

## Les nouveaux marchés du travail: monopsonne et faiblesse syndicale

Christopher L. ERICKSON\* et Daniel J. B. MITCHELL\*\*

*Résumé.* Comment se peut-il que partout les employeurs connaissent des pénuries de main-d'œuvre de plus en plus graves? Pourquoi les salaires n'augmentent-ils pas dans les économies en expansion? Selon les auteurs, le déclin du pouvoir syndical a permis aux employeurs d'avoir la haute main sur la détermination des salaires et conditions d'emploi, sur un marché du travail monopsonistique. Ils rejettent le modèle de la concurrence parfaite, avec ajustement de l'offre et de la demande, et considèrent que, loin d'être une curiosité pédagogique, celui du monopsonne, avec inégalité du rapport de forces, se généralise. Il faut rétablir la capacité d'expression des salariés pour que les bons résultats macroéconomiques ne s'accompagnent d'effets pervers, comme les inégalités salariales ou l'affaiblissement des droits des travailleurs.

Le présent article est consacré au paradoxe suivant: alors que les marchés des produits, des capitaux et du travail se mondialisent, comment est-il possible que les employeurs, partout dans le monde et dans tous les secteurs, semblent confrontés à de sévères pénuries de main-d'œuvre? Ainsi, le magazine *Business Week*, l'un des porte-parole les plus éminents du capitalisme aux Etats-Unis, a récemment publié un article intitulé «Where are all the workers? Companies worldwide are suddenly scrambling to manage a labour crunch»<sup>1</sup>. L'article indiquait que les employeurs situés dans des pays aussi divers que le Viet Nam, la Bulgarie et les Etats-Unis se déclaraient incapables de trouver des gens «capables de faire le travail et qui acceptent le salaire proposé» (Coy et Ewing, 2007). Selon nous, la solution de ce paradoxe et de plusieurs autres problèmes que pose l'économie contemporaine, comme le déclin de la part du revenu affectée au travail alors que la productivité augmente, se trouve dans la

---

\* Professeur, UCLA Anderson School of Management. \*\* Professeur Ho-su Wu, UCLA Anderson School of Management et UCLA School of Public Affairs. Courriels: chris.erickson@anderson.ucla.edu et daniel.j.b.mitchell@anderson.ucla.edu. Les auteurs remercient Sanford Jacoby pour ses précieux commentaires.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs. Leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions exprimées.

<sup>1</sup> «Où sont passés les travailleurs? Les entreprises du monde entier se démènent face au manque de main-d'œuvre.»

conjonction du déclin des syndicats et d'une caractéristique négligée du marché du travail: le monopsonne.

## Concurrence et monopsonne

Les observateurs de la dynamique des salaires et de l'emploi ont longtemps considéré le monopsonne comme un phénomène plausible, bien que problématique, sur les marchés du travail «libres» (par exemple, Bronfenbrenner, 1956). Plus récemment, intrigués, entre autres choses, par la situation économique déconcertante des années quatre-vingt-dix, d'aucuns ont avancé qu'une situation de monopsonne (ou d'oligopsonne) caractérise bien plus de micromarchés du travail qu'on ne le pensait jusqu'alors (Bhaskar, Manning et To, 2002; Card et Krueger, 1997; Manning, 2003).

Ici, nous irons au-delà de l'analyse de marchés du travail particuliers pour montrer que le monopsonne fournit une description efficace du marché du travail tel qu'il apparaît avec l'affaiblissement du pouvoir syndical, notamment aux Etats-Unis, mais par extension dans le monde entier. Partout où les syndicats perdent leur pouvoir d'influer sur la fixation des salaires – ou bien là où ils n'ont jamais eu ce pouvoir –, l'établissement des salaires et des autres conditions de travail obéit aux règles du monopsonne. Nous présenterons une série de faits qui, pris ensemble, indiquent que le marché du travail en l'absence de syndicats se caractérise par un rapport de force favorable aux employeurs.

Selon le modèle de la concurrence parfaite, le salaire est égal au revenu du produit marginal du travail. Mais, en situation de monopsonne, les salaires sont au-dessous de ce revenu marginal, autrement dit, il y a transfert de revenu du travail vers le capital et, dans les «périodes fastes», la main-d'œuvre tend à manquer. L'une des conséquences les plus importantes de ce raisonnement est que, toutes choses égales par ailleurs, l'affaiblissement du pouvoir syndical ne se traduit pas nécessairement par une augmentation significative de l'emploi, mais plutôt par une baisse des salaires et par une pénurie générale de main-d'œuvre pour les employeurs; autrement dit, par un transfert de «rentes» du travail au capital. Si un marché du travail monopsonistique présente certains avantages au niveau macroéconomique, il engendre aussi des coûts à l'échelle microéconomique.

D'une certaine façon, la question à laquelle nous nous attaquons est le reflet de l'interrogation classique à propos de la grande dépression: il ne s'agit plus de la question bien connue «pourquoi les salaires ne baissent-ils pas lors d'une récession?» (Bewley, 1999), mais plutôt de la question «pourquoi les salaires n'augmentent-ils pas suffisamment pour mettre le marché à l'équilibre lors d'une expansion?». Notre réponse est que le déclin des syndicats et des autres sources de pouvoir des travailleurs a permis aux employeurs de prendre le dessus et d'agir à leur guise sur des micromarchés du travail monopsonistiques ou oligopsonistiques. Nous présenterons ici des faits, constatés sur l'ensemble de l'économie des Etats-Unis, qui mettent en évidence des phénomènes conformes à une situation de monopsonne, ainsi qu'un modèle macro-

économique simple qui décrit la dynamique de l'emploi et des salaires sous l'hypothèse du monopsonie. Nous explorerons aussi quelques explications d'autres évolutions récentes du marché du travail, à l'échelle macroéconomique, en relation avec cette hypothèse.

## Evolution récente des marchés du travail

Les années quatre-vingt-dix ont été une période déconcertante pour les économistes et autres observateurs des marchés du travail aux Etats-Unis. De fait, les choses ont été si surprenantes que de très nombreuses publications ont cherché à les expliquer (Krueger et Solow, 2001). Quels que soient les indicateurs considérés, l'économie des Etats-Unis a connu une forte expansion, notamment dans la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix. Pourtant, l'inflation – qu'elle soit mesurée par les prix ou par les salaires – est restée curieusement faible malgré une baisse du chômage inédite depuis la guerre du Viet Nam. Cette chute du taux de chômage s'est accompagnée d'une diminution des licenciements. En soi, le fait que les licenciements diminuent avec le taux de chômage n'est guère surprenant.

Malheureusement, on ne dispose pas de données chronologiques sur les licenciements aux Etats-Unis. On peut en avoir une approximation avec le nombre de nouvelles demandes d'allocations chômage. Comme le montre la figure 1, non seulement ces chiffres ont chuté à la fin des années quatre-vingt-dix, mais ils sont tombés en deçà des niveaux relevés à l'époque de la guerre du Viet Nam. En outre, lors des pics de récession (indiqués par des flèches sur la figure), les licenciements constatés au début des années quatre-vingt-dix et en 2001 étaient beaucoup moins nombreux que lors des récessions précédentes. Comme nous le verrons plus loin, ce moindre nombre de licenciements peut être associé à des pénuries de main-d'œuvre, autre caractéristique surprenante des marchés du travail de la fin des années quatre-vingt-dix aux Etats-Unis.

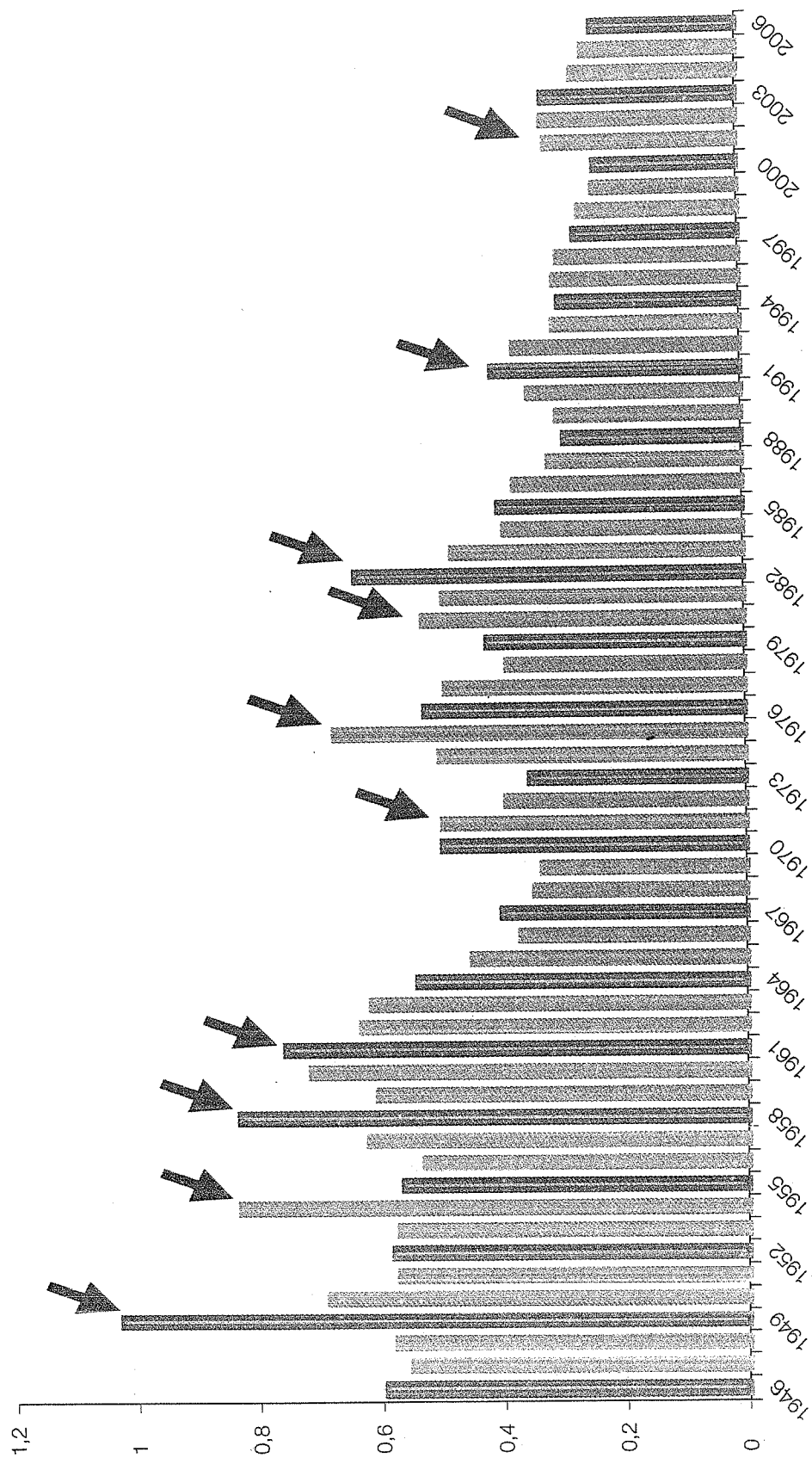
Un autre changement est le creusement des inégalités de revenu partout dans le monde au cours des toutes dernières décennies (voir par exemple Katz et Murphy, 1992; Juhn, Murphy et Pierce, 1993; Acemoglu, 2003). Autre évolution notable sur le marché du travail des Etats-Unis: la part du revenu national affectée au travail a régulièrement décliné depuis le début des années quatre-vingt<sup>2</sup>. Le creusement des inégalités et le déclin de la part du travail sont aujourd'hui considérés comme des faits avérés.

