Septembre 1998

N° 9814

LE LIEN SALAIRE/EMPLOI DANS LA THEORIE DE LA REGULATION

Autant de relations que de configurations institutionnelles

Robert BOYER

CEPREMAP, CNRS, E.H.E.S.S.
142, Rue du Chevaleret 75013 PARIS, France
Tél. : +33 (0)1 40 77 84 28 - Fax : +33 (0)1 44 24 38 57
e-mail : robert.boyer@cepremap.cnrs.fr

Préparé pour le ***Colloque « Qu'a-t-on appris sur le lien salaire.emploi ? »***, Université d'Evry Val d'Essonne, 25-26 Juin 1998.

LE LIEN SALAIRE/EMPLOI DANS LA THEORIE DE LA REGULATION.

Autant de relations que de configurations institutionnelles

Robert BOYER

Résumé

Les théories contemporaines sont construites sur l'hypothèse d'une forte substituabilité entre travail et équipement en réponse aux signaux des marchés, en particulier du travail. La théorie de la régulation enregistre plutôt la complémentarité des facteurs et propose la notion de rapport salarial pour rendre compte de la densité des institutions et procédures de coordination, autres que les prix, qui régissent le travail. Existent alors autant de liens salaire/emploi que de formes du rapport salarial et d'architectures institutionnelles. Ce lien était légèrement positif dans le régime de croissance fordiste mais il peut être négatif pour les économies fortement concurrencées. L'article présente un panorama des résultats obtenus simultanément par les études historiques longues, les comparaisons internationales et les formalisations dont certaines établissent un lien entre micro et macroéconomie. Ainsi chacune des quatre configurations du rapport salarial (concurrentiel, fordiste, méso-corporatiste ou social-démocrate) livre des élasticités différentes de l'emploi par rapport au salaire. Sous l'impact de l'internationalisation et de la libéralisation financière, cette élasticité, de positive peut devenir négative, pour une même économie. Enfin, on peut démontrer analytiquement la prépondérance des problèmes de coordination par rapport aux caractéristiques proprement technologiques. Un chantier s'ouvre pour la théorie de la régulation : cerner les rapports salariaux émergents. En attendant, prudence à l'égard des politiques qui prônent une réduction massive du coût du travail comme solution au chômage.

THE LINK WAGE/EMPLOYMENT AND "REGULATION" THEORY

As many relations as institutional architectures

Robert BOYER

Abstract

Contemporary research is built upon a strong substituability between labour and capital in response to the signals of relative prices, specially from the labour market. "Régulation theory" take into account the rough complementarity of production factors, as evidenced by econometric studies, and proposes the notions of wage labour nexus in order to capture the density of institutions and coordinating mechanisms, other than price, which govern labour adjustment. Thus as many wage/employment elasticities are observed as institutional architectures. It was positive within the Fordist growth regime, but it may be negative for small open economies under strong external competition. The paper provides a panorama of the main results obtained by long run historical studies, international comparisons, as well as micro and macro models. Four wage labour nexus (competitive, Fordist, meso-corporatist and social-democrat) exhibit contrasted elasticities. Under the pressures of globalisation and financial liberalisation, this elasticity may turn from positive to negative for the same economy. Finally, the primacy of coordinating procedure other technological substituability or complementarity can be assessed within analytical models. Thus, in order to fight against unemployment, it seems more promising to analyse emerging wage labour nexuses and growth patterns than to promote a massive reduction in the costs of labour, with uncertain and modest outcomes.

MOTS CLES : Emploi et salaire – Politique de l'emploi – Rapport salarial – Théorie de la croissance – Théorie de la régulation .

KEYWORDS : Employment and Wage – Employment policies – Institutional Theory of Growth – "Régulation" Theory – Wage Labor Nexus.

J.E.L. CLASSIFICATION : E11 – E24 – J31 – J41 – J50 – O11 .

LE LIEN SALAIRE/EMPLOI DANS LA THEORIE DE LA REGULATION.

Autant de relations que de configurations institutionnelles

Robert BOYER

INTRODUCTION 1
La force logique du lien salaire/emploi dans les théories contemporaines 1
Des évidences empiriques incertaines et mitigées 3
L'architecture institutionnelle conditionne la nature du lien salaire/emploi 5

LA PLACE DE LA THEORIE DE LA REGULATION DANS LES RECHERCHES CONTEMPORAINES 7
Large complémentarité entre travail et équipement, fiction du « marché du travail » 7
Pertinence des hypothèses plus qu'élégance de la dérivation axiomatique 11
Les institutions jouent un rôle dans la dynamique de longue période de l'emploi 15

AUTANT DE LIENS SALAIRE/EMPLOI QUE DE CONFIGURATIONS INSTITUTIONNELLES : LE CŒUR DE L'ANALYSE REGULATIONNISTE 21
Les diverses formes institutionnelles façonnent le régime de productivité et le régime de demande 21
La forme de rémunération des salariés et l'emploi : un modèle simple mais une relation salaire/emploi complexe 27
Le « miracle fordien » : un lien salaire/emploi positif… mais tous les miracles ont une fin 28

OUVERTURE INTERNATIONALE ET LIBERALISATION FINANCIERE, SOURCES D'UN RENVERSEMENT DU LIEN SALAIRE/EMPLOI 33
Le degré d'ouverture et la concurrence extérieure sont susceptibles d'induire un régime de croissance très différent du fordisme 34
La possibilité d'un renversement endogène du lien salaire/emploi 37
Une diversité internationale des liens salaire/emploi 39

IL N'EST PAS DE RELATION SALAIRE/EMPLOI UNIVERSELLE ET INVARIANTE 40
Les théoriciens ignorent l'histoire (et la géographie) à leurs risques et périls 41
Quatre formes du rapport salarial, autant de relations croisées salaire/emploi 44

DES METHODOLOGIES DIFFERENTES, DES CONCLUSIONS CONVERGENTES 48
L'histoire longue : une invariance tout à fait problématique 48
Les comparaisons internationales : des différenciations durables, plus que de simples variantes d'un modèle canonique 51
Une famille de modèles complémentaires pour cerner la complexité du rapport salarial et du lien salaire/emploi 54

CONCLUSION 57
L'approche institutionnaliste et historique permet de réconcilier les enseignements contradictoires de l'économétrie 58
La théorie de la régulation prend pour point de départ les configurations du rapport salarial réellement existantes 58
Renversement des causalités entre salaire et emploi, changement de signe de l'élasticité : un défi théorique 59
Les recommandations de politique économique : Au travail… et prudence ! 59

BIBLIOGRAPHIE 60

> *"In case of the labor market, our preoccupation with price-mediated* ***market clearing*** *as the natural equilibrium condition may be a serious error."*
>
> Robert Solow (1986)

> *"(…) It was the introduction of some technological flexibility that had opened up growth theory to a wider variety of real-world facts and to a closer connection with general economic theory. It seemed important to make sure that these gains were not tied too closely to an indefensible simple version of* ***factor substitution*** *(…) There was one bad by-product of this focus on the description technology. I think I paid too little attention to the problem of* ***effective demand****."*
>
> Robert Solow (1988)

INTRODUCTION

Le lien salaire/emploi occupe une place de choix dans l'émergence puis la transformation des *théories macroéconomiques*. Central dans les théories classiques, il est contesté et largement redéfini par la *Théorie Générale*, alors que les théories du cycle se heurtent dès l'entre-deux-guerres à l'évolution paradoxale du salaire et de l'activité : le salaire semblait plus pro-cyclique qu'anticyclique, contrairement à ce que suggérait la théorie classique (Tarshis 1939). La théorie des *relations industrielles* elle-même trouve son origine dans une réflexion sur les raisons de l'autonomisation de la formation des salaires par rapport à une logique pure de marché (Dunlop 1957). Lors de la période de forte croissance des années soixante, cette question avait quelque peu perdu de son acuité…ne serait-ce que parce que création d'emploi, quasi plein-emploi et forte croissance du salaire, tant nominal que réel, allaient de pair. Les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix marquent un retour en force de l'hypothèse d'un lien salaire/emploi négatif et important. Ce renversement mérite attention et de fait, *la théorie de la régulation* s'intéresse précisément aux épisodes au cours desquels les ajustements macroéconomiques semblent opérer à l'opposé de ce qui était observé dans la période immédiatement antérieure (Boyer et Saillard 1995).

La force logique du lien salaire/emploi dans les théories contemporaines

La conjoncture macroéconomique des années quatre-vingt-dix, contrastée de part et d'autre de l'Atlantique, l'émergence d'une nouvelle économie du travail et les nombreux pro-

grammes de politique économique visant à une réduction des coûts du travail, autant de facteurs qui jouent dans ce regain d'intérêt pour cette question centrale dans la théorie néoclassique du chômage.

- Le contraste entre le dynamisme de la création d'emplois aux *Etats-Unis* et la persistance d'un chômage élevé dans la plupart des *pays européens* a conforté l'idée qu'une plus grande flexibilité des salaires était à l'origine de la performance américaine. A contrario, l'influence de syndicats plus puissants qu'aux Etats-Unis, le niveau du salaire minimum et la générosité des procédures d'indemnisation du chômage, seraient l'origine directe de la quasi stagnation de l'emploi en Europe. Si l'on adopte l'hypothèse que le travail fait l'objet d'un marché comme les autres et si l'on observe simultanément persistance du chômage et haut niveau du salaire de réservation, il n'est même pas nécessaire de procéder à une quelconque vérification empirique tant la violation de la logique de l'offre et de la demande est à l'évidence l'origine du malaise et de la sclérose européenne (Becker 1996).

- Mais *les recherches en économie du travail* ont considérablement fait avancer les représentations de ces ajustements d'offre et de demande en introduisant diverses imperfections par rapport au modèle walrasien (Cahuc et Zylberberg 1996). La théorie des contrats implicites souligne que le salaire incorpore pour partie une prime d'assurance qui explique la rigidité du salaire face à un aléa favorable ou défavorable. Les analyses en terme de salaire d'efficience montrent le caractère endogène de l'effort en fonction de la rémunération, ou encore examinent les conséquences de mécanismes de sélection adverse. Plus généralement, l'asymétrie de l'information a pour intérêt de faire apparaître des marchés qui ne sont plus nécessairement équilibrés par la variation des prix relatifs. Ou encore, les théories de la négociation salariale expliquent pourquoi le salaire n'est plus une variable de marché, le chômage étant la conséquence de l'excès du salaire négocié par rapport à la valeur d'équilibre qu'il aurait eu dans une économie sans acteurs collectifs. Même les analyses plus institutionnelles du corporatisme insistent sur le fait que la centralisation des négociations salariales permet d'obtenir un meilleur arbitrage entre salaire et emploi, la supériorité éventuelle du corporatisme tenant précisément à la prise en compte par les syndicats de l'impact négatif qu'auraient des revendications salariales excessives. Dans tous les cas, ces nouvelles théories du marché du travail mettent au cœur de l'analyse l'existence d'un lien salaire/emploi, très largement dérivé de phénomènes de substitution

entre travail et autres « facteurs de production ». C'est donc un élément de *continuité* entre les « anciennes » et les « nouvelles » théories de l'emploi.

- Les orientations de la politique économique, elles-mêmes, n'ont pas été insensibles à l'argument des théoriciens et économistes (Erhel, Gautié et Gazier 1998). Dans de nombreux pays européens, la politique du salaire minimum a été revue à la baisse, les modalités d'indemnisation du chômage rationalisées, la politique salariale du secteur public orientée vers une plus grande austérité (OCDE 1985 ; 1998a). De même, les partenaires sociaux ont souvent été amenés à négocier des concessions salariales en contre partie de moindres licenciements ou de garantie d'emploi pour l'avenir. Mais l'orientation la plus récente part de la constatation que les pays européens souffrent moins de rémunérations excessives que d'un déséquilibre entre salaire direct et indirect et plus encore que la hiérarchie des rémunérations pénalise l'emploi des moins qualifiés (Piketty 1997). En conséquence, diverses mesures d'allègement des cotisations sociales sur les bas salaires, de subventions à l'emploi des moins qualifiés, ou encore des réformes de grande ampleur sur les modalités de financement de la couverture sociale (Drèze, Malinvaud & Alii 1994) ont été entreprises dès le début des années quatre-vingt par des gouvernements européens aux orientations par ailleurs diverses. En Europe même, l'atténuation du chômage observée en Angleterre ou au Pays Bas est souvent attribuée à l'impact favorable d'une modération salariale imposée par les gouvernements conservateurs ou négociée par des partenaires sociaux conscients des interdépendances entre salaire et emploi (Visser, Hemerijck 1997). La diffusion de ces plans de réduction du coût salarial laisse clairement entendre l'existence d'une *liaison négative significative et importante* entre niveau de salaire et emploi.

Devant cette conjonction, on est en droit d'anticiper que de multiples études statistiques, économétriques ou même d'évaluation ex-post de ces mesures de politique économique ont confirmé la stabilité et l'importance de cette liaison. De fait, la revue de littérature suggère une approche beaucoup plus prudente.

Des évidences empiriques incertaines et mitigées

Les chiffrements de l'élasticité salaire/emploi font souvent référence à la somme que constitue l'ouvrage de Hamermesh (1993)…dont la revue de littérature porte pour l'essentiel

sur les Etats-Unis, car les études économétriques portant sur l'Europe ou le Japon sont beaucoup moins abondantes. Par exemple, un travail récent du Conseil d'Analyse Economique retient une valeur de 0,6 pour l'élasticité de l'emploi par rapport aux salaires (Malinvaud 1998). C'est supposer que le choix des techniques et leurs caractéristiques sont identiques de part et d'autre de l'Atlantique, ce qui n'est pas pleinement assuré dans une problématique qui prendrait en compte la co-évolution des techniques, du système des prix relatifs et des institutions économiques. De fait, les faits stylisés que l'on peut tirer de l'histoire économique européenne des cinquante dernières années sont a priori peu favorables à cette hypothèse.

- Lorsqu'on parcourt *l'histoire économique* du demi siècle écoulé, il est assez surprenant de découvrir que jusqu'au début des années soixante-dix, la croissance extrêmement rapide du salaire réel était allée de pair avec un quasi plein emploi, voire un suremploi (Boyer 1997). Par contraste, les années quatre-vingt-dix ont enregistré simultanément une grande modération de la progression de la rémunération des salariés et une montée puis une persistance du chômage. De la même façon, l'évolution comparée du coût d'usage du capital et du salaire est loin de rendre compte du fait que les entreprises françaises mais aussi européennes aient continué à rechercher des gains de productivité du travail, alors même que la montée du taux d'intérêt réel et la décélération du salaire auraient dû logiquement les inciter à des économies de capital et déboucher sur une croissance plus riche en emploi. De même, en coupe internationale, il n'est pas évident que les pays à hauts salaires aient pénalisé leur emploi par comparaison avec les pays à bas salaires. Bref, il se pourrait fort que le salaire soit loin d'être le déterminant exclusif de l'emploi, son impact semble considérablement varier d'une période à l'autre, et diffère selon les pays.

- Pour leur part, *les modèles macroéconométriques* ont pour mérite, au-delà de la critique théorique de Lucas, d'expliciter s'il existe des régularités de moyenne ou longue période, au sein d'un même régime de politique économique. Lorsqu'ils se sont livrés à cet exercice pour la France, les modélisateurs ont invariablement abouti à la conclusion que l'élasticité de courte période était extrêmement faible, voire nulle, mais que même à long terme il était difficile de faire apparaître une élasticité forte et significative (Artus, Bismuth 1980 ; INSEE – BdF – DP 1993 ; Dormont 1997). Certes l'économétrie sur séries temporelles macroéconomiques est délicate et ne permet pas toujours de révéler les mécanismes microéconomiques sous-jacents, du fait de difficiles problèmes d'agrégation, mais aussi de la forte simultanéité de la plupart des variables. Néanmoins, les politiques de réduction du

coût salarial supposent valide une telle liaison, qui au demeurant, pourrait reposer tant sur une substituabilité des facteurs de production que sur des *effets de compétitivité*, thème important sur lequel l'article revient plus en détail.

- Les *études plus microéconomiques* ne livrent pas pour autant de résultats assurés. D'abord les analyses d'impact montrent que le détail institutionnel et juridique joue un grand rôle dans la création ou non d'emploi par des mesure d'allègement du coût du travail (Erbel & Alii 1998), ce qui pourrait être une explication des difficultés rencontrées par les études économétriques au niveau agrégé. Ensuite et surtout, les données de panel font ressortir des élasticités de l'emploi par rapport au salaire bien inférieures à celles tirées de l'ouvrage de Hamermesh (Dormont 1997). Lorsqu'on parvient à faire apparaître une élasticité importante, il ressort que le mécanisme dominant n'est pas la substitution capital travail mais un effet lié à l'amélioration de la compétitivité-prix du fait de la réduction du coût salarial global (Legendre, Le Maître 1998). On serait en droit d'anticiper une plus forte substitution au niveau agrégé qu'au niveau des entreprises puisqu'une baisse des salaires peut affecter la répartition des entreprises, par exemple en faveur de celles très intensives en main-d'œuvre, grâce à des effets de demande liés à la déformation des prix relatifs. Or, surprise, c'est l'inverse que semblent livrer les études économétriques disponibles.

Cet écart entre la logique de l'argumentation théorique et la résistance des données mériterait de plus amples analyses de la part des économistes du travail et des macroéconomistes. Il se trouve que les recherches d'inspiration institutionnaliste livrent une interprétation.

L'architecture institutionnelle conditionne la nature du lien salaire/emploi

Il est bien sûr beaucoup d'autres interprétations de ce paradoxe. Certains peuvent appeler de leurs vœux une théorie de l'agrégation approchée qui permettrait d'obtenir pour la production les résultats très suggestifs déjà obtenus pour la formation de la demande agrégée (Hildenbrand 1992). D'autres économistes peuvent invoquer les caractéristiques nouvelles des méthodes de production liées à l'usage de l'informatique et des télécommunications, qui impliqueraient une substituabilité plus forte qu'auparavant entre travail non-qualifié et équipement, mais une complémentarité entre travail qualifié et ordinateurs (Artus, Cohen 1998). Pourtant, l'une des explication les plus riches consiste à réhabiliter les intuitions de John Maynard Keynes : la formation des salaires et la détermination du niveau d'emploi au niveau

macroéconomique dérivent de façon cruciale de *problèmes de coordination* (Laurent, Zajdela 1998). C'est d'abord une alternative par rapport à l'approche en terme d'agrégation, c'est ensuite un moyen de comprendre la variabilité dans le temps et l'espace du lien emploi/salaire…sans qu'il soit nécessaire de faire d'hypothèses contraignantes et souvent ad-hoc sur la nature des technologies. Commodes pour le théoricien, elles ne doivent pas le conduire à postuler des hypothèses indéfendables (Solow 1988).

C'est précisément la voie qu'a empruntée la *théorie de la régulation*. Cet article est consacré à la présentation des principaux résultats des analyses en termes de rapport salarial. Il est d'abord important de resituer ces recherches par référence aux autres courants de l'économie du travail et de la macroéconomie, par rapport à deux questions centrales. D'une part, les techniques sont-elles à *facteurs substituables* ou au contraire très largement *complémentaires* ? Existe-t-il ou non un *marché du travail* qui soit le strict équivalent du marché des produits ? Le cœur des développements concerne alors la présentation de la notion de *rapport salarial*, sa contribution au régime de croissance et la discussion de l'impact d'une augmentation exogène des salaires sur la croissance et l'emploi pour chacun des régimes. Il est donc autant de liens salaire/emploi que d'architectures institutionnelles et ce lien n'est pas doté d'invariances à long terme puisqu'il peut même changer de direction et de signe, du fait du succès même du régime précédent.

On montre alors que même si les techniques sont à facteurs complémentaires, *l'ouverture internationale* est susceptible de favoriser l'émergence d'un lien négatif entre salaire et emploi, à l'opposé de ce que l'on observait dans la période de croissance forte des années soixante. Symétriquement, à un même moment du temps, peuvent coexister divers modes de régulation qui impliquent des liens entre salaire et emploi *significativement différents*. Il serait donc abusif d'extrapoler sans précaution les élasticités observées pour une économie à une autre économie, dès lors qu'on ne s'est pas assuré de l'identité ou tout au moins de l'homologie de leur architecture institutionnelle et du mode de régulation qui en dérive.

Il est alors possible de présenter trois séries de résultats propres à la théorie de la régulation. Ils concernent d'abord le *changement endogène* du rapport salarial et du mode de régulation, ce qui le plus souvent implique une altération significative du lien salaire/emploi. Puis la mise en évidence de *quatre configurations types* qui ont des implications fort contrastées quant à l'impact d'une modération salariale sur l'emploi. Enfin et surtout, l'article livre

une revue de littérature des *principales formalisations* régulationnistes, avec un accent tout particulier sur le problème du passage micro-macro. Ainsi est-il possible de rendre compte du paradoxe qui oppose la logique implacable d'un lien négatif *en théorie* avec l'observation empirique d'une grande diversité de configurations institutionnelles et de l'élasticité salaire/emploi.

