

III
**Changement institutionnel,
régulation et croissance**

Le partage du profit: de la pertinence à l'échelle de la firme à la validité macroéconomique¹

Xavier RAGOT²
Jean-Philippe TOUFFUT³

Les politiques salariales fondées sur le partage des profits sont-elles aussi vertueuses que la littérature économique des années quatre-vingt le laisse entendre ? Si une étude de cas met en avant les avantages que la firme et ses salariés peuvent retirer d'une formule salariale dans laquelle la participation, l'intéressement et le plan d'épargne apportent un complément de revenu important, la généralisation d'un tel mode de rémunération pose le problème de la réponse d'une économie aux chocs macroéconomiques exogènes. Selon l'élasticité de la consommation au revenu, en effet, l'impact du partage du profit peut être négatif sur les salaires et l'emploi et accentuer les fluctuations d'activité.

Le partage des profits, ou « intérressement aux résultats », est une pratique qui rattache à la performance de l'entreprise une partie de la rémunération des salariés. Il s'ajoute au salaire et aux primes à caractère fixe, discrétionnaire ou liées à la performance individuelle. Le partage du profit a pour particularité d'être à la fois variable et établi à partir de la performance collective. Le raisonnement qui justifie sur le plan macroéconomique l'intérressement aux résultats se fonde sur l'argumentation suivante: une firme qui verse à ses employés une partie de leur rémunération sous la forme du partage des profits doit demander *a priori* plus de travail (et donc créer plus d'emploi) qu'une entreprise qui rémunère ses employés par le biais d'un salaire fixe. En effet, l'entreprise qui partage son profit prend en compte le seul niveau du salaire fixe pour l'embauche d'un salarié supplémentaire, puisque le pourcentage global de profit distribué aux salariés ne varie pas avec leur nombre. Ainsi, le salaire inférieur dans l'entreprise qui pratique l'intérressement doit conduire celle-ci à embaucher plus que celle qui ne partage pas ses profits.

Le partage du profit n'est pas un phénomène récent: des dispositifs législatifs sont en place dans de nombreux pays industrialisés depuis les années soixante pour favoriser l'intérressement aux résultats de l'entreprise. Une

1. Nous tenons à remercier vivement Jean-Louis Beffa, qui nous a permis de réaliser l'étude microéconomique ainsi que Roger Maquaire, aidé de Stéphane Demontoux, qui nous a fourni l'ensemble des données à l'origine de notre travail. Nous exprimons notre gratitude aux deux rapporteurs et à Régis Breton pour leurs critiques avisées. Nous remercions Robert Solow pour ses remarques stimulantes sur le modèle. Les erreurs éventuelles sont sous la seule responsabilité des auteurs.

2. CEPREMAP et FORUM, CEPREMAP 142, rue du Chevaleret, 75013 Paris, xavier.ragot@u-paris10.fr

3. CEPREMAP et FORUM, FORUM, Université Paris X, 200 av. de la République, 92001 Nanterre Cedex, jean-philippe.touffut@u-paris10.fr

conception ancienne y voit un dispositif incitatif ou redistributif pour mobiliser les salariés. À l'échelle de l'Union européenne, la Recommandation du Conseil [1992] sur la participation financière a récemment suscité un regain d'intérêt auprès des législateurs et dans les entreprises. En économie, ce sont les travaux de Martin Weitzman [1985] qui ont donné une nouvelle impulsion aux recherches: le partage du profit se présenterait comme une solution «non-inflationniste» au problème du chômage.

Les travaux fondateurs de Weitzman se concentrent sur les conséquences macroéconomiques du partagé du profit. Dans la mesure où l'entreprise ne butte pas sur la contrainte de plein emploi, les propositions de l'auteur peuvent être résumées en trois points: toute chose égale par ailleurs, une augmentation du partage du profit augmente l'emploi, diminue les prix des biens (ce qui augmente l'emploi et la production) et diminue l'amplitude des réponses de l'économie aux chocs.

Une première critique des analyses de Weitzman porte sur la viabilité et la forme des contrats de partage du profit au niveau de l'entreprise. Ainsi, Artus [1988] examine ces résultats dans un modèle où le taux de partage du profit est l'objet de négociations. L'auteur souligne que le partage du profit peut ne pas avoir lieu spontanément dans le cadre de la négociation entre l'entreprise et le syndicat si ce dernier ne se préoccupe que des salariés effectivement employés, ou si les négociations concernent également l'emploi. Artus montre en outre que, si l'on agrège toutes les entreprises, l'emploi et la production qui résultent du partage sont toujours plus grands lorsque celui-ci n'a pas lieu. En cas de partage cependant, l'auteur révèle que les effets sur l'emploi des divers chocs sont réduits.

De leur côté, Cahuc et Dormont [1992] étudient à partir d'un modèle de type «salaire d'efficience», dans lequel l'effort des salariés dépend de leur rémunération, les conséquences de deux formes de partage du profit: soit une partie fixe du profit est redistribuée une fois que les objectifs fixés *ex ante* sont atteints, soit le salarié perçoit en plus de son salaire une proportion fixée du profit par employé. Cahuc et Dormont montrent que les salariés préfèrent la seconde solution, alors que l'entrepreneur préfère la première. Une conclusion importante de ces modèles est que la forme du contrat de partage des profits et la nature des variables qui sont négociées ont un effet décisif sur l'emploi ou sur la production. Ainsi, il convient de bien spécifier la généralité des modèles par les hypothèses émises lors des négociations.

Cahuc et El Ferktaji [1995] étudient l'influence du partage du profit dans un modèle qui élargit celui de Layard et Nickel [1990] en introduisant l'accumulation du capital et le processus de création d'entreprise. Dans leur modèle, l'introduction du partage des profits amenuise le droit à gérer des entreprises, ce qui diminue leur profit à l'équilibre. Cette baisse entraîne une diminution du nombre d'entreprises et une augmentation du chômage. L'accent mis sur la formation de capital tend à sous-estimer l'effet keynésien du partage du profit. Celui-ci réduit certes les profits de l'entreprise à court terme, mais il augmente les rémunérations et du même coup la demande et les profits à long terme.

D'autres travaux ont récemment décrit la diffusion des systèmes de partage du profit en Europe en même temps qu'ils ont relevé la contradiction avec les

faits des raisonnements développés à la suite de Weitzman. Dans *le partage du profit en Europe: institutions et effets comparés* [1997], les auteurs du réseau *Impact of Profit Sharing in Europe* (IPSE) révèlent que la multiplication des formules de partage du profit est indépendante du cadre législatif qui est censé les encourager, et que son impact sur l'emploi est difficile à mesurer. Quelle est alors la justesse du raisonnement de Weitzman et quels enseignements peut-on tirer des critiques qui lui sont faites? Le texte qui suit propose deux réponses que lui suggèrent une étude de cas et un modèle mathématique. Dans un premier temps, une analyse institutionnelle permet d'envisager l'ensemble des causalités économiques en jeu dans l'introduction du partage du profit, dont l'interdépendance est difficile à modéliser. Ensuite, un modèle s'intéresse à l'évolution des fluctuations d'activité lorsque le partage des profits concerne une grande proportion des salariés. Alors que la première partie décrit les avantages de l'introduction du partage des profits au niveau de la firme, la seconde partie montre que les fluctuations de l'activité peuvent être amplifiées à l'échelle macroéconomique.

L'étude que nous présentons se concentre à la fois sur un niveau plus spécifique et sur un plan plus général que les travaux de l'IPSE. Ces deux plans d'analyse permettent de souligner la difficulté de l'extrapolation directement macroéconomique de résultats obtenus à l'échelle de la firme; l'analyse à l'échelle de l'entreprise ne peut fonder les relations macroéconomiques sur lesquelles la deuxième partie du texte se penche.

LA COHÉRENCE DE LA FORMULE SALARIALE DE SAINT-GOBAIN DE 1978 À 1997

La première partie entend montrer à travers l'étude du cas du groupe Saint-Gobain que des innovations ont transformé le système de rémunérations. Il prend position contre une idée répandue parmi les économistes, selon laquelle les années soixante-dix et quatre-vingt sont une période pendant laquelle les formes salariales ont été peu modifiées au sein des entreprises françaises. Nous nous attachons à établir la pertinence microéconomique de cette réforme de la politique salariale. Nous proposons notamment d'emprunter à la théorie de la régulation sa grille de lecture pour donner un sens à l'évolution des règles qui ont fixé les salaires de 1978 à 1996 dans six sociétés du groupe.

Pendant les dix-neuf années étudiées, l'activité de Saint-Gobain en France est marquée, selon l'expression de ses dirigeants, par le passage d'une industrie de main-d'œuvre à une industrie de technologie qu'accélère la privatisation de l'entreprise en 1986. Si les formes salariales de la firme semblent très nettement s'inscrire dans un rapport fordiste jusqu'au milieu des années quatre-vingt, l'entreprise ne souscrit plus dans les années quatre-vingt-dix à l'échange de hausses salariales contre des gains de productivité anticipés. Le but de cette première section est de caractériser le nouveau type de lien salarial qui naît de l'activation des programmes d'intéressement, de participation et d'épargne salariale. Ces nouveaux instruments se développent au début des années quatre-vingt-dix. Mais le partage du profit est en France comme au Royaume-Uni ou en Allemagne un système ancien dont les premiers résultats sont relevés au

XIX^e siècle dans l'industrie. La participation, dispositif obligatoire à paiement différé (mis en place en 1967) et l'intéressement, dispositif facultatif à paiement immédiat ou différé (révisé en 1986 sur la base de la loi de 1959) concernent par exemple 53 % des firmes du secteur des biens intermédiaires, soit 803 000 salariés en 1996⁴. Ces instruments sont moins en vogue au sein des grands groupes industriels que le plan d'épargne entreprise, qui draine les fonds des salariés issus de versements volontaires ou des primes reçues de la participation.

Comment le groupe Saint-Gobain développe-t-il ces formules dans ses établissements français ? La recomposition des rémunérations intervient-elle en même temps que les modifications du système productif ou comme leur conséquence ? La réorganisation de la politique salariale qui suit la restructuration de l'entreprise met-elle en avant un simple «bricolage» dans le rapport fordiste ou constitue-t-elle une innovation radicale ? Les trois formes de partage des bénéfices sont-elles de même nature ? Quel est en particulier l'influence de la norme financière de l'épargne collective sur la nouvelle organisation des rémunérations ? Les formes salariales de Saint-Gobain sont-elles transposables à d'autres firmes ? Leur généralisation à l'ensemble des entreprises a-t-elle un sens ?

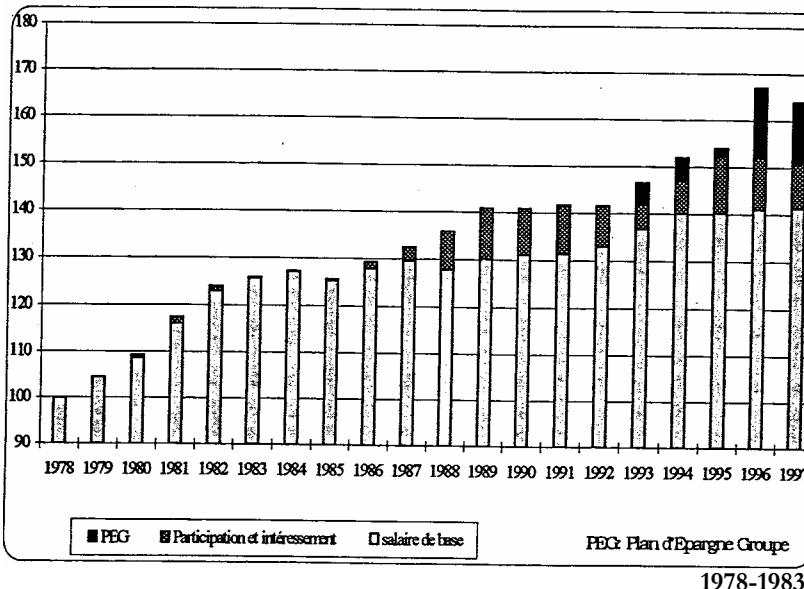
La variété de ces questions décline la problématique de la cohérence à différents niveaux : à l'échelle de l'entreprise, à la mesure d'autres structures industrielles et au niveau macroéconomique. La formule des rémunérations ne se présente pas seulement comme une projection du rapport salarial mais comme une composante fondamentale de la régulation d'ensemble. Un premier volet s'attache à analyser la pertinence de la nouvelle politique salariale et à déterminer sa cohérence institutionnelle avec le système de gestion : d'après nos premières recherches, il convient notamment d'étudier la transformation de l'ancienne forme française à travers le prisme qui décompose les modèles germanique et japonais. Un deuxième volet s'interroge ensuite sur l'impact de la généralisation de ce système sur l'activité économique et l'emploi en particulier.

LA FIN DU MODÈLE FORDISTE ENTRE DÉSINDEXATION ET INTÉRESSEMENT

Parmi les paramètres qui permettent de déterminer l'environnement macroéconomique de l'activité de Saint-Gobain, nous nous limitons dans les lignes qui suivent aux volumes et aux prix. En ce qui concerne les données propres à l'entreprise, les indices de rentabilité, de productivité et le nombre de salariés répartis par catégorie ainsi que quelques ratios présentant la valeur ajoutée, l'excédent d'exploitation et les capitaux investis donnent une assez bonne idée du fonctionnement de la firme.