Enfin, deux autres caractéristiques essentielles de la «nouvelle économie» sont la baisse du taux d'activité ainsi que la multiplication des pénuries de main-d'œuvre. Des recherches menées auprès des banques fédérales de San Francisco (Motley, 1996), d'Atlanta (Hotchkiss, 2004) et du Minnesota (McMurry, 2002)

---

<sup>2</sup> Après une longue période d'augmentation, la part du revenu des entreprises affectée au travail a commencé à chuter dans les années quatre-vingt. L'évolution de cette part est liée au cycle économique. Pour l'après-guerre, les chiffres, lors des périodes hautes du cycle économique, étaient les suivants: 1949, 76,6 pour cent; 1959, 78,1 pour cent; 1969, 80,3 pour cent; 1979, 82,3 pour cent; 1989, 81,8 pour cent; 2000, 79,6 pour cent.

Figure 1. Nouvelles demandes hebdomadaires d'allocations chômage publiques (en pourcentage des travailleurs couverts), 1946-2006



Note: les flèches signalent les creux du cycle économique.

ont mis en évidence le déclin du taux d'activité (en particulier parmi les hommes dans la force de l'âge) et ses effets possibles sur l'économie, notamment la croissance. Le taux d'activité générale – qui a augmenté régulièrement après la seconde guerre mondiale du fait de la plus forte participation des femmes – a connu un maximum à la fin des années quatre-vingt-dix, pour baisser par la suite. Le taux d'activité des femmes a aussi arrêté de monter après 2000 et en 2006 il était au-dessous de son point culminant.

S'agissant des pénuries de main-d'œuvre: il faut tout d'abord être conscient de la difficulté inhérente à l'obtention de chiffres sûrs relatifs à l'augmentation ou à la diminution du nombre d'offres d'emplois ou au manque de main-d'œuvre. On a longtemps considéré que la comptabilisation des annonces publiées dans les journaux pouvait donner un indicateur fiable, mais cela n'a plus guère de sens avec l'évolution technique, notamment la recherche d'emplois en ligne. Nous pouvons tirer quelques indications du décompte des articles de journaux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre sur le site Nexis Lexis. La figure 2 montre que le nombre total d'articles sur les pénuries de main-d'œuvre a très fortement augmenté à la fin des années quatre-vingt-dix. Quant à la figure 3, elle montre que ces pénuries ne se limitaient pas à un ou deux secteurs comme les technologies de pointe, mais étaient signalées dans divers secteurs demandant des niveaux de qualification différents.

Un échantillon de ces articles révèle des pénuries dans les professions faiblement qualifiées, avec une forte dispersion géographique: construction au Maryland, restauration au Colorado, tous secteurs confondus dans le Wisconsin, pour ne citer que quelques exemples qui viennent s'ajouter au constat international fait par Coy et Ewing (2007)<sup>3</sup>. Du moins, à en croire la presse, les pénuries de main-d'œuvre se sont multipliées bien au-delà des professions ou des sites spécialisés comme la programmation informatique dans la Silicon Valley<sup>4</sup>. Il semble que malgré la stabilité des salaires, surtout au bas de l'échelle, les employeurs se plaignent d'un manque général de main-d'œuvre.

Dans la suite de cet article, nous proposons une explication de la surprenante réussite macroéconomique de la fin des années quatre-vingt-dix, fondée sur le changement des institutions du marché du travail et sur ce que nous nommerons l'«ascendant patronal» au détriment du pouvoir de négociation des travailleurs et du niveau des salaires. Cette évolution a exacerbé l'un des traits distinctifs des Etats-Unis, par comparaison aux autres économies développées: la création de nombreux emplois à bas salaire, qu'il faut comparer au modèle travailleurs en place-travailleurs en marge qui prévaut en Europe, avec des salaires élevés et un fort chômage (voir par exemple Blanchard et Summers, 1988, et Krugman, 1994). Mais, comme les marchés du travail sont partout déréglementés et décentralisés, cela pourrait bien s'imposer comme une norme mondiale. Cette évolution suggère que les bons résultats macroéconomiques pourraient

<sup>3</sup> Hussey (1999), Wagner (1999) et Johnson (1999).

<sup>4</sup> Voir Waldinger et Erickson (2003) pour une étude des pénuries de main-d'œuvre dans la Silicon Valley.

Figure 2. Mentions des pénuries de main-d'œuvre dans la presse aux Etats-Unis, 1985-2003

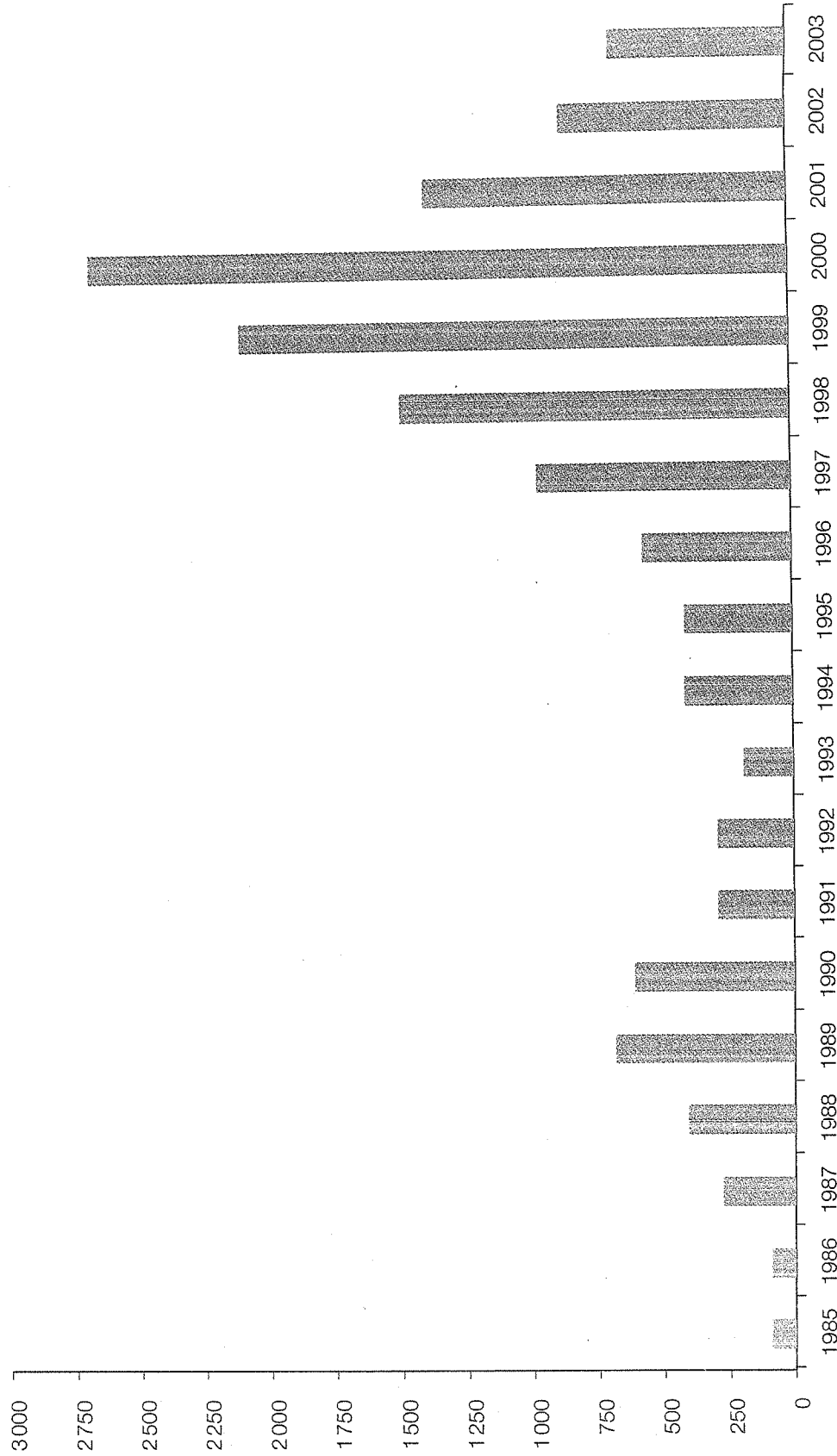
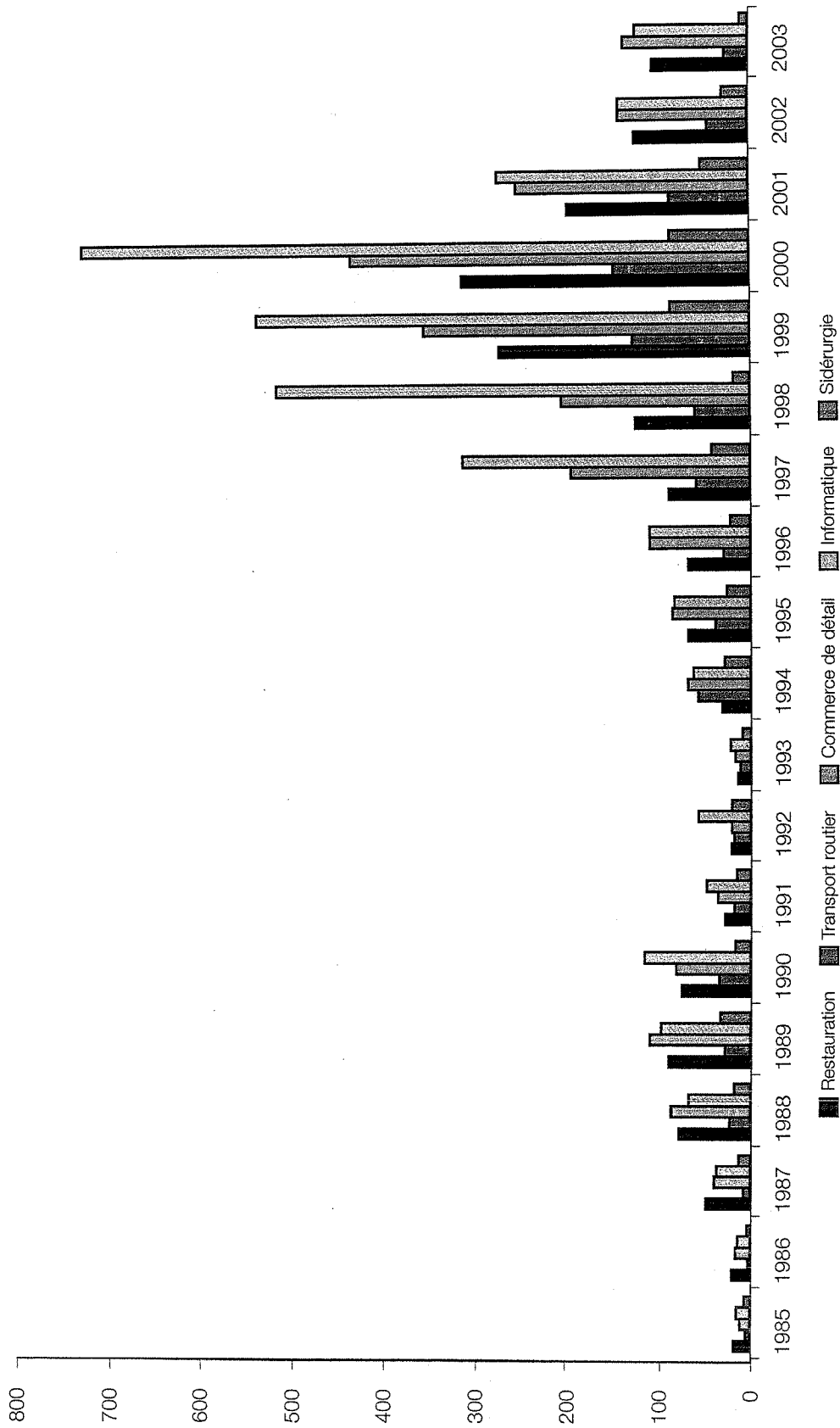


Figure 3. Mentions des pénuries de main-d'œuvre par secteur d'activité, 1985-2003



perdurer et s'étendre. Mais cela donne aussi à penser que ces bons résultats s'accompagneront d'effets sociaux et économiques indésirables<sup>5</sup>.