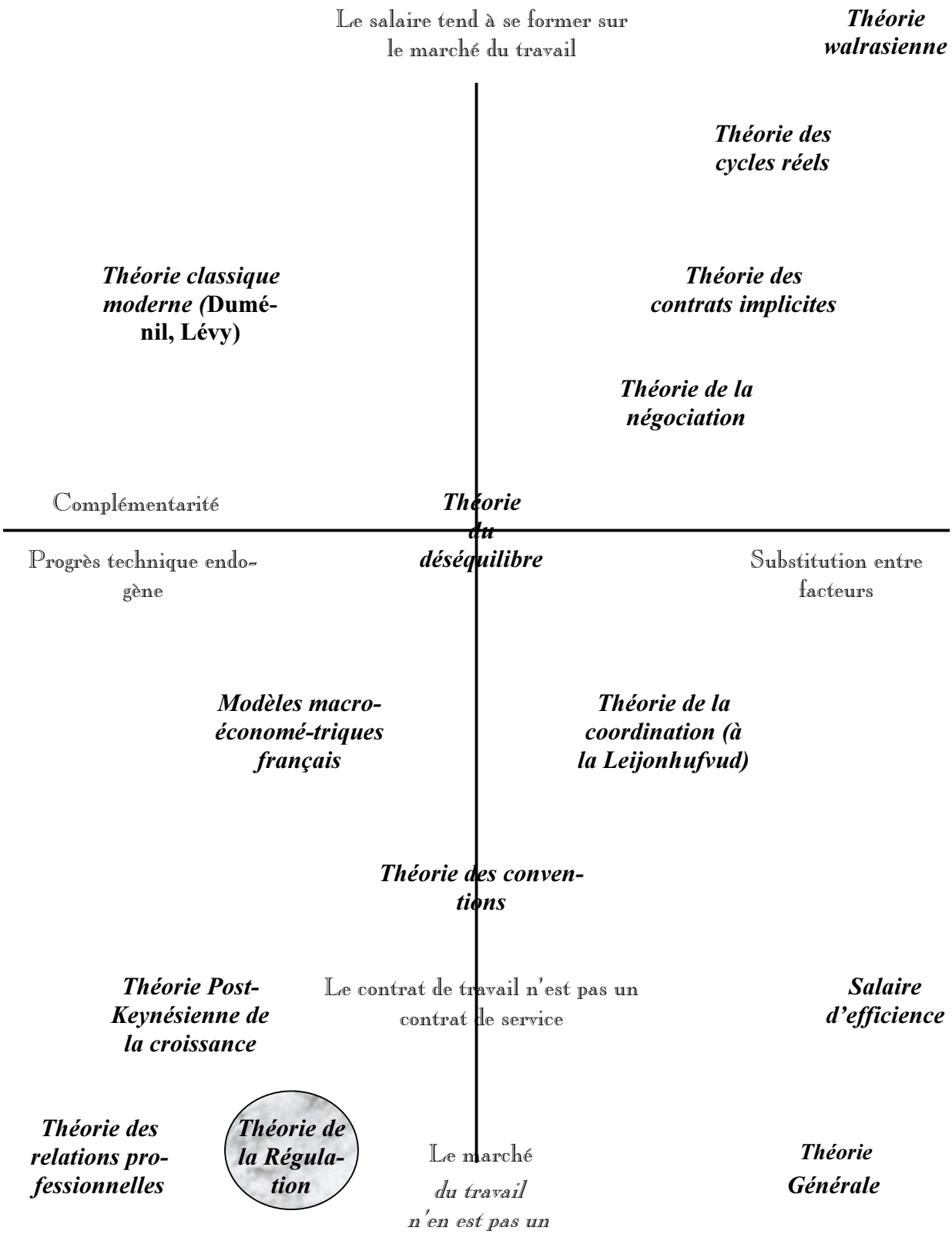
LA PLACE DE LA THEORIE DE LA REGULATION DANS LES RECHERCHES CONTEMPORAINES

Il est important de resituer cette problématique par rapport aux très nombreux programmes de recherche à l'œuvre dans le domaine. Sa spécificité s'apprécie en référence à deux hypothèses qui sont distinctes de celles que retient la majorité de la littérature. Mais la méthodologie est elle-même différente, puisque la pertinence par rapport aux évolutions observées est le critère déterminant dans la construction des notions et leur évolution au cours du temps. Enfin et surtout, l'accent est mis sur la longue période et non pas sur les réactions de court terme, puisque c'est à cet horizon qu'il est possible de faire apparaître d'eventuels basculements de la relation salaire/emploi.

Large complémentarité entre travail et équipement, fiction du « marché du travail »

L'ancienne théorie classique que critiquait (déjà) John Maynard Keynes tout comme les nouvelles formalisations de l'économie du travail contemporaine, ont en commun deux caractéristiques. La première, déjà soulignée, suppose une notable substituabilité des facteurs de production, car c'est l'une des conditions pour qu'existe un équilibre du producteur et que le programme de maximisation du profit livre une solution qui ne soit pas dégénérée. La seconde hypothèse concerne la représentation du processus d'ajustement des offres et des demandes : bien que doté d'imperfections multiples, le marché du travail n'est pas conceptuellement distinct des marchés typiques observés par exemple pour les matières premières ou produits standardisés. Le chômage s'interprète alors comme un dérèglement tantôt transitoire – dans l'ancienne théorie classique – tantôt durable – dans les nouvelles théories de la relation salariale – de la logique de marché. Ainsi, l'équilibre de plein-emploi constitue la référence

FIGURE 1 : LES RELATIONS ENTRE EMPLOI ET SALAIRE : LES GRANDES PROBLEMATIQUES



permanente, et le chômage est le plus souvent volontaire, en l'absence de contraintes de rationnement du type de celles que met en avant la théorie du déséquilibre (Bénassy 1984). La théorie walrasienne, les approches en terme de cycles réels (Hairault 1998) et la plupart des modèles contemporains en économie du travail partagent ces deux caractéristiques (Figure 1).

Les théories du *salaire d'efficience* et les théories de la *négociation salariale* atténuent l'hypothèse d'un équilibrage des offres et des demandes, de sorte que sous certaines conditions peut apparaître un chômage involontaire, concept délicat (Laurent et Zajdela 1998) mais important dans l'analyse du lien salaire/emploi et par extension l'éclairage des politiques économique de lutte contre le chômage. L'hypothèse de substituabilité des facteurs de production peut être maintenue sans difficulté, bien qu'elle ne soit pas nécessaire au résultat central de la théorie, qui par contre suppose continuité et dérivabilité de la fonction d'effort. Pour sa part, la théorie du déséquilibre occupe une place assez centrale dans la distribution des divers programmes de recherche. En effet, elle admet que les rationnements sur le marché des produits peuvent se répercuter sur le marché du travail qui dès lors peut durablement fonctionner à un équilibre de sous-emploi, clairement sous-optimal et elle peut par ailleurs s'accommoder d'une complémentarité des facteurs de production.

De son côté, la *théorie classique moderne* retient l'existence de forces de rappel quant à la formation du salaire mais par ailleurs elle peut traiter de la complémentarité entre travail et équipement à court terme, tout en considérant que l'évolution de la composition sectorielle de l'économie introduit à moyen terme une certaine substituabilité, renforcée à plus long terme par l'endogénéité du progrès technique (Duménil, Lévy 1996). Les modèles classiques occupent donc une place bien particulière dans les recherches contemporaines : le salaire est en définitive une variable de marché, mais l'hypothèse de substituabilité n'est pas nécessaire.

En fait, la théorie de la régulation est proche de trois programmes de recherche qui insistent respectivement sur la forte complémentarité à court terme du travail et des équipements, sur le caractère socialement construit du contrat de travail et des institutions qui président à la formation du salaire et la mobilité des salariés, et finalement dénoncent la métaphore tout à fait discutable que présente l'expression pourtant couramment admise de « marché du travail ».

- Pour leur part, *les modèles macroéconométriques français*, souvent d'inspiration keynésienne, mais aussi les variantes plus récentes qui ont une inspiration plus classique, retiennent l'hypothèse d'une *quasi complémentarité des facteurs de production*, tout au moins à court-moyen terme. Ils rejoignent en cela les théories post-keynésiennes de la croissance qui par opposition au modèle de croissance néoclassique canonique ont rejeté le rôle de la substituabilité comme facteur d'ajustement et de stabilisation du sentier de croissance à long terme.

- De leur côté, les pères fondateurs des *relations professionnelles* ont largement insisté sur le fait que *la codification juridique et conventionnelle* tendait à supplanter les mécanismes de marché, en enserrant le contrat de travail dans une série de contraintes issues de l'action collective (Dunlop 1957). Le but de cette dernière est souvent de créer des « marchés internes », c'est-à-dire des règles extrêmement strictes d'entrée dansl'emploi, de formation des salaires en fonction des diplômes, de la compétence professionnelle, de l'ancienneté ou encore de l'âge (Favereau 1989). Les dispositifs conventionnels concernent aussi la durée du travail, les conditions générales d'embauche et de licenciement, les règles d'affectation des salariés aux diverses tâches, etc…. Dans cette conception, la référence à un marché est plus métaphorique que réelle, au point que pour la théorie des conventions par exemple « les salaires ne sont pas des prix, ce sont des règles » (Favereau 1993). Elles sont au demeurant fort diverses selon les secteurs et changent au cours du temps (Reynaud 1992).

- Troisième source d'inspiration, *la Théorie Générale*, tout particulièrement dans les développements qui insistent sur le lien entre problèmes de coordination et persistance d'un chômage de sous-emploi. Ce trait est présent dans les théories du déséquilibre (Bénassy 1984), mais il est plus explicite encore chez les théoriciens qui ont tenté de donner une interprétation plus fondamentale de la rupture keynésienne (Leijonhufvud 1981) par opposition à l'interprétation pragmatique en terme de simple amendement à la théorie classique (Laurent, Zajdela, 1998). En un certains sens, le chômage peut s'interpréter comme la conséquence de l'incertitude, tell que tentent de la cerner les marchés financiers (Favereau 1985). Dans cette conception le salaire n'est pas la variable d'ajustement la plus essentielle du marché du travail, puisque le niveau d'emploi dépend de la qualité de la coordination par rapport aux signaux que véhicule le marché financier, et du degré d'incertitude

de la formation des anticipations, elle-même conditionnée par l'état présent du marché des produits et taux d'intérêt.

Ainsi, la théorie de la régulation adopte *l'hypothèse de complémentarité* à court terme des facteurs de production, car conforme à l'observation empirique et aux résultats de la plupart des analyses économétriques et met au premier plan *le concept de rapport salarial*, défini comme modalité institutionnelle d'organisation de la division du travail et de détermination du revenu direct et indirect des salariés (Boyer 1978 ; 1993b). La concurrence entre entreprises pour attirer les salariés et réciproquement des demandeurs d'emploi pour obtenir un poste de travail est bien présente dans une économie capitaliste, mais elle n'a qu'exceptionnellement la propriété de déterminer la convergence vers le plein-emploi.

Pertinence des hypothèses plus qu'élégance de la dérivation axiomatique

L'analyse microéconomique de la relation salariale fait appel à l'hypothèse de maximisation du profit par l'entreprise par l'intermédiaire des instruments dont elle dispose. Très généralement, le choix de la combinaison travail-équipement est pris en compte, de sorte que la condition de premier ordre détermine la combinaison optimale compte tenu du système des prix relatifs. Ce traitement est en conformité parfaite avec l'approche walrasienne qui fait des prix relatifs la variable clé des décisions d'offre et de demande et de l'hypothèse de rationalité des agents ,dont les producteurs, le moteur des comportements.

Pour autant, ce traitement est-il fondé d'un point de vue empirique ? Il ne s'agit pas ici de s'interroger sur le réalisme de la maximisation des profits et les alternatives que les économistes ont tenté de lui trouver (critère de satisfaction, maximisation de la croissance, de la part de marché,…), mais plutôt sur la première hypothèse, absolument essentielle dans le traitement du lien salaire/emploi. Une substituabilité significative est au cœur de l'économie du travail et de la nouvelle macroéconomie. La presque totalité des articles la retient car elle conduit à un système d'équations de demande de facteurs, cohérent et conforme à la théorie microéconomique et favorise l'existence d'un équilibre de marché. Or paradoxalement, lorsque l'on teste directement cette hypothèse, elle s'avère fort peu robuste.

TABLEAU 1 : LES ESTIMATIONS MACROECONOMIQUES DE L'ELASTICITE DE L'EMPLOI PAR RAPPORT AUX COUTS :

PERIODE	ELASTICITE EMPLOI/COUT	COMMENTAIRES	AUTEURS
1956(I)-1980(IV)	0/-0.38 (court / long terme)	Les élasticités sont les plus faibles en France	**Symons & Layard (1984)**
1967-1977	-0.001/0.01 (court / long terme)	Fonction Putty-Clay Les effets ne se font sentir qu'à long terme	**Artus & Bismut (1980)**
1967-1987	-0.31	Fonction Cobb-Douglas	**Assouline & Epaulard (1991)**
1968-1985	-0.14	Fonction CES avec w/c sans rupture de tendance	**Le Dem & Lerais (1990)**
	+0.01 (non significatif)	Fonction CES avec w/c et rupture de tendance en 1979	
1971(I)-1985(IV)	-0.005 (non significatif)	Fonction de production CES Putty-Putty	**INSEE- BdF-DP (1993)**
1971-1992	0	Seule l'introduction de w/p donne une élasticité significative (-0.85)	**Dormont (1997)**
1979(I)-1989(II)	-1.61 (non significatif)	La relation se détériore par l'introduction de w/c	**Maurel (1990)**

- *Au plan macroéconomique*, les résultats disponibles pour l'économie française (Tableau 1) sont loin de conforter la valeur que conviennent de lui attribuer les tenants d'un abaissement des cotisations sociales comme arme anti-chômage (à savoir une valeur comprise en – 0,6 et – 1, pour l'élasticité de l'emploi au salaire). Lorsqu'elle est significative, l'estimation la plus élevée s'avère de l'ordre de – 0,38 (Symons, Layard 1984), elle est le plus souvent inférieure (de l'ordre de – 0,14) si l'on adopte une fonction de production de type CES (Le Dem, Lerais 1990). On pourrait penser que les années les plus récentes apportent une information précieuse, donc devraient plutôt confirmer la présence d'élasticités élevées. On n'observe rien de tel ; au contraire si on introduit la possibilité d'une rupture de tendance, l'élasticité n'est plus significative. Cela suggère la présence d'un changement structurel dans les conditions de production, plus que le jeu d'une élasticité de substitution invariante dans le temps. C'est seulement si l'on introduit de façon quelque peu ad hoc une variable de salaire réel et non plus de coût relatifs des facteurs que l'on obtient une élasticité significative et importante de l'ordre de - 0,85 (Dormont 1997). Or c'est au niveau macroéconomique que l'on devrait observer les plus forts effets de substitution.

TABLEAU 2 : L'IMPACT DU SALAIRE MINIMUM

PERIODE	ELASTICITE EMPLOI/COUT	COMMENTAIRES	AUTEURS
1963-1986	Elasticités négatives mais pas fiables, nulles pour les adultes	Impact du salaire minimum peu évident sur l'emploi global	**Bazen & Martin (1991)**
1975-1991	Pas d'élasticité significative	Forte sensibilité à la spécification retenue	**Benhayoun (1994)**
1980-1984 (38 branches industrielles)	Incidence négative sur l'emploi des jeunes	La croissance du chômage des jeunes liée surtout à la récession	**Dolado & Alii (1996)**

- *Une analyse de l'impact du salaire minimum* suggère qu'il a plus d'influence sur la répartition du chômage (par exemple entre jeunes et vieux) que sur le volume d'emploi global (Tableau 2). Les élasticités correspondantes s'avèrent sensibles à la spécification retenue.

Tout au plus certaines études font-elles ressortir un impact du salaire minimum sur l'emploi des jeune (Bazen, Martin 1991 ; Dolado & Alii 1996). Il ressort de cette dernière recherche que la croissance du chômage des jeunes est surtout liée au ralentissement de la croissance économique, et non pas à une détérioration de la hiérarchie des salaires au bénéfice des plus basses rémunérations. Des données statistiques brutes suggèrent d'ailleurs que la montée du chômage a plutôt déclenché une modération dans l'usage du salaire minimum comme variable motrice de la formation des salaires…ce qui aurait donc dû, toutes choses égales par ailleurs, réduire le chômage. Cette dernière remarque suggère que la hiérarchie des salaires ou le coût relatif des facteurs de production peuvent éventuellement influencer la décision d'embauche des firmes, mais pour un *niveau donné de la demande* perçue. Or, à son tour, l'évolution de cette dernière ne dépend pas que des prix relatifs, mais de variables d'anticipation et d'éventuels reports de certains rationnements d'un marché sur un autre. Le lien salaire/emploi n'est donc que l'une des relations à considérer dans une approche intégrée des déterminants de l'emploi, les anticipations de croissance et la croissance elle-même jouant un rôle certain (Boyer, Juillard 1998).

TABLEAU 3 : LES ESTIMATIONS SUR DONNEES DE FIRMES EN SERIES CHRONOLOGIQUES

PERIODE	ELASTICITE EMPLOI/COUT	COMMENTAIRES	AUTEURS
1975-1983 **580 entreprises**	-0.09 à –0.06	Cobb-Douglas avec w/c	**Bresson, Kramarz & Sevestre (1992)**
1967-1979 **124 entreprises**	-0.12 à –0.06	CES avec w/c	**Dormont** **(1983 ; 1986)**
1984-1988 **3.500 entreprises**	-0.12	Fonction translog	**Girardot & Jondeau** **(1990)**
1987-1991 **5.000 entreprises**	-0.44	Fonction CES avec w/c	**Bretel, Brunel, Di Carlo, Epaulard (1993)**
1981-1989 **979 entreprises**	-0.01	Si salaire réel w/p élasticité de –0.81	**Dormont** **(1997)**

- *Les analyses sur données microéconomiques* confirment la difficulté de mise en évidence d'une élasticité salaire/emploi significative et importante. Les estimations livrent une élasticité comprise entre – 0,01 (Dormont 1997) et – 0,44 (Bretel & Alii 1993), et la plupart des autres estimations concluent à une élasticité moyenne de l'ordre de – 0,10. Le fait que ces élasticités soient aussi faibles compromet la validité empirique de l'hypothèse centrale des analyses microéconomiques fondées sur la substituabilité des facteurs de production. Dès lors, les recherches d'inspiration régulationniste ne retiennent pas de façon privilégiée le rôle des prix relatifs dans la détermination de l'emploi, dès lors que leur pouvoir explicatif est aussi modeste mais elle n'aurait pas de difficulté à les incorporer, s'ils étaient ou devenaient des facteurs déterminants. Aussi proposent-elles d'autres déterminants, conditionnés par les institutions qui gouvernent la relation salariale.

Les institutions jouent un rôle dans la dynamique de longue période de l'emploi

Il est une autre raison pour douter du rôle des prix relatifs dans la détermination de l'emploi : a priori, leur évolution ne permet pas de rendre compte des tendances du chômage pour un pays donné, pas plus que la hiérarchie du coût relatif du travail et du capital n'explique les inégalités internationales de chômage. De 1990 à 1997, le taux de chômage a plutôt augmenté en moyenne pour les pays de l'OCDE, tout particulièrement pour les pays européens (Tableau 4). Or les données sur les taux d'intérêt réels et le salaire suggèrent qu'au cours de cette période, les entreprises auraient eu intérêt à réduire leur effort d'équipement au profit de l'embauche de nouveaux salariés. En effet, le coût d'usage du capital a atteint des niveaux très élevés alors que le salaire a crû moins vite que la productivité moyenne, dans un contexte où les gouvernements n'ont augmenté que très modérément le salaire minimum.

Les données de chômage font de plus apparaître une particularité forte des « marchés du travail » contemporains : même sur une période de l'ordre d'une décennie, aucun mécanisme endogène ne semble conduire vers le plein-emploi. Face à cette évidence, la notion de taux de *chômage structurel* prend toute son importance, puisqu'elle suggère qu'une fraction très importante du chômage observé ne dépend pas des variables d'ajustement de court terme mais de l'organisation institutionnelle (indemnisation du chômage, niveau du salaire minimum par

TABLEAU 4 : L'AMPLEUR ET LA PERSISTANCE DU CHOMAGE : LE MARCHE DU TRAVAIL N'EST PAS UN MARCHE COMME LES AUTRES

Le chômage structurel dans les pays de l'OCDE, 1990-1997[a]

En pourcentage de la population active totale

Au cours des années 90, le taux de chômage structurel

		1990	1997
A augmenté :	Finlande	7,0	12,8
	Suède	3,2	6,7
	Allemagne	6,9	9,6
	Islande	1,5	4,0
	Suisse	1,3	3,0
	Grèce	8,2	9,8
	Italie	9,7	10,6
	France	9,3	10,2
	Belgique	11,0	11,6
	Autriche	4,9	5,4
Est resté relativement stable	Japon	2,5	2,8
	Norvège	4,2	4,5
	Espagne	19,8	19,9
	Portugal	5,9	5,8
	Etats-Unis	5,8	5 ,6
	Canada	9,0	8,5
A diminué :	Danemark	9,2	8,6
	Australie	8,3	7,5
	Nouvelle-Zélande	7,3	6,0
	Royaume-Uni	8,5	7,2
	Pays-Bas	7,0	5,5
	Irlande	14,6	11,0
	Taux de chômage structurel dans les pays de l'OCDE[b]	6,8	7,1
	Taux de chômage structurel dans les pays de l'OCDE[b]	6,0	7,5

a) Sur la base des définitions habituelles du chômage. Pour le chômage structurel, il s'agit des estimations du taux de chômage non accélérateur des salaires (NAWRU) effectuées en vue du numéro 63 des *Perspectives économiques*, 1998. Un changement est jugé significatif (en termes absolus) s'il est supérieur à un écart type. Celui-ci a été calculé pour chaque série et pour chaque pays sur la période 1986-97.

b) Moyennes pondérées des pays figurant dans le tableau.