4. D'après une étude de la DARES [1997].

FIGURE 1 : RÉMUNÉRATION RÉELLE
En équivalent-ouvrier (base 100 en 1978)

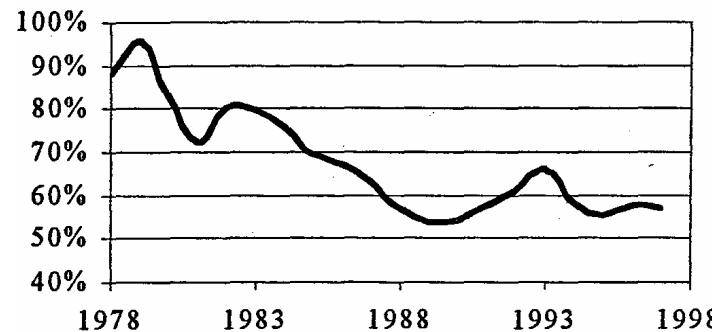


Une première période se détache nettement : jusqu'aux premières années de la désinflation compétitive, la formule salariale au sein de l'entreprise est emblématique de la période fordiste. Comme les années soixante-dix, la période 1978-1983 est marquée par des augmentations dont la régularité n'est pas liée aux résultats de la firme : la hausse de la rémunération réelle totale est de 2,0 % par an tandis que la rentabilité du capital (équivalente au ratio de l'excédent brut d'exploitation sur les capitaux immobilisés, soit EBE/CI) stagne aux alentours de 21 %. «l'entreprise laisse monter les salaires réels suivant des normes nationales totalement indépendantes de sa rentabilité» remarque le président de l'entreprise. Malgré leur diversité d'une firme à l'autre, les compromis entre les entités du groupe et ses salariés reposent sur un certain nombre de règles qui assurent un horizon prévisible aux deux parties. À la fin des années soixante-dix, le groupe des ouvriers et des employés représente 13 000 des 17 000 salariés des six sociétés considérées, 3 000 appartiennent aux agents de maîtrise et 1 000 font partie de l'encadrement. Saint-Gobain reste une Industrie de main d'œuvre dans laquelle les principes de la division approfondie du travail, du processus de production, de l'attachement à la firme, et de la stratification des qualifications sont l'expression du rapport salarial fordiste. De plus, la détermination des hausses salariales négociées entre les organisations professionnelles et les syndicats se conforme bien à l'hypothèse d'un échange de pouvoir d'achat

contre des gains de productivité anticipés, même si les mécanismes de ce processus échappent largement à ses acteurs. La formation du salaire chez Saint-Gobain met en avant la spécificité de l'État dans le modèle français: pour la branche des matériaux de construction comme pour l'ensemble de secteurs industriels, l'État est le principal instigateur des négociations.

Les premières années de nationalisation sont d'ailleurs associées à une forte restructuration qu'assure le soutien financier et social de l'État. Les mécanismes salariaux n'épargnent pas le groupe: alors que la baisse des prix est faible (-0,4 % par an), les volumes chutent de 10 % et l'étranglement des bénéfices intervient comme la conséquence logique de l'indexation des salaires sur les prix à la consommation dans le contexte de la plus faible croissance depuis le début des années cinquante. La période 1978-1983 est ainsi celle de la plus forte baisse des effectifs, qui chutent de l'indice 100 en 1978 à l'indice 71 en 1983. La productivité du travail, qui correspond au quotient du volume sur les effectifs en équivalent ouvrier, augmente alors de 23 %, tandis que le salaire réel croît de 27 % sur la période (le salaire brut augmente quant à lui de 82 %). Le partage de la valeur ajoutée est, à en croire la direction de l'entreprise, très en faveur des salariés: si le ratio des coûts salariaux sur la valeur ajoutée demeure stable (83 % en moyenne sur la période), le ratio EBE/VA reste en moyenne inférieur à 20 %.

FIGURE 2 : MASSE SALARIALE / VALEUR AJOUTÉE



Ce sont les ouvriers spécialisés qui constituent la catégorie la plus touchée par les réductions de personnel, tandis que les proportions d'ouvriers qualifiés, hautement qualifiés et de cadres augmentent légèrement dans le total de la main d'œuvre salariée. La diminution du nombre des OS n'est pas le signe d'une révision des statuts vers le haut, mais d'un faible renouvellement des postes sans qualification. Les départs en retraite et les reclassements sont les principales mesures de réduction des emplois, que les pressions politiques précédant les élections de 1981 avaient interdites. En fait, le premier changement d'orientation du gouvernement en matière de politique des revenus, amorcé lors du gel solennel des salaires en 1976 n'est pas perceptible chez Saint-Gobain. Pourtant, le tournant est pris: la politique désinflationniste menée par le gouvernement français dans un contexte international marqué par

le retournement de la politique monétaire aux États-Unis change le sens de l'intervention de l'état sur les revenus. La maîtrise de la hausse des salaires est devenue son principal objectif, qui induit, comme le note Robert Boyer, une remise en cause du compromis social dans les entreprises [Boyer, 1994]. Dans le cas des entreprises étudiées, l'État demeure actif dans le cadre fiscal.

1983-1993

Le deuxième intervalle s'ouvre avec le début de la désinflation compétitive, il correspond au phénomène de désindexation des salaires qui se traduit par une stagnation de la rémunération réelle entre 1983 et 1986 et marque pour Saint-Gobain la fin de la baisse de la rentabilité. Les volumes augmentent de 19 % entre 1983 et 1991 (avant la récession de 1991-1993), alors que les prix diminuent de plus de 15 %. Le nombre des employés baisse encore de 18 % entre 1983 et 1987 puis de 21 % jusqu'en 1993, l'indice des effectifs atteint 48 (la base est de 100 en 1978). La productivité du travail augmente ainsi de 78 % au cours de ces dix années. Cette période prolonge le processus de «rééquilibrage» du partage de la valeur ajoutée en faveur des profits: le ratio EBE/VA grimpe de 20 à 46 % entre 1983 et 1989 pour redescendre à 33 % en 1993. L'année 1986 est marquée par la réapparition de la participation et de l'intéressement. La participation naît d'un accord que signent l'entreprise et ses salariés pour une durée illimitée. Le montant minimal de la participation totale est calculé au sein de l'entreprise. Le résultat ne peut en tout cas dépasser un certain plafond afin de bénéficier d'exonérations fiscales et de charges sociales. La formule légale s'établit comme suit: si B est le bénéfice net imposable, C , les capitaux propres, $M. S.$, la masse salariale et $V. A.$, la valeur ajoutée, alors la réserve spéciale de participation est $RSP = (B-5\% C)/2 \times MS/V.A.$

De leurs côtés, les dispositions relatives à l'intéressement constituent une forme de partage volontaire du profit, elles sont codifiées par les articles L 441-1 et suivants du code du travail: l'intéressement doit demeurer facultatif, collectif, aléatoire et ne jamais être considéré comme un élément de salaire. Les modalités de calcul de l'intéressement sont fixées par un accord dans l'entreprise. Elles peuvent être fondées sur les résultats ou sur les performances de la firme. La notion de croissance de la productivité, employée par l'ordonnance de 1986 a été abandonnée au profit de celle de «performance». Le calcul doit cependant être effectué à partir d'éléments objectivement mesurables et de ce fait vérifiables. Il peut varier suivant les établissements ou les unités de travail d'une même entreprise. La masse globale ne doit pas dépasser 20 % du total des salaires bruts des personnes concernées.

La plupart des sociétés de Saint-Gobain étudiées n'avaient pas fait bénéficier leurs employés de ces suppléments de rémunération depuis 1981. L'effet du partage des bénéfices est concomitant au très net redressement de la rentabilité qui culmine à 52 % en 1989; ces deux phénomènes sont altérés par la récession qui s'accentue en 1993 et abaisse la rentabilité du capital à 40 %. En fait, des changements sont intervenus qui n'ont pas laissé intacts les mécanismes de formation des revenus. Parmi ceux-ci, la mobilité du capital a été accrue par la dérégulation financière et la poussée des investissements directs. Elle a conféré

aux entreprises transnationales telles que Saint-Gobain un pouvoir de négociation face auquel le personnel, moins mobile, ne pouvait rivaliser. Au sein des entités étudiées, la négociation centralisée au niveau sectoriel est passée à une décentralisation marquée au niveau de l'entreprise. Il semble qu'ainsi les forces institutionnelles aient poussé les accords salariaux vers des niveaux inférieurs de négociation. Les lois Auroux de 1982 ont rendu obligatoire la négociation collective au niveau des entreprises. Aussi les premières années de la privatisation, qui ont confirmé la grande disparité des performances des entreprises du groupe Saint-Gobain étudiées, ont-elles entraîné que la formation des salaires s'attache spécifiquement à la situation de chaque firme. Ce principe diffère toutefois de la fixation des gains issus de l'épargne salariale, arrêtés à l'échelle du groupe. Au sein de ses entreprises, Saint-Gobain ne dissocie d'ailleurs pas les augmentations de salaire de la performance individuelle. En cela, le groupe se distingue d'une tendance largement suivie dans l'industrie au cours des années quatre-vingt [Reynaud, 1993]. En revanche, Saint-Gobain développe un système de rémunération qui augmente le risque porté de manière collective par les salariés. Si la forme salariale traditionnelle protège la rémunération du salarié des risques encourus par l'entreprise dans le cadre du contrat du travail, les lois de 1959 et 1967, destinées à permettre l'émergence d'un corporatisme à la française [Boyer, 1994], remettent ce principe en cause.

1993-1998

À partir de 1992, la chute des prix s'accélère: leur indice baisse de 12 % en cinq ans. Les volumes croissent dans la même période de 9 %. La baisse des effectifs est enrayer (-2 % sur la période). Le ratio de la masse salariale sur la valeur ajoutée reste stable autour de 57 % tandis que le quotient de l'EBE sur la valeur ajoutée continue d'augmenter légèrement. Le renversement du ratio EBE/VA entraîne par la suite un décalage en faveur des rémunérations en ce sens que la participation et l'intéressement redistribuent un peu des profits engrangés depuis les restructurations par les entreprises. L'entrée en vigueur de l'épargne salariale correspond au début de cette troisième période: le Plan d'Epargne Groupe (PEG) prend alors le relais de l'intéressement et de la participation dans la hausse de la rémunération réelle. Le plan d'épargne, créé en 1988, est accessible à tous les salariés d'une société française du groupe encore en activité ou retraités. Il consiste dans l'achat de parts du fonds «Saint-Gobain Avenir», bloquées pour une durée de cinq ans dans le cas du sous-fonds à échéance 2003 ou pour une durée de dix ans pour le sous-fonds à échéance 2008. L'acquisition de parts du fonds s'effectue dans le cadre d'une augmentation de capital. Un million d'actions est susceptible d'être émis. Le prix des actions est fixé unilatéralement par le conseil d'administration de la firme⁵.

5. Le prix auquel les souscripteurs ont acheté leurs actions en 1993 était de 406 francs. Pour l'année 1998, il a été fixé à 666 francs, soit 80 % de la moyenne des cours cotés aux vingt séances ayant précédé la décision du conseil d'administration. L'action Saint-Gobain était cotée à 1 186 francs au 8 juin 1998.

L'ensemble des frais d'acquisition et de conservation des titres est pris en charge par l'employeur. Le montant des sommes versées ne peut excéder 25 % de la rémunération annuelle brute d'un salarié et 25 % du revenu brut fiscal d'un retraité.

Ainsi, l'année 1993 voit apparaître les premiers effets du processus qui s'est enclenché cinq années auparavant pour les salariés souscripteurs. Les données reportées sur le premier graphique font apparaître le gain net du salarié qui a souscrit au plan (y compris le rabais de 20 % dont il bénéficie sur l'action et l'abondement que lui consent l'entreprise). Elles mettent ainsi en relief la grande disparité qui apparaît entre les souscripteurs et les autres. La différence qui naît au sein de l'entreprise suit les contours des catégories de personnel: 30 % des ouvriers adhèrent au plan, tandis que 50 % des agents de maîtrise et 70 % des cadres y participent. L'ensemble de l'actionnariat salarié ne représente toutefois que 3,6 % de la totalité du capital du groupe Saint-Gobain.

