

L'emploi dans les modèles macroéconomiques récents

Irem Zeyneloglu*

Cet article a comme objectif de vérifier si, compte tenu de leurs conceptions du chômage, les modèles macroéconomiques récents peuvent fournir des indications satisfaisantes pour orienter les politiques publiques susceptibles de réduire le chômage actuel. L'analyse effectuée par ces modèles se limite d'abord à une situation où le seul marché du travail est celui du secteur privé. Puis, elle introduit le marché du travail du secteur public. Cette extension permet de prendre en compte des interrelations entre les emplois et les salaires des deux secteurs. Elle conduit certains gouvernements actuels à envisager une politique d'emplois publics pour résorber le chômage.

Les modèles macroéconomiques anciens comportent un marché du travail unique qui fonctionne comme un marché de concurrence parfaite. Ce marché détermine le taux de salaire nominal et le niveau de l'emploi correspondant au plein emploi. Un chômage ne peut émerger qu'en cas de rigidité à la baisse du taux de salaire nominal et de fixité des prix. Des modèles plus récents ont levé l'hypothèse de concurrence parfaite et ont introduit différentes modalités de fixation des taux de salaire. Des travaux ont prolongé ces efforts en levant l'hypothèse d'homogénéité du marché du travail. Pour cela, ils ont introduit un marché du travail pour le secteur public avec une organisation pouvant être différente de celle du marché du travail du secteur privé. Puis une littérature s'est développée pour analyser les interrelations entre ces deux marchés et pour envisager les incidences de l'emploi public sur l'emploi privé et l'emploi total. La prise en compte de ces incidences mène à une extension de la conception de la politique budgétaire limitée jusque-là à une variation des achats publics de biens et de services. Cette extension consiste à envisager les effets des variations des dépenses publiques générées par les emplois du secteur public sur l'emploi privé et sur l'emploi total.

Cet article a comme objectif de vérifier si, compte tenu de leurs conceptions du chômage, les modèles macroéconomiques récents peuvent fournir des indications satisfaisantes pour orienter les politiques publiques susceptibles de réduire le chômage actuel. L'analyse effectuée par ces modèles se limite d'abord à une situation où le seul marché du travail est celui du secteur privé. Puis, elle introduit le marché du travail du secteur public. Cette extension permet la prise en compte des interrelations entre les emplois

et les salaires des deux secteurs. Elle conduit certains gouvernements actuels à envisager une politique d'emplois publics pour résorber le chômage.

1. Le chômage dans les modèles comprenant un marché du travail homogène

La plupart des modèles macroéconomiques contemporains ré-envisagent l'analyse du fonctionnement du marché du travail et de la détermination de l'emploi sur la base de la théorie de l'appariement. Dans cette approche l'imperfection du marché du travail se traduit par la coexistence d'un nombre de salariés qui cherchent du travail et n'en trouvent pas et un nombre de postes de travail vacants. Le rapport entre le nombre de postes vacants et le nombre de chômeurs constitue une mesure de la tension existant sur le marché du travail. Une hausse de ce taux due à une baisse du chômage ou à une hausse du nombre de postes vacants traduit un accroissement de la tension sur le marché du travail. Elle implique que les salariés trouvent plus facilement du travail. Quant aux employeurs, ils ont plus de difficultés à pourvoir les postes vacants, ce qui les incite à consacrer plus de ressources au recrutement.

En pourvoyant des postes vacants, les employeurs espèrent en tirer un gain net mesuré par la différence entre le produit généré par ces emplois et les charges salariales et fiscales qu'il induit. De plus, la conservation d'une partie de ces emplois dans le futur permettra d'économiser des coûts de recrutement. La valeur actualisée de cette économie ajoutée au gain précédent constitue le surplus du producteur.

* Université de Galatasaray et Université de Strasbourg (BETA).

Le surplus des salariés qui acceptent des emplois est mesuré par le gain net immédiat qu'ils peuvent retirer de ces emplois et un gain qu'ils peuvent anticiper selon leurs situations futures. Le gain immédiat est formé par la différence entre le taux de salaire après impôt et une mesure de l'effort nécessaire pour le percevoir. Le gain futur est mesuré par la moyenne des gains espérés dans le cas où les salariés restent employés et les gains espérés dans le cas où ils deviennent chômeurs (les allocations de chômage par exemple).