### *Déclin syndical*

Le changement le plus marquant de la structure du marché du travail des Etats-Unis est le déclin du syndicalisme qui a commencé dans les années quatre-vingt. Ce changement a été qualifié de «transformation» des relations professionnelles dans un célèbre ouvrage qui a paru au milieu des années quatre-vingt (Kochan, Katz et McKersie, 1986). Il mettait l'accent sur les aspects microéconomiques des choses. Mais le rythme de cette transformation s'est fortement accéléré dans les années quatre-vingt et se poursuit aujourd'hui. Il n'est pas concevable que ce changement des micro-institutions du marché du travail n'ait aucun effet à l'échelle macroéconomique. Nous avançons plus loin que, s'agissant de l'aspect macroéconomique, la transformation des relations professionnelles en un régime d'ascendance patronale, sans pouvoir syndical, s'est essentiellement produite dans les années quatre-vingt. Lors de la récession du début des années quatre-vingt-dix, ses effets étaient déjà détectables.

Dans les années soixante et soixante-dix, les accords salariaux avec les syndicats constituaient un objectif de la politique macroéconomique, favorisé par le recours à des indicateurs et à des mécanismes de contrôle des prix et des salaires. Mais, au milieu des années quatre-vingt-dix, le Bureau de statistique du travail des Etats-Unis a cessé de répertorier ces accords salariaux. Apparemment, les responsables de la politique économique de la période Clinton ne se préoccupaient plus assez de ces accords pour en financer le suivi. Malgré ce désintérêt des statisticiens officiels, et malgré la tendance des chercheurs à négliger le déclin syndical comme une cause du changement économique, il semble raisonnable d'examiner la possibilité que ce déclin ait d'importantes conséquences macroéconomiques.

Les syndicats ont souvent été perçus par les économistes comme l'équivalent des monopoles sur les marchés des produits. Sur ces marchés, les monopoles fixent leurs prix au-dessus du niveau que donnerait une situation de concurrence et vendent les quantités correspondant à ce prix. De même, les travaux académiques ont tendance à considérer la négociation collective comme fixant un salaire (de monopole) au-dessus du prix du marché, les employeurs fixant à leur tour le niveau d'emploi en fonction de ce salaire<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Parmi ces conséquences figurent la perte de représentation des salariés, une pression à la baisse sur les salaires, un creusement des inégalités, un affaiblissement de la législation du travail, l'abandon des régimes de pensions à prestations définies, une réduction de la couverture de l'assurance maladie et des autres protections des travailleurs, etc.

<sup>6</sup> Il a été souligné que ce mode de fixation des salaires constitue une négociation «inefficace». En théorie, les syndicats devraient négocier les salaires et le niveau de l'emploi. Toutefois, l'idée selon laquelle ce sont les employeurs qui fixent le niveau d'emploi semble correspondre, dans les grandes lignes, à la réalité sous certaines conditions importantes relatives aux règles concernant le déroulement des opérations et aux effectifs nécessaires.



On aurait pu penser que le déclin des syndicats rendrait le marché du travail des Etats-Unis plus « concurrentiel ». La question est de savoir ce qu'implique être concurrentiel sur un marché du travail sans pouvoir syndical. Les marchés réellement concurrentiels sont très sensibles aux pénuries et aux excédents et les ajustements par les prix les éliminent rapidement. On aurait donc pu penser que, si les marchés du travail des Etats-Unis étaient fortement concurrentiels, au sens classique du terme, les pénuries de main-d'œuvre qui se sont produites au cours de la deuxième partie des années quatre-vingt-dix auraient provoqué de fortes augmentations de salaires.

Le fait qu'il n'y a pas eu d'explosion salariale malgré les pénuries de main-d'œuvre donne à penser que, si les marchés du travail sont désormais plus concurrentiels, il faut expliciter les caractéristiques de ces marchés « concurrentiels » (c'est-à-dire sans pouvoir syndical). Il est clair qu'ils ne fonctionnent pas de la même façon que les marchés concurrentiels des bons du Trésor ou des céréales achetées à terme. Nous avançons ci-dessous que le modèle raisonnable de ces marchés caractérisés par l'ascendant patronal et la faiblesse syndicale est le monopsonie et non la concurrence parfaite<sup>7</sup>.

### *Monopsonie et ascendant patronal*

Traditionnellement, les marchés du travail avec monopsonie se limitaient à des situations particulières comme celles des villes minières avec un seul employeur ou comme la collusion entre employeurs dans des professions spécialisées. Classiquement, la situation de monopsonie est celle où il n'y a qu'un seul employeur sur le marché du travail. Cet employeur ne peut augmenter ses effectifs qu'en augmentant le taux de salaire de tous les travailleurs, afin d'attirer le travailleur supplémentaire (marginal). Le coût marginal du travail (le coût de l'emploi d'un travailleur supplémentaire) étant supérieur au coût moyen du travail (le salaire), l'employeur en situation de monopsonie qui cherche à maximiser son profit arrêtera de recruter lorsque le revenu marginal du produit (la valeur du produit engendrée par le travailleur supplémentaire) sera supérieur au taux de salaire en vigueur (voir par exemple Flanagan, Smith et Ehrenberg, 1984, pp. 67-69). L'essentiel est que, selon la théorie classique du monopsonie, un employeur unique paiera un salaire inférieur et embauchera moins de travailleurs que dans le cas d'un marché du travail concurrentiel, toujours au sens classique. L'employeur

---

<sup>7</sup> L'accélération de l'affaiblissement des syndicats aux Etats-Unis a commencé au début des années quatre-vingt, c'est un phénomène maintenant bien connu. Ses manifestations les plus évidentes ont été d'importantes concessions en matière de gel des salaires et de suppression d'autres avantages quelquefois lors de renégociations non programmées (Mitchell, 1994). A ces concessions s'est ajouté un fort déclin des effectifs syndicaux et de la présence syndicale dans le secteur privé, déclin qui de relatif est devenu absolu au début des années quatre-vingt. En outre, l'idée que l'affaiblissement des syndicats pourrait faire baisser le NAIRU n'est pas nouvelle et remonte au moins au milieu des années quatre-vingt (Mitchell, 1986). Sommairement, tout ce qui réduit les pressions à la hausse des salaires (ou des prix) aura cet effet (Mitchell et Zaidi, 1992).

sera donc toujours confronté à une pénurie de travailleurs. Il voudrait embaucher plus de salariés au salaire courant, *mais il se refuse à augmenter le salaire pour attirer plus de travailleurs.*

Le monopsonne peut être vu comme l'envers du monopole. En situation de monopole, le vendeur a le pouvoir sur le marché, tandis qu'en situation de monopsonne c'est l'acheteur. Une entreprise monopolistique réduit sa production et vend à un prix supérieur à celui que donnerait un marché concurrentiel classique. Les entreprises en situation de monopole connaissent un manque de clients, en ce sens qu'elles voudraient vendre plus, *mais sans baisser leurs prix.* C'est ce manque de clients qui explique des phénomènes tels que la publicité pour des produits de marque (qui donne une idée du pouvoir de monopole des producteurs) ou la fraude des membres de cartel (qui vendent au-delà des quotas sur lesquels ils se sont accordés).

Comme on l'a noté, le monopsonne était considéré par les économistes du travail comme une exception à la règle selon laquelle les syndicats devaient inévitablement, lors des négociations, faire l'arbitrage entre salaires et emplois, c'est-à-dire qu'ils avaient affaire à une courbe de la demande à pente négative. En situation de monopsonne, l'effet contraire d'un monopole syndical peut augmenter les salaires sans nécessairement faire baisser l'emploi, parce que, sur un marché du travail monopsonistique, le salaire est inférieur au revenu du produit marginal du travail. L'opposition monopole-monopsonne a toutefois été considérée comme une curiosité pédagogiquement utile pour aider les étudiants à comprendre la microéconomie du marché du travail et peut-être utile aussi pour expliquer la syndicalisation de certaines professions particulières comme les infirmières ou les sportifs professionnels<sup>8</sup>.

### *Regain d'intérêt pour le monopsonne*

Dans les années quatre-vingt-dix, toutefois, le modèle du monopsonne ou de l'oligopsonne a été plus largement appliqué aux marchés du travail à bas salaire par Card et Krueger (1997, pp. 355-386), comme une explication possible de l'apparente absence d'effets négatifs sur l'emploi des augmentations du salaire minimum. Les résultats empiriques de Card et Krueger ont suscité un énorme débat chez les chercheurs et les décideurs, et l'idée selon laquelle il pouvait y avoir un monopsonne sur le marché du travail a été regardée de manière plus attentive par les analystes de la microéconomie (Boal et Ransom, 1997; Manning, 2001). Bhaskar, Manning et To (2002, p. 172), par exemple, avancent que «les principales sources du pouvoir d'oligopsonne pourraient être l'hétérogénéité des préférences relatives aux emplois, les coûts de mobilité et les imperfections de

<sup>8</sup> Freeman et Medoff (1984) ont proposé un modèle où les syndicats ont une face monopolistique et une face de représentation. Toutefois, ils n'ont pas mis l'accent sur l'idée selon laquelle le caractère monopolistique des syndicats pourrait être une réponse à la situation de monopsonne des employeurs. Implicitement, ils supposent que les deux termes de l'alternative sont le monopole syndical et un marché du travail caractérisé par l'égalité entre offre et demande, selon le modèle classique de la concurrence.

l'information». Quelle que soit l'explication – collusion explicite, collusion implicite, au moyen des enquêtes sur les salaires par exemple, déclin du pouvoir des syndicats d'harmoniser les salaires, mode d'adéquation des préférences et frictions sur les marchés du travail, telles que soulignées par Bhaskar, Manning et To (2002), ainsi que Manning (2003) –, les employeurs disposent de nombreux moyens pour déroger à la «loi du salaire unique». En outre, selon nous, le modèle du monopsonie peut être utilement étendu au niveau macroéconomique pour répondre aux interrogations qui s'imposent avec le déclin syndical.

Sur le marché des bons du Trésor, pour prendre un exemple, le produit est homogène. Les acheteurs n'ont pas besoin d'évaluer individuellement les bons du Trésor qu'ils acquièrent. Tous les bons du Trésor sont identiques. Les vendeurs (ou les acheteurs) ne se préoccupent guère des caractéristiques de l'acheteur (ou du vendeur), de sorte qu'il ne se pose pas de problèmes d'«adéquation». Il n'est nul besoin d'établir des relations durables entre acheteurs et vendeurs. Le marché des bons du Trésor est suffisamment large pour qu'il n'y ait pas de coûts de recherche significatifs.

Enfin, il ne se pose aucun problème d'équité susceptible de contrarier les mouvements des prix sur le marché impersonnel des bons du Trésor. Les vendeurs peuvent être déçus si le prix qui leur est proposé chute. Mais ils ne considèrent pas que l'acheteur a une obligation morale de maintenir un prix donné. Dans la mesure où ils n'ont pas de relations suivies avec les acheteurs, les vendeurs n'ont aucun moyen de faire valoir ce genre de considérations, même s'ils y croient.