Il ressort des statistiques que le plan d'épargne, l'intéressement et la participation permettent de réduire l'augmentation directe des salaires tout en accroissant la rémunération totale quand les résultats des entreprises le permettent. Ces trois instruments de partage des bénéfices contribuent à redonner aux salariés une partie de la valeur ajoutée que les années de restructuration ont confisquée. Les données dont nous disposons ne contiennent pas d'informations qui attestent de l'existence d'un lien entre la mise en action des programmes d'intéressement et de participation et une plus forte augmentation de la productivité, une meilleure rentabilité ou une baisse de la rotation du personnel⁶. Ce qui apparaît en dernière analyse, c'est l'ancrage de la politique salariale de chaque entreprise à la politique du groupe, malgré la spécificité du partage des bénéfices, proportionnel aux résultats de chacune. De plus, ces nouvelles règles salariales établies à l'épargne salariale définissent un nouveau mécanisme de formation des revenus dans lequel l'horizon de pertinence du salarié est censé passer de sa firme à l'ensemble du groupe. En effet, depuis les travaux fondateurs de Weitzman, de nombreux économistes pensent que ce système est en théorie supérieur au précédent: dans le cycle économique, il infléchit a priori les fluctuations de l'emploi, réduit par l'ajustement du revenu de l'ensemble des salariés. Pourtant, un inconvénient interne à la firme et un risque exogène en limitent les effets: tandis qu'une grande stabilité dans la hiérarchie des salaires était assurée par l'accord collectif de l'ancienne forme ; la décentralisation de l'intéressement et de la participation à l'échelle de la firme déclenche des différentiels de salaires importants qui peuvent provoquer, comme le remarquent Boyer et Dore [1994], des effets cumulatifs d'un secteur à l'autre (contrairement aux rémunérations fixées par les conventions collectives, intéressement et participation lient la rémunération à la rentabilité de son entreprise ont tendance à développer un certain égoïsme corporatiste d'autant plus important que les différentiels de rentabilité sont importants entre les secteurs). En outre, la détermination d'une partie de la rémunération sur les marchés de la finance ou des produits peut

6. L'étude de Pérotin et Robinson [1991] ne permet d'ailleurs pas de conclure sur l'existence systématique de ce lien dans l'échantillon de plusieurs centaines d'entreprises étudiées.

entrainer une pénalisation des salariés dont la responsabilité sur les déséquilibres ne peut être invoquée. Nous revenons à la fin du texte sur les implications de ces achoppements.

UN BRICOLAGE QUI CHANGE LE MOTEUR ?

Une expression micro-corporatiste de l'après-fordisme

Plusieurs éléments laissent supposer que la forme salariale de Saint-Gobain n'est qu'un aménagement de la forme ancienne de rémunération. En premier lieu, la modification du nombre et de la structure des effectifs n'implique pas une remise en cause des processus de travail. Un retour bref sur le contenu de cette modification éclaire les changements des processus de production: la chute des effectifs salariés se caractérise par l'inversion des proportions entre les ouvriers de haute qualification et ceux qui n'en ont pas. Les OS passent d'un quart de la population ouvrière au début de la période à moins de 6 % en 1997, la proportion des OQ demeure stable aux alentours de 35 % de l'ensemble des effectifs ; quant aux ouvriers hautement qualifiés, les OHQ, leur part augmente de 13 à 24 %. Ce phénomène ne traduit pas un reclassement des OS dans la catégorie des qualifiés mais la suppression de leurs postes. L'ensemble des emplois ouvriers passe de 69 % à 66 % des salariés. Le reste des effectifs est composé d'employés, qui diminuent très fortement de 8 à 4 %, d'agents de maîtrise qui représentent 17 % en 1982 et 22,5 % en 1997, et de cadres dont le nombre représente moins de 6 % au début de la période contre 7,5 % de l'ensemble des salariés en 1997. Sur l'ensemble de la période, l'utilisation des capitaux immobilisés par employé est doublée. Cependant, l'idée que l'augmentation de la polyvalence de l'ouvrier transforme l'emploi de «métier» plutôt que de poste ne se vérifie pas empiriquement. En particulier, elle ne se manifeste pas dans les la remise en cause des nomenclatures et les conventions collectives conservent une forte inertie. La transformation des postes nous paraît avant tout nominale. L'employé reste «posté» dans les limites mouvantes que fixe le changement technique de ses machines. Dans l'industrie du verre par exemple, les nomenclatures sont identiques depuis 1972. Si, dans cette branche, les coefficients complètent les catégories, il semble difficile de parler de remise en cause de la définition du poste, autour duquel le travail de l'ouvrier continue d'être ordonné. L'invention du «métier» correspond plus sûrement au jeu de dénominations qu'un département des «ressources humaines» organise alors qu'il n'a pas d'emprise sur leur contenu.

A entendre les responsables du personnel, il n'est pas sûr en effet que les entreprises aient en définitive accentué les traits d'un mode de production de type fordiste: Saint-Gobain regroupe aujourd'hui des établissements à la main-d'œuvre qualifiée et aux dépenses de formation élevées ; ils sont pour la plupart fortement soumis à la concurrence mondiale dans des marchés assez fluctuants et détiennent des parts importantes de ces marchés. Les innovations d'organisation et de techniques se sont introduites par le biais de la robotisation, de l'organisation d'équipes de projet ou de cercles de qualité. Hormis pour les nouvelles tâches créées autour des nouvelles machines, la nomenclature des

postes est inchangée depuis les années soixante-dix, mais la coopération directe entre salariés de différents services est encouragée. Les sanctions disciplinaires y sont rares. La direction du personnel incite à la polyvalence des ouvriers mais le travail reste défini sous la forme de tâches à accomplir et non d'objectifs généraux à remplir. Les syndicats ont une implantation forte liée à la taille des établissements. Le modèle auquel pourrait correspondre la formule de Saint-Gobain se rapproche assez largement des principes néo-fordistes tels qu'ils sont décrits par Coutrot [1998]. Cependant, à la différence de la firme néo-fordiste prototypique, l'entreprise ne multiplie pas les contrôles: le suivi des performances individuelles n'est pas systématiquement renforcé, pas plus que le contrôle des horaires de pointage. En cela, l'entreprise s'accorde plus avec le modèle toyotiste, que décrivent Boyer [1991] et Coutrot [1998], dans lequel l'évaluation du salarié est conçue dans la durée (chez Toyota, le salarié est jugé en fonction de sa conformité au modèle social de l'entreprise). La coordination qui tend à singulariser les établissements du groupe sur le plan de la rémunération par l'intérêt en gardant un modèle de gestion d'ensemble pourrait exprimer l'émergence d'une forme micro-corporatiste à la japonaise, que Boyer [1996] considère comme une forme du modèle «rhénan». Cependant, l'importance accordée à l'intérêt, à la participation et à l'épargne salariale dans le nouveau mode de rémunération de l'entreprise ne le rend pas cohérent avec une forme toyotiste canonique. Il s'agit sans doute de l'expression d'une imitation de la forme flexible dont les firmes allemandes peuvent faire preuve en matière salariale.

L'idéal du modèle rhénan

Dans cette partie, nous essayons d'établir les conséquences que peuvent avoir les systèmes de représentations sur l'organisation afin de mesurer l'influence qu'exerce le modèle «rhénan» sur l'entreprise française puis nous proposons une lecture théorique de causes plus directes de la réforme du système de rémunération.

Si l'on met de côté la nouvelle définition des objectifs de l'entreprise après sa privatisation dans sa quête de rentabilité en particulier, quels autres arguments justifient-ils le changement de la formule salariale de l'entreprise ? Aux causalités avérées que constituent les changements de la forme de concurrence ou le changement du rôle de l'État, se mêlent l'impact plus imperceptible des représentations auxquelles la direction de la firme peut prêter le rôle de modèle. A entendre le président de l'entreprise en effet, le modèle germanique de formation des salaires et au-delà de la coordination des institutions a servi de référence pour un certain nombre de firmes industrielles françaises parmi lesquelles Saint-Gobain. Si la formation des salaires en Allemagne s'apparente clairement au plan fordiste dans lequel le lieu de formation des salaires et le lieu de l'organisation productive sont nettement séparés, son originalité tient dans le rapprochement établi entre les organisations syndicales de branches du côté des salariés et des fédérations d'entreprise (respectivement pour les salaires et les gains de productivité). C'est au sein de chaque branche que cette organisation rend alors possible la diffusion générale des gains de productivité, redistribués *ex ante*. Comme le remarque Bertrand [1996], la gestion coordonnée par le

patronat et les syndicats des conditions sociales de la concurrence est assurée en Allemagne dans l'espace *ad hoc* de la branche au même titre que la diffusion des normes salariales, qui font tourner le modèle à l'échelle macroéconomique. Les modes de rémunération allemands n'ont jamais introduit de partage du profit à grande échelle. Le *Vermögensbildungsgesetz*, loi en faveur de la constitution d'un patrimoine, n'a en effet pas levé l'opposition de la confédération syndicale allemande au développement de dispositifs de participation financière propres aux entreprises⁷. En revanche, les éventuelles baisses de rentabilité peuvent entraîner une baisse des revenus négociée après l'annonce des résultats entre le syndicat et la direction de l'entreprise: cette flexibilité *ex post* intervient donc dans le cadre d'une concertation et n'est en rien imputable aux marchés de la finance.

Il semble que ce soit le résultat de l'ajustement des salaires en Allemagne qui retienne l'attention de la direction des entreprises françaises et non le procédé qui permet d'y parvenir. Dans le cas de Saint-Gobain, on peut noter que l'intéressement et la participation ont été l'objet de négociations dans le cadre dessiné par les ordonnances de 1986, tandis que la formule du PEG était imposée par le conseil d'administration de l'entreprise en respect des recommandations de l'État (en conformité avec la décision du conseil d'administration, les employés du groupe peuvent acheter des actions à un coût inférieur de 20 % à celui du marché). Ce qui marque d'autre part le processus de négociations des salaires, c'est la constance des anticipations des acteurs: sur l'ensemble des dix-neuf années étudiées, la direction juge qu'il lui a été possible *a priori* de connaître à 0,5 % près l'augmentation de laquelle elle est finalement convenue avec les syndicats.

Le mode de coordination à l'allemande dans lequel l'État n'a pas sa place se présente comme un exemple de référence au moment où la catalepsie de l'État français en matière de politique de rémunérations laisse le champ libre aux firmes et aux salariés. Dans le cas de Saint-Gobain, l'argument du modèle social auquel devait correspondre la première entreprise privatisée est mis en avant en 1986: la réactivation des systèmes d'intéressement et de participation apparaît comme les possibles vecteurs de ce nouveau modèle social.

Les signes d'une germanisation de la forme salariale de la firme s'accompagnent donc de la disparition de l'état en tant qu'intermédiaire. L'état français qui se retire après avoir aidé à la recapitalisation et délimité le cadre juridique et fiscal, laisse le modèle allemand apparaître en point de mire. Mais le système de production des établissements étudiés, qui ne s'oriente pas vers le modèle allemand ne paraît pas avoir été radicalement modifié. La définition du travail des ouvriers semble avoir plutôt été l'objet d'une recomposition imposée par le changement technique. Il est en outre difficile de juger les effets sur le climat social des dispositifs participatifs que certains ouvriers conçoivent comme un vernis. Les avantages de l'épargne salariale ne sont accessibles qu'aux ouvriers dont le pouvoir d'achat permet un investissement minimal: les statistiques montrent que les ouvriers qui adhèrent au plan d'épargne ont en grande majorité

7. La position de IGBau et IGChemie s'est récemment ouverte au partage des bénéfices tandis que IGMetall continue à s'y opposer.

plus de quarante-cinq ans. Le nouveau lien «salarial» de Saint-Gobain apparaît donc comme très spécifique aux aspirations de sa direction face aux contraintes imposées par l'innovation technique et par la finance.

L'affirmation d'un modèle spécifique

Deux grands schémas s'opposent quant à la nature des causalités qui déterminent le lien salarial: selon une première décomposition, les formes de la concurrence imposent des innovations technologiques qui remettent en cause le système de rémunération du travail, une deuxième lecture met l'accent sur l'action des directions d'entreprise pour restaurer la rentabilité du capital dans un environnement plus favorable à l'entreprise.

Les commentaires de Beffa [1997] interprètent l'introduction de la nouvelle forme salariale comme la conséquence du passage à un mode de production industriel de haute technologie⁸. Les déterminants liés à la productivité de la masse salariale ne sont plus adaptés à l'implication que demande l'évolution technologique des industries de procès. Certains ouvrages décrivent le passage du poste au métier comme un révélateur microéconomique de ce changement. Dans le cas de Saint-Gobain en effet, la productivité n'est plus l'indicateur pertinent de la performance de l'entreprise en raison des licenciements massifs (à partir de 1981) et de la chute des prix réels qui s'accentuent en 1984, celle-ci indiquant une modification de la forme de concurrence. L'époque d'une concurrence monopolistique qui liait mécaniquement la hausse de la productivité à l'augmentation du chiffre d'affaires est passée. Face à la standardisation de plus en plus rapide des biens qu'elle produit, l'entreprise cherche en permanence des niches moins concurrentielles afin d'augmenter le profit lié à son pouvoir de monopole. Les innovations technologiques que rend nécessaires la recherche de rente d'oligopole, amènent l'entreprise à un schéma productif de type «haute technologie», et à une concurrence par la qualité. Pour permettre l'acquisition par leurs salariés des savoir-faire nécessaires à la mise en œuvre de ces nouvelles technologies, les entreprises du groupe font un effort de formation interne.

D'après les analyses de Cahuc et Dormont [1992], l'innovation salariale met alors l'accent sur l'augmentation de la productivité du salarié et lie désormais son sort à celui de l'entreprise. Du même coup, le revenu de la main d'œuvre dépend directement des variables de marché. Ainsi, les mobiles de la modification des règles salariales peuvent être fournis par deux facteurs hétérogènes qui justifient la mise en action du partage des bénéfices: l'innovation technologique à laquelle renvoient la littérature néo-schumpéterienne et le salaire d'efficience dans la lecture qu'en donne Akerlof. Nous évoquons dans la deuxième partie les travaux de Cahuc, qui étudie l'intéressement sous la forme d'un partage proportionnel du profit ou sous la forme d'une prime fixe lorsqu'un objectif de production global est atteint. L'auteur montre que c'est le partage pur qui a l'effet le plus bénéfique sur l'emploi alors que la firme a toujours intérêt à distribuer le profit sous la forme d'une prime fixe.