Source : Perspectives de l'OCDE (1998), Juin, p. 196

rapport au salaire moyen, puissance de la négociation salariale organisée entre partenaires sociaux, qualité de l'appariement des salariés et des emplois, intensité des changements sectoriels et du changement technique,…). De fait, les évolutions observées, dans les grands pays de l'OCDE en matière de chômage et de chômage structurel, montrent une notable diversité, à l'opposé de ce que l'on observe sur les marchés des produits et du crédit.

Dès lors on peut douter de la validité même du concept de « marché du travail » pour une série de raisons convergentes :

- Le fait que, sur une période d'une ou plusieurs décennies, le marché du travail ne s'équilibre pas pose un problème quant à l'assimilation de ce dernier à un marché typique. En effet certaines formalisations de la boucle prix-salaires montrent qu'il faut près de 25 ans pour qu'un choc sur les termes de l'échange soit pleinement incorporé dans les prix relatifs et par extension le niveau de l'activité (Artus, Muet 1986). Quel contraste avec le marché des produits pour lequel un ou deux trimestres suffisent à ajuster les déséquilibres entre offres et demandes et plus encore avec les marchés financiers de type Bourse des valeurs ou marché des changes, sur lesquels les prix se forment quasiment en temps continu. La théorie de la régulation prend pleinement en compte cette hétérogénéité entre ajustements du travail et concurrence sur le marché des produits.

- Pourtant, les pays européens n'ont-ils pas joui d'un *quasi plein-emploi* tout au long des années soixante et jusqu'au début des années soixante-dix ? Il se pourrait fort que cette caractérisation résulte d'une assimilation abusive entre équilibre de plein-emploi et régime de suremploi, au sens de la théorie du déséquilibre. En effet, au cours de la période de croissance rapide, la pénurie de main-d'œuvre a induit une croissance du taux d'activité féminine, dans certain pays un allongement de la durée du travail, dans d'autres encore un recours important à l'immigration. Lorsqu'à la suite des deux chocs pétroliers, la croissance se ralentit durablement, la configuration des marchés du travail s'inverse, l'accès à l'emploi étant rationné par l'offre des firmes. On serait ainsi passé d'un suremploi à un sous-emploi, par opposition à l'analyse néoclassique qui interprète le premier épisode comme résultat d'un équilibre walrasien, le second comme blocage des forces conduisant à cet équilibre (Boyer 1997). Selon l'interprétation régulationniste, c'est la déstabilisation, puis la crise du régime de croissance d'après-guerre qui fait apparaître comme autant de *rigidités*, les caractéristiques de la relation salariale qui s'étaient avérées extrêmement fa-

vorables au dynamisme de l'emploi. La perception de rigidités en matière de salaire minimum ou d'indemnisation du chômage apparaît comme *la conséquence* du blocage du modèle de croissance antérieur…et non *la cause*. Mais lorsque le blocage se prolonge, les caractéristiques de la relation salariale ajoutent des facteurs de chômage à ceux qui tiennent à la trajectoire macroéconomique elle-même.

D'un point de vue théorique, il est clair que les contrats de travail, les conventions collectives et la réglementation qui encadrent le marché du travail appartiennent plus *au domaine des règles* que des ajustements de marché, comme le soulignent les approches conventionnalistes (Reynaud 1992 ; Favereau 1998). La théorie de la régulation insiste sur le fait que chacune des configurations institutionnelles ainsi définies façonne le comportement des salariés et des entreprises, et par conséquent leurs interactions sur une série de marchés du travail très largement décentralisés, dont aucun ne ressemble à l'idéal du secrétaire de marché walrasien qui centraliserait non seulement l'ensemble des offres et demandes de travail mais aussi les demandes nettes en matière de produits. D'une part, le paiement du salaire est effectué en terme monétaire et non pas en un étalon marchandise, ce qui ouvre le problème des relations entre rapport salarial et régime monétaire (Boyer 1993a). D'autre part, les rencontres entre offreurs et demandeurs sont séquentielles et non pas simultanées, ce qui ouvre sur les processus dynamiques d'ajustement que retiennent les modèles de « job search » mais aussi sur les anticipations croisées des firmes et des salariés portant respectivement sur le marché du travail et des produits. Les problèmes de coordination, la répercussion des déséquilibres d'un marché sur un autre s'avèrent tout aussi importants que l'ajustement des salaires et des prix nominaux.

C'est l'hypothèse que retient la théorie de la régulation pour laquelle la notion de « marché du travail » est problématique tant que l'on n'a pas défini avec précision la nature des relations industrielles, le niveau de négociation des salaires, les facteurs juridiques et conventionnels régissant la mobilité du travail, le degré et la nature de la couverture sociale des salariés lorsqu'elle existe. Comme ces institutions ont le rôle essentiel de définir les groupes sociaux et leurs interactions, le critère d'efficience économique n'opère que très indirectement dans leur sélection et évolution (North 1990). Par nature leur dynamique n'a pas le même horizon temporel, ni la même constante de temps que le marché, car les institutions ne peuvent se transformer que sur plusieurs décennies, souvent en réaction à des crises économi-

ques majeures ou à des conflits politiques qui contribuent à définir de nouvelles règles du jeu. On est loin du temps des marchés financiers par exemple.

Dès lors le projet régulationniste vise à comprendre comment les institutions qui organisent le « marché du travail » façonnent l'organisation de la production, donc la genèse des gains de productivité, mais aussi la formation de la demande qui, dans les sociétés salariales, s'avère sensible aux conditions du partage salaire/profit. Il faut concevoir les modélisations régulationnistes de l'emploi comme ayant les mêmes objectifs que les modèles de croissance néoclassiques ou post-keynésiens (Tableau 5).

D'abord, ils visent à une représentation extrêmement synthétique des ajustements macroéconomiques à l'œuvre pour l'emploi et le marché des produits. Ils s'intéressent ensuite aux tendances de moyen-long termes et non pas à la dynamique de courte période, domaine dans lequel opèrent la plupart des modèles de la nouvelle économie du travail. Last but not least, les hypothèses introduites ne prétendent pas ex ante à une généralité absolue. Certes ce devrait être l'ambition de toute démarche scientifique, mais hélas elle s'avère hors d'atteinte lorsque l'on veut rendre compte de plusieurs siècles d'histoire économique ou encore de la distribution des performances en matière d'emploi des économies contemporaines. D'une part, il est légitime de recourir à des tests directs des hypothèses introduites dans la modélisation : si par exemple les techniques de production sont essentiellement à facteurs complémentaires, il est abusif d'introduire une forte substituabilité, sous prétexte qu'elle assure la cohérence du modèle avec l'axiomatique générale de la théorie. D'autre part, si *la pertinence* de la théorie est le critère central, il est indispensable de saisir les caractéristiques essentielles d'une configuration institutionnelle : on ne peut par exemple expliquer le passage du suremploi au sous-emploi sans une hypothèse qui aille au-delà de celle générale portant sur la rationalité et celle plus particulière sir la nature des combinaisons techniques.

C'est à partir de la reconnaissance de *la spécificité des institutions de l'après seconde guerre mondiale* que la théorie de la régulation a analysé les problèmes de régime de croissance et d'emploi. Dans un second temps seulement, les premiers modèles ont été généralisés pour livrer une théorisation tenant compte de régimes différents, soit antérieurement observés dans l'histoire, soit à l'œuvre dans l'une ou l'autre des économies industrialisées.

TABLEAU 5 : LA POSITION DE LA THEORIE DE LA REGULATION PAR RAPPORT AUX QUESTIONS USUELLES DE L'ECONOMIE DU TRAVAIL ET DE LA MACROECONOMIE

THEORIES / HYPOTHESES	THEORIE NEO-CLASSIQUE		NOUVELLES THEORIES DE L'EMPLOI	THEORIE DE LA REGULATION	THEORIE GENERALE	THEORIE POST-KEYNESIENNE DE LA CROISSANCE
	De la croissance	De l'emploi				
1. Les techniques de production						
▪ **Travail et équipement**	Substituables		Substituables (en général)	Complémentaire à court terme	Substituables	Complémentaire
▪ **Rendements**	Constants		Constants	Croissants (le plus souvent)	Constants	Constants
▪ **Changement technique**	Exogène		Exogène	Lié au régime d'accumulation	Quasiment absent	Exogène
2. Le travail						
▪ **Statut du salaire**	Variable de marché		Variable d'incitation liée à l'organisation ou négociée	Expression d'une configuration du rapport salarial	Résultat de négociations	Implicite
▪ **Nature et existence du marché du travail**	Un marché comme les autres		Asymétrie et rationnement	Chômage involontaire ou pénurie de main-d'œuvre, exceptionnellement équilibre.	Il s'agit d'un pseudo marché (chômage involontaire)	Pas d'équilibre à long terme
▪ **Offre de travail**	Exogène	Endogène	Endogène	Répond aux caractéristiques structurelles du régime d'accumulation		Exogène
3. Champs d'analyse						
▪ **Horizon temporel**	Long / terme	court-moyen terme	Court –Moyen terme	Moyen-long terme	Court terme	Long terme
▪ **Niveau**	Macro	Micro (agent représentatif)	Essentiellement micro, extension au plan macro	Essentiellement macro	Macro	Macro
4. Conséquences pour les relations						
▪ **Du salaire à l'emploi**	Absente	Fonction de l'élasticité de substitution	Fonction de l'élasticité de substitution	Via l'interaction du régime de demande et de productivité	Inexistant	Implicite
▪ **De l'emploi au salaire**	Fonction de l'élasticité de substitution		Pas de relation directe si salaire d'efficience	▪ Dépend du rapport salarial ▪ Sensible en régime concurrentiel ▪ Faible ou inexistante dans certaines configurations	Le niveau d'emploi contribue à fixer le salaire réel	Implicite

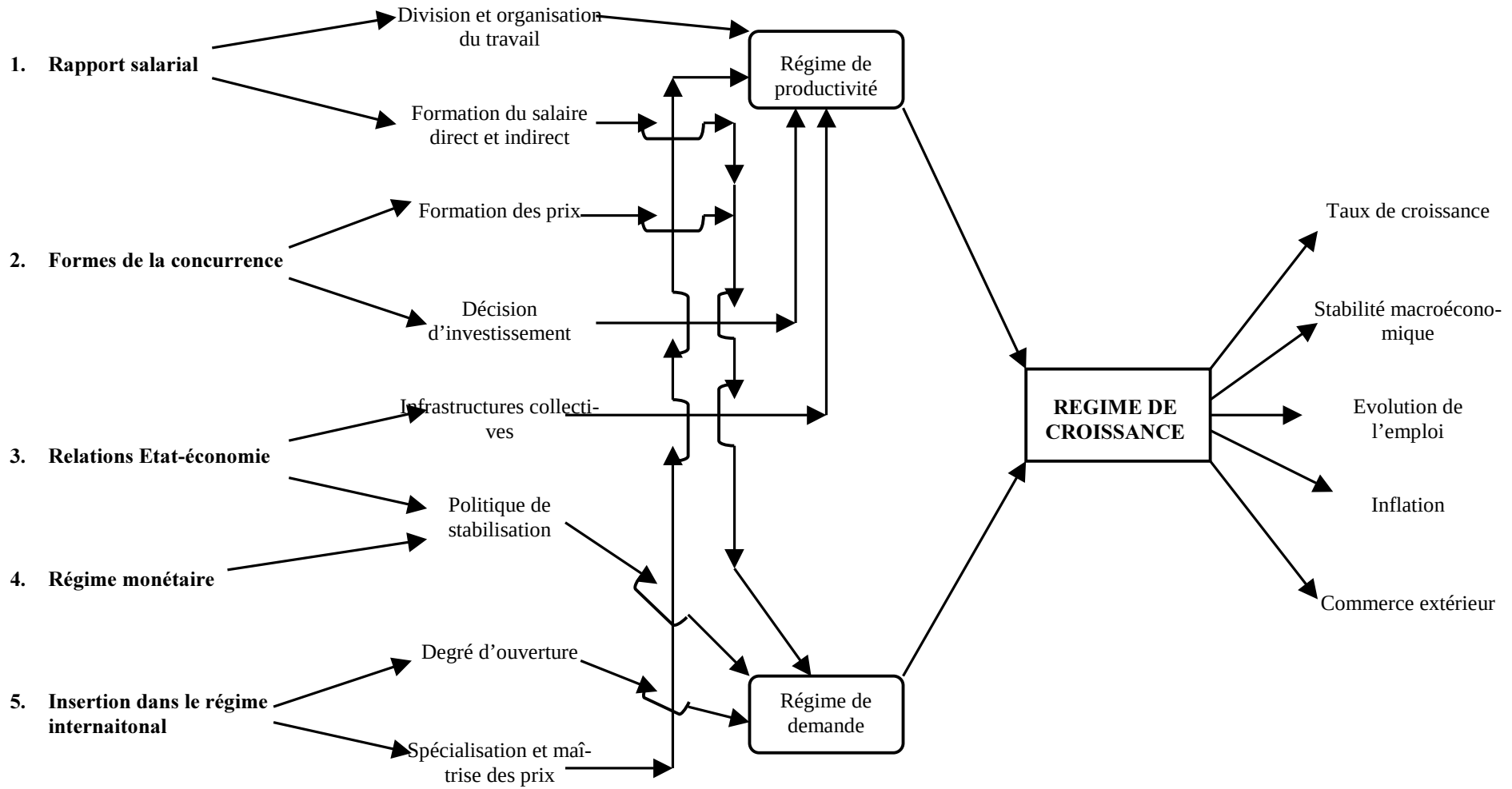
AUTANT DE LIENS SALAIRE/EMPLOI QUE DE CONFIGURATIONS INSTITUTIONNELLES : LE CŒUR DE L'ANALYSE REGULATIONNISTE

Il n'est pas question de présenter en détail les notions de base de la théorie de la régulation, objet d'autres travaux (Boyer, Saillard 1995) mais plutôt de présenter comment les formes institutionnelles interviennent dans les caractéristiques du régime de croissance, puis de concentrer l'analyse sur l'impact du rapport salarial sur l'emploi. Sur cette base, on peut comprendre la diversité, en théorie, des liens entre salaire et emploi, diversité que confirment les analyses empiriques et économétriques. De même, il n'est pas de relation emploi-salaire dotée d'une généralité qui dépasse celle des diverses configurations institutionnelles. La présente section développe ces divers thèmes.

Les diverses formes institutionnelles façonnent le régime de productivité et le régime de demande

Les formes institutionnelles se définissent comme codification des rapports sociaux fondamentaux constitutifs d'une économie capitaliste. Les études historiques ont mis au premier plan l'une d'entre-elles*, le rapport salarial*, défini comme modalité d'organisation de la production et forme de rémunération des salariés et d'organisation de leur mode de vie. Cette forme est bien sûr centrale pour la nature des relations entre salaire et emploi. En effet, chaque principe de division du travail induit un certain type de changement technique et donc d'évolution de la productivité. Le régime de productivité synthétise l'impact de l'ensemble des formes institutionnelles sur cette dynamique. Mais d'un autre côté, lorsque l'activité salariée est devenue la forme prépondérante d'activité économique, la nature de la rémunération des salariés intervient dans la formation de la consommation, composante du régime de demande (Figure 2). L'emploi résulte de la confrontation du régime de demande et de productivité, de sorte qu'à ce niveau de généralité, il ressort que la relation salaire/emploi est indirecte, puisqu'elle transite par *un ensemble des déterminants* et non pas simplement la nature des combinaisons techniques, que résume ici l'équation de productivité.

FIGURE 2 : LE RAPPORT SALARIAL EST UNE COMPOSANTE IMPORTANTE DU REGIME DE CROISSANCE DONC DE L'EMPLOI.



De ce fait, les autres formes institutionnelles jouent aussi dans la dynamique de l'emploi. C'est le cas de la *forme de la concurrence* qui décrit les modalités d'interactions entre producteurs et la façon de résoudre les déséquilibres qui caractérisent en permanence les ajustements réciproques des capacités de production et de la demande. D'une part la formation des prix intervient, de façon implicite, dans l'équation de salaire réel, donc contribue au régime de demande. D'autre part, la dynamique de l'investissement influe sur l'évolution des techniques et par conséquent le régime de productivité. La concurrence contribue ainsi à la nature de la relation salaire/emploi. Il est facile d'étendre l'analyse aux relations Etat-économie, puisque par exemple les infrastructures collectives (mais aussi la politique de RD, l'éducation,…) façonnent le régime de productivité, alors que les politiques conjoncturelles suivies par les autorités budgétaire et monétaire contribuent aux propriétés du régime de demande, selon un mécanisme qui reste implicite dans les formalisations qui suivent. Enfin, *l'insertion dans l'économie internationale* introduit une variable déterminante. A un extrême une grande économie continentale quasiment fermée assure un bouclage des régimes de productivité et de demande sur le territoire national, le salaire étant alors tout autant une composante de la demande qu'un élément des coûts de production. A un autre extrême, une petite économie ouverte, spécialisée dans des produits relativement standardisés, subit une contrainte de coût qui ne manque pas de se répercuter sur la nature du lien salaire/emploi, ne serait-ce que parce que l'équilibrage offre/demande dépasse alors les frontières du territoire national.

Ainsi, d'un strict point de vue théorique, la totalité des formes institutionnelles est susceptible de jouer un rôle dans la genèse de la relation réduite qui, ex post, va régir l'impact des salaires sur l'emploi, étant donné que nul effet de substitution direct n'a été retenu. Tel est le cœur du message régulationniste, à partir duquel est possible une formalisation extrêmement simplifiée et compacte du régime de croissance associé à chaque configuration institutionnelle (Tableau 6).

L'équation de productivité incorpore trois facteurs : d'abord une évolution exogène ou résultant des efforts antérieurs d'innovation, ensuite un impact du rythme d'investissement comme support des nouvelles techniques et éventuellement vecteur d'effets d'apprentissage,

TABLE 6 : LE MODELE DE BASE A PLUSIEURS REGIMES DONT LE REGIME FORDISTE

Version linéarisée

(1)	$\overset{\circ}{PR} = a + b \bullet \overset{\circ}{I} + d \bullet \overset{\circ}{Q}$	Equation de productivité
(2)	$\overset{\circ}{I} = \overset{\circ}{f} = v \bullet \overset{\circ}{C} + u \bullet (\overset{\circ}{PR} - \overset{\circ}{RW})$	Equation d'investissement
(3)	$\overset{\circ}{C} = c \bullet (\overset{\circ}{N} \bullet \overset{\circ}{RW}) + g$	Equation de consommation
(4)	$\overset{\circ}{RW} = k \bullet \overset{\circ}{PR} + l \bullet \overset{\circ}{N} + h$	Formation du salaire réel
(5)	$\overset{\circ}{Q} = a \bullet \overset{\circ}{C} + (1+\alpha) \bullet \overset{\circ}{I}$	Formation de la demande
(6)	$\overset{\circ}{N} \approx \overset{\circ}{Q} - \overset{\circ}{PR}$	Détermination de l'emploi

VARIABLES ENDOGENES : 6 $PR,\quad I,\quad Q,\quad C,\quad RW,\quad N.$

VARIABLES EXOGENES : Aucune car les facteurs exogènes sont supposés résumés par les constantes a, f, g et h.

CONDITIONS SUR LES PARAMETRES :
$b \geq 0,\quad d \geq 0,\quad v \geq 0,\quad u \geq 0,\quad 0 \leq c \leq 1,\quad k \geq 0,\quad l \geq 0,\quad 0 \leq \alpha \leq 1.$

REGIME DE PRODUCTIVITE

$$(I)\qquad \overset{\circ}{PR} = \frac{b[vc(1+l) - ul] + d}{1 - b(vc - u) \bullet (k - 1 - l)} \bullet \overset{\circ}{Q} + \frac{a + bf + vg + b(vc - u) \bullet h}{1 - b(vc - u)(k - 1 - l)}$$

i.e.

$$\overset{\circ}{PR} = B \bullet \overset{\circ}{Q} + A$$

REGIME DE DEMANDE

$$(II)\qquad \overset{\circ}{Q} = \frac{[ac + (1-\alpha)vc - (1-\alpha) \bullet u] \bullet (k - l - 1)}{1 - [\alpha + (1-\alpha) \bullet v] \bullet c(1+l) + l(1-\alpha) \bullet u} \bullet \overset{\circ}{PR} + \frac{(1-\alpha)f + (ch + g)[\alpha + (1-\alpha) \bullet v] - h(1-\alpha)u}{1 - [\alpha + (1-\alpha) \bullet v] \bullet c(1+l) + l(1-\alpha)u}$$

i.e.

$$\overset{\circ}{Q} = D \bullet \overset{\circ}{PR} + C$$

enfin une influence de la croissance du marché sur la division du travail. Les paramètres de cette relation ne sont pas des variables purement technologiques puisqu'ils résultent aussi des interactions que codifient les formes institutionnelles. D'autres travaux se sont attachés à montrer combien l'innovation et le changement technique étaient dépendants des institutions régissant l'activité scientifique, l'innovation, la finance, la nature des relations de travail, etc… (Amable & Alii 1997).

L'équation d'investissement synthétise deux régimes souvent considérés comme antithétiques. D'une part, la croissance de la consommation est un déterminant clé dans une société où les salariés sont les principaux consommateurs, dès lors qu'une convention de partage des gains de productivité stabilise la part du profit, autre facteur de la décision d'investissement des firmes. D'autre part, dans d'autres sociétés ou à d'autres époques, c'est la dynamique du profit qui est essentielle, quitte à ce que l'investissement vienne buter sur l'insuffisance de la demande dans certains régimes.