## Caractéristiques du marché du travail

Le marché du travail est très différent. Le travail n'est pas homogène. Les travailleurs comme les emplois ont leurs propres caractéristiques, ce qui fait que les questions d'adéquation se posent. Dans la plupart des cas, des relations suivies entre acheteurs et vendeurs s'établissent. Le coût de la recherche d'emploi pour les travailleurs et du recrutement de salariés pour les employeurs peut être considérable, en argent comme en temps. L'emploi se situant dans un contexte social, des problèmes d'équité se posent. Comme on l'expliquera plus en détail, ces caractéristiques du marché font apparaître pour l'employeur une courbe de l'offre de travail ascendante, quelle que soit la pente de la courbe de l'offre globale de travail. Et les acheteurs confrontés à une courbe de l'offre ascendante sont par essence en situation de monopsonie. En fonction de cette courbe, ils fixent le salaire qu'ils sont prêts à payer. Les salaires ne sont pas fixés par un marché impersonnel.

Ci-dessous, nous approfondissons trois explications possibles de la situation de monopsonie des employeurs. La première est semblable à l'approche de Card et Krueger. Mais nous relevons aussi d'autres mécanismes qui font pression sur les salaires en l'absence de pouvoir syndical. Il s'agit de la coordination tacite des employeurs pour fixer les salaires et, peut-être de façon paradoxale, de la rigidité des salaires nominaux à la baisse.

### *Flux de main-d'œuvre et courbe de l'offre de travail*

Il n'est guère nécessaire d'approfondir beaucoup l'analyse pour produire une courbe de l'offre de travail ascendante, du point de vue de l'entreprise, en suivant Card et Krueger. Un simple modèle de flux suffit. Soit  $L_i$  le niveau de l'emploi dans une entreprise au moment  $i$ . Soit  $H$  le nombre de travailleurs recrutés au cours d'une période donnée (après les opérations de recherche et de recrutement). Enfin, soit  $t$  le taux de départs (travailleurs qui quittent l'entreprise) au cours de cette période. Alors  $L_2 = (H - tL_1) + L_1$ .

Si l'entreprise est dans une situation de stabilité (sans changement du niveau d'emploi), alors  $L_2 = L_1$ , donc  $H = tL$ . On peut faire l'hypothèse que la fonction du taux de départs est une fonction négative des décisions de l'entreprise en matière de salaire. Pour toutes périodes données, un moindre pourcentage de travailleurs partira si le salaire augmente, puisque le coût d'opportunité du départ est perçu comme augmentant. La fonction du taux de départs est représentée à la figure 4. Pour un niveau d'emploi donné, la fonction du taux de départs peut être transformée en fonction du nombre de départs en multipliant  $t$  par le niveau d'emploi  $L$ . La figure 5 représente deux de ces fonctions correspondant au niveau d'emploi  $L^*$  et  $L'$ , tel que  $L^* > L'$ .

La figure 6 montre une fonction de recrutement type<sup>9</sup>. Le nombre de travailleurs recrutés et qui ont passé avec succès les épreuves fixées par l'entreprise à cet effet augmentera avec le salaire proposé. Notons que la fonction du nombre de départs dépend de l'effectif de l'entreprise, tandis que la fonction de recrutement est indépendante de cette taille. En fait, elle dépend de la dimension du marché du travail externe, bien plus importante.

La fonction de l'offre de travail, telle que perçue par l'entreprise, peut être déduite de la fonction du nombre de départs et de la fonction de recrutement. Considérons la figure 7 où l'entreprise est supposée fixer un salaire tel que le nombre de travailleurs recrutés soit parfaitement égal au nombre de travailleurs qui la quittent au cours d'une période<sup>10</sup>. Soit  $W^*$  le salaire, et  $L^*$  le niveau d'emploi correspondant à cet état de stabilité. La combinaison du salaire et de l'emploi se situe à l'intersection des courbes  $H$  et  $T = tL^*$ .

Supposons maintenant que l'entreprise, pour quelque raison, abaisse le salaire au niveau  $W'$ . L'entreprise recrutera moins de travailleurs et un plus grand nombre la quittera. L'emploi commencera à décroître puisque le flux des travailleurs sortants sera supérieur au flux des travailleurs entrants. La fonction du nombre de départs glissera vers le bas et vers la gauche. Même avec un taux de départs supérieur, le nombre de travailleurs qui quittent l'entreprise tendra à diminuer au cours du temps puisque l'effectif auquel s'applique ce taux sera en diminution. Eventuellement, un nouvel état de stabilité sera atteint, l'emploi se fixant à  $L'$  en fonction de l'intersection des courbes  $H$  et  $T = tL'$ , sur la figure 7.

<sup>9</sup> L'intersection des deux axes des figures 6 et 7 ne se situe pas au point 0,0. Le salaire au point d'intersection est supérieur à 0, puisque  $H$  est supérieur à 0.

<sup>10</sup> Voir note 9.

Figure 4. Fonction du taux de départs



Figure 5. Fonction du nombre de départs

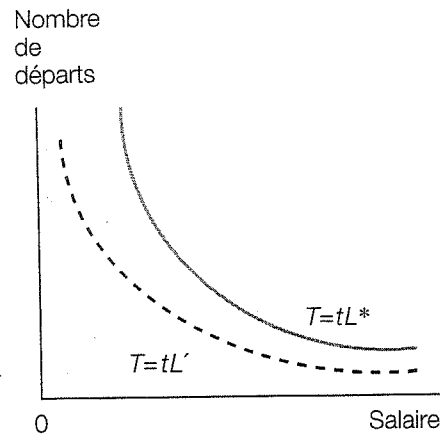


Figure 6. Fonction de recrutement

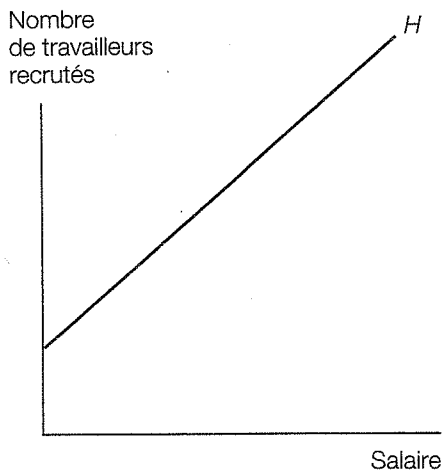
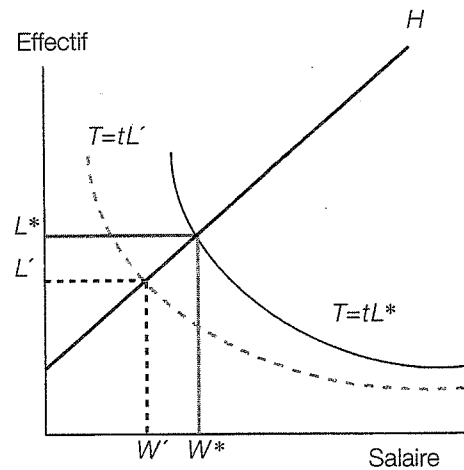


Figure 7. Etat de stabilité



Ainsi, un salaire inférieur est associé à un niveau d'emploi inférieur, c'est-à-dire que la courbe de l'offre de travail apparaît à l'entreprise comme ascendante<sup>11</sup>. A un salaire inférieur, les entrées et sorties de travailleurs (l'axe vertical de la figure 7) sont aussi inférieures. Cette courbe ascendante de l'offre de main-d'œuvre est une condition essentielle du monopsonie.

<sup>11</sup> Nous n'approfondirons pas ici, mais on peut noter que le même modèle peut s'appliquer au marché des produits lorsque les produits sont hétérogènes et que se posent des problèmes d'adéquation et de recherche. Une entreprise peut être décrite comme ayant une clientèle qui lui passe des commandes. L'augmentation des prix tendra à réduire cette clientèle car l'entreprise gagnera moins de nouveaux clients à chaque période et perdra plus d'anciens clients. Ainsi, l'augmentation des prix réduira la demande et leur baisse l'accroîtra. L'entreprise se trouve donc face à une courbe de demande descendante, c'est-à-dire qu'elle opérera en situation de concurrence imparfaite. Notons aussi que la progression des technologies de l'Internet peut affecter les fonctions  $H$  et  $T$  en réduisant les coûts d'information. Les fonctions  $H$  et  $T$  peuvent avoir une plus forte pente si les coûts d'information diminuent, ce qui aplatirait la courbe de l'offre de travail et réduirait le pouvoir de monopsonie.

### *Pouvoir syndical, concurrence parfaite et monopsonie*

La figure 8 représente la situation de départ d'un marché du travail sous trois régimes extrêmes: la détermination des salaires par le seul pouvoir syndical, la concurrence parfaite et le monopsonie. La courbe de l'offre du travail est perçue par l'entreprise comme une ligne droite croissante  $W$ . La demande de travail à court terme correspond au revenu du produit marginal du travail  $MRP_L$  (représentant l'apport marginal de chaque travailleur supplémentaire). Du fait que la courbe de l'offre est ascendante, le coût marginal du recrutement est représenté par la ligne  $MW$  qui se situe au-dessus de  $W$ , sauf sur l'axe vertical. Cela s'explique parce que l'on fait l'hypothèse que, pour recruter un travailleur de plus, l'employeur doit rémunérer l'ensemble de ses travailleurs au même niveau que le travailleur supplémentaire (voir par exemple Flanagan, Smith et Ehrenberg, 1984, pp. 67-68).

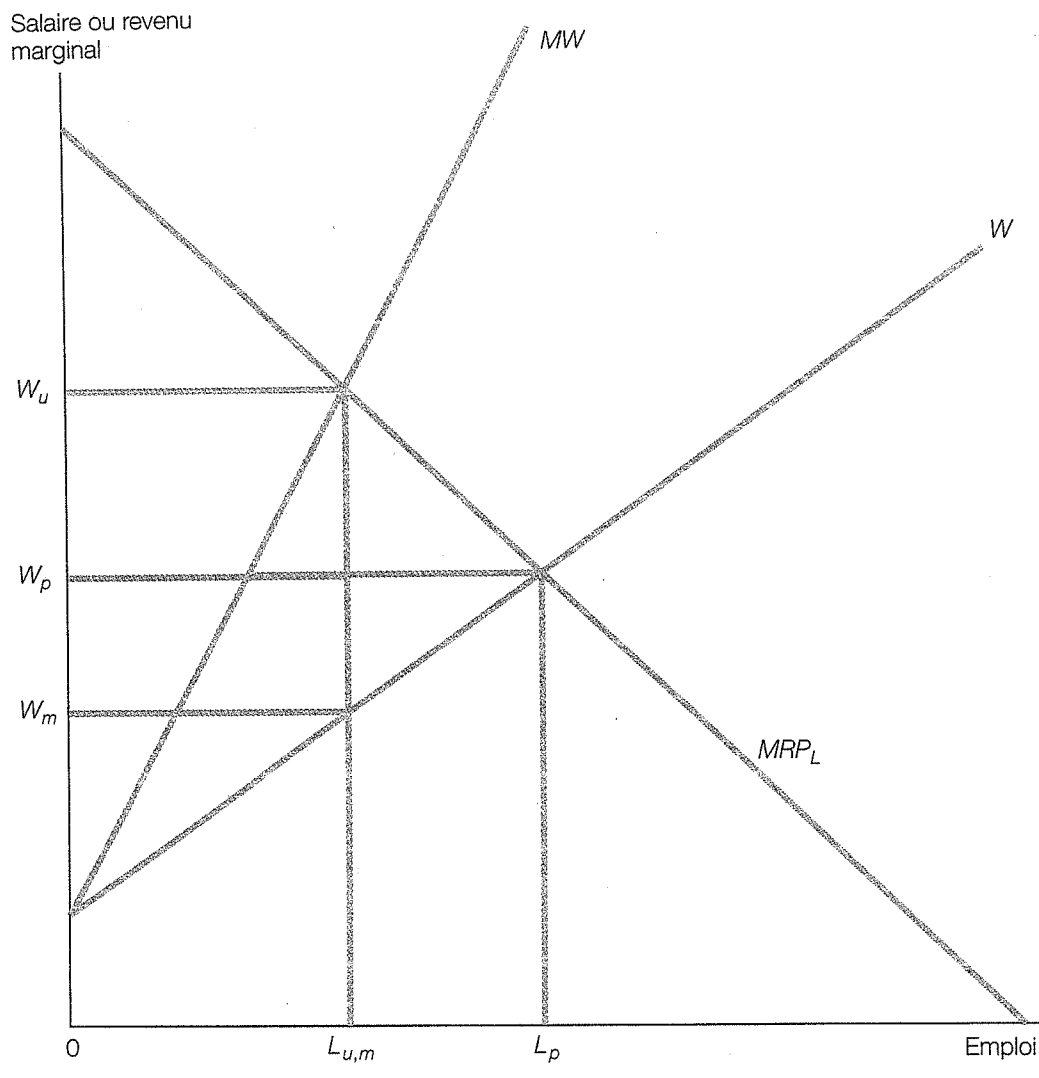
En situation de concurrence parfaite, on se trouve à l'intersection des courbes de l'offre et de la demande, au salaire  $W_p$  et au niveau d'emploi  $L_p$  d'équilibre. Si les salaires sont déterminés par le pouvoir syndical, on se situe à l'intersection de la courbe de la demande et de  $MW$ , avec le niveau d'emploi  $L_u$  et le salaire  $W_u$ , le syndicat maximisant l'appropriation par les travailleurs de toute la «rente» disponible.