8. Séminaire Institutions de juin 1997, «La forme salariale de Saint-Gobain de 1978 à 1996, du partage de la productivité au partage de la rentabilité?»

À la lumière du modèle coopératif industriel de Reynaud [1992], les modifications de la formation des rémunérations paraissent destinées à affaiblir la rigidité de la forme salariale de type fordiste, telle qu'elle est en tout cas perçue en période de chute de rentabilité. Les mauvaises perspectives de ventes du milieu des années quatre-vingt entraînent une volonté de diminution des coûts de production, notamment de la masse salariale afin de restaurer la rentabilité du groupe. La rémunération ouvrière étant fixe, seuls les licenciements permettent cette réduction qui induit directement l'augmentation de la productivité du travail et le changement de son organisation. Cette lecture, comme celle de Coutrot évoquée plus haut, présente la transformation des postes en métier de manière plus nuancée: c'est à un bricolage du mode fordiste que se livre l'entreprise. L'esprit du rapport fordiste est conservé en ce qui concerne le salaire: l'importance de l'ancrage du salaire de base dans la convention collective n'est pas remise en cause. Mais le principe de la détermination de la rémunération totale est bouleversé: il n'échoit désormais plus seulement à l'état, aux syndicats et à l'entreprise. Il s'en remet en partie aux marchés financiers. On peut ainsi douter que les variations de la structure de la main d'œuvre de Saint-Gobain correspondent au «changement complet du mode de production industriel orienté vers les hautes technologies» que revendique sa direction. Elles sont plutôt liées à l'impact des nouvelles normes financières sur l'activité des firmes. L'hypothèse que nous conservons pour expliquer la transformation salariale est celle d'une stratégie de restauration de la rentabilité et non d'un changement de modèle technologique.

LES ENJEUX DE LA GÉNÉRALISATION DU PARTAGE DES BÉNÉFICES

L'étude des faits ne permet pas de privilégier l'interprétation de Cahuc et Dormont plutôt que celle de Reynaud avant les années 1988-1989, mais l'infexion marquée de la rémunération totale pendant la période 1989-1993 laisse penser que la plus grande élasticité de la masse salariale à la conjoncture après intérressement et participation pouvait être un élément important dans le choix d'une rémunération plus élastique aux variations du marché. Ainsi, nous pensons que l'interprétation technologiste de Cahuc et Dormont rend moins bien compte de la transformation que celle de Reynaud.

Les gains des salariés dans un marché haussier

Une fois donnée l'impulsion du partage des bénéfices par le biais de l'intérressement, l'État s'absente largement des négociations salariales industrielles à partir de 1986. Saint-Gobain tire d'abord profit de la reviviscence de l'intérressement, puis lance dans la foulée le plan d'épargne groupe. Assurément, la firme a donc innové en matière salariale: les gains apportés par l'intérressement, la participation et l'épargne du plan pour ses souscripteurs ont changé les déterminants de la rémunération. Il est plus difficile de dire si ces modifications sont intervenues comme les conséquences du passage à une industrie «de technologie». Il semble plutôt que ce soit la projection à l'échelle de la firme de la régulation macroéconomique d'ensemble qui en soit à l'origine. Le succès du groupe permet de tirer les leçons des vertus de

l'innovation. Elles se traduisent d'ailleurs pour les salariés dans le gain de rémunérations dont ils bénéficient depuis 1989. En 1997, en moyenne sur l'ensemble des sociétés, les souscripteurs ont bénéficié d'un surcroît de rémunération de 23 % dus au P. E. G., auquel s'ajoute 15 % de l'intérressement et de la participation. En outre, la variance de la rémunération totale est moindre que celle du salaire réel. Cette stabilité peut augurer de la multiplication de ses formules dans les entreprises françaises. Après sa privatisation, un constructeur de l'électronique semble aujourd'hui emboîter le pas à Saint-Gobain pour développer l'épargne salariale. Dans tous les cas, l'externalisation d'une partie de la rémunération, dans le cadre de la valorisation des titres par le marché, casse le moteur de la régulation fordiste au profit d'une logique patrimoniale.

La financialisation de la rémunération et les cycles économiques

Pour juger de la généralisation d'un modèle participatif, il convient de s'intéresser aux principes d'ajustement dans les cycles économiques auxquels il correspond. Les propriétés pro-cycliques de nombreux éléments de la régulation de ces dix dernières années mettent d'ailleurs en évidence le rôle que les marchés financiers ont pu y jouer. La flexibilisation des salaires à la baisse et les possibilités d'ajustement d'effectifs ont corrélé les revenus des ménages à la conjoncture d'ensemble. A première vue, la nouvelle forme de rémunération de Saint-Gobain, présente des vertus contra-cycliques sur les premières années de rémunération du plan d'épargne qui correspondent à la période transitoire de sa montée en régime. Mais il est vraisemblable que la montée de la part hors salaire ait des propriétés plutôt pro-cycliques sur un plus long terme. Quoi qu'il en soit, le passage du micro au macroéconomique ne va pas sans peine. Les vertus pro- ou contra-cycliques du système de rémunérations généralisé ne sont pas les seuls signes à partir desquels on peut juger de la vertu d'une forme salariale.

La section qui suit s'intéresse plus particulièrement à la généralisation d'une politique salariale qui, comme celle de Saint-Gobain, privilégie le partage du profit: quel peut être son impact sur l'emploi? La législation française est en effet celle qui, dans l'Union européenne, encourage le plus la distribution du profit, aussi bien par des incitations fiscales que par des dispositions obligatoires. Quelles seraient alors les conséquences de l'adoption d'un tel système sur les salaires et les prix?

UNE MODÉLISATION MACROÉCONOMIQUE DE L'IMPACT DU PARTAGE DU PROFIT SUR L'EMPLOI

Le passage d'une étude monographique à une analyse macroéconomique de l'impact du partage du profit représente une difficulté que cette deuxième partie ne prétend pas contourner: le modèle que nous présentons ne rend pas compte d'une simple généralisation à l'économie française de la formule salariale de Saint-Gobain, il s'intéresse plutôt aux implications qu'aurait un système de rémunérations à la Saint-Gobain diffusé à très grande échelle. Comme le relève

l'étude de la direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique [DARES, 1997], le partage du profit est en effet, avec l'individualisation de la hausse de salaires, le phénomène qui caractérise les changements de pratiques salariales en France depuis le début des années quatre-vingt. En 1995, 54 % des effectifs de l'industrie et 29 % des effectifs du secteur tertiaire étaient concernés par un accord de participation ou d'intéressement. Au sein du secteur industriel, les firmes du secteur des biens intermédiaires étaient après celles de l'automobile et des biens d'équipement les plus actives en matière de partage du profit. Parmi celles-ci, Saint-Gobain se présente à la tête des entreprises pionnières en matière de plan d'épargne salariale. Il nous semble donc légitime de mesurer le contrecoup sur la formation des salaires et les fluctuations de l'emploi de l'extension d'un mode de rémunération dans lequel une proportion fixe du profit serait redistribuée à chaque salarié, comme il est recommandé par de nombreux économistes depuis le milieu des années quatre-vingt, et ainsi qu'il est déjà en place chez Saint-Gobain.

Sur le plan théorique en effet, de nombreux auteurs recommandent à la suite de Martin Weitzman une augmentation de la part liée aux résultats de l'entreprise dans la rémunération totale des salariés. Ce processus entraîne une augmentation de l'élasticité de la rémunération totale par rapport aux résultats des entreprises et implique une baisse des fluctuations de salaires et d'emploi lorsque l'on considère la firme isolée. Comme le note Robert Boyer [1994], la pertinence des innovations salariales se juge cependant au niveau macroéconomique. Que se passe-t-il en effet lorsque la rémunération totale devient plus élastique au niveau général d'activité ? Le présent modèle entend montrer que les modifications dans la fixation des rémunérations entraînent sous certaines conditions des fluctuations pro-cycliques de demande qui entretiennent elles-mêmes les fluctuations d'activité. Dans ce cas, le partage du profit se présente comme un facteur d'instabilité de l'économie. Ainsi l'intuition générale que plus de flexibilité dans la rémunération du travail (par une indexation du revenu sur les résultats de l'entreprise) permet d'accroître la croissance et la stabilité de l'économie, peut s'avérer fausse. Conformément à certaines intuitions d'inspiration keynésienne, le salaire négocié, élément de rigidité de l'économie, peut être un élément stabilisateur.

Les premières réflexions microéconomiques sur la redistribution des profits sont issues des travaux de Weitzman [1985, 1987]. L'intuition est que le partage du profit dissocie le salaire, que l'entreprise considère comme le coût d'embauche, de la rémunération des salariés, qui inclut une partie des profits dégagés par l'entreprise. A rémunération et profitS constants, le partage du profit permet alors de diminuer les salaires et donc le coût du travail, ce qui augmente la demande de travail des entreprises. Le modèle que nous présentons se place dans le cas limite où une majorité des salariés reçoit une partie de son revenu du partage des profits. Il prend en compte la modification de la consommation des ménages, grâce à un modèle à générations imbriquées, où la génération âgée consomme les revenus qu'elle a gagnés en travaillant ou en percevant des profits lorsqu'elle était jeune. La détermination de l'emploi et des salaires se fait par un modèle de type *droit à gérer*. Dans un premier temps, l'entreprise décide seule de l'embauche en fonction du salaire. Celui-ci est ensuite négocié entre les

salariés et l'entreprise en tenant compte du niveau des profits, et de la détermination de l'emploi par cette dernière. Nous adoptons ces hypothèses car, comme le rappelle Cahuc, aucun résultat empirique ne permet de les invalider. De plus, elles semblent correspondre aux réalités de la majeure partie des entreprises occidentales, ainsi que l'affirme Weitzman [1985]. Le contrat de partage du profit est simple: une proportion fixe du profit est redistribuée à chaque salarié. Cette proportion est considérée comme exogène au modèle, qu'elle soit imposée par l'autorité publique, ou qu'elle soit négociée par un processus non modélisé. L'hypothèse importante est que cette proportion reste fixe suffisamment longtemps pour atteindre l'équilibre de long terme. Cette simplification nous permet d'étudier analytiquement les conséquences macroéconomiques du modèle, qui diffèrent des analyses de Weitzman et d'Artus.

Nous commençons par la présentation du modèle. Nous déterminons ensuite l'emploi, le salaire et les profits lorsque la demande est fixée. Puis nous réalisons le bouclage macroéconomique en faisant dépendre la demande des revenus versés à la période précédente. Enfin, nous analysons les propriétés de l'équilibre de l'économie. Nous discutons alors de l'influence du partage du profit sur l'emploi, le salaire et la réponse de l'économie aux chocs. Cette section se conclut sur un résumé de la portée et des limites du modèle.

Présentation du modèle

À chaque génération coexistent des ménages jeunes, qui deviennent vieux à la fin de la période et des ménages vieux qui disparaissent à la fin de la période. Les ménages jeunes travaillent et perçoivent leur rémunération à la fin de la période, ce qui leur permet de consommer lorsqu'ils sont vieux. Ce principe est introduit car il permet de formaliser rigoureusement le fait que la consommation dépend des revenus passés. Chaque jeune génération est composée de trois types de ménages: les ménages salariés, les ménages au chômage, et un ménage capitaliste qui perçoit les profits.

À la période t , la population est composée de deux générations. Les ménages âgés consomment le revenu qu'ils ont perçu à la fin de la période $t-1$. Les ménages jeunes produisent, et négocient leur revenu en fonction de la demande des ménages âgés. Chaque génération est composée d'un entrepreneur qui maximise ses profits, et de salariés. Une seule entreprise embauche donc les salariés.⁹ Comme le modèle montre l'existence de chômage à l'équilibre, nous supposons que les chômeurs n'ont pas de revenu, et vivent d'autosubsistance.¹⁰ Nous présentons dans un premier temps la consommation des ménages âgés dans le détail.

9. Nous supposons l'existence d'un seul entrepreneur afin d'alléger les calculs. Les résultats du modèle s'étendent sans difficulté, en étudiant l'équilibre de Nash symétrique, au cas où plusieurs entreprises font face à un syndicat unique qui négocie le salaire. Le cas où plusieurs entreprises en concurrence négocient avec un syndicat par entreprise ne permet pas de mener les calculs à leur terme. Cependant, l'introduction de plusieurs entreprises et de plusieurs syndicats n'introduit pas de nouvelles causalités économiques. Les résultats nous semblent donc robustes.

10. Il faudrait théoriquement justifier le fait que les chômeurs ou les salariés ne créent pas leur entreprise puisque les revenus sont différents à l'équilibre. Nous avancerons ici l'existence d'un capital minimum transmis par les capitalistes, de génération en génération. Nous postulerons par ailleurs, et sans perte de généralité, que le capitaliste a un revenu qui ne l'incite pas à devenir salarié.

Les ménages âgés

Les ménages âgés ont perçu en $t-1$ leurs revenus. Ceux-ci se décomposent en trois catégories: les salaires, la part des profits redistribuée aux salariés, et la part des profits conservée par le capitaliste. Le revenu agrégé est noté R_{t-1} . L'agrégation de tous les revenus implique, d'une part, que les salariés consomment de la même manière leur salaire et la part des profits qui leur est distribuée, et d'autre part, que le capitaliste consomme de la même manière qu'un salarié¹¹.

