implique, entre autres, de « Réexaminer le rôle du salaire minimum comme instrument des objectifs de redistribution. Un salaire minimum plus bas devrait augmenter les perspectives d'emploi mais dans les conditions actuelles il semble difficile de le baisser [...]. En outre, le salaire minimum devrait être modulé en fonction de l'âge et de la région pour qu'il ne nuise aux perspectives d'emploi des jeunes et des régions à faible productivité ».
25. Béatrice Majnoni d'Intignano (1997, p. 128). Remercions en passant le mensuel *Alternatives économiques* pour sa publication dans le n°163 d'octobre 1998 d'un « florilège » des grandes pensées sur le SMIC qui nous a fait réaliser quelques économies de coûts de recherche.
26. Alain Minc (1987, p. 45).
27. L'élasticité de la demande est le pourcentage de variation des quantités demandées induit par une variation de 1 % du prix.

28. Ces analyses du comportement du syndicat ont été inaugurées par Dunlop (1944). Elles se sont développées à travers les modèles dits *de droit à gérer* (dans lesquels la négociation porte uniquement sur le salaire, l'employeur gardant la maîtrise du niveau d'embauche), cf. Nickell et Andrews (1983). Lorsque le syndicat négocie aussi le volume de l'emploi (l'employeur n'ayant même plus « le droit à gérer »!), on se trouve dans un modèle dit *de contrats optimaux*, cf. McDonald et Solow (1980).
29. Malthus (1803, p. 17).
30. Entraves qui ne se résument pas à l'existence du SMIC, comme nous le verrons plus loin.
31. En 1998, Renault a vendu 2,2 millions de véhicules dans le monde, et employait 138 321 personnes.
32. L'expression est de Edmund S. Phelps (1990, p. 263).
33. Cette appellation vient semble-t-il de ce que le porteur du côté de la queue se retrouve, une fois la charge prise, le menton collé au plateau du meuble.
34. On suppose qu'un individu donné ne puisse posséder les deux qualifications en même temps.
35. Pas besoin de préciser « marginale » ici, puisqu'il n'existe qu'une unité de bien à produire : le déménagement du piano.
36. Ceci devrait définitivement décomplexer le profane : il a fallu attendre 1982, date de la parution de l'article de Rubinstein : « Perfect equilibrium in a bargaining model », pour que l'économiste parvienne, en recommandant tous les morceaux, à nous expliquer que le résultat d'un marchandage (entre deux agents économiques rationnels) autour du partage d'une somme d'un franc sera « fifty-fifty ». Bel effort ! L'hypothèse de rationalité économique complique bien des choses : il faut en particulier que les agents économiques disposent d'un horizon de négociation leur laissant virtuellement un temps infini devant eux pour se mettre d'accord, et qu'ils

- déprécient leurs gains futurs d'un facteur d'escompte inférieur à un (mais aussi proche que possible de un) ; moyennant quoi ils parviendront à se mettre d'accord immédiatement.
37. Bien que l'équipe serait difficile à former car, comme disent les théoriciens des jeux, toute « coalition » pourrait être défaite par une contre-proposition du salarié laissé pour compte, quel qu'il soit. Dans ce cas on pourrait penser qu'il reviendrait à l'organisateur du spectacle de « choisir arbitrairement » quelle coalition doit être mise en place. Ce qui nous fait à peu de frais une nouvelle théorie de l'entrepreneur, inédite à ma connaissance, mais assez réaliste.
38. Si l'on ne joue pas sur les mots.
39. Il faudrait naturellement, pour bétonner notre théorie, traiter l'objection de Saint-Simon, qui nous paraît toujours valable et qui contredit cependant nos hypothèses, selon laquelle : « il existe un grand nombre de Français en état d'exercer les fonctions de frère du Roi aussi bien que Monsieur ».
40. Cette tendance était aussi à l'œuvre pendant les Trente Glorieuses, bien qu'on ait l'impression que ce fut une période de plein-emploi. Mais en réalité, comme on l'a vu dans le cas des déménageurs de pianos, il suffit en théorie *d'un seul salarié surnuméraire* pour faire dégringoler le salaire de sa catégorie. Il suffit donc qu'on ait un tout petit peu plus de mal à trouver les qualifications qui accompagnent le progrès technique (et un tout petit peu moins de mal à trouver les autres) pour que l'éventail salarial explose. L'institution du SMIC a sans doute été pour beaucoup dans la réduction de l'éventail des salaires durant cette période, réduction qui a elle-même contribué indirectement à la résolution du problème des débouchés.
41. Qui peut dire que « serrer des boulons » est moins productif que « compter de l'argent », sinon en se référant