Les caractéristiques du rapport salarial se manifestent plus particulièrement dans les *équations de consommation et de formation des salaires*. La première est d'autant plus déterminée par le revenu salarial que l'activité salariale structure l'ensemble de la société. La seconde synthétise en une seule formulation deux configurations contrastées du rapport salarial. La première dans laquelle les salariés sont suffisamment organisés pour avoir obtenu une indexation ex ante et institutionnalisée de leur rémunération sur les gains de productivité, la seconde dans laquelle au contraire leur rémunération est fortement soumise aux déséquilibres observés entre population active et emploi.

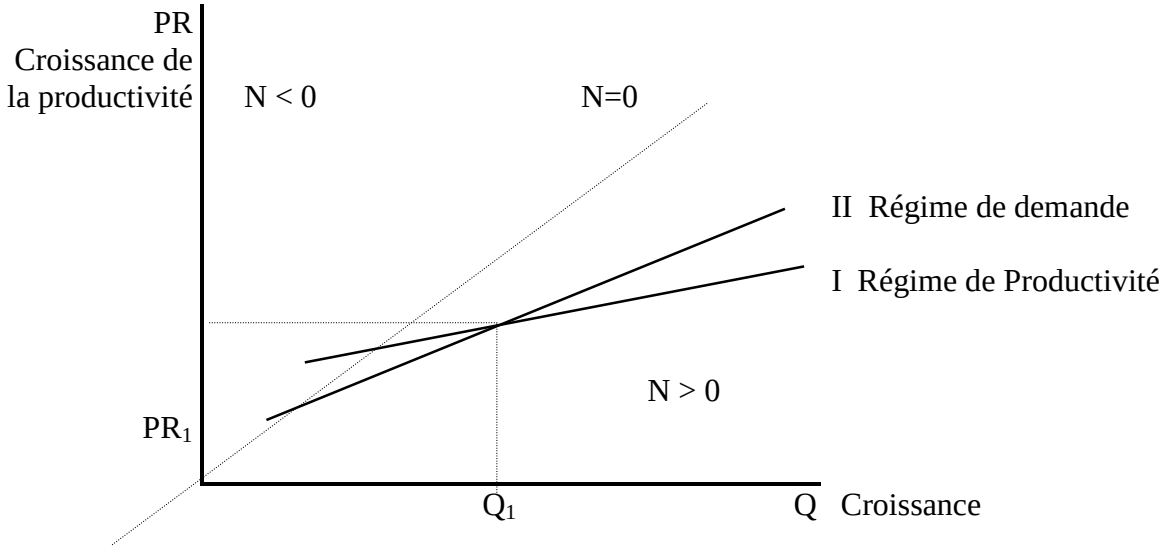
L'emploi résulte alors de la confrontation de la demande avec le régime de productivité, sans qu'aucun terme de prix relatif n'ait été incorporé, pour les raisons largement exposées dans la précédente section. Pourtant on peut examiner la sensibilité de l'emploi à la configuration des diverses formes institutionnelles (en modifiant les paramètres des différentes relations) ou encore en réponse à une perturbation introduite sur l'une des équations, par exemple celle qui décrit la formation du salaire réel. La compréhension de ces variantes est facilitée grâce à une représentation du modèle selon deux composantes (Tableau 4 - seconde partie) :

TABLEAU 7 : CHAQUE FORME INSTITUTIONNELLE A UN IMPACT SUR LE REGIME DE CROISSANCE

CT	= {a,b,d}	=	La composante productive du rapport salarial et plus généralement la nature du changement technique et du système d'innovation
RS	= {k,l,h}	=	Caractéristiques du rapport salarial liées à la formation des salaires
FC	= {f,v,u}	=	Forme de la concurrence

[CT, RS, FC] ⟶ Tendances de la croissance et de l'emploi à long terme

FIGURE 3 : UNE REPRESENTATION GRAPHIQUE DU MODELE



Un cas de croisisance de l'emploi : $N_1 = Q_1 - PR_1 > 0$

- Un *régime de productivité*, équation réduite décrivant comment la croissance de la production conditionne la productivité à travers les rendements d'échelle et l'intensification de l'investissement.
- Symétriquement le *régime de demande* décrit comment se distribuent les gains de productivité entre profits et salaires donc comment ils alimentent l'investissement et la consommation ? Ainsi même à moyen terme, les caractéristiques de la demande contribuent au sentier de croissance – hypothèse finalement très post-keynésienne, qui paraîtra héroïque au lecteur familier de la nouvelle macroéconomie classique…mais que ne rejette pas a priori l'un des fondateurs de la théorie de la croissance (cf. la seconde citation placée en exergue de cet article (Solow 1988).

La forme de rémunération des salariés et l'emploi : un modèle simple mais une relation salaire/emploi complexe

Le modèle trouve une représentation pédagogique dans un graphique comportant en abscisse le taux de croissance de la production et en ordonnée celui de la productivité (Figure 3). Pour la clarté de l'exposé, on peut considérer que la croissance de l'emploi dépend finalement de l'interaction et de la composition de trois formes d'institutionnelles (Tableau 7) :

- Trois paramètres représentent *la composante productive du rapport salarial* et plus généralement des *institutions gouvernant l'innovation*. Un simple aperçu sur les équations réduites (I) et (II) montre que l'impact de chacun d'entre eux ne peut être connu a priori car les élasticités correspondantes font intervenir une combinaison assez complexe des autres paramètres. Il appartient à l'analyse empirique de déterminer la valeur de ces élasticité. Il faut noter le contraste avec les théories néoclassiques de la croissance pour lesquelles une augmentation de la productivité globale résultant du changement technique a toujours un impact positif sur le rythme de croissance et neutre sur l'emploi, car il est supposé s'ajuster en toutes circonstances à la population active, conformément à l'hypothèse centrale de plein-emploi (cf . Tableau 5 – supra).

- Trois autres paramètres caractérisent *la formation des salaires*, composante du rapport salarial. On remarque d'ailleurs que ces trois paramètres représentant respectivement

l'indexation du salaire moyen sur la productivité, les pressions concurrentielles sur la formation des salaires et enfin une tendance exogène, n'ont pas exactement le même impact sur le régime de productivité et de demande. Tout comme précédemment, un choc positif sur la formation des salaires a une influence sur l'emploi que l'on ne peut pas déterminer a priori, seule l'estimation économétrique permettant de déterminer si le multiplicateur est finalement positif ou négatif. C'est à nouveau une différence importante par rapport à la quasi totalité des nouvelles théories de l'emploi qui concluent à un impact nécessairement négatif d'une augmentation de salarié, quels que soient par ailleurs les déterminants de la négociation salariale ou de la gestion des firmes.

- Trois derniers paramètres cherchent à saisir l'impact des *formes de la concurrence* et les conclusions sont analogues aux précédentes. Impossibilité d'affirmer a priori un lien positif ou négatif avec l'emploi, à la différence de la théorie néoclassique de la concurrence qui conclut à un impact négatif du pouvoir oligopolistique sur la production d'équilibre donc l'emploi. Les différences tiennent bien évidemment à la conception générale de la modélisation comme analyse de l'interdépendance entre formes institutionnelles et non pas étude de l'équilibre d'une économie exclusivement composée de marchés. Mais aussi l'absence d'optimisation microéconomique dans le présent modèle, ce qui multiplie le nombre de régimes, dont certains peuvent être éliminés sous la contrainte de positivité du profit, condition de viabilité de l'économie considérée, et de stabilité du régime correspondant.

Cette approche introduit ainsi *une vaste gamme de relations entre emploi et salaire*, l'impact de ce dernier pouvant être tant positif que négatif, en l'absence même de toute hypothèse de substituabilité des facteurs. Enfin et surtout, trancher entre une élasticité positive, quasiment nulle ou négative, devient une *question empirique*, et non pas le résultat *d'une hypothèse a priori* concernant les techniques de production et leurs caractéristiques.

Le « miracle fordien » : un lien salaire/emploi positif… mais tous les miracles ont une fin

Ce cadre analytique peut être mobilisé pour rendre compte de l'histoire économique des cinquante dernières années. D'abord pour vérifier que le salaire a été de moins en moins sensible aux déséquilibres entre emploi et population active et que la progression du salaire réel a

tendu à se caler sur celle de la productivité à travers *un mécanisme institutionnel* explicite et non pas comme propriété *ex post* d'un sentier de croissance équilibré (Boyer 1978). Ensuite, pour s'assurer de l'existence de rendements croissants et du régime de productivité correspondant. De même, l'investissement a été déterminé principalement par le dynamisme de la consommation, ce qui ex post a assuré un taux de profit satisfaisant compte tenu du partage institutionnalisé entre salaire et profit. Enfin et surtout, l'hypothèse d'une économie faiblement ouverte et concurrencée était acceptable jusqu'à la fin des années soixante (Boyer, Petit 1981).

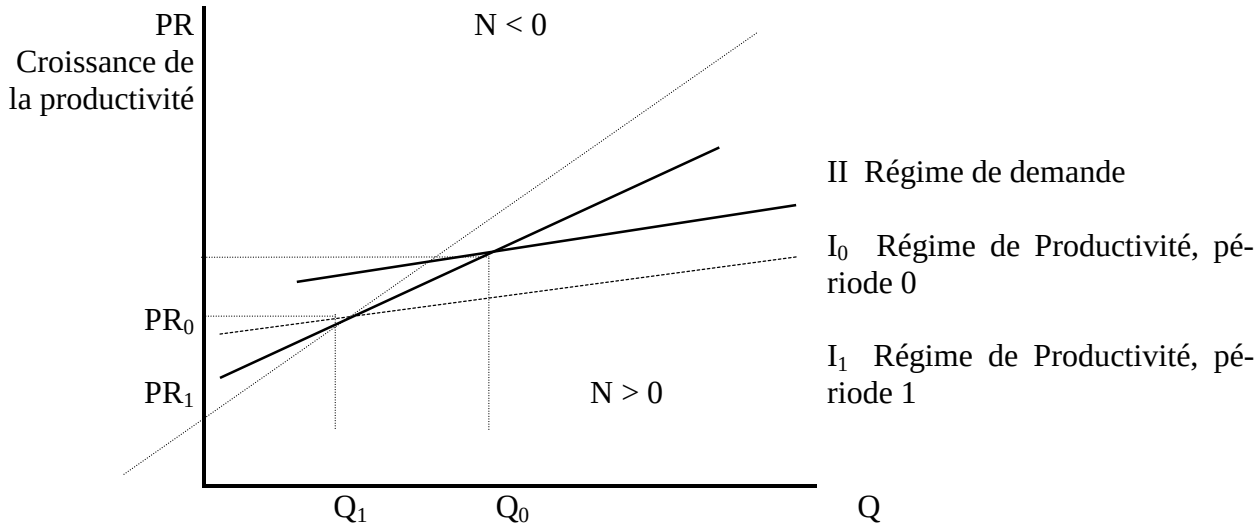
Au demeurant, ceci est conforme avec l'observation des données statistiques brutes qui montrent la coexistence d'une croissance de l'emploi et d'une forte progression du salaire réel. Même lorsque survient un conflit social qui conduit à la victoire des salariés emportant une progression du salaire plus forte que celle qui était codifiée antérieurement, par exemple après Mai 1968, on observa une progression simultanée de l'emploi et du salaire, à la grande surprise des contemporains. Elle se prolongea jusqu'au début des années soixante-dix…moyennant il est vrai une accélération de l'inflation et une dévaluation. C'est une invitation à généraliser le modèle à une économie ouverte, ce que met en œuvre la section suivante. Mais auparavant il est essentiel de montrer la possibilité d'une *lente transformation de la relation salaire/emploi* sous l'effet du succès même de ce régime de croissance, que la théorie de la régulation a qualifié de « fordien ». En effet, il assurait la synchronisation entre normes de production et normes de consommation (Aglietta 1976) dont avait rêvé Henry Ford sans y parvenir, faute de pouvoir bouleverser le rapport salarial pour l'ensemble des Etats-Unis et les procédures de coordination entre acteurs que cela impliquait (Boyer, Orléan 1991)

- Contrairement à ce que supposent les nouvelles théories de la croissance endogène, les rendements croissants ne peuvent se prolonger à l'infini, car tout paradigme technologique développe *un profil de la productivité* plus conforme à une *logistique* qu'à une relation *linéaire* entre niveau des connaissances et leur progression. C'est ce qui est arrivé au régime de productivité fordien qui s'est épuisé de façon endogène, alors même que la demande conservait sensiblement la même configuration (Figure 4). En conséquence, la modélisation suggère que pour des valeurs vraisemblables des paramètres, du type de celles livrées par l'étude économétrique, *l'emploi ralentit* et peut même décroître ou stagner *en réaction à cette décélération de la productivité*. Il est à noter que ce phénomène ne met pas en jeu

UNE ANALYSE STRUCTURELLE DES DETERMINANTS DE L'EMPLOI

Le rôle de l'organisation du travail et du changement technique

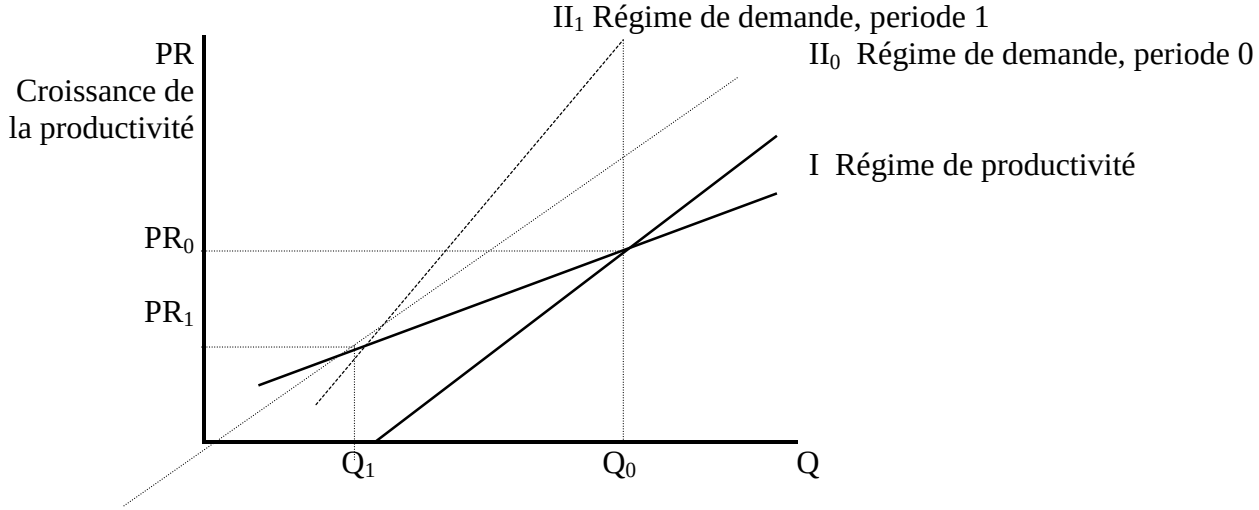
FIGURE 4 : LES CONSEQUENCES D'UN RALENTISSEMENT DE LA PRODUCTIVITE



De la croissance($N_0 > 0$) à la réduction ($N_1 < 0$) de l'emploi

L'impact de la composante du rapport salarial liée à la formation du salaire.

FIGURE 5 : L'IMPACT D'UNE MOINDRE INDEXATION DES SALAIRES SUR LA PRODUCTIVITE



L'influence sur l'emploi d'une même transformation structurelle ou choc exogène dépend de la configuration d'ensemble du régime de croissance.

la rigidité des salaires qui continuent à se déterminer selon le « compromis institutionnalisé » antérieur. L'intérêt de la problématique est donc d'élargir les déterminants de l'emploi au-delà des seuls prix relatifs, pour inclure les variables qui affectent le régime de croissance dans son ensemble.

- Face à cette déstabilisation du régime de productivité, les relations industrielles ont fini par s'ajuster après une période plus ou mois longue selon les pays. Une multitude d'études suggère la généralité de la révision des procédures d'indexation des salaires, tant à l'égard de l'inflation (de l'inflation passée à l'inflation anticipée) que par rapport aux gains de productivité, une fraction accrue étant destinée au soutien des profits et de la compétitivité des firmes dans un modèle d'économie ouverte et concurrencée. Certaines simulations effectuées avec le modèle régulationniste suggèrent que cette désindexation vis-à-vis de la productivité a bien sûr une influence sur l'emploi (Figure 5)…mais qu'elle peut être négative si la boucle domestique fordienne demeure importante dans la décision d'investissement. Mais la situation peut s'inverser si l'économie est fortement concurrencée.

Ainsi, de façon très largement endogène, *le lien salaire/emploi peut changer de signe*, possibilité digne d'intérêt pour rendre compte de la succession de phases historiques au cours desquelles la conjonction des variables macroéconomiques est loin de demeurer invariante. Au passage, c'est une façon de répondre à la vieille question de l'économie du travail : salaire réel et emploi sont-ils anti-cycliques ou pro-cycliques ? La réponse est finalement simple : tout dépend du régime de croissance en vigueur…et ce dernier peut changer au cours du temps.

C'est ce que confirme l'estimation en coupe internationale d'un modèle très proche du modèle théorique présenté par le tableau 6. La plupart des faits stylisés présentés antérieurement se trouvent confortés (Tableau 8). D'abord les rendements d'échelle tendent à se réduire et le rôle de la recherche et développement s'accentuer dans la genèse des gains de productivité. Telle est la source essentielle de déstabilisation du lien salaire/emploi. De la même façon, les déterminants de l'investissement changent et l'effet de la demande tend à disparaître, source de déstabilisation du régime de demande. Une certaine désindexation du salaire réel par rapport à la productivité est aussi observée, ce qui conforte l'hypothèse de la variante dé

TABLEAU 8 : DE PERIODE EN PERIODE, REGIME DE PRODUCTIVITE ET REGIME DE DEMANDE SE TRANSFORMENT, DONC CHANGE LE LIEN SALAIRE/EMPLOI.

Estimation d'un modèle de croissance cumulative sur 12 pays de l'OCDE et 3 périodes

A - 1960/1973: Un modèle de rendements croissants typiques

(1) pr	=	-0.32	+	0.69 qd	+	0.06 rd				
		(-0.3)		(3.0)		(0.7)				
(2) i	=	5.03	+	1.37 qd	+	2.07 ps	-	1.36 r	+	4.62 IRL
		(1.6)		(4.4)		(2.2)		(2.1)		(3.1)
(3) c	=	4.46	+	(rw + el)						
		(2.0)								
(4) rw	=	0.31	+	1.02 pr	-	2.17 GRE				
		(0.7)		(9.4)		(3.9)				
(5) ps	=	1.73 (qd - rw - el)								
		(2.4)								
(6) qd	=	0.85 c	+	0.15 i						
(7) el	=	qd - pr								

B - 1973/1979: La rupture

pr	=	0.21	+	0.40 qd	+	0.15 rd
		(0.4)		(2.0)		(4.2)
i	=	0.58	-	0.08 r	+	5.39 IRL
		(1.7)		(-0.6)		(4.6)
c	=	- 0. 1 2	+	(rw + el)		
		(-0.5)				
rw	=	0.56	+	0.76 Pr	+	1.66 GRE
		(1.7)		(4.7)		(3.5)
ps	=	2.78 (qd - rw - el)				
qd	=	0.85 c	+	0.15 i		
el	=	qd - pr				

C – Les années 80 : pas de successeur clair au modèle des années 60.

pr	=	0.82	+	0.26 rd						
		(1.8)		(1.8)						
i	=	-3.86	+	2.56 qd	+	1.10 ps	-	0. 17 rd	-	2.80 IRL
		(-2.5)		(3.7)		(2.6)		(-0.9)		(-2.1)
c	=	0.49 (sr + el)		-	2.00 IRL					
		(2.1)			(-2.6)					
rw	=	2.12	+	1.73 pr	+	0.32 el	+	3.11 GRE		
		(-3.9)		(5.8)		(1.4)		(4.6)		
pro/qd	=	0.99 (qd - rw - el)								
		(2.6)								
qd	=	0.85 c	+	0.15 i						
el	=	qd - pr								

Notes: pr, qd, el sont les taux de croissance respectifs de la productivité, de la production et de l'emploi.
rd, rw, ps, i and c représentent les taux de croissance des dépenses de R&D, du salaire réel, la part des profits, l'investissement et la consommation.

Source : OCDE (1991), p. 59.

crite par la figure 5. De ce fait, tant le régime de productivité que celui de demande apparaissent significativement différents avant et après 1973. Ce résultat est confirmé pour l'économie française (Bertrand 1978 ; 1983). C'est une explication possible des difficultés que rencontrent les études économétriques précédemment passées en revue (cf. Tableau 1 – supra) pour faire apparaître une élasticité significative supposée invariante sur l'ensemble de la période.

Dans le long terme, rares sont les régularités macroéconomiques dotées d'invariance, puisque l'épanouissement d'un mode de développement ne manque pas de susciter des tendances adverses qui finissent pas altérer la plupart de ces régularités (Lordon 1994 ; 1995 ; Gatti 1995), y compris la liaison salaire/emploi. C'est aussi un message central de la théorie de la régulation qui se propose de resituer dans le temps long de l'histoire les modes de développement et les institutions qui en sont à l'origine. Dernier résultat, *le chômage* – implicite dans le modèle mais qu'il est aisé d'évaluer en confrontant les tendances de l'emploi et celles de la population active – ne dépend pas du seul rapport salarial mais de sa *compatibilité avec les autres formes institutionnelles*…ce qui rejoint les théories de la complémentarité institutionnelle (Aoki 1996).