L'économie est composée d'un bien produit et non stockable, et d'un bien non produit, à prix positif. Le bien non produit est pris comme numéraire. On peut considérer que ce bien est de la monnaie qui entre dans la fonction d'utilité, ou encore comme la demande pour un bien extérieur à l'économie considérée. À la suite de Woodford [1993], nous utilisons ce bien pour exprimer une fonction de demande de manière rigoureuse. Les ménages déterminent leur consommation en arbitrant suivant les prix relatifs entre le bien produit et le bien non produit, qui sert de numéraire. Cet arbitrage peut être représenté par le programme suivant:

$$\underset{m_t, d_t}{\text{Max}} \quad U(m_t, d_t)$$

SOUS les contraintes $m_t + p_t d_t = R_{t-1}$

Ce qui permet d'exprimer la fonction de demande inverse qui présente le prix en fonction de la quantité demandée :

$$p_t = \frac{U_2}{U_1} (m_t, d_t) = D(R_{t-1}, d_t)$$

Nous choisissons une fonction de demande particulière afin d'exprimer des résultats analytiques:

$$p_t = D(R_{t-1}, d_t) = A(R_{t-1}) \lambda_t^{-\beta} = A R_{t-1}^{\varepsilon} d_t^{-\beta}$$

avec la condition $\beta > 0$ et $\varepsilon > 0$.

Le coefficient ε est donc l'élasticité du prix du bien produit par rapport au revenu des ménages. Le fait que cette élasticité puisse être différente de 1 est très important pour le modèle. Il signifie que pour l'entreprise représentative considérée, la loi de Say peut ne pas être vérifiée: une partie du revenu créé n'est pas consommée dans le bien produit.

Le coefficient β est l'élasticité du prix par rapport à la quantité achetée. Ce coefficient permet de modéliser le pouvoir de monopole de la firme. Ainsi, plus β est grand, plus le prix décroît avec des quantités nouvelles mises sur le marché, moins le pouvoir de monopole de la firme est important.

Les ménages jeunes

Les jeunes salariés sont embauchés par le jeune capitaliste qui détermine la production en fonction de la demande des ménages âgés. On note l_t le nombre de travailleurs, payés au salaire w_t et embauchés par la firme à la période t

11. L'introduction d'une fonction de consommation de type kaldorienne, où les élasticités de la consommation par rapport à chacun des types de revenu seraient différentes, ne change pas les résultats qualitatifs du modèle. Ils augmentent même l'ampleur des effets observés.

L'entrepreneur fait face à la fonction de demande

$$p_t = D(R_{t-1}, q_t) = A(R_{t-1}) \lambda_t^{-\beta} = A R_{t-1}^{\varepsilon} q_t^{-\beta}$$

et produit suivant la fonction de production qui ne tient pas compte du capital, mais seulement du nombre de travailleurs:

$$q_t = f(l_t) = l_t^{\alpha}$$

α est l'élasticité de la production par rapport à l'emploi. Plus α est grand, plus la firme représentative a une productivité élevée.

L'entrepreneur décide seul de l'embauche à salaire donné. Ensuite, les salariés et l'entrepreneur négocient le salaire en tenant compte de l'embauche de l'entrepreneur en fonction du salaire et de l'ensemble de leur rémunération. La rémunération de chaque salarié inclut le salaire, qui détermine l'embauche, et une proportion s du taux de profit par tête. L'entrepreneur reçoit ainsi une fraction $1-s$ du profit dégagé par l'entreprise.

Le paramètre s est appelé le taux de partage des profits dans le texte. Il est considéré constant. Le modèle d'Artus [1988] rend ce paramètre endogène en le rendant négociable à chaque période. Il nous semble légitime de considérer que ce paramètre est constant sur plusieurs périodes, de sorte que l'équilibre de long terme soit atteint.

Le bouclage macroéconomique

Les décisions des ménages jeunes, permettent d'exprimer le salaire, puis l'emploi de la période t en fonction de la période $t-1$. On en déduit une équation de récurrence entre les revenus de la période t , R_t , et ceux de la période $t-1$, R_{t-1} . L'étude de l'équilibre à long terme passe par l'analyse des équilibres stationnaires stables de la dynamique. On détermine ensuite les propriétés de l'équilibre à long terme: les variations de l'emploi, du salaire et des profits en fonction des variations du taux de partage de profit s .

DÉTERMINATION DE L'EMPLOI ET DU SALAIRE DE COURT TERME*L'embauche en fonction du salaire*

L'entrepreneur maximise son profit en fonction du nombre de travailleurs, à salaire donné, soit:

$$\underset{l_t}{\text{Max}} \quad \pi(l_t) = \underset{l_t}{\text{Max}} \quad A(R_{t-1}) l_t^{\alpha(1-\beta)} - w_t l_t$$

Posons $\lambda = \alpha(1-\beta)$. Ce coefficient important est une fonction croissante de l'élasticité de la production par rapport à l'emploi et une fonction décroissante de l'élasticité des prix par rapport aux quantités mises sur le marché.

La solution de cette maximisation donne

$$l_t(w_t) = w_t^{\frac{1}{\lambda-1}} A(R_{t-1})^{\frac{1}{\lambda-1}} \lambda^{\frac{1}{\lambda-1}} \quad (1)$$

Les conditions du second ordre sont vérifiées dès que $0 < \lambda < 1$. Cette expression nous permet d'écrire le profit en fonction du salaire:

$$\begin{aligned}\pi(w_t) &= A(R_{t-1})l_t^\lambda - w_t l_t \\ &= w_t^{\frac{1}{\lambda-1}} A(R_{t-1})^{\frac{1}{\lambda-1}} \lambda^{\frac{1}{\lambda-1}} \left(\frac{1}{\lambda} - 1\right)\end{aligned}\quad (2)$$

Remarquons qu'avec ce choix de fonction iso-élastique, la masse salariale W_t est proportionnelle au profit π_t , tous deux versés en fin de période.

Nous retrouvons un résultat classique des modèles du type *droit à gérer*: le nombre de salariés et le profit sont toujours des fonctions décroissantes du salaire. L'emploi et le profit sont des fonctions croissantes du revenu que les agents anticipent à la période suivante. Nous montrons plus loin que ce résultat peut ne plus être vérifié après que le salaire a été négocié.

Détermination du salaire

L'entrepreneur et les salariés de la jeune génération négocient le salaire. L'entrepreneur essaie de maximiser la part du profit qu'il reçoit. Les salariés tentent de maximiser leur revenu total, c'est-à-dire la masse salariale et la part du profit qui leur sont attribuées. L'entrepreneur et les salariés ont des utilités de réservation non nulles, égales à leur rémunération si la négociation échoue. Les négociations sont modélisées par le programme suivant, que nous justifions ci-après:

$$\underset{w_t}{\operatorname{Max}} [(1-s)\pi(w_t) - \bar{\pi}]^a \left[w_t + s \frac{\pi(w_t)}{l(w_t)} - \bar{w} \right]^b [l(w_t)]^b \quad (3)$$

Cette maximisation représente un programme de Nash généralisé. Binmore, Rubinstein et Wolinski [1986] ont établi que ce programme était la limite d'un processus de négociation séquentielle. Dans cette perspective, les constantes a et b sont alors fonctions des préférences pour le présent. Le joueur qui a la préférence pour le présent la plus faible, aura l'exposant le plus élevé dans le programme. De manière plus intuitive, on peut considérer ici que a et b représentent les pouvoirs de négociation de l'entrepreneur et des salariés.

La négociation salariale fait intervenir deux autres acteurs qui sont le syndicat des salariés et le représentant de l'entrepreneur. Ceux-ci ne représentent que la génération qui travaille en t . En effet, la défense des intérêts des générations suivantes entraînerait un comportement de défection de la part des travailleurs en t . Les représentants des salariés et de l'entrepreneur ont des fonctions d'utilité proportionnelles aux revenus nominaux des salariés et de l'entrepreneur. Les agents sont donc neutres aux risques. Les grandeurs $7t$ et W représentent les revenus et donc l'utilité de l'entrepreneur et des salariés associés à la situation de *statu quo*.

Contrairement au modèle d'Artus [1995], celui que nous proposons considère les utilités des représentants des salariés et de l'entrepreneur comme exogènes au modèle. En effet, même si les difficultés mathématiques amènent à analyser les réponses d'une firme représentative, notre objet reste l'étude des

résultats agrégés de négociations décentralisées. Il nous semble donc réaliste de considérer que les agents n'anticipent pas les résultats des négociations sur leur utilité de réservation. Cette hypothèse limite l'horizon temporel sur lequel le modèle est pertinent. En effet, la stabilisation à long terme du niveau d'activité a un impact sur ces utilités. La même réflexion nous conduit à supposer que les agents n'anticipent pas l'influence de leur négociation sur l'inflation. Ils maximisent donc leurs revenus nominaux, et non pas réels.

D'autre part, Artus [1988] et Weitzman [1986] font l'hypothèse que le profit de réservation est nul. Cela simplifie leurs calculs et permet notamment à Artus de rendre endogène le coefficient de partage du profit. La contrepartie est une modélisation linéaire de l'attitude des entrepreneurs hors de la négociation des salaires.

Les représentants des salariés et de l'entrepreneur maximisent leur revenu en t . La dérivée logarithmique donne alors la condition:

$$-\bar{a} \frac{(1-s)\pi(w_t)}{(1-s)\pi(w_t) - \bar{\pi}} + b \frac{\bar{\beta}w_t}{\bar{\beta}w_t - \bar{w}} - \Gamma = 0$$

avec les notations:

$$\begin{cases} \bar{a} = \frac{a\lambda}{1-\lambda} \\ \bar{\beta} = 1 + s(\frac{1}{\lambda} - 1) \\ \Gamma = \frac{b}{1-\lambda} \end{cases}$$

Ces trois coefficients sont positifs et le coefficient $\bar{\beta}$ est une fonction croissante du paramètre s , qui mesure la part des profits qui est redistribuée aux salariés.

Les conditions de participation des acteurs sont:

$$\begin{cases} w_t \geq \frac{\bar{w}}{\bar{\beta}} \\ \frac{b \bar{\beta} w_t}{\bar{\beta} w_t - \bar{w}} \geq \Gamma \end{cases}$$

En utilisant l'expression du profit, on peut exprimer la grandeur $A(R_{t-1})$ en fonction du salaire de la période et des différents coefficients.

$$A(R_{t-1}) = f(s, w_t)$$

$$\text{avec } f(s, w_t) = \left(\frac{\bar{\pi}}{\bar{w}} \right)^{1-\lambda} \left(\frac{1}{1-s} \right)^{1-\lambda} w_t^\lambda \left[\frac{\Gamma - \frac{b \bar{\beta} w_t}{\bar{\beta} w_t - \bar{w}}}{\bar{a} + \Gamma - \frac{b \bar{\beta} w_t}{\bar{\beta} w_t - \bar{w}}} \right]^{1-\lambda} \quad (4)$$

La constante Ψ est une fonction de λ . La condition de positivité de $A(R_{t-1})$ permet d'exprimer enfin l'intervalle de W_t qui rend possible la participation des acteurs:

$$w_1 \leq w_t \leq w_2$$

avec

$$\begin{cases} w_1 = \frac{\bar{w}}{\bar{\beta}} \\ w_2 = \frac{\bar{a} + \Gamma - b}{\bar{a} + \Gamma - b} \frac{\bar{w}}{\bar{\beta}} \end{cases}$$

Lorsque $w_t < w_1$, les salariés refusent de participer à la production car leur revenu est plus petit que leur revenu d'autosubsistance. De même, lorsque $w_t > w_2$, l'entrepreneur refuse de produire.

Il est facile de vérifier que l'intervalle $I = [w_1 ; w_2]$ est non vide, dès que $\bar{a} + \Gamma > b$. Cette condition est d'ailleurs toujours vérifiée. Le terme $\bar{\beta}$ étant croissant avec le taux de partage des profits s , le salaire qui permet la participation du salarié et celui qui permet celle de l'employeur sont décroissants avec le taux de partage des profits. Une hausse du partage du profit amène les salariés à accepter des salaires plus faibles. L'entrepreneur, quant à lui, n'accepte que des salaires plus faibles, afin de conserver une part des profits suffisante. Nous supposerons par la suite que le salaire d'équilibre est strictement compris dans l'intervalle.

Analyse de la solution de court terme

En considérant le revenu de la période précédente R_{t-1} comme fixe, nous pouvons étudier l'évolution de l'emploi de la période en fonction du taux de partage des profits.

Résultat 1 : A court terme (pour R_{t-1} fixée) l'emploi est une fonction

Démonstration croissante du taux de partage des profits..

En effet, le terme le plus à droite de l'équation (4) est composé de deux fractions rationnelles décroissantes sur l'intervalle, qui assurent que la composée est une fonction croissante de $\bar{\beta}$ W_t . Comme $\bar{\beta}$ est une fonction croissante de s et comme le terme $(\frac{1}{1-s})^{1-\lambda}$ est croissant en s , $A(R_{t-1})$ est donc une fonction croissante de s et W_t . Nous pouvons donc écrire:

$$A(R_{t-1}) = f(s, w_t) \quad (5)$$

Ainsi, à court terme, la valeur $A(R_{t-1})$ étant fixe, tout accroissement de s induit une baisse du salaire W_t qui augmente le niveau l_t de l'emploi. Ainsi, le partage du profit augmente l'emploi d'une manière non ambiguë.