On peut tirer de ces deux surplus le salaire de réserve des entrepreneurs, c'est-à-dire le salaire maximum qu'ils sont disposés à accepter et celui des travailleurs qui est le salaire le plus bas qu'ils sont prêts à admettre. Les négociations entre les travailleurs et les employeurs consistent à définir le partage de la somme des deux surplus. Elles conduisent à la détermination d'un taux de salaire d'équilibre qui se place entre les deux salaires de réserve à un niveau plus ou moins proche de l'un ou de l'autre selon les pouvoirs de négociation respectifs des deux parties.

Compte tenu de ce taux de salaire, les employeurs pourvoient leurs postes vacants jusqu'à ce que la production issue des emplois supplémentaires égale la somme des deux catégories de coûts suivantes : les charges salariales et fiscales et la valeur actualisée du coût du recrutement futur qu'il faudra supporter si les postes redeviennent vacants.

Dans les modèles d'équilibre général incorporant le fonctionnement du marché du travail décrit ci-dessus, les autorités budgétaires peuvent agir sur la création d'emplois privés en utilisant les instruments dont ils disposent (impôts, emploi publique, transferts sociaux, etc...) pour influencer le surplus des firmes et des salariés. En agissant sur les déterminants des deux surplus, les autorités budgétaires font varier les salaires de réserve et influencent ainsi les négociations conduisant au salaire d'équilibre. Parmi les composantes du surplus des entreprises et des salariés que la politique budgétaire peut influencer, on peut retenir notamment :

- La valeur marginale du travail: il s'agit d'utiliser les instruments budgétaires pour inciter les travailleurs à envisager plus favorablement une activité salariale que du chômage. Par exemple, une hausse des

impôts sur les salaires et/ou une baisse des allocations de chômage déterminent cet effet, en rendant les travailleurs plus disposés à accepter un accord avec les employeurs lors des négociations salariales. Cela se traduit par une diminution du surplus des travailleurs et par une baisse de leur taux de salaire de réserve. De ce fait, le salaire d'équilibre diminue, ce qui incite les firmes à créer des emplois.

- Les coûts salariaux : une amélioration du chômage peut être attendue d'une baisse des charges sociales et fiscales des entreprises. En effet, la hausse du gain net attendu d'un emploi supplémentaire incite les employeurs à pourvoir plus de postes vacants pour un taux de salaire réel d'équilibre donné. Une augmentation de la demande publique peut également améliorer l'emploi du fait de la hausse des prix qu'elle induit et de la baisse du taux de salaire réel qui en résulte. Mais la hausse des prix des produits nationaux par rapport à ceux des biens étrangers détériore les termes de l'échange, ce qui réduit la demande extérieure et freine la hausse initiale des prix. De ce fait, la baisse initiale des salaires réels est également freinée, ce qui atténue l'effet positif précédent sur la production et l'emploi. L'incidence d'une hausse de la demande de biens sur le taux de salaire réel peut être faible à cause d'une certaine rigidité des salaires nominaux et des prix qui ne sont négociés qu'à certaines périodes. Dans ce cas, selon M. Obstbaum¹, une hausse de la demande peut encourager la création des postes vacants pour un taux de salaire réel donné.
- Le taux d'intérêt réel : une expansion budgétaire financée par emprunt peut accroître le taux d'intérêt réel qui est utilisé comme taux d'actualisation. Cela réduit la valeur actualisée du gain que les employeurs espèrent tirer d'un recrutement, ce qui diminue l'embauche. Ce canal ne semble cependant pas très important.
- La productivité marginale du travail : dans une économie où la production résulte de la combinaison entre le travail et le capital, la productivité marginale du

¹ Obstbaum M. (2011), "The role of labour markets in fiscal policy transmission", *Research Discussion Papers*, Bank of Finland, n° 16.

travail dépend du stock de capital disponible. Un gouvernement peut influencer cette productivité en favorisant fiscalement les investissements privés. En effet, la hausse du stock de capital qui en résulte augmente la productivité marginale du travail et le gain retiré d'un recrutement par les employeurs. Un gouvernement peut également influencer positivement la productivité marginale du travail par les dépenses consacrées à l'amélioration des services publics et des infrastructures dont bénéficie l'activité de production des entreprises. Ces facteurs sont souvent négligés dans les modèles récents. Par contre, ils sont pris en compte par S. Ardagna² qui en déduit des conséquences positives sur la productivité du travail.