OUVERTURE INTERNATIONALE ET LIBERALISATION FINANCIERE, SOURCES D'UN RENVERSEMENT DU LIEN SALAIRE/EMPLOI

Les recherches régulationnistes se sont beaucoup intéressées aux changements institutionnels intervenus après 1967 aux Etats-Unis, après 1973 pour les économies européennes et japonaise. L'accélération de l'inflation comme conséquence du ralentissement de la productivité et des tensions sur le partage du revenu est apparue comme une caractéristique spécifique de la régulation administrée propre au fordisme (Aglietta 1976 ; CEPREMAP-CORDES 1977 ; Bertrand 1983). Ces tensions sont à l'origine du changement d'orientation de la politique monétaire et à terme de la transformation du régime financier, changements structurels dont les effets se font encore sentir à la fin des années quatre-vingt-dix. Ces phénomènes ne sont pas pris en compte explicitement par la modélisation précédente, qui se concentre sur les facteurs réels de la croissance. Mais ils jouent sur la détermination de l'emploi, qui subit la

répercussion directe de la décélération de la productivité et du ralentissement de la croissance. A son tour cette rupture s'est répercutée sur le pouvoir de négociation des salariés, les entreprises redéfinissant les contrats de travail à la recherche d'une plus grande flexibilité, à travers des mécanismes extrêmement divers dont quelques uns ont déjà été mentionnés (désindexation des salaires par exemple), mais qui visent surtout une gestion différenciée de l'emploi selon la compétence, le secteur ou la localisation, transformations qui finissent par marquer la formation du salaire moyen, tout au moins dans certains pays (Boyer 1995). La présente analyse se concentre sur deux autres facteurs, essentiels dans l'analyse du basculement du lien salaire/emploi.

Le degré d'ouverture et la concurrence extérieure sont susceptibles d'induire un régime de croissance très différent du fordisme

L'insertion dans la concurrence internationale introduit une généralisation importante par rapport au modèle de croissance fordiste, qui trouve son inspiration dans deux séries de recherches.

- D'un côté, il ressort que la plupart des pays de l'OCDE ont enregistré après 1967 une tendance marquée *à l'extraversion*, au sens où la part de la production nationale échangée sur les marchés extérieurs a crû. Les pays de taille grande ou moyenne, après avoir reconstitué sur une base nationale le bouclage du circuit économique, se sont ouverts aux échanges internationaux pour continuer à mobiliser les rendements d'échelle qui étaient au cœur de la phase antérieure de croissance, largement autocentrée (Bertrand 1983 ; Boyer, Saillard 1995). Mais ce faisant, le salaire qui était auparavant surtout une source du dynamisme de la demande interne et pas seulement un élément de coût est susceptible d'affecter *négativement la compétitivité nationale*, si les coûts de production divergent trop par rapport à la tendance des principaux concurrents. Ce facteur peur devenir déterminant.

- D'un autre côté, lorsqu'on procède à une comparaison internationale des modes de régulation, on constate que les petites économies ouvertes (Pays-Bas, Suède, entre autres) ou même des économies de taille moyenne mais dont la dynamique est gouvernée par la compétitivité internationale (l'Allemagne et à certaines époques le Japon) obéissent à une logique bien différente par rapport à celle du fordisme typique. Le cas extrême est constitué par une économie totalement concurrencée qui se voit imposer les prix sur ses marchés

extérieurs comme intérieurs. Dans ce cas, toute déviation du salaire par rapport à la valeur imposée par la concurrence internationale rend non rentable la production du pays et en théorie devrait réduire à zéro l'emploi, l'élasticité salaire/emploi étant alors infinie. Dans le cas général, c'est une situation intermédiaire qui prévaut (Aglietta, Orléan, Oudiz 1980).

C'est cette même idée que formalise une généralisation du modèle de base (Tableau 4 – supra) au cas d'une économie ouverte. Il suffit d'introduire une équation décrivant le solde commercial extérieur en fonction des conjonctures mondiale et domestique et des écarts de prix en monnaie internationale. Simultanément la formation des prix domestiques résulte d'un taux de marge appliqué au coût de production national et de la prise en compte de la répercussion des prix internationaux (Tableau 9). Des versions plus élaborées ont été proposées pour rendre compte de l'évolution des économies du Sud-Est asiatique, en incorporant par exemple l'impact de la concurrence internationale sur la progression des gains de productivité du secteur exportateur et par extension de l'économie toute entière (Bertoldi 1989).

Cette formulation introduit la possibilité d'un *lien salaire/emploi négatif* à travers trois mécanismes distincts.

- Pour les raisons précédemment explicitées, à partir d'un régime initialement fordiste, le *degré d'ouverture* de l'économie, lorsqu'il s'accroît, fait apparaître une contrainte de compétitivité à travers la formation des coûts nationaux, qui peut annuler les effets favorables liés au dynamisme de la consommation et par extension celui de l'investissement .

- Supposant même le degré d'ouverture sensiblement constant, *l'exacerbation de la concurrence internationale* peut éroder le pouvoir oligopolistique dont jouissaient les producteurs nationaux, second mécanisme qui introduit potentiellement un lien négatif entre salaire et emploi. Ce second cas pourrait correspondre à la configuration de l'Allemagne des années quatre-vingt-dix, le premier à l'évolution française ou italienne depuis les années quatre-vingt.

TABLEAU 9 : LA GENERALISATION DU MODELE A UNE ECONOMIE OUVERTE ET CONCURRENCEE.

Q	**=**	**C + I + (X-M)**	**(5)**
C		**c.(N.RW) + g**	**(6)**
I/Q		**a.(PRO/P.Q) + b.q + d**	**(7)**
X-M		**e.QW + f.Q + h(P-PW)**	**(8)**
NW		**k.PR + I.P + o.N + u**	**(9)**
P		**m.(SN/PR) + r.PW**	**(10)**
RW		**NW/P**	**(11)**
PRO/P.Q		**1 – (SN/PR)**	**(12)**
N		**Q/PR**	

Equation réduite du régime de demande :

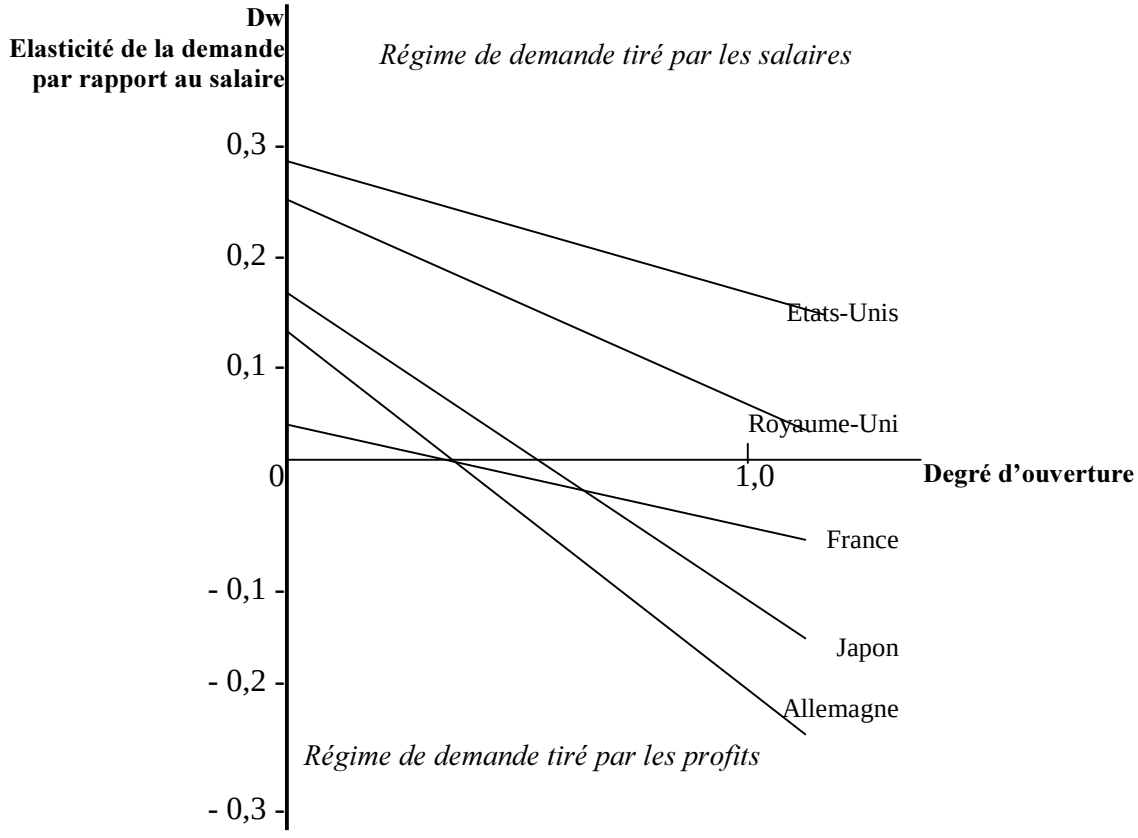
q	**=**	**Q(pr, qw, pw, …)**	**(II)**

Les exportations nettes (8) sont expliquées par les tendances respectives de la demande mondiale et domestique (QW et Q) comme un terme de compétitivité prix qui compare les prix domestiques et internationaux. Le salaire nominal (9) est le résultat d'une double indexation vis-à-vis de la productivité et de l'inflation. Le degré d'indexation vis-à-vis de la productivité joue un rôle déterminant dans la genèse des différents régimes de demande. Le niveau général des prix (10) est fixé conformément à un taux de marge appliqué au coût salarial unitaire et les prix mondiaux. Les trois dernières équations définissent respectivement le salaire réel (11), la part des profits (12) et le niveau de l'emploi (13).

Source : R. BOYER (1994), p. 101.

LORSQUE LA PART DES EXPORTATIONS S'ACCROIT, L'ELASTICITE DE LA DEMANDE PAR RAPPORT AU SALAIRE PEUT PASSER DE POSITIVE A NEGATIVE.

FIGURE 6 : REGIME DE DEMANDE ET DEGRE D'OUVERTURE



Source : S. BOWLES, R. BOYER (1992).

- Simultanément, la *libéralisation financière*, l'invention de nouveaux instruments et la déterritorialisation de certains marchés financiers –phénomène parfois qualifié de globalisation – transforment l'environnement des firmes et tout particulièrement leur *décision d'investissement* qui doit privilégier le rendement du capital et ne plus tellement considérer la dynamique de la consommation interne, devenue quelque peu secondaire du fait de l'internationalisation (relative) des marchés. Ce facteur est rarement pris en compte dans les analyses des transformations des « marchés du travail » mais il est assez fondamental puisqu'il affecte directement le pouvoir de négociation des salariés (Boyer 1998) et n'est pas sans incidence sur la réduction de la part des salaires dans le revenu, observée pour nombre de pays européens.

Reste à vérifier si ces mécanismes sont assez puissants pour renverser l'élasticité positive qui caractérisait les économies de taille moyenne lors de la période de croissance fordiste.

La possibilité d'un renversement endogène du lien salaire/emploi

Le modèle précédent a fait l'objet d'estimations portant sur cinq pays de l'OCDE : les Etats-Unis, le Japon, le Royaume-Uni, la France et l'Allemagne (Bowles, Boyer 1995). Au-delà des différences nationales, ressortent deux résultats centraux qui éclairent le débat sur les relations entre salaire et emploi.

- Si les économies étaient *complètement fermées ou modérément ouvertes*, le rôle positif qu'exerce le salaire réel sur la consommation l'emporterait sur la modération de l'investissement (et éventuellement d'une certaine détérioration de la compétitivité). En conséquence, le *multiplicateur de demande vis-à-vis du salaire est légèrement positif,* s'échelonnant de 0,3 à 0,1 lorsqu'on passe des Etats-Unis à l'Allemagne (Figure 6). Il est à noter que ce modèle, à la différence de la formalisation de base, suppose exogène la productivité, qui pourrait éventuellement s'accroître et compenser la croissance de demande au pont d'induire une décroissance de l'emploi, si les effets de substitution s'avèrent important à moyen-long terme. Mais il faut se souvenir que dans le modèle fordien canonique, ce sont principalement les rendements d'échelle qui sont à l'origine de la progression de la productivité du travail et non pas la réaction au coût relatif des facteurs et ils sont effectivement susceptibles d'annuler une partie des gains d'emploi, mais ils ont pour avan-

tage de permettre de consolider les formules salariales antérieures. Cette caractéristique du modèle tient au rôle que joue la demande effective, y compris à moyen terme, contrairement aux nouveaux modèles classiques qui rejettent la possibilité d'un tel rationnement sur le marché des produits.

- Au fur et à mesure que se développent les *échanges internationaux* et s'accroît la dépendance à l'égard des marchés extérieurs, *un lien salaire/emploi négatif* s'avère de plus en plus vraisemblable. Les estimations économétriques font ressortir que la France et l'Allemagne seraient passées d'une configuration à l'autre au cours des années récentes, le degré d'ouverture ayant sensiblement dépassé le seuil qui fait basculer de positive à négative l'élasticité de l'emploi par rapport au salaire. Il faut noter cependant qu'en l'absence de substitution entre capital et travail, l'élasticité négative correspondante est extrêmement faible…tout comme l'était antérieurement l'élasticité positive caractéristique du régime fordiste. Paradoxalement, on retrouve l'ordre de grandeur mis en évidence par les études empiriques au niveau macroéconomique, l'estimation étant au mieux de l'ordre de – 0,1.

Ainsi, la relation postulée dans la plupart des modèles d'économie du travail ne résulterait pas tellement d'une caractéristique intrinsèque des techniques de production, mais plutôt de *l'émergence de modes de régulation gouvernés par la compétitivité extérieure* et/ou la recherche de forts rendements pour le capital investi. Ce résultat trouve une triple confirmation dans les travaux économétriques disponibles. En premier lieu, si la variable de salaire réel apparaît plus significative que le coût relatif travail-équipement, c'est sans doute que la modération salariale joue plus sur la compétitivité extérieure que sur la substituabilité des facteurs (Dormont 1997). En second lieu, les analyses économétriques qui ont clairement distingué entre effets de substitution et effet de compétitivité ont effectivement fait ressortir la prépondérance du second de ces termes par rapport au premier : de l'ordre de – 0,7 à – 0,8 à comparer à une élasticité de substitution comprise entre – 0,11 et – 0,25 (Legendre, le Maitre 1998, p. 13). Une comparaison des régularités macroéconomiques observées avant et après 1973 confirme enfin le changement des déterminants de l'emploi sous l'effet principalement de l'ouverture internationale. Par exemple des gains de productivité qui antérieurement stimulaient l'emploi, se font au contraire au détriment de l'emploi après 1973 car ils ont pour objectif la compétitivité et la rentabilité (Boyer, Ralle 1986).

Il est donc dommage que la plupart des recherches de la nouvelle économie du travail opèrent, pour de compréhensibles raisons de simplicité, en économie fermée, alors que la question est aussi aujourd'hui celle des conséquences de l'internationalisation sur le rapport salarial et les caractéristiques du mode de croissance.

Une diversité internationale des liens salaire/emploi

Ces résultats empiriques livrent un autre enseignement important : alors que les économistes du travail tendent à utiliser les élasticités et plus généralement la valeur des paramètres observés pour les Etats-Unis et les importer sans précaution pour traiter du chômage des autres économies, la diversité des configurations nationales incite à la prudence.

- Les *Etats-Unis et le Royaume-Uni* sont réputés pour avoir mis en œuvre de façon très précoce des stratégies de flexibilisation du rapport salarial, portant sur l'emploi et les salaires. On s'attendrait donc à trouver dans ces deux pays une élasticité salaire/emploi négative et importante. Mais paradoxalement, lorsque l'on tient compte des effets keynésiens de demande, on est surpris ce constater que, de nos jours encore, et malgré l'internationalisation, ces deux pays jouissent d'un *multiplicateur de demande par rapport au salaire positif*. Il faut donc ajouter des phénomènes de substitution notables pour renverser ce résultat en matière de multiplicateur d'emploi. Finalement cette conclusion n'est pas si surprenante pour les Etats-Unis, économie continentale peu ouverte, maîtres de leur conjoncture interne grâce à l'autonomie de la politique monétaire et budgétaire. On pourrait trouver une confirmation indirecte de ce résultat dans le fait que, lorsque le salaire minimum fut augmenté sous l'administration Clinton, l'emploi s'est trouvé légèrement accrû et non pas diminué ! Quant au Royaume-Uni, l'autonomie que ce pays a conservée en matière de politique de change pourrait expliquer la domination de ces effets finalement très keynésiens. Le mode de croissance fordiste serait mort, mais peut-être pas l'impact positif du salaire sur la croissance pour un pays tel que les Etats-Unis (Boyer, Juillard 1995b).

- *France, Allemagne et Japon* semblent dotés d'un régime de croissance beaucoup plus sensible à l'environnement extérieur, les effets fordiens liés à la consommation et l'investissement étant compensés par l'impératif de compétitivité. Mais, même dans ce cas, l'élasticité de l'emploi par rapport au salaire demeure *relativement faible*, conformé-

ment d'ailleurs aux estimations économétriques sur données françaises par exemple. Si cette analyse s'avérait exacte, l'attention presque exclusive portée aux phénomènes de substitution technologique interdirait de saisir la spécificité des modes de régulation européens et la véritable origine du chômage. Mais bien sûr, si l'on considérait des pays dont *le régime de croissance est tiré par les exportations*, a priori une élasticité négative et relativement importante devrait être observée. Les pays du Sud-Est asiatique, tant dans la phase de croissance que dans la période de crise ouverte depuis l'été 1997, constituent un bon exemple de cette troisième configuration. Leur expérience la plus récente suggère en outre que taux de change et niveau des salaires domestiques jouent simultanément dans la détermination de la position concurrentielle. Une surévaluation de la monnaie nationale peut faire apparaître comme excessif le niveau des salaires, alors même qu'ils conservent sensiblement leur niveau antérieur. C'est une invitation à replonger l'économie du travail dans la formalisation des économies ouvertes, y compris avec taux de change endogène.

Ainsi, *changements structurels* des économies nationales et persistance de *différenciations entre pays*, contribuent à rendre plus réalistes, mais aussi plus complexes les analyses des liens entre salaire et emploi. Ce résultat ne dérive pas de seules études économétriques mais aussi d'analyses institutionnelles. Leurs enseignements se confortent les uns les autres et c'est un trait important des recherches régulutationnistes.

IL N'EST PAS DE RELATION SALAIRE/EMPLOI UNIVERSELLE ET INVARIANTE

En effet, il est temps de préciser quel est le programme de recherche propre de la théorie de la régulation, dont on s'est pour l'instant contenté de dériver les enseignements à propos de la question particulière du lien salaire/emploi. Pour ce courant, *la question centrale* n'est autre que les déterminants et les modalités du *changement institutionnel et de la transformation des régularités macroéconomiques*, dans une optique de longue période. Il faut reconnaître que la question est quelque peu transversale par rapport à la majorité des analyses d'inspiration néoclassique qui s'attachent à rechercher les invariances qui régissent surtout les ajustements de courte période. Les deux champs théoriques ne se recouvrent pas, ce qui explique la difficulté d'une comparaison rigoureuse, mais aussi les incompréhensions réciproques. Les questions

posées n'étant pas les mêmes, les outils et les conclusions diffèrent, sans même mentionner des « visions » contrastées de ce qu'est une économie.

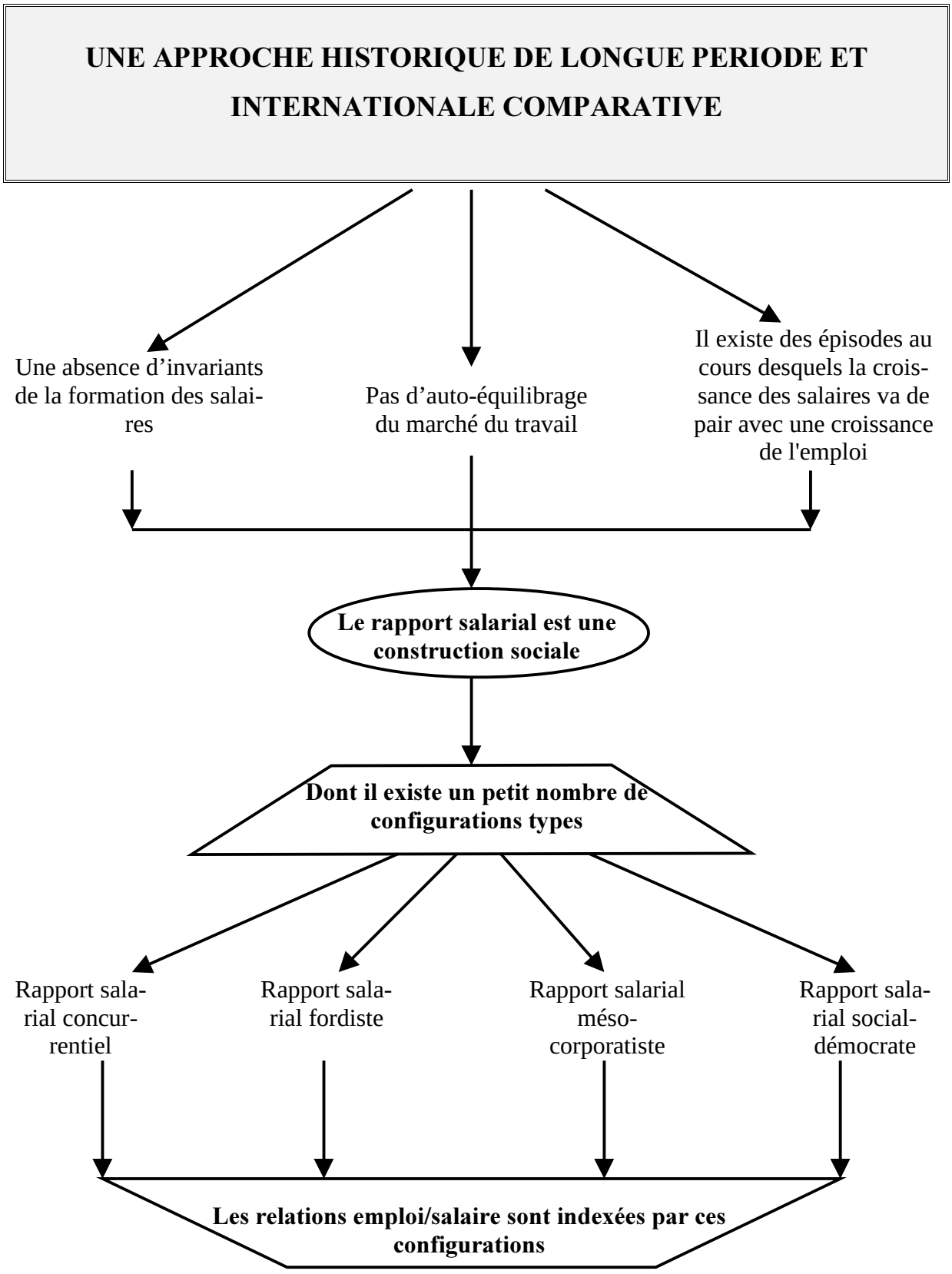
Les théoriciens ignorent l'histoire (et la géographie) à leurs risques et périls

Lorsque l'on resitue la question du lien salaire/emploi par rapport à l'histoire du capitalisme américain (Aglietta 1976) ou français (CEPREMAP-CORDES 1977) considérée sur un siècle ou deux, il est difficile de maintenir l'hypothèse centrale qu'adoptent la plupart des théories économiques (Figure 7).