Cet effet, que nous appellerons l'« effet Weitzman », est la conséquence de la déconnexion du salaire sur lequel les entreprises se fondent pour déterminer l'embauche, et de la rémunération totale qui déterminent les négociations des salariés. Cet effet est naturel dans un modèle du type droit à gérer. Dans un

modèle de type contrat optimal, où les salaires et l'emploi sont négociés, cet effet ne serait pas aussi efficace sur l'emploi.

L'effet sur le profit distribué à l'entrepreneur est ambigu. En effet, la diminution du salaire implique une augmentation du profit global, mais une part plus faible de celui-ci est distribuée à l'entrepreneur.

Enfin, l'équation (5) nous permet de relier le salaire négocié dans la période avec le revenu monétaire de la période précédente. Elle permet d'étudier plus bas l'équilibre de long terme.

DYNAMIQUE DE LONG TERME

Les fonctions simples que nous avons utilisées nous permettent, d'étudier la dynamique, à partir du bouclage macroéconomique. En effet, en faisant dépendre le revenu de la période $t-1$ du salaire de la période $t-1$, l'équation (5) permet d'établir une relation de récurrence avec comme seule variable le salaire. Cette relation exprime le fait que les salaires d'aujourd'hui forment la demande de demain. Quelques calculs seront nécessaires afin de parvenir à cette équation.

Reprenons la forme de la fonction A

$$A(R_{t-1}) = AR_{t-1}^\varepsilon \text{ avec } \varepsilon \geq 0$$

Or $R_{t-1} = \pi(w_{t-1}) + w_{t-1} l_{t-1}$. En utilisant l'expression de l_{t-1} et de π_{t-1} on trouve l'expression

$$R_{t-1} = w_{t-1}^{\frac{\lambda}{1-\lambda}} A(R_{t-2})^{\frac{1}{1-\lambda}} \lambda^{\frac{\lambda}{1-\lambda}}$$

En utilisant l'équation (4), on a

$$A(R_{t-2}) = f(s, w_{t-1})$$

On trouve finalement:

$$R(w_{t-1}) = w_{t-1}^{\frac{\lambda}{1-\lambda}} f(s, w_{t-1})^{\frac{1}{1-\lambda}} \lambda^{\frac{\lambda}{1-\lambda}}$$

En remplaçant les fonctions R par leur expression, on trouve enfin l'équation de récurrence:

$$A\left[w_{t-1}^{\frac{\lambda}{1-\lambda}} f(s, w_{t-1})^{\frac{1}{1-\lambda}} \lambda^{\frac{\lambda}{1-\lambda}}\right]^\varepsilon = f(s, w_t) \quad (6)$$

La dynamique de l'économie peut donc être représentée par la dynamique

$$\Lambda(w_{t-1}) = \Theta(w_t)$$

avec

$$\Lambda(w_{t-1}) = C \left[\frac{\Gamma \bar{w} + \bar{\beta} w_{t-1} (b - \Gamma)}{(\bar{a} + \Gamma) \bar{w} + \bar{\beta} w_{t-1} (b - \bar{a} - \Gamma)} \right]^\varepsilon$$

où C est une constante, et

$$\Theta(w_t) = w_t^{\frac{\lambda}{1-\lambda}} \left[\frac{\Gamma \bar{w} + \bar{\beta} w_t (b - \Gamma)}{(\bar{a} + \Gamma) \bar{w} + \bar{\beta} w_t (b - \bar{a} - \Gamma)} \right]^{1-\lambda}$$

L'analyse des équilibres stationnaires nous permet d'étudier cette équation complexe. Nous examinons ensuite leur stabilité. Résumons le résultat.

Résultat 2: Dans tous les cas, il n'y a qu'un seul équilibre stable à long terme.

La discussion du résultat précédente différencie les cas en comparant l'élasticité de la consommation au revenu ε et le paramètre. Celui-ci est fonction de l'élasticité de la production par rapport au travail α et de l'élasticité des prix par rapport aux biens mis sur le marché β . Bien que cette dernière élasticité ne dépende dans la formulation de ce modèle que des préférences des agents, on peut concevoir qu'elle reflète les structures de marché dans lesquelles opère la firme. Ainsi la discussion qui va suivre est en fait la comparaison des déterminants de la demande des agents (coefficients E), des structures de marché (coefficients 13) et des techniques de production (coefficients a). C'est la valeur relative de ces trois paramètres, dont les deux

Démonstration:

La démonstration est essentiellement mathématique et menée à partir de l'analyse du nombre d'équilibre(s) stationnaire(s) puis de leur stabilité.

Les équilibres stationnaires.

L'équation (6) va nous permettre de déterminer les équilibres stationnaires.

$$A \left[w^{\frac{\lambda}{\lambda-1}} f(s, w)^{\frac{1}{1-\lambda}} \lambda^{\frac{\lambda}{1-\lambda}} \right]^{\varepsilon} = f(s, w)$$

$$\text{Ou encore } B w^d = f(s, w)$$

Avec

$$\begin{cases} B = [\lambda^{\lambda\varepsilon} A^{1-\lambda}]^{\frac{1}{1-\lambda-\varepsilon}} \\ d = \frac{\lambda\varepsilon}{\varepsilon + \lambda - 1} \end{cases} \quad (7)$$

L'étude du modèle va systématiquement différencier les cas selon le signe de d . Il apparaît ainsi un seuil ε^* pour l'élasticité de la consommation qui change le signe de d . On a immédiatement:

$$\varepsilon^* = 1 - \lambda = 1 - \alpha(1 - \beta)$$

Le seuil augmente lorsque le pouvoir de monopole de la firme sur son marché augmente et lorsque la productivité de la firme diminue. Si l'élasticité de la consommation est inférieure à ε^* nous dirons qu'elle est faible et forte sinon.

En remplaçant la fonction f par son expression et en arrangeant quelque peu les termes, on obtient pour la condition de stationnarité :

$$\Omega(w) = \Psi(w, A, s)$$

avec

$$\begin{aligned} \Omega(w) &= w^{\frac{d-\lambda}{1-\lambda}} \\ \Psi(w, s, A) &= \frac{\pi}{\psi} \lambda^{\frac{\lambda\varepsilon}{(\varepsilon-1-\lambda)(1-\lambda)}} A^{\frac{1}{\varepsilon-(1-\lambda)}} \frac{1}{1-s} \left[\frac{\Gamma \bar{w} + \bar{\beta} w(b - \Gamma)}{(\bar{a} + \Gamma) \bar{w} + \bar{\beta} w(b - \bar{a} - \Gamma)} \right] \end{aligned} \quad (8)$$

nous rappelons que $\bar{\beta}$ est une fonction croissante de s .

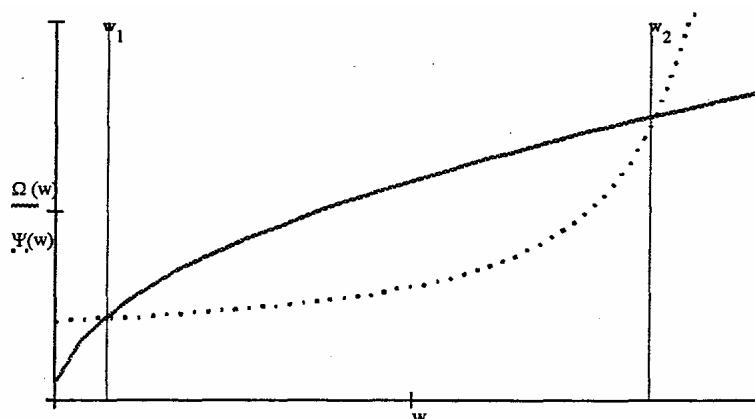
Nous remarquons que le terme de gauche, $\Omega(w)$, est indépendant de s . Le terme de droite est une fraction rationnelle en w , et une fonction croissante de s , car $\bar{\beta}$ est une fonction croissante de s . Ainsi, lorsque s augmente, le terme de droite augmente alors que le terme de gauche reste constant, cette propriété nous permet d'étudier la statique du modèle à l'équilibre en fonction de s .

Cas 1: L'élasticité de la consommation est forte. Le monôme est croissant, soit $d \geq 0 \Leftrightarrow \varepsilon \geq \varepsilon^*$

Traçons les deux courbes. Celles-ci, dans le cas général se coupent deux fois. Le graphe suivant montre les courbes, avec $d < 1$, ce qui donne sa forme concave au monôme. On peut bien sûr avoir $d > 1$ (courbe en trait plein dans le graphe suivant). Le terme de droite de l'équation (7) est tracé en pointillé.

En général, il y a donc soit deux équilibres stationnaires, soit aucun. Le cas où les courbes ne se coupent pas exprime seulement le fait que l'entrepreneur et les salariés ne peuvent dans certains cas s'entendre pour assurer une production non nulle. De toute façon, nous ne nous intéressons qu'aux cas où la négociation ne vient pas buter contre les salaires minimaux et maximaux puisque leur analyse a déjà été effectuée.

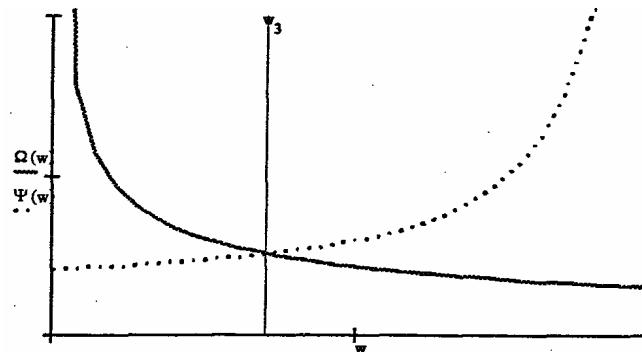
Le sens de variation du salaire d'équilibre en fonction de l'intensité du partage du profit dépend de la nature de l'équilibre sélectionné. Il est donc essentiel d'étudier leur stabilité.



Cas 2 : L'élasticité de la consommation est faible. Le monôme est décroissant
 $d \leq 0 \Leftrightarrow \varepsilon \leq \varepsilon^*$

La résolution graphique montre qu'il y a toujours un équilibre unique que nous noterons w_3^* . Celui-ci diminue avec s .

FIGURE 4



Notons que nous avons toujours considéré les solutions intérieures. Si la solution n'appartient pas à l'intervalle $I = [w_1 ; w_2]$, elle est donc en coin. Le salaire d'équilibre est alors w_1 ou w_2 et ne dépend pas de s .

Étude de la stabilité des équilibres

L'étude de la stabilité des équilibres nécessite de revenir à l'équation de récurrence, et donc de travailler avec d'autres courbes.

Reprenons l'équation de récurrence,

$$\Lambda(w_{t-1}) = \Theta(w_t)$$

avec

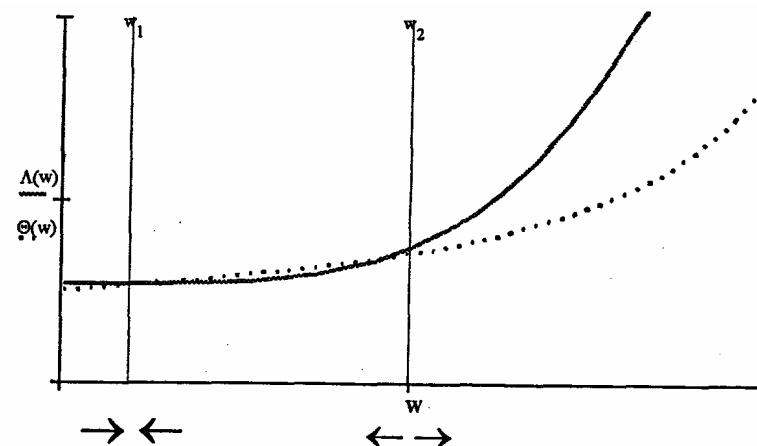
$$\Lambda(w_{t-1}) = C \left[\frac{\Gamma \bar{w} + \bar{\beta} w_{t-1} (b - \Gamma)}{(\bar{a} + \Gamma) \bar{w} + \bar{\beta} w_{t-1} (b - \bar{a} - \Gamma)} \right]^{(1-\lambda)\varepsilon}$$

où C est une constante, et

$$\Theta(w_t) = w_t^{\lambda(1-\lambda)} \left[\frac{\Gamma \bar{w} + \bar{\beta} w_t (b - \Gamma)}{(\bar{a} + \Gamma) \bar{w} + \bar{\beta} w_t (b - \bar{a} - \Gamma)} \right]^{(1-\lambda)(1-\lambda)}$$

Nous avons déjà montré que les courbes Λ et Θ se coupent deux fois, puisqu'il y a deux équilibres stationnaires. De plus, ces deux courbes tendent vers l'infini en w_2 car cette valeur est précisément le pôle de la fraction rationnelle. Pour étudier la position relative des deux courbes, étudions celle qui tend le plus vite vers l'infini.