Toutefois, pour l'entreprise, la décision optimale est de fixer le salaire à  $W_m$ , avec un niveau d'emploi  $L_m$ . Le niveau d'emploi est le même que dans le cas du pouvoir syndical, mais c'est alors l'entreprise qui s'approprie toute la «rente». Notons aussi que, à ce niveau de salaire, correspondant à la situation de monopsonie, l'entreprise est confrontée à un manque de main-d'œuvre puisque le revenu du produit marginal du travail  $W_u$  est supérieur à  $W_m$ . Si l'entreprise pouvait, de quelque manière, trouver un travailleur supplémentaire acceptant de travailler et de conserver son emploi au niveau de salaire  $W_m$ , elle procéderait à son embauche. Mais elle ne choisira pas d'augmenter les salaires pour attirer ce travailleur, même si le revenu marginal attendu est supérieur au salaire. Ainsi, l'entreprise opère avec une pénurie chronique de travail typiquement associée à la situation de monopsonie (et qui a caractérisé la fin des années quatre-vingt-dix).

Dans cette situation, les employeurs peuvent déplorer le manque de main-d'œuvre. Mais pas au point d'en venir à bout en augmentant les salaires. Plus généralement, ils cherchent, par des voies politiques, à faire augmenter l'immigration en provenance de pays où les salaires sont plus bas. Si cette immigration est autorisée, elle fournira la main-d'œuvre supplémentaire rémunérée au salaire du monopsonie. On avance que des travailleurs supplémentaires venus de l'étranger sont nécessaires parce qu'ils acceptent de faire le travail que refusent les nationaux. L'hypothèse selon laquelle les nationaux refusent le travail parce que le salaire est trop bas est systématiquement écartée.

Notons aussi que l'hypothèse selon laquelle un marché du travail sans pouvoir syndical s'orienterait vers la concurrence parfaite impliquerait une chute des salaires et une augmentation de l'emploi, par rapport à la situation où la dé-

Figure 8. Détermination des salaires: pouvoir syndical; concurrence parfaite; monopsonie



termination des salaires relève du pouvoir syndical. Toutefois, le passage de la détermination des salaires par le pouvoir syndical au monopsonie pur implique une diminution des salaires encore plus forte, vraisemblablement sans changement du niveau de l'emploi, et un transfert de rente des travailleurs aux employeurs. Telle est notre raisonnement de base: c'est le monopsonie et non la concurrence parfaite qui décrit le mieux le marché du travail sans pouvoir syndical.

Si, de fait, le marché du travail sans pouvoir syndical opère désormais à la façon d'un monopsonie, les résultats devraient être conformes avec nombre de faits empiriques que nous avons décrits plus haut: la diminution de la part du travail dans le revenu national, la chute du taux d'activité, la multiplication des pénuries de main-d'œuvre, la demande d'autorisation de l'immigration pour pallier ces pénuries et peut-être même le creusement des inégalités, dans

l'hypothèse où les professions à salaires élevés relèvent moins de marchés du travail monopsonistiques. Pour expliquer la plus grande stabilité apparente au niveau macroéconomique, nous devons maintenant introduire certains éléments de dynamique.

### *Comportement des entreprises lorsque la demande baisse*

Venons-en à la figure 9 qui représente le modèle type du monopsonne de l'employeur, l'équilibre se situant au niveau d'emploi  $L_1$  et au salaire  $W_1$ , avec un revenu du produit marginal du travail  $M_1$ . Supposons que l'entreprise soit confrontée à une baisse de la demande au niveau  $MRP_L'$ . Si elle ne subit aucune contrainte, elle s'adaptera à cette baisse en réduisant son salaire au niveau  $W_2$  et son emploi au niveau  $L_2$ . Ainsi, la chute de la demande sera absorbée en partie par le salaire et en partie par l'emploi.

On peut toutefois raisonnablement supposer que l'entreprise subit la contrainte d'une certaine rigidité à la baisse du salaire nominal tel que l'ont constaté dans les années quatre-vingt-dix Bewley (1999, pp. 208-209, 432-433) ainsi que d'autres auteurs (Fehr et Tyran, 2001; Levine et coll, 2002; Mitchell, 1993; Howitt, 2002, p. 130). Même si la flexibilité des salaires était plus grande avant la grande dépression qu'après, les faits observés donnent à penser que la rigidité des salaires nominaux, ou du moins une certaine résistance à la baisse, caractérisait déjà la période précédant l'émergence du pouvoir syndical (Bordo, Erceg et Evans, 2000). En résumé, il semble approprié d'inclure la rigidité des salaires nominaux dans la dynamique du modèle du monopsonne, car c'est une caractéristique durable des marchés du travail.

Si le salaire nominal ne peut pas baisser et reste au niveau  $W_1$ , c'est à l'employeur d'assumer la baisse de la demande. Celle-ci, par hypothèse, ne sera pas absorbée par les salaires. Et, les salaires étant rigides, l'entreprise n'est pas incitée à réduire l'emploi! Comme  $M_3$  est supérieur à  $W_1$ , la pénurie de main-d'œuvre perdure, même si elle est moindre qu'auparavant<sup>12</sup>. En effet, l'entreprise a annulé des offres d'emplois plutôt qu'elle n'a licencié des salariés. La rigidité salariale agit comme une force monopolistique, compensant (partiellement) le pouvoir de monopsonne de l'entreprise.

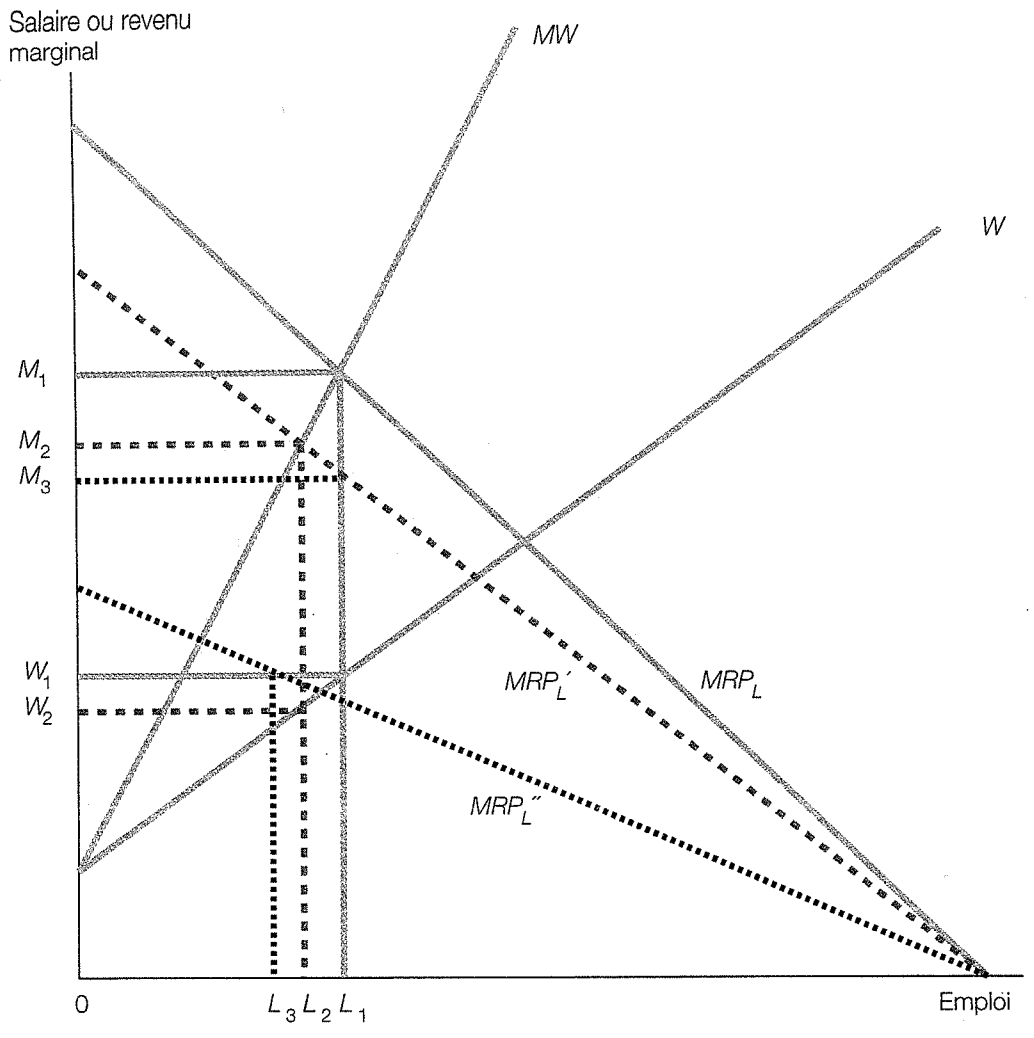
En résumé, les entreprises en situation de monopsonne connaîtront des pénuries chroniques de main-d'œuvre et l'annulation des offres d'emplois servira d'amortisseur en cas de déclin de la demande. Toutefois, dans l'éventualité où la chute de la demande serait suffisamment grave, elles réduiront l'emploi, c'est-à-dire qu'un déclin de la demande plus grave, jusqu'au niveau  $MRP_L''$ , conduira à un niveau d'emploi situé au point  $L_3$ .

Notons que, dans les grandes lignes, le modèle indique que l'on peut s'attendre à des récessions moins dures sur un marché du travail monopsonistique

<sup>12</sup> Le niveau de la pénurie de main-d'œuvre peut être mesuré par l'écart entre le revenu du produit marginal du travail et le salaire.



Figure 9. Monopsonie avec baisse de la demande



du fait de cet amortisseur «anti-licenciement». Et, si les récessions sont suivies de reprises, celles-ci seront aussi moins fortes, jusqu'au retour à l'équilibre monopsonistique. Les récessions atténuées du début des années quatre-vingt-dix et 2000, à la différence des récessions antérieures plus sévères, sont conformes à ce modèle.

*Baisse générale de la demande et augmentation de l'offre de travail*

Jusqu'à présent, nous avons considéré une baisse de la demande subie par une entreprise unique. Cela peut arriver du fait de circonstances particulières relatives à la production de ladite entreprise. Si une seule entreprise, ou un petit nombre d'entre elles, sont affectées, la situation générale de l'offre de travail n'y sera

guère sensible. Toutefois, une baisse généralisée de la demande – en cas de récession – pourrait accroître l'offre de travail alors que la demande diminue. Cet accroissement pourrait se produire si un nombre significatif d'entreprises étaient sévèrement affectées pour en arriver à licencier.