- *L'invariance* de la formation des salaires et des déterminants de l'emploi s'avère tout à fait *problématique* sur cet horizon long. Analyses institutionnelles, juridiques, sociales, statistiques puis économétriques font apparaître des raisons convergentes de changements majeurs, qui apparaissent d'autant plus évidents que l'on allonge la période d'analyse. Si à l'échelle d'une décennie, il est légitime de postuler une invariance ou tout au moins une évolution lente du rapport salarial, tel n'est plus le cas sur un demi-siècle, période qui voit très généralement émerger un mode de régulation puis se développer une crise majeure qui le remet en cause.

- De la même façon, il est extrêmement difficile de soutenir *l'hypothèse d'une quasi permanence du plein-emploi* qui ne serait perturbée que par quelques événements accidentels. Tant l'économie américaine que française ont connu des périodes de chômage important avant la première guerre mondiale, à l'époque même de la régulation concurrentielle. L'entre-deux-guerres montre à l'évidence que même une flexibilité importante du salaire nomimal ne suffit pas à assurer le plein emploi, qui dépend en fait de la cohérence du régime d'accumulation (Boyer, Mistral 1978). Quant à la période postérieure à 1973, la montée puis la persistance du chômage dans nombre de pays européens jusqu'à la fin des années quatre-vingt-dix, soumettent à dure épreuve l'hypothèse de simples frictions introduites par les conventions collectives et le droit du travail, comme explication satisfaisante de telles trajectoires.

FIGURE 7 : LES APPROCHES DE LA REGULATION : ORIGINE ET QUESTIONS DE BASE



- La théorie de la régulation s'est d'abord illustrée en montrant la logique sous-jacente à la période de *forte croissance des trente glorieuses*. A cette époque, les conflits portant sur le salaire pouvaient se résoudre par une accélération de la croissance, la création d'emploi, sans détérioration des profits…ce qui suggère une élasticité apparente de l'emploi par rapport au salaire (légèrement) positive. Comme cette période a duré entre vingt et trente ans, il est difficile de considérer que c'était une simple exception par rapport à la règle générale qui veut que l'emploi décroisse lorsque le salaire augmente. La théorie de la régulation a pris très au sérieux l'objectif de rendre compte *simultanément*, *dans le même cadre d'analyse,* des configurations observées au XIXe siècle, entre les deux guerres, lors des trente glorieuses…puis les vingt douloureuses qui ont succédé.

- Il est abusif de parler de taux de chômage naturel, dans la mesure où tant le rapport salarial que les institutions gouvernant les ajustements d'emploi et de salaire sont des *constructions sociales*. Les préférences et les possibilités techniques ne s'expriment jamais directement dans les valeurs fondamentales d'équilibre puisqu'elles ont *un intermédiaire nécessaire dans les institutions* qui gouvernent la coordination des salariés et des entreprises, et des entreprises entre-elles. Or ces problèmes de coordination n'ont en général pas de solution optimale et les solutions trouvées, bien qu'inégalement efficaces d'un strict point de vue économique, ont de fortes raisons persister longtemps après les épisodes très particuliers qui leur ont donné naissance (North 1990 ; Boyer, Orléan 1991 ; 1994).

- Ainsi, *toute régularité macroéconomique doit être resituée dans l'histoire*. Au XIXe siècle, un rapport salarial concurrentiel manifestait un certain nombre des propriétés que postule la théorie néoclassique, telles que l'atomicité des négociations salariales, leur décentralisation, la réactivité de l'emploi ou du salaire au cycle industriel…etc. Un siècle plus tard, ces hypothèses ne sont plus justifiées, de sorte que la théorie doit être modifiée en conséquence. Elle doit encore être ajustée et amendée lorsque l'internationalisation et la finance affectent en profondeur les modes de régulation nationaux. *La théorie de la régulation accepte de naître locale et de n'être que locale*, tant qu'un processus ordonné d'études historiques et de comparaisons internationales n'a pas livré de *résultats suffisamment généraux*…mais toujours provisoires.

- Enfin, la pratique de *comparaisons internationales systématiques* constitue une seconde méthode de généralisation et de construction de la théorie. Là où le théoricien ne voit que des imperfections ou des irrationalités par rapport à un modèle canonique réputé universel, parce que rationnel et logique, le régulationniste cherche à diagnostiquer des configurations différentes dotées d'une certaine cohérence et viabilité à l'échelle de plusieurs décennies. De fait, ces configurations ont pu être isolées à la suite de différentes comparaisons, mobilisant les outils de l'économie institutionnelle, l'analyse statistique la plus simple comme les études économétriques (Boyer (éd.) 1986 ; 1990b ; 1993b ; 1993c ; Boyer, Dore (Eds) 1995). Les recherches les plus récentes ont montré *la persistance de ces différences* alors même que l'interdépendance des économies nationales s'accroît et que le phénomène de globalisation est réputé apporter une homogénéité croissante des styles de gestion de l'emploi et des salaires (Boyer, Juillard 1998).

Dans ces conditions, les enseignements tirés des estimations économétriques à partir du modèle de base et de son extension à une économie concurrencée se trouvent confortés par toute une série d'arguments théoriques empruntés à l'économie institutionnelle.

Quatre formes du rapport salarial, autant de relations croisées salaire/emploi

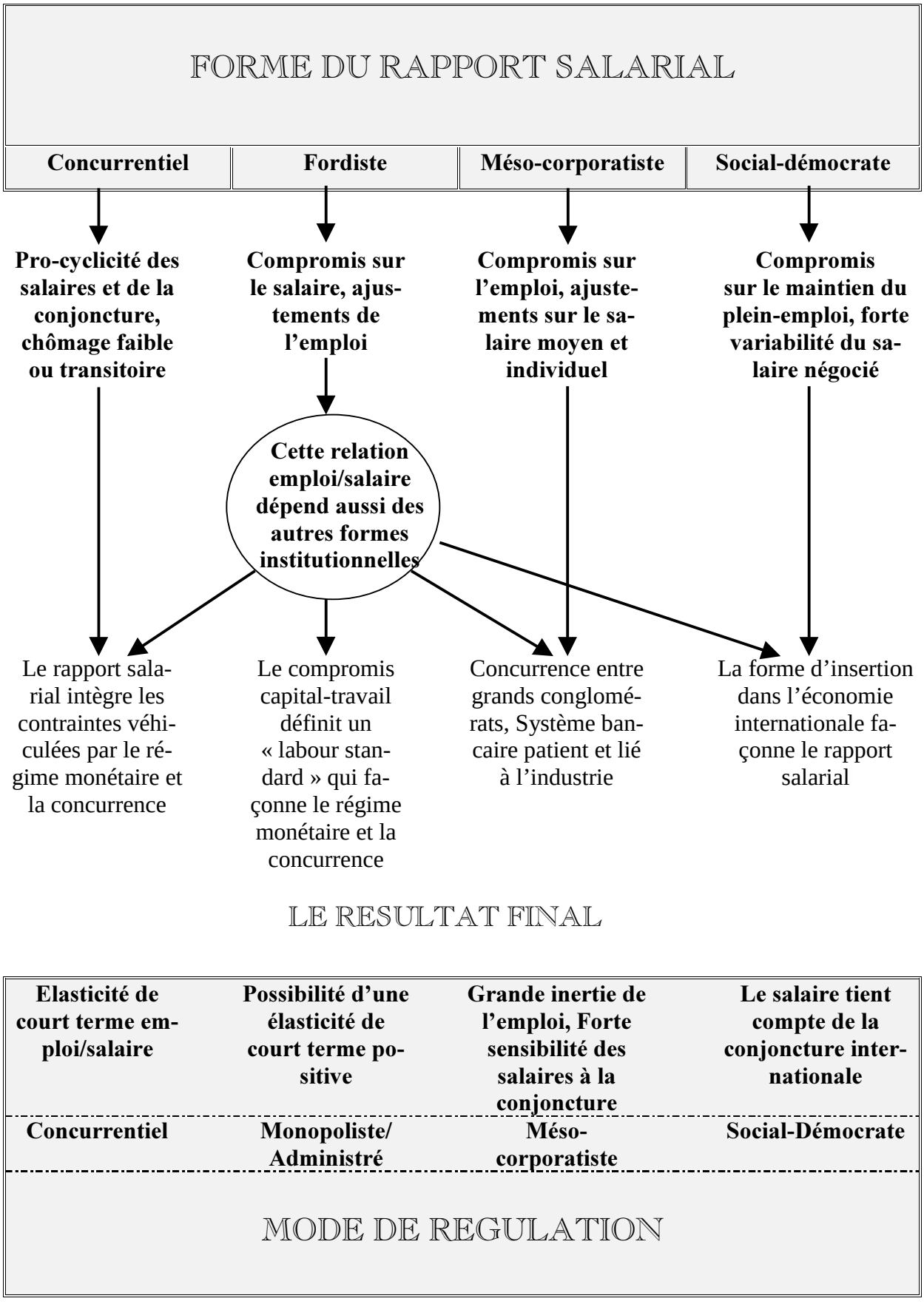
La théorie de la régulation est fréquemment louée pour ses fresques historiques et ses descriptions institutionnelles…et simultanément blâmée pour confondre description et théorie. Toute théorie ne doit-elle pas être générale et universelle ? La présente revue de littérature apporte une réponse différente. *Non*, il n'existe *pas une infinité de configurations* du rapport salarial,…et donc les régulationnistes ne sont pas partis à la recherche d'une carte à l'échelle un pour un. *Non*, on ne peut réduire l'ensemble de ces configurations à *un modèle canonique* dont les autres ne seraient que des variantes mineures. *Oui, à l'idéal de parcimonie* qui consiste à expliquer le maximum de phénomènes avec le minimum d'hypothèses…mais attention on ne peut tout expliquer avec presque rien, comme en donne parfois l'impression le théorie néoclassique. D'ailleurs, les avancées les plus récentes de l'économie du travail comme de la croissance ont fort heureusement proposé des hypothèses ad hoc en l'un ou l'autre des sens de ce terme : hypothèse non dérivée du cadre axiomatique général et/ou hypothèse qui convient à la solution du problème posé (Amable, Boyer, Lordon 1995).

De façon plus précise, les recherches portant sur les pays de vieille industrialisation ont fait ressortir quatre formes du rapport salarial, aux propriétés contrastées en terme de relations salaire/emploi (Figure 8).

- *Un rapport salarial concurrentiel* a longtemps caractérisé les économies capitalistes et marque encore le processus d'industrialisation de certains pays émergents. En termes conceptuels, ce rapport salarial intègre les contraintes véhiculées par le régime monétaire et les formes de la concurrence. Il se traduit par une *évolution pro-cyclique* du salaire nominal et de la conjoncture, en étroite relation avec l'évolution monétaire qui est tout à la fois internationale et nationale. Mais comme le salaire nominal est plus inerte que le niveau général des prix, le salaire réel connaît une évolution généralement anti-cyclique. En conséquence, on enregistre une élasticité *apparente de court terme entre emploi et salaire négative*, mais elle traduit plus la sensibilité du salaire à la conjoncture qu'elle ne correspond à une substituabilité technologique, peu probable du fait des techniques généralement utilisées tant dans le secteur industriel moderne que plus traditionnel. Cette dernière remarque souligne *la double causalité* à l'œuvre. D'un côté l'état du marché du travail, mesuré par exemple par la croissance de l'emploi, influe sur les salaires. D'un autre côté, l'évolution du salaire induit à moyen-long terme celle de l'emploi. Dans la régulation concurrentielle, la première relation apparaît beaucoup plus présente que la seconde.

- Le *rapport salarial fordiste* est le résultat de près d'un siècle de conflits politiques, crises économiques et financières et transformations institutionnelles. Sur la période de l'après seconde guerre mondiale, il correspond à un compromis sur l'institutionnalisation du salaire et une répercussion des aléas sur la gestion des horaires et/ou de l'emploi. En terme théorique, le compromis capital-travail fordiste définit l'équivalent d'un *étalon travail*, par rapport auquel le régime monétaire et la concurrence ont à s'adapter, soit un renversement de causalité complet par rapport à la régulation concurrentielle (Boyer 1993a). Lorsque l'économie est peu ouverte, et en tout état de cause faiblement concurrencée, la régulation monopoliste se manifeste par une *pro-cyclicité du salaire et de l'emploi*, certes modérée mais significativement différente par rapport à la régulation concurrentielle. Cette configuration ne tient pas aux seules caractéristiques du rapport salarial mais à l'ensemble de l'architecture institutionnelle, ce qui explique la possibilité d'un *changement de signe* de

FIGURE 8 : QUATRE FORMES DU RAPPORT SALARIAL, AUTANT DE RELATIONS CROISEES EMPLOI/SALAIRE



l'élasticité salaire/emploi sans nécessairement une altération considérable du rapport salarial lui-même. La prolongation du chômage peut néanmoins induire une telle transformation, qui rétroagit sur l'élasticité en question…après une période d'une ou deux décennies.

- Le *rapport salarial méso-corporatiste* correspond à un tout autre compromis capital-travail : les entreprises acceptent de maintenir *la plus grande stabilité de l'emploi* possible, mais postes de travail, horaires, salaires et primes doivent alors s'ajuster en réaction aux aléas. L'élasticité de court terme de l'emploi par rapport au salaire est donc nulle ou extrêmement faible (Boyer, Juillard 1997 ; 1998), non pour des raisons de techniques productives qui sont sensiblement les mêmes que celles qui soutiennent le rapport salarial fordiste, mais comme expression d'une configuration bien particulière du rapport salarial. Seconde différence par rapport au fordisme, les salaires s'ajustent beaucoup plus à l'état du marché et aux situations financières des firmes, mais les tensions sur le marché du travail ou une concertation explicite lors de l'augmentation annuelle des salaires (le shunto au Japon) synchronisent l'évolution de la rémunération salariale selon les entreprises, les secteurs et les qualifications. On enregistre donc *une élasticité emploi/salaire positive* et significative… mais différente de celle qu'engendre le régime de croissance fordiste. Cette configuration n'est pas une aberration par rapport à un marché concurrentiel pur ou même à une logique fordiste typique, puisqu'elle a permis au Japon un processus extrêmement dynamique de rattrapage et de croissance, qui n'aurait probablement pas été aussi stable en l'absence de ce rapport salarial méso-corporatiste (Boyer 1992).

- *Le rapport salarial social-démocrate* se caractérise par la négociation entre deux partenaires sociaux forts et bien organisés et qui peuvent intégrer les conséquences macroéconomiques de leurs décisions, car ils négocient au niveau centralisé sur la presque totalité des composantes des relations professionnelles et du contrat de travail. Deuxième caractéristique essentielle, le régime de croissance est gouverné par la compétitivité des exportations, de sorte que les partenaires sociaux intègrent en permanence cet impératif. Idéalement les salaires se forment en conformité avec les tendances des prix mondiaux et la productivité du secteur exportateur. Enfin, dans des pays tels que la Suède jusqu'en 1989, le plein-emploi est maintenu grâce à des politique extrêmement active de formation et de requalification de la main-d'œuvre et d'organisation de la mobilité par les pouvoirs publics. On note alors qu'ex-post, *emploi et salaire évoluent de concert à travers le mécanismes de la négociation collective,* elle-même contrainte par la compétitivité internatio-

nale. Tout comme pour le rapport salarial méso-corporatiste, c'est l'emploi qui gouverne la formation du salaire et détermine très largement l'élasticité apparente observée.

A la lumière de ces résultats il est difficile de considérer que ces quatre configurations ne mettent en jeu que des variantes mineures d'un lien salaire/emploi qui serait gouverné par la nature des technologies : elles sont l'expression de procédures de coordination extrêmement différentes qui engendrent des élasticités soit positives, soit négatives, soit à court terme, soit à long terme, et elles mettent en jeu une causalité dominante qui tantôt va du salaire à l'emploi, tantôt de l'emploi au salaire. Ainsi, *point d'invariance ni d'universalité du lien salaire/emploi*.

DES METHODOLOGIES DIFFERENTES, DES CONCLUSIONS CONVERGENTES

Il est temps de donner une présentation plus systématique des principaux résultats que livre la théorie de la régulation, car ils apparaissent à nombre d'observateurs comme déconnectés les uns des autres, voire contradictoires. En fait, le cœur de la problématique vise à *montrer l'impact des institutions et de leurs changements sur la dynamique macroéconomique et d'en tirer les conséquences pour les théories économiques*. Simultanément, la diversité des trajectoires historiques peut se révéler au moyen de comparaisons internationales qui permettent, on l'a vu, d'élargir le champ d'application et la pertinence de la théorie, qui se trouve reformulée. Enfin et surtout on peut développer des modèles à divers niveaux, du plus global au microéconomique, étant entendu qu'un modèle unique ne saurait formaliser l'ensemble des déterminations qui seraient nécessaires pour rendre compte des faits stylisés livrés par les recherches historiques et comparatives (Figure 9).

L'histoire longue : une invariance tout à fait problématique

Ce résultat est d'autant plus essentiel qu'il n'est en rien le résultat d'une hypothèse a priori en faveur du changement des modes de régulation. Bien au contraire, les premiers travaux d'inspiration marxiste ont recherché les invariants et les lois d'évolution des économies capitalistes. Mais l'accent s'est vite déplacé sur la recherche des raisons pour lesquelles les

régimes d'accumulation présentaient *des caractéristiques si différentes* dans l'histoire longue américaine et française. Si l'on restreint l'analyse à l'impact du rapport salarial sur l'emploi et les salaires, cinq enseignements majeurs, dont certains ont déjà été évoqués, se sont dégagés (Figure 9 – partie 1).

- C'est la codification de l'évolution du *salaire nominal* par les conventions collectives qui a favorisé la viabilité de l'accumulation intensive, en assurant une synchronisation de la production et de la consommation de masse aussi bien pour les Etats-Unis (Aglietta 1976 ; Boyer 1989) que pour la France (CEPREMAP-CORDES 1977). Dans les économies modernes, le salaire est une variable principalement institutionnelle et de moins en moins le résultat de phénomènes de marchés purs. *Une institutionnalisation du salaire peut donc avoir des effets favorables* sur la stabilité du mode de croissance. Dans ce régime, faut-il le rappeler, l'impact d'une augmentation exogène du salaire peut avoir des effets favorables, mais modérés, sur l'emploi.

- La régulation concurrentielle du salaire et de l'emploi a effectivement caractérisé le siècle précédent et l'entre-deux-guerres et elle n'est pas sans rappeler l'idéalisation sur laquelle se construit la théorie néoclassique des marchés du travail (Boyer 1978). Pourtant *le plein emploi n'est jamais assuré*, des cycles industriels endogènes se reproduisent de période en période et l'élasticité entre salaire et emploi concerne plus les caractéristiques du cycle concurrentiel qu'elle n'exprime les conséquences de la substituabilité du travail et des équipements au cours du cycle, comme le suppose la théorie des « Real Business Cycles ». Au demeurant, ce que cette problématique interprète comme des chocs exogènes de productivité n'est autre que l'expression normale *d'un cycle économique endogène*, certes perturbé par une série d'aléas.

- Faut-il attribuer aux changements des préférences des agents économiques ou des techniques disponibles, *les transformations du lien salaire/emploi* ? C'est la seule possibilité ouverte pour les théories qui font du marché l'unique institution disponible (et efficace) pour assurer les ajustements économiques. En fait, l'analyse du rapport salarial suggère que les changements observés dans la formation du salaire et les déterminants de l'emploi sont la conséquence des transformations intervenues dans *les procédures de coordination et d'interaction* entre salariés, entreprises, organisations collectives et Etat. A l'échéance d'une ou deux décennies, les changements institutionnels du rapport salarial finissent par

altérer plus ou moins radicalement le fonctionnement des dits « marchés du travail » et le mode de régulation lui-même (Baslé, Mazier, Vidal 1984-1994).