FIGURE 5

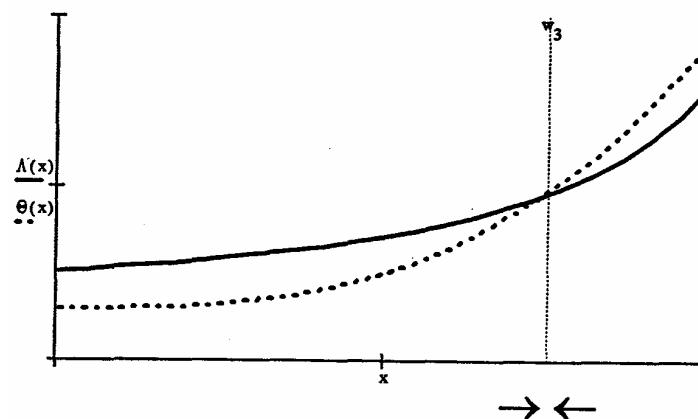


Si l'élasticité de la consommation est forte $\varepsilon > \varepsilon^* \Leftrightarrow E > 1 - ?$, Λ tend plus vite vers l'infini puisque la fraction rationnelle est à une puissance plus grande dans Λ que dans Θ .

L'équilibre w_1^* est donc le seul équilibre stable.

Si l'élasticité de la consommation est faible, $\varepsilon < \varepsilon^*$, notons tout d'abord que l'on est dans le cas où il ne peut y avoir qu'un seul équilibre. Pour les mêmes raisons qu'au cas précédent, Θ tend plus vite vers l'infini que Λ .

FIGURE 6



L'équilibre w_3^* est donc stable.

Ainsi, seuls w_1^* et w_3^* sont stables.

ÉTUDE DES PROPRIÉTÉS DE L'ÉQUILIBRE À LONG TERME

L'étude du modèle en statique comparative implique l'analyse des autres composantes de la rémunération totale et du salaire en fonction de s . Nous disposons de toutes les équations nécessaires à cette étude, il suffit alors de les reprendre avec les résultats les plus récents. Nous étudions tout d'abord l'emploi et les composantes de la rémunération, nous expliquons ainsi l'évolution des salaires que l'on obtient dans la section précédente. Nous étudions ensuite la réponse de l'économie aux chocs et enfin l'évolution des prix. Un tableau résume l'ensemble des conclusions.

Évolution des salaires.

Résultat 3: Si l'élasticité de la consommation par rapport au revenu est faible ($\varepsilon < \varepsilon^*$) le salaire de long terme décroît lorsque le taux de partage des profits augmente. Si elle est importante ($\varepsilon > \varepsilon^*$) le salaire de long terme croît lorsque le taux de partage des profits augmente. De plus, le salaire croît toujours lorsque le niveau de demande augmente (i.e. lorsque A augmente).

La démonstration, qui repose pour l'essentiel sur le théorème des fonctions implicites, est en annexe.

L'explication économique de ces résultats sera plus facile après le résultat suivant.

Évolution de la masse salariale, des profits et de l'emploi.

Résultat 4: La masse salariale et les profits sont des fonctions croissantes du taux de partage de profits. Si $\varepsilon < 1$, l'emploi est une fonction croissante du taux de partage des profits. Si $\varepsilon > 1$, l'emploi est une fonction décroissante.

L'explication économique est la suivante: si l'élasticité de la consommation au revenu est faible ($\varepsilon < \varepsilon^*$), l'entrepreneur et les salariés voient les revenus distribués augmenter lorsque le taux de partage des profits augmente. Cette augmentation induit une hausse de la demande, qui a tendance à se répercuter positivement sur les profits. Le mécanisme décrit par Weitzman se réalise. L'augmentation de la part des profits amène les salariés à accepter une diminution du salaire, ce qui implique une diminution du coût du facteur travail et donc à accroître l'emploi. Aussi la masse salariale augmente-t-elle ainsi que, du même coup, la demande et les profits. L'équilibre s'établit finalement à un salaire plus faible. Lorsque l'élasticité de la consommation au revenu est faible, une augmentation du taux de partage du profit conduit donc simultanément à une baisse du salaire de base, une augmentation de l'emploi, de la masse salariale et des profits.

Si l'élasticité de la consommation est moyenne ($\varepsilon < \varepsilon^* < 1$), une augmentation de s tend à accroître à la fois les profits et la masse salariale. Ces augmentations ont donc des effets positifs sur les revenus distribués et sur la demande,

et finalement les profits. Cependant, l'augmentation de la demande est cette fois-ci suffisamment importante pour que l'entrepreneur accepte une augmentation des salaires. De leur côté, les salariés perçoivent une augmentation des profits tels qu'ils revendiquent des augmentations de salaire, qui font certes décroître les profits et donc la part qui leur est distribuée, mais qui augmente leur rémunération totale. Le salaire est donc dans ce cas une fonction croissante du taux de partage des profits. L'entrepreneur voit donc à la fois la demande et le coût du travail augmenter. L'augmentation de la demande est suffisamment importante pour que l'entrepreneur soit incité à embaucher et à augmenter sa production, ce qui tend à accroître l'ensemble des revenus distribués. L'équilibre s'établit en définitive à un niveau de salaire supérieur. Finalement, le salaire, l'emploi, la masse salariale et les profits sont des fonctions croissantes du taux de partage des profits.

Si l'élasticité de la consommation est forte, une augmentation de s accroît les revenus distribués et donc la demande. Cette augmentation est importante et incite les salariés à augmenter leur salaire. L'entrepreneur, qui perçoit une hausse du profit accepte cette augmentation. Cependant, le fruit des négociations est une hausse telle qu'elle «désincite» l'entrepreneur à embaucher. Ainsi, l'emploi diminue, le salaire augmente de telle façon que la masse salariale augmente, et les profits augmentent. Une relation de type corporatiste se développe alors, qui augmente les revenus des insiders mais diminue leur nombre. Avec Robert Boyer, nous pouvons parler d'une structure de type «méso-corporatiste» qui, dans certains cas, exerce des effets négatifs. L'intérêt des salariés aux résultats de l'entreprise produit des résultats négatifs en terme d'emploi. Cet effet apparaît dans le modèle lorsque l'élasticité est supérieure à 1. Cette valeur particulière est liée aux fonctions Cobb-Douglas que nous avons utilisées.

Le fait que les résultats que l'on trouve s'éloignent de ceux de Weitzman à mesure que croît l'élasticité de la consommation au revenu n'est pas étonnant. En effet, cette élasticité peut être vue comme une mesure des *externalités intertemporelles de demande*. Plus elle est grande et plus les décisions dont les conséquences intertemporelles ne sont pas anticipées sont importantes pour la période suivante.

Les réponses aux chocs de demande.

Ce modèle nous permet d'étudier qualitativement la réponse à long terme de l'économie à des chocs de demande. En effet, la demande a été modélisée par la fonction suivante

$$p_t = p(q_t, R_{t-1}) = A(R_{t-1})q_t^{-\beta} = A R_{t-1}^\varepsilon q_t^{-\beta}$$

Nous modélisons les chocs de demande à partir d'une variation exogène de la constante A ¹². Ces variations peuvent être dues à une modification des préfé-

12. On pourrait étudier l'influence de tels chocs en faisant varier ε . Cependant, la complexité des effets ne permet pas de conclusion intéressante.

rences des agents ou, dans des modèles récents à des effets de «taches salariaires», les anticipations des agents influençant le niveau d'activité par un mécanisme «autoréalisateur» à la Woodford. L'analyse des chocs à l'équilibre de long terme suppose bien sûr que l'économie converge vers l'équilibre entre deux chocs. L'étude de la réponse de l'économie n'est donc pas celle des fluctuations lors de la convergence vers l'équilibre.

Résultat 5: Si l'élasticité de la consommation est forte ($1 > \varepsilon > \varepsilon^*$), une augmentation du taux de partage des profits augmente les fluctuations de salaires. Si elle est faible ou très forte, ($\varepsilon < \varepsilon^*$ ou $\varepsilon > 1$) le modèle ne permet pas de conclure.

Une augmentation de s induit des revendications salariales plus importantes car, comme la propension à consommer est grande, la demande joue un rôle plus important dans la détermination du salaire. Dans ce cas, les fluctuations de demande entraînent des ajustements plus importants du salaire.

La démonstration est en annexe. Lorsque $1 > \varepsilon > \varepsilon^*$, elle consiste à démontrer que:

$$\frac{d}{ds} \frac{dw}{dA} = \frac{d}{dA} \frac{dw}{ds} > 0$$

Ainsi lorsque le partage du profit s'augmente, les fluctuations du salaire avec le niveau d'activité A augmentent. En effet, dans ce cas, les négociations salariales rendent le salaire très dépendant du profit qui est lui-même dépendant des fluctuations d'activité. Lorsque l'on augmente le taux de partage des profits on rend le salaire plus dépendant des profits et donc du niveau d'activité. Il est donc naturel de trouver un salaire qui fluctue d'autant plus que le taux augmente.

Résultat 6: Si l'élasticité de la consommation est moyenne ($1 > \varepsilon > \varepsilon^*$) une augmentation du niveau de la demande augmente l'emploi, et si le salaire est grand (au sens précisé dans la démonstration), alors une augmentation du taux de partage des profits tend à augmenter les fluctuations d'emploi.

La démonstration est en annexe.

Une augmentation du taux de partage des profits a dans ce cas deux effets sur les fluctuations de l'emploi. Tout d'abord, elle augmente le salaire d'équilibre ce qui tend à diminuer les fluctuations de l'emploi en fonction de la demande. De plus, elle augmente les fluctuations de salaire (proposition 5) ce qui tend à augmenter les fluctuations d'emploi. Il apparaît clairement que le second effet domine le premier lorsque le salaire est grand. L'augmentation du taux de partage des profits augmente alors la réponse de l'emploi aux variations de la demande.

Évolution des prix.

L'évolution des prix fait apparaître deux effets. L'équation de demande inverse permet ainsi d'écrire:

$$p = D(R, d) = A R^\varepsilon q^{-\beta} = A R^\varepsilon \Gamma^{\alpha\beta}$$

Lorsque le partage du profit varie, il modifie à la fois le revenu et l'emploi, donc la production d'équilibre. Une augmentation des revenus a pour effet l'augmentation de la demande et donc des prix, une augmentation de l'emploi est liée à une augmentation de l'offre, donc tend à diminuer les prix. Les équations montrent que l'on ne peut conclure que dans un cas: lorsque l'élasticité de la consommation au revenu est très importante. En effet dans ce cas, une augmentation du partage du profit tend à augmenter les revenus et à diminuer l'emploi. L'effet est donc sans ambiguïté une augmentation des prix. Dans les autres cas, les effets jouent en sens contraire.

RÉSUMÉ DES ENSEIGNEMENTS DU MODÈLE

Le modèle étudie les effets du partage du profit en mettant l'accent sur les conséquences des variations de la demande agrégée. En effet, il tient compte des variations de la demande induites par la modification du taux de partage des profits après les modifications des salaires, des profits et de l'emploi. Ce modèle n'est donc pertinent que lorsque le système de partage des profits est largement développé pour qu'une variation des profits entraîne une modification importante des rémunérations des salariés.

Le tableau suivant résume les conclusions du modèle. La définition et le sens économique de ε^* est donnée dans la démonstration de la définition 2.

Lorsque le partage du profit augmente... ¹³	
ε petit soit $\varepsilon > \varepsilon^*$	le salaire d'équilibre diminue et l'emploi augmente.
ε moyen soit $\varepsilon < \varepsilon^* < 1$	le salaire d'équilibre augmente, l'emploi augmente et les fluctuations de salaire augmentent.
ε grand soit $1 < \varepsilon$	le salaire augmente, l'emploi diminue, la production diminue donc, les fluctuations de salaire augmentent et les prix augmentent.

Ainsi, notre analyse parvient aux résultats de Weitzman lorsque l'élasticité de la consommation est faible. Lorsque celle-ci dépasse un seuil, qui diminue avec une hausse de la productivité des entreprises et avec une baisse du pouvoir de monopole de l'entreprise, le salaire tend à augmenter avec le taux de partage du profit et les fluctuations de salaires augmentent, contrairement aux résultats

13. Le résultat 6 n'est pas intégré au tableau.

de Weitzman. Enfin, lorsque l'élasticité de la consommation dépasse l'unité, ce qui signifie qu'un revenu supplémentaire est entièrement consommé et entraîne une «désépargne», une augmentation du taux de partage des profits entraîne une augmentation de la fluctuation des salaires et, dans certains cas, de l'emploi. La valeur du second seuil, égale à l'unité, est étroitement liée à la *forme* des fonctions que nous avons utilisées.

Lorsque l'élasticité de la consommation par rapport au revenu est très grande, une augmentation du taux de partage des profits conduit à la fois à une augmentation des salaires et à une diminution de l'emploi. Un mécanisme «corporatiste» se développe dans lequel seuls les *insiders* voient leurs revenus augmenter, alors même que leur nombre diminue et bien que les syndicats tiennent compte de l'emploi dans leurs revendications salariales. Les profits et la masse salariale augmentent en terme monétaire, mais une inflation se développe qui les fait décroître en terme réel.