Ces différentes mesures destinées à améliorer l'emploi ne peuvent être efficaces que si elles s'appliquent à des situations où l'activité des entreprises est contrainte par les charges excessives. En effet, si les entrepreneurs décident de produire plus à la suite d'une baisse de charges, c'est qu'ils sont certains d'écouler toute cette production et qu'ils n'ont pas de contraintes de débouchés. Or, de telles contraintes semblent peser actuellement sur de nombreuses entreprises européennes.

2. Les interrelations entre les marchés du travail du secteur privé et du secteur public

Les instruments budgétaires utilisés dans l'analyse précédente pour influencer le niveau de l'emploi exercent des effets moins directs sur le chômage que ceux utilisant l'emploi public. De ce fait, parmi les dépenses publiques, celles générées par l'emploi public et le coût salarial qu'il implique ont suscité un intérêt croissant. Un certain nombre de modèles macroéconomiques contemporains ont introduit à côté du marché du travail du secteur privé un marché du travail public. Les premiers travaux se sont contentés d'analyser les spécificités de ce dernier. C'est ainsi que la plupart d'entre eux ont montré l'existence d'une prime positive bénéficiant au secteur public et correspondant à la supériorité du taux de salaire moyen des emplois publics par rapport au taux du secteur privé. Mais ce résultat a été affiné par des travaux ultérieurs qui ont montré que cette prime était positive

pour certaines catégories comme les femmes et les minorités, ainsi que pour les salariés non qualifiés, alors qu'elle est négative pour les salariés très qualifiés. La prime globale peut donc être positive ou négative selon l'importance relative des masses salariales des agents dont les primes sont positives ou négatives.

Dans une étape suivante, la recherche s'est orientée vers l'analyse des interrelations entre les marchés du travail des deux secteurs et plus spécialement vers les interactions des variations des emplois publics et privés. Lorsqu'on étudie ces interactions, il est nécessaire de tenir compte de la substituabilité entre la main d'œuvre publique et privée. En effet, le degré de substitution détermine la facilité avec laquelle la main d'œuvre libérée à la suite d'une baisse du nombre des agents publics sera résorbée par le marché de travail du secteur privé. La plupart des travaux supposent qu'il n'y a aucune différence entre les emplois publics et privés (même qualification, même productivité, etc...). Il s'agit là d'une simplification importante, car le secteur public comporte de nombreux emplois (police, justice, etc.) qui n'ont pas de substituts dans le secteur privé. De plus, un certain nombre de travaux supposent que les chômeurs cherchent un emploi à la fois dans le secteur public et privé de façon indifférente ce qui renforce la substituabilité entre les emplois publics et privés. Par contre, A. Afonso et P.M. Gomes³, ainsi que P.M. Gomes⁴ considèrent que les chômeurs visent un secteur spécifique et cherchent un emploi dans l'un des deux secteurs, ce qui ralentit le processus d'absorption du chômage dans le secteur public par l'emploi privé. Mais, un chômeur qui cherche un emploi dans le secteur privé, par exemple, peut changer d'avis et commencer à faire sa recherche dans le secteur public en comparant les gains d'un emploi public aux gains d'un emploi privé. Le nombre de chercheurs d'emploi dans le secteur privé augmente d'autant plus que la substituabilité entre l'emploi public et privé est forte. Ainsi, la tension sur le marché de travail mesurée par le rapport entre les postes vacantes et le nombre de chômeurs diminue. Cette baisse réduit le coût de recrutement que le producteur espère économiser, ce qui diminue son surplus. La baisse de son salaire de réserve qui peut en résulter entraîne une

² Ardagna S. (2007), "Fiscal policy in unionized labour market", *Journal of Dynamics and Control*, n°31, p.1498-1534.

³ A. Afonso et P.M. Gomes (2014), "Interactions between private and public sector wages", *Journal of Macroeconomics*, n°39, p. 97-112.

⁴ Gomes, P. M. (2015), "Optimal public sector wages", *The Economic Journal*, n°125, p.1425-1451.

baisse du salaire d'équilibre pour un partage donné des surplus, ce qui induit une hausse de l'emploi privé. Ce mécanisme est d'autant plus efficace que la substituabilité des emplois publics et privés est importante.