- Réduire ou canaliser la puissance des ajustements de marché n'est pas nécessairement défavorable à *l'efficacité dynamique et aux performances macroéconomiques* (Boyer 1993c). Comme l'avaient déjà suggéré les théoriciens des marchés internes du travail, la stabilisation de la rémunération salariale peut avoir un effet favorable sur l'intégration des salariés mais aussi la dynamique de la productivité grâce à la régularisation de la conjoncture macroéconomique. Mais cette propriété n'est pas destinée à se prolonger *indéfiniment* car le succès même d'une économie, opérant alors en suremploi, génère des processus inflationnistes et des tensions dans le régime monétaire et international qui finissent par *déstabiliser le régime de croissance* correspondant (Bertrand 1983).

- Le lien salaire/emploi dérive-t-il des *caractéristiques productives communes* à la plupart des économies industrialisées ? La théorie de la régulation a souligné combien les contraintes techniques étaient loin de déterminer complètement la forme du rapport salarial et le mode de régulation. La flexibilité technologique ne garantie pas nécessairement la stabilisation macroéconomique et vice versa une flexibilité macroéconomique peut être compatible avec des techniques de production à facteurs complementaires (Boyer, Coriat 1986). D'abord parce que l'innovation organisationnelle et technique dépend tout autant de la configuration du rapport salarial qu'elle ne le façonne, la causalité étant bi-directionnelle. Ensuite et surtout, parce que le *rapport salarial méso-corporatiste*, caractéristique du Japon, montre que le compromis avec les salariés peut porter sur la stabilisation de l'emploi et non pas le salaire. Alors que les ensembles techniques et les productions sont sensiblement identiques à ceux qui sous-tendent *le compromis salarial fordiste*, fondé sur la stabilisation du salaire réel, mais la variabilité des horaires et/ou de l'emploi. De plus, même si l'emploi ne répond pas aux incitations que véhicule le salaire, le salaire lui peut réagir aux déséquilibres apparus entre population active et emploi, ce qui restaure une capacité d'ajustement suffisante à l'économie considérée (Boyer 1992 ; 1995).

Ainsi l'immersion de l'analyse économique dans l'histoire élargit son champ et sa pertinence, renouvelle ses hypothèses de base et permet de mieux cerner l'origine des changements observés lors de certaines périodes critiques, épisodes au cours desquels l'avis de l'économiste est vivement sollicité mais souvent mal assuré. D'autant plus qu'il se réfèrerait à

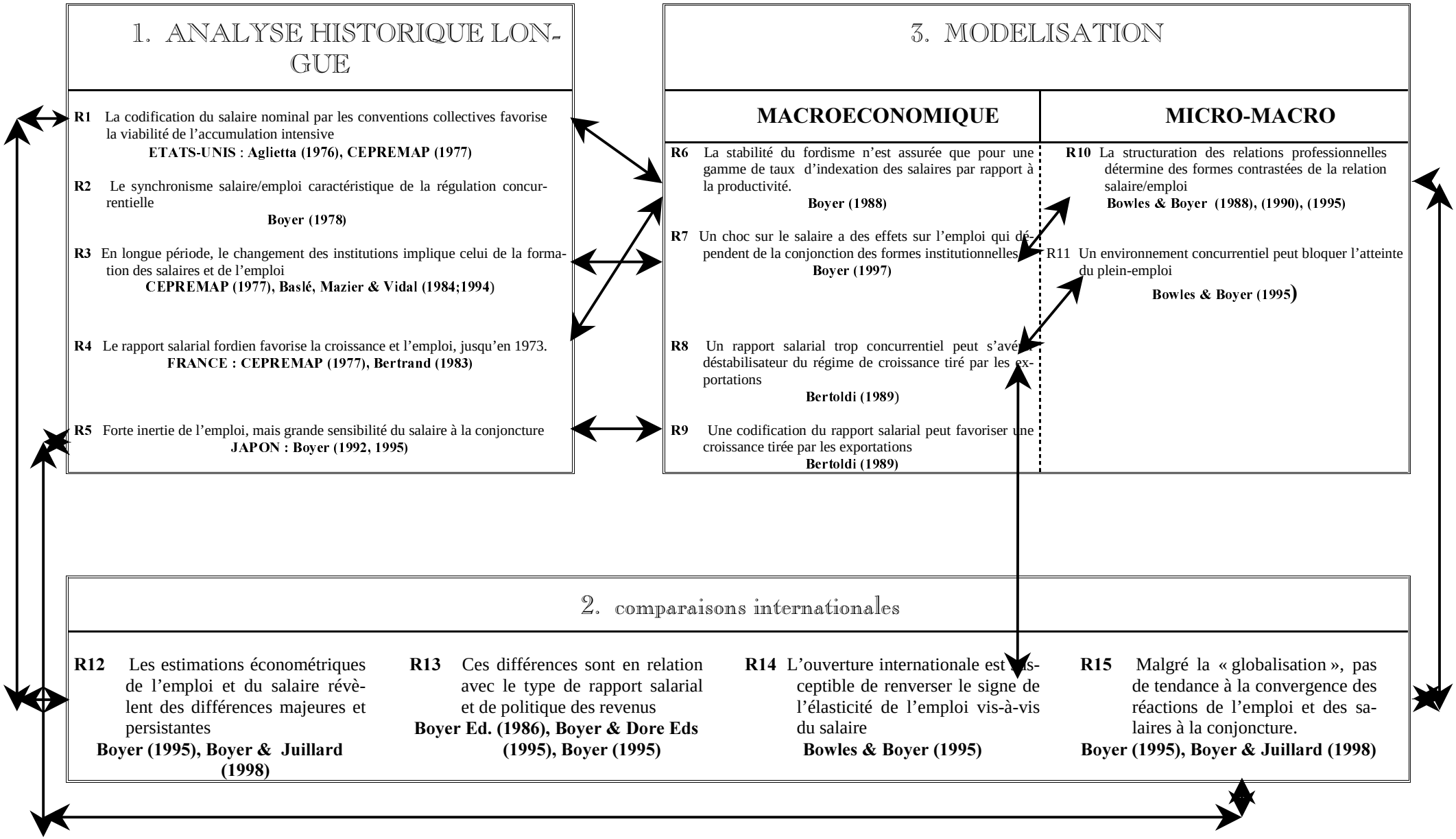
des théories qui postulent l'invariance et l'universalité, car elles sont alors totalement désarçonnées face à ce basculement des causalités et changements de signes des élasticités les mieux assurées. Le lien salaire/emploi ne fait pas exception.

Les comparaisons internationales : des différenciations durables, plus que de simples variantes d'un modèle canonique

Les comparaisons internationales ont la même vertu que les études historiques longues : faire ressortir une variété des configurations du rapport salarial, qui appelle un approfondissement et une généralisation de la théorie. Alors que les premières recherches menées sur les Etats-Unis et la France confirmaient plutôt l'hypothèse d'un rapport salarial fordiste comme caractéristique de la période contemporaine, les comparaisons plus systématiques ont au contraire fait ressortir que cette configuration n'était pas si générale (Figure 9 – partie 2).

- *L'estimation d'équations de salaire moyen* pour les principaux pays de l'OCDE fait apparaître *la configuration fordiste comme assez exceptionnelle*. Elle caractérise effectivement les Etats-Unis et la France, avec une influence marquée des prix à la consommation et un partage des gains de productivité, au demeurant plus difficile à faire apparaître pour l'économie française que pour l'économie américaine. Mais le résultat majeur est sans doute que les formules salariales sont très différentes dans les autres pays (Boyer 1995). Dans les petites économies ouvertes, ce sont les prix internationaux plus que les prix à la consommation qui sont pris en compte dans la formation du salaire nominal, alors que la productivité pertinente est celle du secteur exportateur et non pas celle de l'ensemble de l'économie. Pour le Japon, tant les déséquilibres offres/demandes de travail que le niveau des profits l'année antérieure jouent un rôle important dans la formation du salaire moyen. Ces diverses formules sont loin d'être équivalentes face par exemple à une détérioration identique des termes de l'échange. Le partage des revenus évoluera initialement en faveur des salariés lorsque prévaut une formule fordienne typique, indexant les salaires sur les prix à la consommation et l'anticipation des gains de productivité. C'est une évolution opposée que l'on observe pour les formules salariales sociales démocrates et méso-corporatiste. *La configuration du rapport salarial importe* donc pour la dynamique conjointe du salaire et de l'emploi.

FIGURE 9 : LES RELATIONS EMPLOI/SALAIRE : LA SUCCESSION DES RESULTATS DE LA THEORIE DE LA REGULATION



- Une comparaison internationale de la nature et de l'efficacité relative des *politiques des revenus* complète utilement l'analyse en faisant ressortir deux caractéristiques majeures (Boyer, Dore (eds) 1995). D'une part, *le niveau de centralisation* des négociations salariales joue un rôle propre, dans la mesure où seuls des partenaires sociaux unifiés et bien organisés acceptant la négociation sont en position d'obtenir des résultats supérieurs à ceux que livre une complète décentralisation de la formation des salaires (Crouch 1994). D'autre part, une modération des revenus est d'autant plus vraisemblable que les partenaires sociaux intègrent le fait que la Banque centrale ne changera pas sa politique si les salaires viennent à croître trop vite et détériorer la compétitivité et l'emploi. C'est *la complémentarité du rapport salarial et du régime monétaire* qui est à l'origine de ce succès d'une politique des revenus efficace parce qu'implicite. Cette configuration, fort particulière qui conjugue une force de la négociation collective avec des principes de politique monétaire largement autonome et monétariste, caractérise l'Allemagne qui s'avère fort distincte de la France à cet égard (Streeck 1997). Ainsi, sur la période la plus récente, à savoir les années quatre-vingt-dix, les rémunérations salariales évoluent de concert dans ces deux pays, alors même que l'architecture institutionnelle et les modes de régulation demeurent très différents. C'est un résultat nouveau et intéressant de l'économie institutionnelle : *un résultat macroéconomique sensiblement identique mais des architectures institutionnelles distinctes* (Boyer, Saillard 1995).

- *Le degré d'ouverture aux échanges internationaux et à la finance* est susceptible d'introduire un changement du signe salaire/emploi (Bowles, Boyer 1995). Dès lors on peut considérer que l'existence d'un lien négatif résulte moins de la propriété des techniques de production que du degré d'ouverture de l'économie et de maîtrise des prix par les producteurs nationaux. Dans ces conditions, contrairement à ce que postulent la nouvelle économie classique et beaucoup de modèles d'économie du travail, des revendications salariales ne pénalisent l'emploi que pour autant que les économies soient fortement concurrencées….et que les partenaires sociaux n'incorporent pas cette caractéristiques ou soient incapable d'un faire face efficacement. De plus, la substitution entre équipement et travail est un phénomène de *beaucoup plus long terme* qui concerne le paradigme technologique et le système d'innovation lui-même (Amable, Barré, Boyer 1997 ; Boyer, Didier 1998).

- Pour autant, *la « globalisation »* des échanges, de la production et de la finance *n'entraîne pas nécessairement une convergence du rapport salarial* vers une forme canonique, qui impliquerait une évolution bien particulière des salaires et de l'emploi. Trois séries d'arguments plaident en faveur de cette conclusion apparemment paradoxale. D'abord, il ne faut pas confondre la généralité des mots d'ordre mis en avant par les firmes, les consultants et les gouvernements à propos de la nécessaire flexibilisation du rapport salarial et de la généralisation des mêmes dispositifs (rémunération au mérite, partage des profits, fonds de pension, temps de travail choisi), sous la contrainte de la globalisation avec la réalité des pratiques qui restent extrêmement hétérogènes, y compris au sein de secteurs pourtant extrêmement internationalisés tels l'automobile (Boyer, Freyssenet 1999). Ensuite, lorsqu'on cherche à détecter des changements dans les équations économétriques d'emploi, d'horaires et de salaire, on est surpris de constater que les changements récents *consolideraient plutôt la spécificité de chaque compromis salarial* : peu de changements dans la détermination des salaires pour le rapport salarial fordiste, consolidation de la stabilité de l'emploi au sein du rapport salarial méso-corporatiste (Boyer, Juillard 1998). Enfin et surtout, les aléas véhiculés par l'internationalisation se transmettent à travers *les formes institutionnelles nationales* et non pas à travers un système de marchés purs et interdépendants. Un modèle théorique montre ainsi qu'une même détérioration des termes de l'échange peut d'un côté consolider le pouvoir de négociation de syndicats forts et opérant au niveau centralisé et, d'un autre côté et simultanément, précipiter le déclin de syndicats faibles et décentralisés (Corneo, 1995). Les données empiriques sur le taux de syndicalisation confirment cette diversification des trajectoires nationales en fonction de la configuration institutionnelle initiale (Boyer 1995). De ce fait l'arbitrage salaire/emploi demeure extrêmement différent au sein des diverses économies nationales alors même qu'elles sont de plus en plus interdépendantes.

Ainsi, *à l'ère de la globalisation, les institutions du marché du travail continuent à jouer un rôle déterminant*, y compris dans la nature des relations entre salaire et emploi.

Une famille de modèles complémentaires pour cerner la complexité du rapport salarial et du lien salaire/emploi

C'est la tâche de la modélisation que d'examiner si ces configurations, révélées par l'analyse historique puis les comparaisons internationales, correspondent à des régimes sta-

bles, dérivables d'un modèle suffisamment général qui s'appliquerait à une économie peu ouverte comme concurrencée, dotée d'un rapport salarial concurrentiel ou négocié, ou encore dans laquelle dominerait soit l'innovation de produit soit de procédé, ou une combinaison des deux. Diverses formalisations ont avancé dans cette direction (Figure 9 – partie 3).

- Un *rapport salarial fordiste* assure-t-il automatiquement la stabilité du régime de croissance correspondant ? La modélisation confirme les enseignements de l'histoire : dans l'entre-deux-guerres, l'indexation des salaires sur la productivité est trop faible au point de précipiter une insuffisance structurelle de la demande par rapport au dynamisme de l'accumulation stimulée par de hauts profits. Après 1967 aux Etats-Unis, après 1973 dans les autres pays, une croissance des salaires plus rapide que celle de la productivité a déclenché une crise de rentabilité face à une demande longtemps dynamique (CEPREMAP-CORDES 1977). La modélisation en économie peu concurrencée confirme que, dans la configuration fordiste, la stabilité de la croissance n'est assurée que pour autant que le degré d'indexation du salaire sur la productivité soit *compris entre deux limites*, précisément liées à la prévention des deux crises précédentes (Boyer 1988).

- *La relation salaire/emploi* ne dépend-elle que du rapport salarial ? La modélisation répond par la négative et montre que la viabilité d'une forme institutionnelle ne peut pas être analysée indépendamment de sa *compatibilité ou non avec l'architecture institutionnelle* d'ensemble. Ainsi, la nature des formes de la concurrence, le régime monétaire et financier, et bien sûr l'insertion dans l'économie internationale, contribuent à déterminer la croissance, l'emploi et l'impact d'une augmentation exogène du salaire sur le sentier de croissance correspondant (Bertrand 1983 ; Boyer 1988 ; Bertoldi 1989). Ce résultat est logique dès lors qu'on reconnaît que *le marché n'est pas la seule forme de coordination* des économies modernes – loin s'en faut ! Ainsi les influences réciproques ne transitent pas simplement par les prix relatifs mais aussi par les signaux et les rationnements quantitatifs impliqués par les diverses formes institutionnelles.

- *Un rapport salarial concurrentiel est-il favorable* à la stabilisation du régime de croissance d'une petite économie ouverte *tirée par les exportations* ? La réponse de la plupart des modèles néoclassiques est positive, car la flexibilité des prix relatifs est censée assurer au mieux les ajustements de marché. Pour les formalisations régulationnistes, cette conclusion appelle qualification : au-delà d'un certain seuil défini par rapport aux caracté-

ristiques du secteur exportateur et au régime de productivité, un *rapport salarial excessivement concurrentiel* peut précipiter *l'instabilité* du sentier de croissance. A contrario un compromis régissant le partage de la productivité ou du profit stabilise ce régime (Bertoldi 1989). On retrouve certains des faits stylisés des économies du Sud-Est asiatique telle la Corée (Boyer 1993b) : la stabilité de l'emploi était jusqu'aux années quatre-vingt-dix un facteur favorable aux effets d'apprentissage au dynamisme de la productivité (Seo 1998). A contrario, il n'est pas sûr que les efforts de flexibilisation du rapport salarial soient favorables à l'émergence d'un autre sentier de croissance stable.

- Peut-on montrer analytiquement que *les institutions du marché du travail peuvent radicalement changer les conditions de l'équilibre emploi/salaire* ? Tout comme les avancées les plus récentes de l'économie du travail qui insistent sur les problèmes de coordination (Reynaud 1992 ; Favereau 1993 ; Cahuc, Zylberberg 1996 ; Laurent, Zajdela 1998), certaines formalisations ont effectivement montré le rôle déterminant des interactions entre agents, supposant même invariants leurs préférences et les techniques dont disposent les firmes (Bowles, Boyer 1988 ; 1990 ; 1995). On mesure au passage le caractère discutable de la notion d'agent représentatif (Kirman 1992). En effet, lorsque l'on passe du micro au macro, pour des fonctions objectifs inchangées, respectivement pour les entrepreneurs et les salariés, leurs modalités d'organisation puis d'interaction par le marché ou la négociation déterminent *autant de relations entre l'emploi et le salaire*. La fonction de salaire ainsi obtenue dépend en outre du caractère plus ou moins concurrencé de l'économie correspondante. On montre ainsi analytiquement que le lien salaire/emploi ne peut pas être abstrait des formes d'interaction entre les agents économiques, ce qui rejoint tant une conception keynésienne à la Leijonhufvud que certains aspects de la théorie des conventions. Mais surtout, ce résultat *conforte l'analyse historique* des origines de la crise des années trente et a contrario la stabilité du régime de croissance observée au cours des trente glorieuse (Boyer, Orléan 1991).

- *Le caractère concurrentiel des marchés du travail garantit-il le plein-emploi* ? Dès lors que l'on tient compte de la particularité de la relation salariale et du conflit d'intérêt qu'elle tente de surmonter, il ressort que si les salariés ne sont motivés que par la crainte de perdre leur emploi, alors le plein emploi est hors d'atteinte. C'est ce que suggère une formalisation en terme de salaire d'efficience, dès lors que les interactions sont de type atomistique (Bowles Boyer 1995). Si a contrario, il y a collusion des entrepreneurs, le sa-

laire pourrait en théorie se maintenir constant jusqu'au plein-emploi. Symétriquement, si un syndicat de salariés unique prend en compte les conséquences macroéconomiques de sa stratégie, alors le plein-emploi peut être atteint, y compris pour une petite économie ouverte. Sur ce point encore, divers épisodes historiques et comparaisons internationales viennent confirmer ce résultat qui incite à la prudence par rapport à la croyance, très générale, selon laquelle la concurrence est toujours favorable au plein-emploi. Cet enseignement rejoint celui que livre une étude analytique plus générale des conditions de viabilité des diverses formes de marché (White 1998).

Diversité des méthodes, variété des champs d'analyse, mais relative convergence des conclusions et consolidation des notions de base, et en particulier de l'utilité de la notion de rapport salarial. L'approche de la régulation n'est donc pas une simple description ou prise en compte de l'histoire et/ou de la diversité des modes de régulation nationaux. Elle propose un système articulé de notions et de méthodes (cf. Figure 9 ci-dessus). La faiblesse de la diversité des estimations économétriques du lien salaire/emploi renverrait tout autant au caractère peu substituable à court terme du travail et des équipements qu'à *la différenciation des institutions* qui régissent le rapport salarial et le fonctionnement du « marché du travail ». De même, le fait que tout régime d'accumulation vienne buter sur des limites, endogènes et/ou exogènes, explique par exemple le changement de signe de l'élasticité de l'emploi par rapport au salaire, sous l'impact de l'internationalisation et du durcissement de la concurrence. Enfin, il ne faut pas oublier le rôle du changement technique, qui dérive lui-même de l'architecture institutionnelle, dans l'évolution conjointe du salaire et de l'emploi à long terme.

CONCLUSION

Parmi les diverses interprétations en concurrence, quelles sont les forces et les faiblesses de la théorie de la régulation ? Telle est la question par rapport à laquelle on se propose de récapituler les principaux résultats de cette revue de littérature.

L'approche institutionnaliste et historique permet de réconcilier les enseignements contradictoires de l'économétrie

L'intérêt de la théorie de la régulation est d'avoir accumulé des résultats empiriques qui permettent de comprendre pourquoi le lien salaire/emploi est si difficile à mettre en évidence. A ne considérer que la substituabilité technique en réponse au signaux des prix relatifs transmis par les marchés, on oublie que les procédures de coordination, à l'œuvre dans la gestion du rapport salarial, sont susceptibles d'impliquer une élasticité tantôt négative si l'économie est fortement concurrencée, tantôt positive pour une régime de croissance fordien pour une économie peu contrainte par l'environnement international. *Il est autant de relations salaire/emploi que de configurations du rapport salarial et d'architectures institutionnelles*. Voilà pourquoi les estimations économétriques sont si difficiles et diverses quant à leurs résultats.