Enfin, lorsque l'élasticité de la consommation n'est pas assez faible, une augmentation du taux de partage des profits peut conduire à une augmentation des fluctuations d'activité liées à des chocs exogènes. L'amplification des fluctuations à long terme relativise considérablement les aspects positifs du partage du profit. D'une part, l'investissement (qui n'est pas pris en compte dans le modèle) peut diminuer du fait de l'augmentation des fluctuations d'activité, ce qui peut avoir un effet négatif sur l'emploi. Il semble d'autre part difficile de faire supporter les fluctuations de profits de l'entreprise aux seuls salariés.

Ainsi, à mesure que l'élasticité de la consommation au revenu augmente, les résultats du modèle s'éloignent de ceux de Weitzman. Cette élasticité apparaît dans le modèle comme une mesure des externalités intertemporelles de demande. Lorsqu'elle est faible, la firme est isolée. La conséquence de ses choix salariaux sur la demande de la période suivante est faible. On retrouve alors les résultats que l'on a appelés de court terme et qui sont ceux de Weitzman. Le modèle montre que ces résultats ne sont plus vrais lorsque les choix salariaux de la firme (c'est-à-dire une variation du taux de partage des profits) deviennent déterminants dans l'évolution de la demande.

CONCLUSION: BÉNÉFIQUE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE, LE PARTAGE DU PROFIT EST MOINS VERTUEUX LORSQU'IL EST GÉNÉRALISÉ

La première partie du texte a mis en avant les vertus du système de rémunération de Saint-Gobain pour les acteurs de la firme: l'entreprise comme les salariés qui souscrivent au plan d'épargne du groupe y trouvent leur compte sur le plan financier à un moment où les marchés sont orientés à la hausse. Si nous avons semblé important d'étudier le bouclage macroéconomique sur longue période d'une telle *forme* de rémunération: une généralisation du partage du profit est-elle souhaitable à l'échelle d'un pays? Il est vraisemblable que la flexibilisation à la baisse des salaires en France a entraîné la corrélation des revenus des ménages à la conjoncture d'ensemble. La conclusion à laquelle nous conduit le modèle est que cette plus grande sensibilité des revenus peut mener à une plus grande fluctuation de l'activité. La démonstration oppose à l'optimisme de

Weitzman les réserves qu'imposent les effets contradictoires sur les salaires et l'emploi de l'élasticité de la consommation au revenu et que dicte l'amplification des fluctuations à long terme. Nous retrouvons en effet les résultats de Weitzman lorsque l'élasticité de la consommation par rapport au revenu est faible. En revanche, l'hypothèse contraire d'une grande élasticité montre que les conclusions microéconomiques ne s'appliquent pas au plan macroéconomique: une augmentation du taux de partage des profits conduit à une augmentation des salaires et parfois à une diminution de l'emploi. Le partage du profit ne bénéficie qu'aux seuls salariés qui restent dans la firme qui l'a développé. Plus généralement, la généralisation du partage du profit apparaît moins vertueuse lorsque la politique de rémunération de l'entreprise est un facteur important de la détermination de la demande.

Références bibliographiques

- ARTUS P. (1988), «Le partage du profit: fondements microéconomiques et effets macroéconomiques », *Économie et statistique*.
- BERTRAND H. (1995), «Rapport salarial et système d'emploi», in Boyer R., Saillard Y., *Théorie de la Régulation: l'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- BINMORE K., RUBINSTEIN A., WOLINSKY A. (1986), «The Nash Bargaining Solution in Economic Bargaining», *Rand Journal of Economics* p. 176-188
- BOYER R. (1991), «Rapport salarial et régime d'accumulation au Japon», *Cahier Orange du CEPREMAP* n° 9133.
- BOYER R. (1994), «Des réformes salariales impulsées par l'état» in *Les politiques de revenus en Europe*, La Découverte, Paris.
- BOYER R. (1996), «Le capitalisme étatique à la française» in Crouch C. & Streeck W., *Les capitalismes en Europe*, La Découverte, Paris.
- BOYER R. & DORE R. (1994), *Les politiques de revenus en Europe*, La Découverte, Paris. CAHUC P. (1991), *Les négociations salariales*, Economica, Paris.
- CAHUC P., DORMONT B. (1992), «Les effets d'incitation de l'intérêt: la productivité plutôt que l'emploi », *Économie et statistique*, p. 257.
- CAHUC P. et EL FERKTAJI R. (1995), «Partage du profit chômage et croissance», *Revue d'économie politique* (3), mai et juin 1995.
- CEE (1992), «Recommandation du conseil du 27 juillet 1992 concernant la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise», 92/443/CEE, *Journal officiel des Communautés européennes*, L 245, 26 Vill.
- COUTROT T. (1998), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, La Découverte, Paris.
- DARES (1997), «Premières informations et premières synthèses: les primes de partage du profit attribuées en 1996» *Les dossiers de la DARES*, 23.1.
- PÉROTIN V. & ROBINSON A. (1997), «Effets sur l'organisation productive» in *Le partage du profit en Europe: institutions et effets comparés*, La documentation française, Paris.
- REYNAUD B. (1992), *Le salaire, la règle et le marché*, Bourgois Éditeur, Paris.
- SOLOW R. (1990), *The Labor Market as a Social Institution*, Basil Blackwell
- WEITZMAN, M. (1985), «The Simple Macroeconomics of Profit Sharing», *American Economic Review*, December, p. 763-783.
- WEITZMAN M. (1987), «Steady State Unemployment under Profit Sharing», *The Economic Journal*, March, p. 86-105.
- WOODFORD M. (1993), «Self-fulfilling Expectations and Fluctuation in Aggregate Demand» in Mankin N. G. Romer D. editors (1993), *New Keynesian Economics*, MIT Press.

Annexes

DÉMONSTRATION DU RÉSULTAT 3:
Reprenons l'équation d'équilibre stationnaire

$$\Omega(w) = \Psi(w, A, s)$$

En considérant A comme un paramètre, on en déduit, grâce au théorème des fonctions implicites,

$$\frac{dw}{ds} = \frac{\Psi_s(w, A, s)}{\Omega'_w(w, A, s) - \Psi'_w(w, A, s)}$$

On voit facilement que $\Psi(w, A, s)$ est une fonction croissante de s car elle est le produit de deux fonctions croissantes ($\bar{\beta}$ est une fonction croissante de s). Une simple dérivée permet de vérifier ce résultat. Le numérateur est donc positif. Cependant, le dénominateur de la fraction ci dessus n'a pas de signe constant, ce qui nous oblige à distinguer les cas suivants:

Cas 1: $\varepsilon < 1 - \lambda$

Ce cas est le plus simple, le monôme Ω étant décroissant en w, $\Omega_w(w, A, s)$ est négatif. Le numérateur est donc négatif. On déduit donc que le salaire est une fonction décroissante de s :

$$\frac{dw}{ds} < 0$$

Cas 1: $\varepsilon > 1 - \lambda$

Comme la figure 3, le cas 1 en donne l'intuition, on peut montrer qu'en w_1 , le numérateur est positif, c'est-à-dire que la pente du monôme au point d'intersection w_1 est plus grande que celle de la fraction rationnelle en w. En effet, $\Psi(0, A, s) > 0$ alors que $\Omega(0)$ est nul. Ω coupe donc Ψ par dessous. D'où il vient

$$\frac{dw}{ds} > 0$$

De même, par le théorème des fonctions implicites, on a

$$\frac{dw}{ds} = \frac{\Psi_s(w, A, s)}{\Omega'_w(w, A, s) - \Psi'_w(w, A, s)}$$

Cas 2: $\varepsilon = 1 - \lambda$ Le dénominateur dépend cette fois-ci des différents cas:

Comme $\Psi'_w < 0$ la discussion de la démonstration précédente montre que $\Omega'_w(w, A, s) - \Psi'_w(w, A, s) < 0$, d'où

$$\frac{dw}{dA} > 0$$

Cas 2: $\varepsilon > 1 - \lambda$

$\Psi'_A > 0$, la discussion de la démonstration précédente montre que

$\Omega'_w(w, A, s) - \Psi'_w(w, A, s) > 0$, pour $w = w_i$ d'où

$$\frac{dw}{dA} > 0$$

DÉMONSTRATION DU RÉSULTAT 4:

Avant de distinguer différents cas, résumons les équations importantes. Des équations (4) et (6), on déduit en effet:

$$A(R^*) = Bw^{*d} \quad (9)$$

En utilisant cette égalité dans l'équation (1), on trouve

$$l^* = B^{\frac{1}{1-\lambda}} \lambda^{\frac{1}{1-\lambda}} \left(\frac{1}{\lambda} - 1\right) w^{*\frac{d-1}{1-\lambda}} \quad (10)$$

et

$$w^* l^* = B^{\frac{1}{1-\lambda}} \lambda^{\frac{1}{1-\lambda}} \left(\frac{1}{\lambda} - 1\right) w^{*\frac{d-\lambda}{1-\lambda}} \quad (11)$$

Cas 1: $\varepsilon < 1 - \lambda$

Nous avons noté w^* le salaire d'équilibre, qu'il soit égal à w_i^* ou w_3^* .

Le salaire d'équilibre w_i^* est décroissant en fonction du taux de partage des profits s . L'expression de d (8) montre que dans ce cas, d est négatif.

L'équation (9) montre que le revenu total distribué est une fonction décroissante du salaire d'équilibre et donc une fonction croissante de s . L'emploi et la masse salariale étant des fonctions décroissantes du salaire de base, et ce dernier diminuant avec une augmentation de s , l'emploi, la masse salariale et les profits qui lui sont proportionnels augmentent lorsque le taux de partage des profits croît. **Cas 1: $\varepsilon > 1 - \lambda$**

L'expression de d montre qu'il est toujours supérieur à λ . La masse salariale est donc une fonction croissante de w^* . La masse salariale et les profits sont donc des fonctions croissantes du taux de partage des profits s .

Comme le montre l'équation (10), le sens de variation de l^* en fonction des dépend de la position de d par rapport à 1. En utilisant l'expression de d en fonction de ε (7), on conclut facilement qu'il est une fonction décroissante de s et égale à 1 si s est égal à 1.

$1 - \lambda < \varepsilon < 1$, une augmentation de s entraîne une augmentation du salaire d'équilibre, et de l'emploi.

$1 - \lambda < 1 < \varepsilon$, une augmentation de s entraîne une augmentation du salaire d'équilibre mais une diminution de l'emploi.

DÉMONSTRATION DU RÉSULTAT 5 :

Nous étudions les variations, avec s , de l'expression:

$$\frac{dw}{ds} = \frac{\Psi'_s(w, A, s)}{\Omega'_w(w, A, s) - \Psi'_w(w, A, s)}$$

Un simple calcul montre $\Psi'_s > 0$ et

$$\begin{cases} \Psi'_{sA} > 0 & \text{si } \varepsilon > 1 - \lambda \\ \Psi'_{sA} < 0 & \text{si } \varepsilon < 1 - \lambda \end{cases}$$

et

$$\begin{cases} \Psi'_{wA} > 0 & \text{si } \varepsilon > 1 - \lambda \\ \Psi'_{wA} < 0 & \text{si } \varepsilon < 1 - \lambda \end{cases}$$

Le numérateur croît donc avec s . Montrons maintenant que le dénominateur décroît lorsque s augmente:

$$\frac{d}{dA} = [\Omega'_w(w, A, s) - \Psi'_w(w, A, s)]$$

$$= [\Omega'_w(w, A, s) - \Psi'_w(w, A, s)] \frac{dw}{dA} - \Psi'_w(w, A, s)$$

Lorsque $- \Psi'_w(w, A, s) < \varepsilon < 1$ le crochet est négatif car Ω est concave et Ψ convexe

Lorsque, dw/dA est positif et enfin, on vient de montrer que le dernier terme du membre de droite est négatif.

Cette expression est donc clairement négative lorsque $1 - \lambda < \varepsilon < 1$

Le numérateur augmente, le dénominateur diminue, dw/dA est donc une fonction croissante de A d'où

$$\frac{d}{ds} \frac{dw}{dA} = \frac{d}{dA} \frac{dw}{ds} > 0$$

Ainsi, lorsque $1 - \lambda < \varepsilon < 1$, une augmentation du taux de partage des profits s augmente les variations du salaire aux variations du niveau de la demande. La réponse du salaire aux chocs de demande sera ainsi augmentée.

DÉMONSTRATION DU RÉSULTAT 6 :

En utilisant l'équation déterminant l'emploi et l'équation (7), on trouve

$$l^* = C A^{\frac{1}{1-\lambda-\varepsilon}} w^{*\frac{d-\lambda}{1-\lambda}}$$

dans cette égalité, C est une constante positive dépendant de paramètres fixes.
On calcule facilement l'élasticité de l'emploi par rapport à A:

$$\varepsilon_A^{s^*} = \frac{1}{1-\lambda-\varepsilon} + \frac{d-1}{1-\lambda} \varepsilon_A^{w^*}$$

il vient

$$\frac{d}{ds} \varepsilon_A^{s^*} = \frac{d-1}{1-\lambda} \frac{A}{w^*} \left(\frac{d}{dA} \frac{dw}{ds} - \frac{1}{w^*} \frac{dw}{dA} \frac{dw}{ds} \right)$$

Enfin, si $1 > \varepsilon > 1 - \lambda$, alors $d > 1$.

Il apparaît clairement que lorsque w est grand, le terme positif domine et la dérivée de l'élasticité par rapport à s est positive. Une augmentation du taux de partage de profit tend à augmenter les fluctuations de l'emploi liées aux chocs de demande.