- (à tort) à l'éventail des rémunérations que lui présente le résultat du jeu « marchand ».
42. Ou de réduire la durée moyenne du travail.
 43. Ces « bénéfiques » comprenant les revenus de substitution et l'évaluation monétaire de l'utilité procurée par les loisirs.
 44. Salaire pour lequel l'offre est égale à la demande.
 45. OCDE, *Étude sur l'emploi*, 1994.
 46. Évalués dans notre exemple à 6 500 francs.
 47. 1 500 francs pour qu'ils daignent renoncer à leur rente de chômeur, et 500 francs pour compenser le sacrifice de leurs heures de loisir.
 48. INSEE, *Enquête emploi*, mars 1998.
 49. Ainsi du projet du patronat français d'instituer le PARE (Plan d'aide au retour à l'emploi) à travers lequel tous les chômeurs indemnisés s'engageraient à rechercher effectivement un emploi. En contrepartie de quoi? D'un emploi effectif pour tous les chômeurs? Curieusement, le patronat ne semble pas envisager la réciprocité sous cette forme...
 50. Qui a malgré tout institué un SMIC... Mais bon....
 51. Elle fut mise au point au tournant des années 70 par McCall (1970) et Mortensen (1970). L'appellation française est : *théorie de la prospection d'emploi*.
 52. Pour avoir 80 % de chance de trouver un emploi, il faut patienter un mois; pour avoir 100 % de chance (c'est-à-dire un quart de plus que 80 %), il faut donc patienter 1,25 mois.
 53. Cependant, comme on va le voir, cette nouvelle avancée de la science n'invalide pas les critiques émises précédemment à l'encontre de la théorie néoclassique. Car cette prise de conscience ne débouche pas sur une mise en question des acquis de la théorie économique. Il s'agit simplement de la compléter, et de juxtaposer de nouvelles théories du chômage à celles déjà exposées, et qui ont toujours cours.

54. Pour Marx, cette marchandise est la force de travail.
55. En réalité, ce contrat n'est qu'implicite. D'où le nom de *théorie des contrats implicites* donné à l'ensemble des développements qui ont suivi les travaux pionniers de Baily (1974), Gordon (1974) et Azariadis (1975).
56. Il s'agit d'un ratio financier donnant une idée (parmi d'autres) de la rentabilité financière de l'entreprise : il rapporte le profit d'une année donnée aux « fonds propres » de l'entreprise, c'est-à-dire à ce qui a été apporté par les actionnaires pour financer l'entreprise, plus les profits réalisés par le passé et qui n'ont pas été distribués aux actionnaires, mais qui ont été mis en réserve pour financer son expansion. C'est en quelque sorte un rapport « gains sur (mise initiale + gains réinvestis) ».
57. On doit cette théorie à Weiss (1980). Elle n'est pas passée à la postérité sous cette appellation. Les spécialistes préfèrent dire qu'il s'agit d'une variante de la *théorie du salaire d'efficience* : le modèle de *sélection adverse*.
58. Les termes entre guillemets ne sont que des emprunts au vocabulaire usuel de ces théories.
59. Dois-je redire ici que je n'invente rien ?
60. Reconnaissons que certains auteurs ont encore la pudeur d'y mettre des guillemets.
61. Que l'on regroupe habituellement sous la dénomination « théories du salaire d'efficience ».
62. Qui consiste justement en ce qu'il ne retrouvera pas un poste aussi bien payé [ndt].
63. C. Shapiro et J. Stiglitz, « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device », *American Economic Review*, vol. 74, 1984, p. 433-444.
64. En l'occurrence : Salop (1979).
65. Les actionnaires ont bon dos dans cette affaire. Les patrons ne sont-ils pas, eux aussi, tout à fait contents de renvoyer l'intention de leurs sombres desseins au

théâtre d'ombre des marchés financiers, qu'ils érigent ce faisant en nouveau mode de gestion « des ressources humaines » ?