L'effet de l'accroissement de l'offre de travail, du fait des travailleurs licenciés, pourrait être atténué si certaines entreprises, restant en situation de monopsonne, continuaient de connaître une pénurie de main-d'œuvre. Ces entreprises pourraient absorber la main-d'œuvre licenciée, aidant ainsi à maintenir le niveau général de l'emploi. En résumé, même si certaines entreprises étaient amenées à licencier, une économie de monopsonne serait stabilisée par les autres entreprises. Bien entendu, une récession extrêmement sévère pourrait conduire pratiquement toutes les entreprises à licencier. Mais, en général, on peut s'attendre à ce que les montées du chômage soient atténuées.

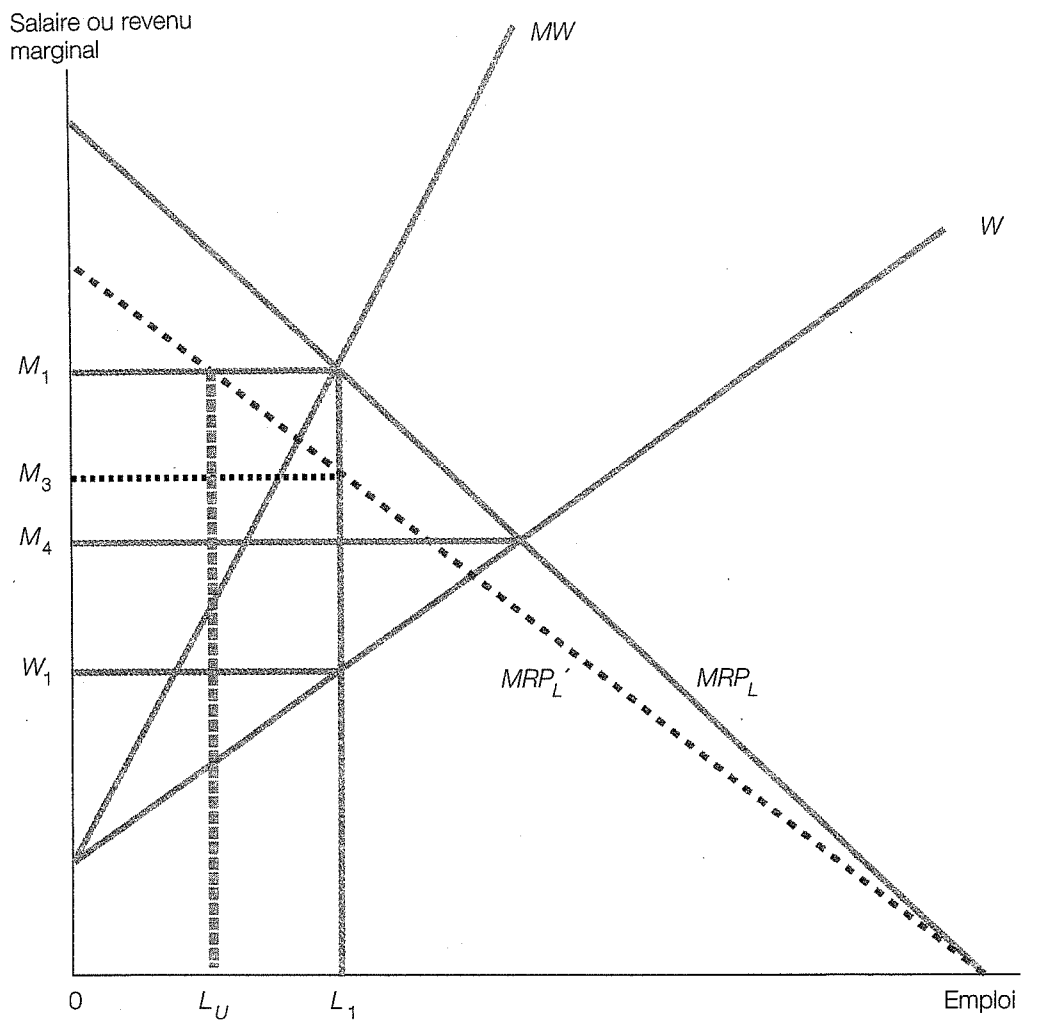
L'offre de travail peut aussi augmenter du fait de facteurs exogènes. Aux Etats-Unis, l'immigration a atteint des niveaux élevés dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, et au-delà. Les années quatre-vingt-dix ont aussi vu une augmentation de l'offre de main-d'œuvre faiblement qualifiée, surtout des femmes, du fait des réformes conditionnant l'attribution de prestations au travail, à l'échelle fédérale et des Etats (Lerman et Ratcliffe, 2001). Malgré cette augmentation de l'offre, le marché du travail a absorbé les nouveaux arrivants et a continué de présenter des pénuries de main-d'œuvre. Le modèle du monopsonne, avec ses pénuries chroniques de main-d'œuvre, s'accorde avec ces faits.

### *Comparaison avec un marché du travail avec pouvoir syndical*

Que se passerait-il si un syndicat venait à exister alors que l'entreprise opère à ses niveaux initiaux  $W_1$  et  $L_1$ , représentés à la figure 10, et à négocier des augmentations de salaires avec l'entreprise? En quoi la fixation des salaires serait-elle différente? On peut supposer, s'il le pouvait, que le syndicat ferait augmenter les salaires au niveau  $M_1$ . A ce niveau, il n'y aurait pas de perte d'emplois et seulement un transfert de rente de l'employeur aux travailleurs. Notons toutefois que la rigidité des salaires nominaux, en situation de chute de la demande, a des effets très différents au niveau  $M_4$  ou au-dessus qu'elle n'en a au-dessous du niveau  $M_4$ . Au niveau  $M_4$  ou au-dessus, il n'y a pas d'effet de monopsonne à compenser. Donc, une chute de la demande se traduira par des pertes d'emplois si le salaire nominal reste fixe.

Considérons, par exemple, que le syndicat négocie le salaire  $M_1$ , qui correspond à l'augmentation maximale qui n'entraîne pas de perte d'emplois à partir du salaire non négocié  $W_1$ . Si la demande chute au niveau  $MRP_L'$ , l'emploi chute au niveau  $L_u$ , dans le cas du salaire fixé avec le syndicat, alors qu'il n'y aurait *pas de perte* d'emplois dans le cas d'un monopsonne sans syndicat. La rigidité des salaires nominaux peut jouer un rôle important dans la dynamique de l'emploi en cas de baisse de la demande, selon que le marché du travail est ou non en situation de monopsonne.

Figure 10. Fixation des salaires en situation de pouvoir syndical et de baisse de la demande



### Modèles salariaux ou coordination entre employeurs

Nous avons vu qu'en absence de pouvoir syndical l'employeur bénéficiera d'un pouvoir de monopsonie, si l'on prend en considération la dynamique des flux de main-d'œuvre. Le monopsonie ne dépend pas du fait qu'il n'existe qu'un seul employeur sur le marché du travail, comme dans l'exemple classique de la ville minière. Toutefois, lorsque les syndicats n'interviennent pas dans la fixation des salaires, la situation de monopsonie peut être renforcée par une coordination des employeurs en matière de politique salariale, ce qui correspond de facto à un cartel d'acheteurs. Sur le marché du travail des infirmières, la situation de monopsonie n'est pas nouvelle et a toujours impliqué une coordination explicite entre les établissements de soins – les employeurs – dans les zones urbaines, par exemple.

La notion d'alignement salarial dans le secteur syndicalisé (par la négociation) est un sujet traditionnel de la littérature sur les relations professionnelles (Ross, 1948; voir aussi Erickson, 1996, pour un examen des changements et de la continuité des modèles utilisés dans la période qui a suivi les concessions). L'idée selon laquelle la rémunération peut être fixée par comparaison avec d'autres catégories pertinentes a aussi été retenue lors d'arbitrages demandés pour mettre fin à des conflits d'«intérêts» (Bernstein, 1954, pp. 51-71). Mais on a aussi constaté que, dans les secteurs sans syndicat, la fixation des salaires par comparaison est très répandue.

En fait, que ce soit de façon formelle ou non, un élément quasi universel de la fixation des salaires en l'absence des syndicats consiste à savoir combien les autres paient des travailleurs équivalents. Cette information peut être obtenue par l'intermédiaire d'associations professionnelles, dans des études publiques ou tout simplement en passant un coup de téléphone à l'entreprise voisine (Bewley, 1999, pp. 92-95). La comparaison est une méthode courante de gestion pour procéder à des évaluations ou prendre des décisions, y compris en matière de rémunération. Et, même en situation de pénurie de main-d'œuvre, les employeurs sont toujours soucieux des conséquences que pourrait avoir le fait d'octroyer des salaires supérieurs à ceux que proposent leurs concurrents sur le marché des produits.

La ligne de démarcation est très fine entre la recherche d'information de bonne foi et la collusion, c'est-à-dire le cartel. Mais l'existence d'accords tacites de ne pas se faire concurrence pour attirer la main-d'œuvre est avérée depuis bien longtemps par la recherche (Myers et MacLaurin, 1943, pp. 40-43). Il n'est pas nécessaire que toutes les entreprises proposent le même salaire – à l'évidence elles ne le font pas – ni qu'elles offrent les mêmes augmentations. Du moment que les décisions d'une entreprise en matière de rémunération influencent celles des autres, on constate un certain degré de coordination.

Sur un marché du travail où les syndicats représentent une part significative de la main-d'œuvre et où la menace d'une implantation syndicale est réelle pour les employeurs dont les entreprises en sont dépourvues, la fixation des salaires négociés avec les syndicats aura une influence allant au-delà des seuls établissements où la négociation a lieu. On sait que, dans les années soixante-dix, les entreprises sans syndicats observaient «très attentivement» les accords salariaux et prenaient leurs décisions en matière salariale en fonction de ces observations, pour éviter une implantation syndicale (Foulkes, 1980, p. 166). Dans ces conditions, les entreprises, qu'elles aient un syndicat ou non, vont probablement opérer à un niveau de salaire se situant au point  $M_4$ , ou au-dessus, de la figure 10, soit parce qu'elles sont contraintes de le faire, par la négociation, soit parce qu'elles estiment avisé de le faire, par précaution.

Toutefois, ces marchés du travail peuvent passer au-dessous du niveau de salaire  $M_4$ , c'est-à-dire aux niveaux de salaire du monopsonne, si la syndicalisation décline suffisamment et que la menace d'implantation syndicale s'atténue. Ces phénomènes ont caractérisé les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Il est donc possible que le marché du travail des Etats-Unis soit passé, dans cette

période, d'une situation de monopole à une situation de monopsonie en matière de détermination des salaires. Il est aussi possible que d'autres pays connaissent une évolution identique avec le déclin du pouvoir syndical sur la fixation des salaires. Les marchés du travail de type monopsonistique caractérisent aussi les pays où les syndicats n'ont jamais été puissants, voire interdits, entravés ou contrôlés, comme dans certaines parties d'Asie.

### *Rigidité à la baisse, rigidité à la hausse*

Mis à part la dynamique des flux de main-d'œuvre et la coordination entre employeurs, d'autres phénomènes peuvent expliquer le caractère monopsonistique du marché du travail. En Europe notamment, on a avancé que la législation relative à la sécurité de l'emploi fait obstacle aux embauches et réduit l'emploi. L'explication relèverait d'une stratégie d'évitement du risque. Les employeurs savent que, s'ils recrutent des travailleurs, puis sont contraints de réduire leur main-d'œuvre, les licenciements seront difficiles. En conséquence, ils chercheraient à éviter le risque en embauchant moins de travailleurs qu'ils ne le feraient dans une situation de «laisser-faire» (OCDE, 1999, pp. 50-144). On peut considérer que les employeurs s'«assurent» contre le risque de licenciements onéreux en payant le prix d'avoir des sous-effectifs (ou en contournant la réglementation par le recrutement de travailleurs temporaires ou clandestins).