La théorie de la régulation prend pour point de départ les configurations du rapport salarial réellement existantes

A l'origine, ce courant de recherche a mis à l'épreuve certains concepts clés de la théorie marxiste, complétant par exemple la notion de rapport social par celle de forme institutionnelle, la notion de schéma d'accumulation par les deux concepts de régime d'accumulation et mode de régulation. Cette transformation conceptuelle dérive de la prise en compte de l'écart entre les prévisions de la théorie et les observations de type institutionnel, statistique, économétrique. Depuis lors une large part des avancées de la théorie tient à la recherche de formalisations dont *les hypothèses de base sont compatibles avec l'observation des institutions* qui caractérisent effectivement les économies modernes. Même si la démarche scientifique vise à dégager les résultats les plus généraux possibles, la théorie économique ne peut s'affranchir de la diversité des modes de régulation qui opèrent tant dans l'histoire qu'à l'échelle des nations. Dès lors, il est abusif d'extraire certaines propriétés d'une économie pour les prêter à une autre, dès lors qu'elles ne sont pas régies par les mêmes processus d'ajustement. De ce fait, les relations salaire/emploi sont indexées par la configuration institutionnelle en vigueur et il est extrêmement difficile, voire erroné, de rechercher une élasticité canonique qui devrait transcender les divers régimes économiques. *Mieux vaut une théorie locale mais à peu près exacte qu'une théorie générale presque toujours fausse !*

Renversement des causalités entre salaire et emploi, changement de signe de l'élasticité : un défi théorique

L'observation des cinquante dernières années pose *un défi théorique* à l'économiste. Comment se fait-il que l'on soit passé *d'un quasi plein-emploi à un chômage durable*…alors même que les réformes des « marchés du travail » ont plutôt favorisé leur flexibilisation ? Comment expliquer que certaines explosions salariales aient finalement été favorables à l'emploi – tout au moins à un horizon de moyen terme – alors que la théorie néoclassique de la demande de travail répond imperturbablement que l'impact est nécessairement négatif ? Pourquoi le thème de l'excès du salaire comme origine des piètres performances européennes en matière d'emploi n'est-il réapparu qu'au cours des quinze dernières années alors qu'il était déjà présent entre les deux guerres, bien que pas nécessairement pertinent ?

Les recherches régulationnistes apportent des éléments de réponse à ce paradoxe. C'est le succès même des régimes de croissance fordistes qui conduit à une lente transformation de leur régime financier, de leur insertion internationale et des formes de la concurrence, et fait basculer le régime de croissance. Dès lors, *la plupart des multiplicateurs ou des élasticités peuvent changer de valeurs, voire de signes*, comme c'est le cas pour la relation salaire/emploi. Mais même dans les années quatre-vingt-dix, l'élasticité correspondante demeure *relativement faible* parce que les effets de compétitivité ne dominent pas complètement la boucle fordienne interne et qu'à court-moyen terme, les techniques de production sont très largement complémentaires. Les estimations économétriques tirées des recherches régulationnistes confirment, et en un sens expliquent les raisons des résultats mitigés obtenus par le plus grand nombre des estimations disponibles, tant au niveau micro que macroéconomique. *Il ne faut donc pas rechercher dans la technique des propriétés qui se trouvent dans les caractéristiques proprement économiques du mode de régulation.*

Les recommandations de politique économique : Au travail… et prudence !

Pour autant, connaît-on tout ce qu'il serait souhaitable de comprendre pour orienter les politiques économiques de lutte contre le chômage ? Rien n'est moins sûr, car de nombreux sentiers de recherche s'ouvrent aux approches de la régulation au premier rang desquels : la prospective des transformations du rapport salarial, qui est au centre des recherches actuelles.

La difficulté principale tient moins à l'invention par le théoricien de nouvelles formes, qu'à l'analyse des déterminants du succès, ou au contraire de l'échec, des multiples innovations intervenues depuis une vingtaine d'années, reflet de stratégies largement ouvertes et contradictoires. En ce sens, comme l'affirmait Joan Robinson, *la théorie est toujours en retard d'un régime de croissance*. Les régulationnistes ne font pas exception…mais ils ont conscience de ce décalage qu'ils tentent, désespérément, de réduire.

En matière de politique économique, ces résultats incitent à modérer l'ardeur de ceux des économistes qui voient dans la *réduction du coût du travail* la voie royale de la résorption du chômage. Une certaine prudence devrait s'imposer en la matière, avant que de nouvelles estimations économétriques, études de cas et évaluations de précédentes expériences ne montrent de façon convaincante l'existence d'un lien fortement négatif entre salaire et emploi. Ce n'est en rien une évidence, encore moins une loi.

BIBLIOGRAPHIE

Aglietta Michel (1976), *Régulation et Crises du Capitalisme*, Paris, Calmann-Lévy, 2ème Edition [1982], Nouvelle Edition Odile Jacob, Paris, (1997).

Aglietta Michel, Orlean André et Oudiz Gilles (1980), « Contraintes de change et régulations macroéconomiques nationales », *Recherches Economiques de Louvain*, vol. 46, n° 3, Septembre, p. 175-206.

Amable Bruno, Barré Rémi, Boyer Robert (1997), *Les systèmes d'innovation à l'ère de la globalisation*, Ost-Economica, Paris.

Amable Bruno, Boyer Robert, Lordon Frédéric (1995), « L'ad hoc en économie : la paille et la poutre », dans D'Autume Antoine, Cartelier Jean (Eds), *L'Economie devient-elle une science dure ?*, Economica, Paris, p. 267-290.

Aoki, Masahiko (1996), "Towards a Comparative Institutional Analysis : Motivations and Some Tentative General Insights", Mimeograph for *the Annual Meeting of The Japan Association of Economics and Econometrics*, Tokyo, September 23.

Artus Patrick, Bismut Claude (1980), « Substitution et coût des facteurs : un lien existe-t-il ? », *Economie et Statistique*, n° 127, p. 101-114.

Artus Patrick, Cohen Daniel (1998), « Le partage de la Valeur Ajoutée », Conseil d'Analyse Economique, n° 2, La Documentation Française, Paris.

Artus Patrick, Muet Pierre-Alain (1986), *Investissement et emploi*, Economica, Paris.

Assouline M., Epaulard A. (1991), Silene. La maquette du modèle HERMES-France, Document de travail ERASME, Ecole Centrale, Paris.

Baslé Maurice, Mazier Jacques, Vidal Jean-François (1984), *Quand les Crise durent….*, Economica, Paris. Seconde Edition [1994].

Bazen M.,.Martin J.-P. (1991), « L'incidence du salaire minimum sur les gains et l'emploi en France », *Revue Economique de l'OCDE,* n° 16, p. 199-221.

Becker Garry (1996), Pourquoi le chômage est-il si élevé en Europe, *Le Monde*, 14 Mai.

Benassy Jean-Pascal (1984), *Macroéconomie et théorie du déséquilibre*, Dunod, Paris.

Benhayoun G. (1994), « The impact of minimum wage on youth employment in France revisited : a note on the robustness of the relationship », *International Journal of Manpower*, n° 15, p. 82-85.

Bertoldi Moreno (1989), « The Growth of Taiwanese Economy : 1949-1989. Success and Open Problems of a Model of Growth », *Review of Currency Law and International Economics*, Vol. XXXIX, n° 2, p. 245-288.

Bertrand Hugues (1978), « Une nouvelle approche de la croissance française de l'après-guerre: l'analyse en sections productives », *Statistiques et Etudes Financières*, série Orange, n° 35.

Bertrand Hugues (1983), « Accumulation, régulation, crise : un modèle sectionnel théorique et appliqué », *Revue Economique*, Vol. 34, n° 6, Mars.

Bowles Samuel, Boyer Robert (1988), « Labor Discipline and Aggregate Demand : A Macroeconomic Model. », *American Economic Review* , Vol 78, n° 2, May, p. 395-400

Bowles Samuel, Boyer Robert (1990), « A Wage-led Employment Regime : Income Distribution, Labour Discipline, and Aggregate Demand in Welfare Capitalism », S.A. Marglin & J. Schor Eds, *The Golden Age of Capitalism***,** Clarendon Press, Oxford, p. 187-217.

Bowles Samuel, Boyer Robert (1995), « Wages, aggregate demand, and employment in an open economy:an empirical investigation », in Gerald A. EPSTEIN and Herbert M. GINTIS (Eds), *Macroeconomic Policy after the Conservative Era*», Cambridge University Press, Cambridge MA, p. 143-171.

Boyer Robert (1978), « Les salaires en longue période », *Economie et Statistique*, n° 103, Septembre, pp. 27-57.

Boyer Robert (1989), « Wage Labor Nexus, Technology and Long Run Dynamics : An Interpretation and Preliminary Tests for US », M. Di Matteo, R.M. Goodwin, A. Vercelli Eds, *Lecture Notes in Economics and Mathematical Systems* n° 321 **:** *Technological and Social Factors in Long Term Fluctuations*, Springer Verlag, Berlin, p. 46-65.

Boyer Robert (1990a), « Labour Market Flexibility and Decentralisation as Barriers to High Employment? » Notes on Employer Collusion, Centralised Wage Bargaining and Aggregate Employment », R. Brunetta And C. Dell'aringa Eds *Labour Relations and Economic Performance*, MacMillan, Londres, p. 325-353.

Boyer Robert (1990b), « Le bout du tunnel ? Stratégies conservatrices et nouveau régime d'accumulation », *Economies et Sociétés*, Série Théorie de la Régulation, R, n° 5, Décembre, pp. 5-66.

Boyer Robert (1992), « Rapport salarial et régime d'accumulation au Japon : émergence, originalités et prospective - Premiers jalons », *Mondes en Développement*, Tome 20, n° 79/80, p. 1-30.

Boyer Robert (1993a), « D'une série de "National Labour Standards" à un "European Monetary Stardard" ?, *Recherches Economiques de Louvain*, Vol. 59, n° 1-2, p.119-153.

Boyer Robert (1993b), « Labour Institutions and Economic Growth : a Survey and a "Regulationnist" Approach, *Labour*, Vol. 7, n° 1, Spring, p.25-72.

Boyer Robert (1993c), « The Economics of Job Protection and Emerging New Capital-Labor Relations, C.H. Buechtemann Ed. *Employment Security and Labor Market Behavior*, Cornell University Press, Ithaca, p.69-125.

Boyer Robert (1995), « Capital-labour relations in OECD countries : from the Fordist Golden Age to contrasted national trajectories », in Juliet SCHOR, Jong-l YOU Eds, « *Capital, The State and Labour : A Global Perspective »*, Edward Elgard, Aldershot, UK, United Nations University Press, p.18-69.

Boyer Robert (1995), « The Future of Unions : Is the Anglo-Saxon Model A Fatality, or Will Contrasting National Trajectories Persist ? », *British Journal of Industrial Relations*, 33:4, December , pp. 545-556.

Boyer Robert (1997), « Why Does Employment Differ in the Course of Time and Across Nations? An Institutional Answer in the Light of the « Régulation » Theory », *Metroeconomica*, 48:1, p. 1-35.

Boyer Robert (1998), The Changing Status of Industrial Relations in a More Independent World : An interpretation and Agenda for further Research, in Ton Wilthagen Ed. *Advancing Theory in Labour Law and Industrial Relations in a Global Context*, North-Holland, Amsterdam, p. 35-65.

Boyer Robert , Petit Pascal (1981), « Progrès technique, croissance et emploi : Un modèle d'inspiration kaldorienne pour six industries européennes », *Revue Economique*, Vol. 32, n° 6, Novembre, p. 1113-1153.

Boyer Robert Eds (1986), *La Flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris.

Boyer Robert, Coriat Benjamin (1986), « De la flexibilité technique à la stabilisation macroéconomique : un essai d'analyse », dans P. Cohendet Et P. Llerena Eds *Flexibilité, Information et Décision*, Economica, Paris.

Boyer Robert, Dore Ronald Eds (1995) *La politique des revenus en Europe*, La Découverte, Paris.

Boyer Robert, Juillard Michel (1995a), « Has the Japanese Wage Labor Nexus Reached its Limits ? », Mimeograph CEPREMAP, August, to Appear in Boyer Robert, Yamada Toshio Eds « *The Japanese Capitalism and the contemporary crisis : A regulationist interpretation* », Fujiwara Shoten, Tokyo, 1999.

Boyer Robert, Juillard Michel (1995b), « Les Etats-Unis : Adieu au fordisme ! » dans R. Boyer, Y. Saillard Eds, *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, p. 378-388.

Boyer Robert, Juillard Michel (1997), « Le rapport salarial japonais a-t-il atteint ses limites ? *Revue Economique*, Vol 48, n° 3, Mai, p.1-9.

Boyer Robert, Juillard Michel (1998), « Y-a-t-il convergence dans le mode d' ajustement des marches du travail dans les differents pays ? », Mimeograph CEPREMAP, Communication au Colloque "*Globalisation et Politiques Economiques : les marges de manoeuvre"*, Pau 25-26 Juin 1998.

Boyer Robert, Mistral Jacques (1978), *Accumulation, Inflation, Crises*, Presses Universitaires de France, Paris, seconde édition 1983.

Boyer Robert, Orlean André (1991), « Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoires. D'Henry Ford au fordisme », *Revue Economique*, Vol. 42, n° 2, Mars, p. 233-272.

Boyer Robert, Orléan André (1994), « Persistance et changement des conventions. Deux modèles simples et quelques illustrations », dans Orléan André (éd.), *Analyse économique des conventions*, Presses Universitaires de France, Paris, Chap. 9, p. 219-248.

Boyer Robert, Petit Pascal (1991), « Technical Change, Cumulative Causation and Growth. Accounting for the Contemporary productivity puzzle with some post Keynesian theories », in *Technology and Productivity*, OCDE, Paris, p. 47-67.

Boyer Robert, Ralle Pierre (1986), « Croissances nationales et contrainte extérieure avant et après 1973 », *Economies et Sociétés. Cahiers de l'I.S.M.E.A,* série P29, Tome XX, n° 1, Janvier, pp. 117-144.

Boyer Robert, Saillard Yves (Eds) (1995), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.

Boyer, R. and Didier, M. (1998), " Innovation et croissance : Relancer une dynamique de croissance durable par l'innovation », *Conseil d'Analyse Economique*, 9, Septembre La Documentation française, Paris.

Boyer, Robert, Freyssenet Michel (1999), *Le Monde qui va changer la machine*, à paraître.

Bresson G., Kramarz Francis, Sevestre P. (1992) « Heterogenous Labor and the Dynamics of aggregate Labor Demand ; Some Estimations using Panel Data », *Empirical Economics*, 17, p. 153-168.

Bretel B. Brunel B., Di Carlo L., Epaulard A. (1993), Le lien entre coût relatif capital/travail et l'emploi, Document de travail n° 93-7, Direction de la Prévision, Paris.

Cahuc Pierre, Zylberberg André (1996), *Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, Balises, De Boeck & Larcier, Bruxelles.

CEPREMAP-CORDES (1977) (Benassy J.P., Boyer R., Gelpi R.M., Lipietz A., Mistral J., Munoz J., Ominami C.) Approches de l'inflation : l'exemple français, Convention de recherche n° 22/1976, Décembre.

Corneo Giacomo (1995) "Social custom, management opposition and trade union membership", *European Economic Review*, 39, p. 275-292.

Crouch Colin (1994), " Incomes Policies, Institutions and Markets : an overview of recent developments ", dans Dore Ronald, Boyer Robert, Mars Zoe (eds), *The return to Incomes Policy*, Pinter Publishers, London.

Dolado J., Kramarz Francis, Machin S., Manning A., Margolis D., Teulings C. (1996), « The economic impact of minimum wages in Europe », *Economic Policy*, Octobre, p. 319-370.

Dormont Brigitte (1983), « Substitution et coûts des facteurs : une approche en termes de modèle à erreur sur les variables », *Annales de l'INSEE*, n° 50, p. 73-92.

Dormont Brigitte (1986), « Les ajustements de l'emploi dans la crise en France et en RFA », *Revue d'Economie Politique*, n° 3, p. 257-280.

Dormont Brigitte (1997), « L'influence du coût salarial sur la demande de travail », *Economie et Statistique*, n° 301-302, p. 95 à 109.

Drèze Jacques H., Malinvaud Edmond & Alii. (1994), « Croissance et emploi : l'ambition d'une initiative européenne », *Revue de l'OFCE*, 49, p. 247-288.

Duménil Gérard, Lévy Dominique (1996), *The American Economy and the Profit Rate*, Edward Elgar, London.

Dunlop J.T. (1957), *The Secular Outlook : Wages and Prices*, Institute of Industrial Relations, University of California, Berkeley.

Erhel C., Gautié Jérôme et Gazier Bernard (1998), « Qu'a-t-on appris sur le lien salaire-emploi grâce aux débats sur les politiques d'emploi ? », Cahiers d'économie politique, à paraître.

Favereau Olivier (1985), « L'incertain dans la révolution keynésienne : l'hypothèse Wittgenstein », *Cahiers de l'ISMEA*, *Economie et société*, n° 3.

Favereau Olivier (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue Economique*, n° 2, Mars, p.273-328.

Favereau Olivier (1993), "Suggestions pour reconstruire la théorie des salaires sur une théorie des règles", Ronéotypé, Université ParisX-Nanterre.

Favereau Olivier (1998), « La relation salarie-emploi dans la théorie des conventions », Cahiers d'économie politique, à paraître.

Gatti Donatella (1995), « Internationalisation et modification du régime dynamique », *mémoire de DEA*, E.H.E.S.S., Paris.

Girardot D., Jondeau E. (1990), « La substitution entre capital et travail : une évaluation sur données d'entreprises », *Economie et Satistique*, n° 237-238, p. 135-142.

Hairault Jean-Olivier (1998), « Salaire et emploi dans la théorie des cycles réels », Cahiers d'économie politique, à paraître.

Hamermesh Daniel S. (1993), *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton NJ.

Hartog J. and Theeuwes J. (Eds) (1993), *Labour Market Contracts and Institutions : A Cross-National Comparison*, North-Holland, Amsterdam.

Hildenbrand Werner (1992), « Market Demand theory and Empirical Evidence », Discussion Paper Universität Bonn, n° A-359, January.

INSEE-BdF-DP (1993), Présentation des propriétés des principaux modèles macroéconomiques du secteur public, Document de travail n° G- 93.13.

Keynes John-Maynard (1936) « *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* », Traduction française, 1966, Petite Bibliothèque, Payot, Paris.

Laurent Thierre, Zajdela Hélène (1998), « De l'équilibre de sous-emploi au chômage d'équilibre : la recherche des fondements microéconomiques de la rigidité des salaires », Cahiers d'économie politique, à paraître.

Le Dem J. et Lerais J. (1990), « Où va la productivité du travail ? », *Economie et Satistique*, n° 237-238, p. 49-67.

Legendre François et Le Maitre Patricia (1998), « La sensibilité de l'emploi au coût du travail. Une exploration à partir des données de panel », Document de travail n° 98-06, Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des coûts, Paris.

Leijonhufvud Axel (1981), *Information and Coordination: Essays in Macroeconomic Theory*, Oxford University Press, New York.

Lordon Frédéric (1994), « Modéliser les fluctuations, le changement structurel et les crises », *Revue d'Economie Politique*, 104, n° 2-3.

Lordon Frédéric (1995), « Cycle et chaos dans un modèle hétérodoxe de croissance endogène », *Revue Economique*, vol. 46, n° 6.

Malinvaud, Edmond (1998), « Les cotisations sociales à la charge des employeurs », Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, Paris. A paraître.

Maurel Françoise (1990), « Dynamique de l'emploi et tendance de la productivité dans les années quatre-vingt-dix », *Economie et Satistique*, n° 237-238, p. 151-162.

Muet Pierre-Alain (1991), « Croissance, emploi et chômage dans les années quatre-vingt », *Observations et Diagnostics Economiques, Revue de l'O.F.C.E.*, n° 35, Janvier, p. 21-55.

North Douglas C. (1990) *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, Cambridge US.

OCDE (1986) La flexibilité du marché du travail. Nouvelles tendances dans l'entreprise, Publication de l'OCDE, Paris.

OCDE (1998a), *Perspectives de l'emploi, OCDE*, Paris (Chapitre 2)

OCDE (1998b), *Perspectives Economiques de l'OCDE*, Juin.

Piketty Thomas (1997), *L'économie des inégalités*, Repères, La Découverte, Paris.

Reynaud Bénédicte (1992), *Le salaire, la règle et le marché*, Christian Bourgois Editeur, Paris.

Seo Hwan Joo (1998), *Diversification industrielle des changements du système d'apprentissage : le cas de l'économie coréenne*, Thèse EHESS, Paris, 30 juin.

Solow Robert M. (1986), "Another possible source of wage stickiness", *Journal of Macroeconomics*, Vol. 1, n° 1, Winter, p. 79-82.

Solow Robert M. (1988), "Growth theory and after", *American Economic Review*, Vol. 78, n° 3, June, p. 307-317.

Streeck, W. (1997), 'The Bundesbank Monetarism and German Industrial Relations', in Crouch, C. and Streeck, W. (eds) *Political Economy of Modern Capitalism : Mapping Convergence & Diversity* (London: SAGE).

Symons J., Layard R; (1984), "Neoclassical Demand for Labour Functiond for Six Major Economies", *Economic Journal*, 94 (376), December, p. 788-99.

Tarshis L. (1939), « Changes in Real and Money Wages », *Economic Journal*, 49, March, p. 150-154.

Visser Jelle and Hemerijck Anton (1997), *A Dutch Miracle*, Amsterdam University Press, Amsterdam.

White Harrison (1998) *A Theory of Markets*, mimeograph Columbia University, to appear.