Une seconde caractéristique de l'interaction entre les deux marchés du travail est formée par l'interrelation entre les taux de salaire privés et publics. Cette interaction dépend de la façon dont les salaires sont déterminés dans les deux secteurs. Dans certains travaux les salaires publics ne sont pas déterminés de la même façon que les salaires privés car ils supposent qu'il n'y a pas de négociations salariales dans le secteur public. Pour d'autres, de telles négociations existent, mais elles ne sont pas influencées par la recherche d'un profit maximum, comme celles du secteur privé. Elles ont plutôt le souci du revenu des agents publics et le désir de ne pas trop perturber les finances publiques. Dans certains modèles, les taux des salaires publics sont déterminés unilatéralement par les gouvernements selon l'évolution anticipée des salaires privés créant ainsi une interaction plus forte entre les salaires dans les deux secteurs. Cependant, l'importance de l'interaction entre les taux de salaire des deux secteurs dépend de la probabilité de trouver un emploi dans ces deux secteurs, donc de la tension sur le marché de travail. Par exemple, si les vacances de postes dans le secteur publics augmentent, la probabilité de trouver un emploi est plus élevée. De ce fait, les salariés dans le secteur privé vont augmenter leurs revendications salariales puisqu'ils ont la possibilité de se reporter vers les emplois publics. Il en résulte une hausse du taux de salaire privé et une baisse de l'emploi privé. Cette transmission à travers le salaire est susceptible d'être affaiblie, voire annulée, si la flexibilité des salaires dans le secteur privé est imparfaite. Cependant, N. Stähler et C. Thomas⁵ montrent que ce canal de transmission reste dominant en présence d'un degré plausible de rigidité salariale.

L'interaction entre les salaires dans les deux secteurs constitue le mécanisme principal de transmission des effets d'une politique d'emplois publics à travers les marchés du travail des deux secteurs. On considère, par exemple, qu'une hausse de l'emploi public rend les travailleurs plus exigeants sur le marché du travail privé et les amène à

revendiquer des salaires plus élevés, ce qui réduit l'emploi privé. Par contre, une baisse de l'emploi public peut favoriser l'emploi privé. En effet, à la suite de cette baisse le chômage total augmente dans l'immédiat ce qui réduit la probabilité de trouver un emploi. Par conséquent, les salaires diminuent dans le secteur privé, ce qui stimule la production et l'emploi. De plus, cela permet aux producteurs de proposer des prix plus compétitifs, ce qui stimule les exportations. L'emploi privé peut ainsi augmenter sans pour autant réduire le chômage total par rapport à son niveau atteint avant la politique de réduction de nombre d'agents publics.

3. Conclusion

En préconisant une baisse de l'emploi public pour réduire le chômage, les gouvernements espèrent, conformément au cadre théorique spécifié ci-dessus, réduire le pouvoir de négociation des salariés et obtenir une baisse du taux de salaire réel générateur d'une hausse de l'emploi. Mais dans la situation de récession ou de faible conjoncture actuelle de beaucoup de pays européens, il paraît peu probable que l'on puisse réduire suffisamment un pouvoir de négociation déjà très faible pour stimuler la production et l'emploi. Par ailleurs, une telle réduction serait inutile et la baisse de salaire qui pourrait en résulter serait contre-productive pour les entreprises qui sont contraintes par un manque de débouchés.

En fait, en préconisant une baisse des dépenses publiques obtenue grâce à celles des emplois publics et/ou de leur taux de salaire, les gouvernements se fixent comme objectif prioritaire une amélioration des finances publiques. Selon N. Stähler et C. Thomas, cette solution comporte un coût en termes de chômage moins important que des baisses de même importance des deux autres composantes des dépenses publiques, la consommation et l'investissement publics. Ce résultat risque cependant d'être modifié si l'on tient compte de certains facteurs négligés par les auteurs. C'est le cas notamment des incidences négatives de la baisse des services publics induite par celle des dépenses publiques sur la production et l'emploi du secteur privé.

⁵ Stähler N. and Thomas C. (2012), "FiMod-A DSGE model for policy simulations", *Economic Modeling*, vol.29, p.239-261.