Aux Etats-Unis, il n'existe pas de législation relative à la sécurité de l'emploi comme en Europe. Même s'il existe une certaine protection contre les licenciements injustifiés ou contre les licenciements discriminatoires à l'encontre de certaines catégories (race, sexe, etc.), les entreprises sans syndicat sont généralement libres de leurs décisions en matière d'emploi. Toutefois, comme on l'a noté plus haut, il existe une rigidité à la baisse des salaires nominaux. Ces baisses sont possibles – aucune loi ne les empêche tant que le salaire minimum est respecté – mais, de fait, elles affectent le moral des travailleurs et les employeurs cherchent à les éviter. Ainsi, les employeurs des Etats-Unis et d'autres pays dotés d'un faible niveau de réglementation sont confrontés aux risques d'offrir un salaire nominal qu'il sera difficile de réduire en cas de chute de la demande. Dans ces circonstances, ils peuvent s'«assurer» contre la rigidité à la baisse des salaires en réduisant les salaires qu'ils proposent, le coût étant un plus fort taux de départs des travailleurs. Cette politique salariale, surtout lorsqu'elle est adoptée par de nombreux employeurs, peut perdurer, et elle a des effets monopsonistiques.

A l'évidence, il y a plusieurs raisons de penser que le monopsonie prévaut sur les marchés du travail sans pouvoir syndical. Nous pouvons concevoir les employeurs comme fixant les salaires, en dehors de la présence de pouvoir syndical, soit en faisant des comparaisons avec d'autres employeurs, soit en considérant à la fois leur propre courbe d'offre de travail et la difficulté de baisser les salaires dans l'avenir. Ainsi, les employeurs peuvent avoir un comportement monopsonistique soit individuellement, soit collectivement (c'est-à-dire à travers le

processus de fixation des salaires et de par les préoccupations individuelles de chaque employeur à propos de ce qui pourrait arriver s'il paie des salaires supérieurs à ceux de ses concurrents sur le marché des produits). Selon nous, le monopsonne et l'ascendant patronal deviennent «la norme concurrentielle» une fois qu'est levée la menace d'une implantation et d'un pouvoir syndical; et les manuels d'économie du travail qui présentent le monopsonne comme une curiosité pédagogique et l'égalité entre la demande et l'offre comme la norme de la concurrence auraient peut-être besoin d'être réécrits.

### *Le monopsonne dans le temps et dans l'espace*

Le modèle du monopsonne peut être utile pour comprendre la dynamique de l'emploi et des salaires au cours du temps. Par exemple, selon une opinion répandue, les marchés du travail des Etats-Unis avaient des taux de départs des salariés bien plus élevés avant la grande dépression qu'après la seconde guerre mondiale. Les observateurs de l'après-guerre ont relevé un fort déclin de ce taux de départs dans les années cinquante (Ross, 1958; Jacoby, 1983).

On aurait pu s'attendre à ce que le régime antérieur à la dépression – monopsonne sans pouvoir syndical et compression des salaires associée – ait connu des taux de départs supérieurs à ceux du régime d'après-guerre avec des salaires élevés fixés sous l'influence du pouvoir syndical<sup>13</sup>. Une opinion courante à propos de la grande dépression est que la compression des salaires a mis les travailleurs dans une situation de sous-consommation et provoqué le déclin économique. Au point même que cette question figure dans le Préambule du Wagner Act de 1935 pour justifier la promotion des syndicats. Cette idée a aussi contribué à la conception de la loi antérieure de 1933 sur la relance de l'industrie nationale et de la loi de 1938 sur les normes équitables du travail (Kaufman, 1996; Kaufman, 1993, p. 61). Ici encore, notre argument de base est que, en l'absence de syndicat, les marchés du travail tendent vers le monopsonne, conception qui semble-t-il avait aussi cours au moment de la grande dépression.

Le déclin syndical ne se confine pas aux Etats-Unis. Dans la plupart des pays développés, une évolution semblable a commencé au début des années quatre-vingt, mais avec des niveaux de départs et des rythmes différents (OCDE, 1994; BIT, 1997, pp. 241-242). Dans certains pays toutefois, l'influence des syndicats sur la fixation des salaires ne dépend pas forcément de leur représentativité effective, de par l'existence de diverses formes d'«extension» de l'application des salaires négociés (OCDE, 1997, pp. 78-79). Ainsi, la conversion au monopsonne peut être retardée dans ces pays malgré le déclin des syndicats.

De même, la prévalence de marchés du travail sans pouvoir syndical en Asie peut expliquer le fait que certains de ces pays ont connu un chômage très faible et des pénuries chroniques de main-d'œuvre jusqu'à la crise financière

---

<sup>13</sup> Malheureusement, le relevé continu des données sur la rotation des salaires aux Etats-Unis a pris fin en 1981.

de la fin des années quatre-vingt-dix. Comme on l'a déjà vu, dans beaucoup de pays d'Asie, les syndicats indépendants – notamment les plus militants – voient leur activité entravée soit par la loi soit par des politiques publiques non formelles (Kuruvillea et Erickson, 2002). Les syndicats officiels, là où ils existent, ne se montrent guère agressifs pour faire augmenter les salaires. On attend plutôt d'eux qu'ils coopèrent avec les directions et qu'ils contribuent à la modération salariale pour favoriser les stratégies exportatrices des autorités.

La crise financière en Asie a été trop grave pour que les marchés du travail monopsonistiques en absorbent complètement l'impact négatif sur l'emploi. Mais le monopsonie peut expliquer pourquoi cette crise a été relativement de courte durée de même que la reprise des pénuries de main-d'œuvre après coup<sup>14</sup>. Le redressement rapide qui a suivi le choc financier est conforme à nos prédictions macroéconomiques.

### *Le NAIRU en débat*

Depuis les années soixante, un concept, connu sous le nom de NAIRU ou «taux de chômage non inflationniste», ou encore «taux naturel de chômage», est un pilier de la théorie macroéconomique. En substance, le raisonnement est que, si le taux de chômage chute au-dessous d'un certain seuil, l'inflation s'accroîtra. Un corollaire est qu'un taux de chômage inférieur au NAIRU est intenable à terme. Jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix, les responsables de la réserve fédérale présumaient que le NAIRU se situait autour de 6 pour cent, et ils durcissaient la politique monétaire lorsque le chômage risquait de descendre au-dessous de ce seuil (Gordon, 1997, p. 12).

Les résultats de l'économie et du marché du travail des Etats-Unis depuis la fin des années quatre-vingt-dix ont toutefois convaincu les observateurs que le NAIRU avait baissé, mais il était difficile de savoir pourquoi (Staiger, Stock et Watson, 1997; Ball et Mankiw, 2002). En outre, mis à part le NAIRU, l'économie des Etats-Unis semblait plus stable après les deux récessions successives du début des années quatre-vingt (Blanchard et Simon, 2001). Cette plus grande stabilité – qu'elle soit mesurée par les variations du chômage ou du PIB réel – a été particulièrement évidente dans les années quatre-vingt-dix (Mankiw, 2001, pp. 17-18). La récession de 2001 a été remarquablement atténuée, surtout si l'on considère l'éclatement de la bulle boursière – spécialement dans le secteur des nouvelles technologies –, la chute des investissements et les répercussions économiques des événements du 11 septembre 2001.

---

<sup>14</sup> Un décompte sur Nexis Lexis des articles se rapportant aux pénuries de main-d'œuvre et à chacun des «quatre tigres» (Singapour, Hong-kong, Corée du Sud, Taïwan) a donné les résultats suivants: 1995, 538; 1996, 563; 1997, 608; 1998, 376; 1999, 526; 2000, 730; 2001, 232. Ainsi, même si on constate une chute des mentions de pénurie de main-d'œuvre lors de la crise financière, comme lors de la récession aux Etats-Unis en 2001, ces pénuries ont continué d'être mentionnées, même durant ces périodes. Voir Erickson et Kuruvillea (1998a) pour une première discussion des implications de la crise sur les relations professionnelles.

Diverses explications du déclin du NAIRU ont été mises en avant: le changement technologique (Card et DiNardo, 2002; Mishel, Bernstein et Schmitt, 1999, pp. 197-207), la croissance de la productivité (Ball et Moffitt, 2001; Woodward, 2000, pp. 172-175; Mankiw, 2001, p. 24), le traumatisme des travailleurs (Woodward, 2000, pp. 168-169), les changements démographiques et institutionnels (Stiglitz, 1997, pp. 6-7; Western et Beckett, 1999; Autor et Duggan, 2002; Tulip, 2000; Otoo, 1999; Cohen, Dickens et Posen, 2001). Toutefois, le schéma du déclin syndical et du monopsonne reste le seul cohérent avec les faits stylisés que nous avons mentionnés plus haut: moindre recours aux licenciements, creusement des inégalités de revenus (notamment si la situation de monopsonne se manifeste au bas de l'échelle des salaires), baisse du taux d'activité, multiplication des pénuries de main-d'œuvre, et enfin déclin du NAIRU.

En outre, le NAIRU a plus baissé aux Etats-Unis que dans d'autres pays développés, d'Europe ou d'ailleurs (Bertola, Blau et Kahn, 2001), ce qui s'explique par des facteurs tels que l'extension des accords salariaux, mais on peut s'attendre à ce que le phénomène se généralise partout où les syndicats perdront de leur pouvoir.

### *Performances macroéconomiques contre représentation des travailleurs?*

La désyndicalisation du marché du travail des Etats-Unis s'est accompagnée d'une nouvelle situation macroéconomique, conforme à la situation de monopsonne. Mais cette conjonction a une implication préoccupante. La vieille courbe de Phillips suggérait un arbitrage entre inflation et chômage. Doit-on la remplacer par une nouvelle courbe établissant un arbitrage entre représentation des salariés et chômage? Dans le contexte des Etats-Unis, ce n'est pas la seule représentation qui est en jeu. La désyndicalisation a aussi joué un rôle dans le creusement des inégalités salariales et dans le déclin de l'assurance maladie et des régimes de pensions à prestations définies, entre autres pertes pour les travailleurs.

Des recherches récentes indiquent une demande latente parmi les salariés non syndiqués des Etats-Unis et du Royaume-Uni pour une meilleure représentation sur le lieu de travail (Freeman et Rogers, 1999; Belfield et Heywood, 2003). Dans certains cas, cette demande se rapporte à un syndicat traditionnel, dans d'autres cas, il s'agit de modalités différentes telles que les comités d'entreprise qui existent en Europe ou une forme ou l'autre de codécision, qui impliquent une participation aux décisions stratégiques de l'entreprise. Notons toutefois que l'implication des syndicats ou des travailleurs dans les décisions stratégiques des entreprises va bien au-delà des pratiques du syndicalisme traditionnel et représenterait un changement majeur, voire même une «transformation», par rapport au système de relations professionnelles hérité du New Deal (Piore et Sabel, 1984; Kochan, Katz et McKersie, 1986; Erickson et Kuruvilla, 1998b). En tout cas, sous le régime du monopsonne, les travailleurs risquent de perdre leurs moyens d'expression, comme ils sont perdants en matière de salaire et autres avantages.