66. *Insiders* désigne les salariés qui ont un emploi, *outsiders* désigne ceux qui sont au chômage... et rêvent naturellement d'être *insiders* à la place des *insiders*. Le modèle *insiders-outsiders* a été élaboré par Lindbeck et Snower (1986).
67. Le modèle de l'équité est l'œuvre de Akerlof et Yellen (1990).
68. Marcel Mauss, *Essai sur le don*, Paris, PUF, 9^e édition, 1985. Première publication dans l'*Année Sociologique*, seconde série, 1923-1924.
69. Doctrine qui prend forme avec l'article de Milton Friedman (1968).
70. *Les Échos*, 17-18 mars 2000.
71. Conférence de presse de la Banque centrale européenne, 3 février 2000. Disponible sur le site internet : www.ecb.int.
72. Cela signifie que la part des salaires (toutes charges sociales comprises) dans la répartition de la richesse produite est passée de 68 % à 60 % sur la période.

RÉFÉRENCES CITÉES

- Azariadis C., « Implicit contracts and underemployment equilibria », *Journal of Economic Theory*, 1975, p. 1183-1202.
- Akerlof G. A. et Yellen J., « The fair wage-effort hypothesis and unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, mai 1990, p. 255-283.
- Baily M. N., « Wages and unemployment under uncertain demand », *Review of Economic Studies*, 41, 1974, p. 37-50.
- Becker G., *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York, National Bureau of Economic Research, 1964.
- Debreu G., « Excess demand functions », *Journal of Mathematical Economics*, 1, 1974, p. 15-23.
- Dunlop J., *Wage determination under trade unions*, New York, Mac Millan, 1944.
- Friedman M., « The role of monetary policy », *American Economic Review*, 58, 1968, p. 1-17.
- Gordon D. F., « A neoclassical theory of keynesian unemployment », *Economic Inquiry*, XII, 1974, p. 431-459.
- Guerrien B., *La Théorie néo-classique, bilan et perspectives du modèle d'équilibre général*, Paris, Economica, 1989.
- Lindbeck A. et Snower J., « Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations », *American Economic Review*, 76, 1986, p. 235-239.
- Malthus T. R. (1803), *Essai sur le principe de population*, Paris, Guillaumin, 1845.
- Majnoni d'Intignano B., *La Protection sociale*, Paris, Hachette, 1997.
- Mantel R., « On the characterisation of aggregate excess demand », *Journal of Economic Theory*, 7, 1974, p. 348-353.

- McCall J., « Economics of information and job search », *Quarterly Journal of Economics*, 84, 1970, p. 113-126.
- McDonald I. M. et Solow R. M., « Wage bargaining and employment », *American Economic Review*, 71, n°5, 1980, p. 896-908.
- Minc A., *La Machine égalitaire*, Paris, Grasset, 1987.
- Mortensen D., « Job search, the duration of unemployment, and the Phillips curve », *American Economic Review*, 60, 1970, p. 505-517.
- Nickell S. J. et Andrews M., « Unions, real wage and employment in Britain 1951-1979 », *Oxford Economic Papers*, 35, supplément, p. 183-206.
- Phelps E. S., *Économie Politique*, Paris, Fayard, 1990.
- Rubinstein A., « Perfect equilibrium in a bargaining model », *Econometrica*, vol. 50, 1982.
- Salop S. C., « A model of the natural rate of unemployment », *American Economic Review*, 69, 1979, p. 117-125.
- Samuelson P. A., *L'Économique*, Paris, Armand Colin, 1969.
- Schumpeter J. A. (1954), *Histoire de l'analyse économique*, Paris, Gallimard, 1983.
- Smith A. (1776), *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, Gallimard, 1990.
- Snowdon B., Vanc H. et Wyncarczyk P., *La Pensée économique moderne*, Paris, Ediscience international, 1997.
- Sonnenschein H., « Market excess demand functions », *Econometrica*, 40, 1972, p. 548-563.
- , « Do Walras identity and continuity characterize the class of excess demand functions? », *Journal of Economic Theory*, 6, 1973, p. 345-354.
- Walras L. (1900), *Éléments d'économie politique pure*, 4^e éd., LGDJ, 1952.
- Weiss A., « Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages », *Journal of Political Economy*, 88, 1980, p. 526-538.

INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

Pour comprendre les économistes et, dans une certaine mesure, l'économie, la référence reste incontestablement :

Paul A. Samuelson, *L'Économique*, tomes 1 et 2, Paris, Armand Colin, 1972.

Les chapitres 24 et 31 à 33 du tome 2 présentent l'essentiel de ce que la théorie néoclassique peut offrir à l'économie du travail, aujourd'hui encore.

Pour des éclairages complémentaires et une présentation très pédagogique (du plus haut niveau) de la doctrine économique contemporaine :

Edmund S. Phelps, *Économie Politique*, Paris, Fayard, 1990.

En cas de problème, se munir du meilleur dictionnaire d'analyse économique disponible (plus qu'un dictionnaire : une présentation critique et accessible des principaux « savoirs » et controverses) :

Bernard Guerrien, *Dictionnaire d'analyse économique*, Paris, La Découverte, 1996.

Pour approfondir certaines questions d'économie du travail, si c'est bien le problème qui se pose, on peut consulter l'ouvrage sans doute le plus complet en français :

Pierre Cahuc et André Zylberberg, *Économie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, Paris, De Boeck Université, 1996.

Un manuel clair et pédagogique (en anglais) est :

Randall K. Filer, Daniel S. Hamermesh, Albert E. Rees, *The Economics of Work and Pay*, New York, Harper Collins, 1996.

Les deux livres à destination du grand public qui recouvrent le mieux la matière du présent ouvrage, sont :

Anne Perrot, *Les Nouvelles théories du marché du travail*, Paris, La Découverte, 1995.

Bénédicte Reynaud, *Les Théories du salaire*, Paris, La Découverte, 1994.

Ce dernier propose un aperçu des approches alternatives à l'orthodoxie du moment, qui fait un contreponds utile aux théories présentées ici.

Pour que le lecteur s'y repère un peu mieux.

Le contenu des chapitres I à III fait l'objet d'exposés détaillés dans tous les manuels d'économie.

La matière des chapitres IV et V se trouvera plutôt dans les manuels d'économie du travail, qui fournissent les bibliographies permettant de remonter aux sources.

On trouvera un accès direct à certains articles originaux qui forment la matière des chapitres IV et V du présent ouvrage dans les deux recueils suivants :

La Macroéconomie après Lucas, Textes choisis, Gilbert Abraham-Frois et Françoise Labre (éd.), Paris, Economica, 1998.

New Keynesian Economics, N. Gregory Mankiw and David Romer (éds), Cambridge, Massachusetts, The MIT Press, 1991.

TABLE DES MATIÈRES

7	Introduction
13	Veille de marché : le travailleur et son patron Qu'est-ce que le travail?, 16. – L'offre de travail, 20. – La demande de travail, 25.
31	Le marché du travail
47	À bas le SMIC
65	Haro sur les assistés
79	Sus aux fainéants La théorie du travailleur poltron, 84. – La théorie du salarié roublard, 87. – La théorie du salarié paresseux, 89. – La théorie du sala- rié primesautier, 95. – La théorie du salarié méchant, 97. – Le chômage n'est pas le pro- blème, c'est la solution, 100.
105	Conclusion
111	Notes
121	Références citées
123	Indications bibliographiques