## Conclusion

Si l'on part du postulat que la concurrence parfaite (la demande est égale à l'offre) est le régime des secteurs de l'économie sans pouvoir syndical, on peut supposer que le contenu des relations d'emploi est tout autant le fruit du souhait des salariés que de la politique des employeurs. Les travailleurs aspirent à l'instabilité qui donne de la flexibilité. Ils préfèrent les régimes de pensions à cotisations définies plutôt qu'à prestations définies, car ils peuvent ainsi investir leurs propres fonds. Ils préfèrent «gérer eux-mêmes leur carrière» parce qu'ils ne veulent pas être dépendants des employeurs. Et, si le risque de licenciement est le prix à payer pour gérer sa propre carrière, qu'il en soit ainsi. La concurrence parfaite telle que la présentent les manuels implique que c'est là le meilleur des mondes possibles.

Si toutefois la relation d'emploi est le résultat d'une situation de monopsonie et de l'ascendant patronal, toutes ces propositions, très en vogue depuis les années quatre-vingt-dix, doivent être remises en question. La notion d'un déséquilibre inhérent du rapport de forces entre employeurs et travailleurs, non seulement en matière de salaire mais aussi pour toutes les conditions d'emploi, fait son retour. Les pays comme les Etats-Unis, qui font l'expérience du déclin syndical, doivent trouver un meilleur équilibre entre la représentation des salariés et les résultats macroéconomiques. Le modèle du monopsonie sur le marché du travail donne à penser qu'il y a bel et bien d'autres mondes possibles, meilleurs que celui que nous connaissons actuellement.

## Références

- Acemoglu, Daron. 2003: «Cross-country inequality trends», *Economic Journal*, vol. 113, n° 485, pp. 121-149.
- Autor, David H.; Duggan, Mark G. 2002: *The rise in disability rolls and the decline in unemployment*, Working Paper n° 44 (Berkeley, Center for Labor Economics, University of California at Berkeley).
- Ball, Laurence; Mankiw, N. Gregory. 2002: «The NAIRU in theory and practice», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 16, n° 4, pp. 115-136.
- ; Moffitt, Robert. 2001: «Productivity growth and the Phillips Curve», dans l'ouvrage publié sous la direction de Alan B. Krueger et Robert Solow, pp. 61-90.
- Belfield, Clive R.; Heywood, John S. 2003: «Do HRM practices influence the desire for unionization? Evidence across workers, workplaces and co-workers in Great Britain», *Journal of Labor Research*, vol. 25, n° 2, pp. 279-300.
- Bernstein, Irving. 1954: *The arbitration of wages* (Berkeley, University of California Press).
- Bertola, Giuseppe; Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. 2001: «Comparative analysis of labor market outcomes: Lessons for the United States from international long-run evidence», dans l'ouvrage publié sous la direction de Alan B. Krueger et Robert Solow, pp. 159-218.
- Bewley, Truman F. 1999: *Why wages don't fall during a recession* (Cambridge, Harvard University Press).
- Bhaskar, V.; Manning, Alan; To, Ted. 2002: «Oligopsony and monopsonistic competition in labor markets», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 16, n° 2, pp. 155-174.
- BIT. 1997: *Le travail dans le monde 1997-98: Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale* (Genève).

- Blanchard, Olivier J.; Simon, John. 2001: «The long and large decline in US output volatility», *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2001, n° 1, pp. 135-174.
- ; Summers, Lawrence H. 1988: «Hysteresis and the European unemployment problem», dans l'ouvrage publié sous la direction de Rod Cross: *Unemployment, hysteresis and the natural rate hypothesis* (Oxford, Basil Blackwell).
- Boal, William M.; Ransom, Michael R. 1997: «Monopsony in the labor market», *Journal of Economic Literature*, vol. 35, n° 1, pp. 86-112.
- Bordo, Michael D.; Erceg, Christopher J.; Evans, Charles L. 2000: «Money, sticky wages, and the Great Depression», *American Economic Review*, vol. 90, n° 5, pp. 1447-1463.
- Bronfenbrenner, Martin. 1956: «Potential monopsony in labor markets», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 9, n° 4, pp. 577-588.
- Card, David; DiNardo, John E. 2002: *Skill biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles*, NBER Working Paper n° 8769 (Cambridge, National Bureau of Economic Research).
- ; Krueger, Alan B. 1997: *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage* (Princeton, Princeton University Press).
- Cohen, Jessica; Dickens, William T.; Posen, Adam. 2001: «Have new human-resource management practices lowered the sustainable unemployment rate», dans l'ouvrage de Alan B. Krueger et Robert Solow, pp. 219-259.
- Coy, Peter; Ewing, Jack. 2007: «Where are all the workers?», *Business Week*, 9 avril.
- Erickson, Christopher L. 1996: «A re-interpretation of pattern bargaining», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, n° 4, pp. 615-634.
- ; Kuruvilla, Sarosh. 1998a: «Industrial relations implications of the Asian economic crisis», *Perspectives on Work*, vol. 2, partie 1, pp. 42-47.
- ; —. 1998b: «Industrial relations system transformation», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 52, n° 1, pp. 3-21.
- Fehr, Ernst; Tyran, Jean-Robert. 2001: «Does money illusion matter?», *American Economic Review*, vol. 91, n° 5, pp. 1239-1262.
- Flanagan, Robert J.; Smith, Robert S.; Ehrenberg, Ronald G. 1984: *Labor economics and labor relations* (Glenview, Scott, Foresman and Co.).
- Foulkes, Fred K. 1980: *Personnel policies in large nonunion companies* (Englewood Cliffs, Prentice Hall).
- Freeman, Richard B.; Medoff, James L. 1984: *What do unions do?* (New York, Basic Books).
- ; Rogers, Joel. 1999: *What workers want* (Ithaca, ILR Press).
- Gordon, Robert J. 1997: «The time-varying NAIRU and its implications for economic policy», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 1, pp. 11-32.
- Hotchkiss, Julie L. 2004: *Employment growth and labor force participation: How many jobs are enough?*, Working Paper n° 2004-25 (Atlanta, Federal Reserve Bank of Atlanta).
- Howitt, Peter. 2002: «Looking inside the labor market: A review article», *Journal of Economic Literature*, vol. 40, n° 1, pp. 125-138.
- Hussey, Kristin. 1999: «Labor, supply scarcity halt contractors», *The Capital* (Annapolis), 20 juin.
- Jacoby, Sanford M. 1983: «Industrial labor mobility in historical perspective», *Industrial Relations*, vol. 22, n° 2, pp. 261-282.
- Johnson, Paul. 1999: «Survey finds labor shortage worries WMC Board most», *Wisconsin State Journal*, 10 juin.
- Juhn, Chinhui; Murphy, Kevin M.; Pierce, Brooks. 1993: «Wage inequality and the rise in returns to skill», *Journal of Political Economy*, vol. 101, n° 3, pp. 410-442.
- Katz, Lawrence F.; Murphy, Kevin M. 1992: «Changes in relative wages, 1963-1987: Supply and demand factors», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 1, pp. 35-78.
- Kaufman, Bruce E. 1996: «Why the Wagner Act?: Reestablishing contact with its original purpose», dans l'ouvrage publié sous la direction de David Lewin, Bruce Kaufman et Donna Sockell: *Advances in Industrial and Labor Relations*, Stanford, JAI Press, vol. 7, pp. 15-68.

- . 1993: *The origins and evolution of the field of industrial relations in the United States* (Ithaca, ILR Press).
- Kochan, Thomas A.; Katz, Harry C.; McKersie, Robert B. 1986: *The transformation of American industrial relations* (New York, Basic Books).
- Krueger, Alan B.; Solow, Robert M. (directeurs de publication). 2001: *The Roaring Nineties: Can full employment be sustained?* (New York, Russell Sage).
- Krugman, Paul R. 1994: «Europe jobless, America penniless?», *Foreign Policy*, n° 95, p. 19.
- Kuruville, Sarosh; Erickson, Christopher L. 2002: «Change and transformation in Asian industrial relations», *Industrial Relations*, vol. 41, n° 2, pp. 171-227.
- Lerman, Robert I.; Ratcliffe, Caroline. 2001: «Are single mothers finding jobs without displacing workers?», *Monthly Labor Review*, vol. 124, n° 7, pp. 3-12.
- Levine, David I.; Belman, Dale; Charness, Gary; Groshen, Erica L.; O'Shaughnessy, K.C. 2002: *How new is the "New Employment Contract"? Evidence from North American pay practices* (Kalamazoo, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- Mankiw, N. Gregory. 2001: *U.S. monetary policy during the 1990s*, NBER Working Paper n° 8471 (Cambridge, National Bureau of Economic Research).
- Manning, Alan. 2003: *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets* (Princeton, Princeton University Press).
- . 2001: *A generalised model of monopsony* (Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science), juillet.
- McMurry, Martha. 2002: *Labor force participation for men in their prime working years is falling in Minnesota and the nation* (Media Release, Federal Reserve Bank of Minnesota, Media Release), 18 décembre.
- Mishel, Lawrence; Bernstein, Jared; Schmitt, John. 1999: *The state of working America: 1998-99* (Cornell University Press).
- Mitchell, Daniel J.B. 1994: «A decade of concession bargaining», dans l'ouvrage publié sous la direction de Clark Kerr et Paul D. Staudohar: *Labor economics and industrial relations: Markets and institutions* (Cambridge, Harvard University Press), pp. 435-474.
- . 1993: «Keynesian, old Keynesian, and new Keynesian wage nominalism», *Industrial Relations*, vol. 32, n° 1, pp. 1-28.
- . 1986: «Expansion without inflation: We can have it in the late 1980s», UCLA Business Forecasting Project: *The UCLA National Business Forecast*, juin, pp. 35-42.
- ; Zaidi, Mahmood A. 1992: «International pressures on industrial relations: Macroeconomics and social concertation», dans l'ouvrage publié sous la direction de Tiziano Treu: *Participation in public policy-making* (New York, Walter de Gruyter), pp. 59-72.
- Motley, Brian. 1996: «Recent developments in labor force participation», Federal Reserve Bank of San Francisco: *FRBSF Economic Letter*, 24 mai.
- Myers, Charles A.; MacLaurin, Rupert. 1943: *The movement of factory workers: A study of a New England industrial community, 1937-1939 and 1942* (New York, John Wiley and Sons).
- OCDE. 1999: *Perspectives de l'emploi* (Paris).
- . 1997: *Perspectives de l'emploi* (Paris).
- . 1994: *Perspectives de l'emploi* (Paris).
- Otoo, Maria Ward. 1999: *Temporary employment and the natural rate of unemployment*, FEDS Working Paper n° 99-66 (Washington DC, Federal Reserve Board of Governors).
- Piore, Michael J.; Sabel, Charles F. 1984: *The second industrial divide: Possibilities for prosperity* (New York, Basic Books).
- Ross, Arthur M. 1958: «Do we have a new industrial feudalism?», *American Economic Review*, vol. 48, n° 5, pp. 903-920.
- . 1948: *Trade union wage policy* (Berkeley, University of California Press).
- Staiger, Douglas; Stock, James H.; Watson, Mark W. 1997: «The NAIRU, unemployment, and monetary policy», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 1, pp. 33-49.

- Stiglitz, Joseph. 1997: «Reflections on the natural rate hypothesis», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 1, pp. 3-10.
- Tulip, Peter. 2000: *Do minimum wages raise the NAIRU?*, FEDS Working Paper n° 2000-38 (Washington DC, Federal Reserve Board of Governors).
- Wagner, Kyle. 1999: «Dining in slow motion», *Denver Westword*, 10 juin.
- Waldinger, Roger; Erickson, Christopher L. 2003: «Temporarily foreign? The labor market for migrant professionals in high tech at the peak of the boom», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 24, n° 3 pp. 463-486.
- Western, Bruce; Beckett, Katherine. 1999: «How unregulated is the U.S. labor market? The penal system as a labor market institution», *American Journal of Sociology*, vol. 104, n° 4, pp. 1030-1060.
- Woodward, Bob. 2000: *Maestro: Greenspan's Fed and the American boom* (New York, Simon et Schuster).