

Le prix Nobel d'économie 2010.

Préparé par :

Jean-Michel Cousineau
École de relations industrielles
Université de Montréal

Pour :

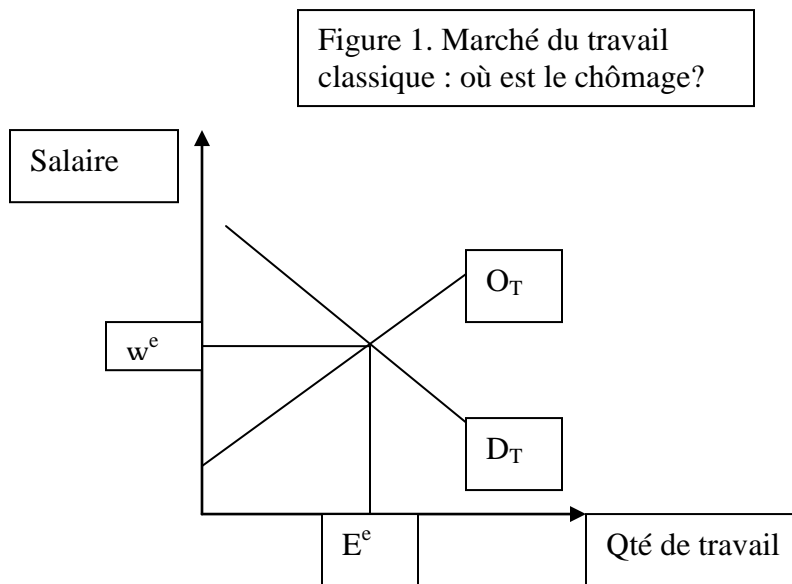
L'Association des économistes québécois de l'Outaouais

Ottawa, le 12 janvier 2011

Le prix Nobel d'économie de 2010 a été décerné à trois économistes théoriciens spécialistes de l'étude de la prospection sur le marché du travail, prospection de la part des travailleurs qui cherchent un emploi pour leur assurer un revenu, et prospection de la part des employeurs qui cherchent des employés pour combler leurs postes vacants.

Le point de départ de la théorie de la prospection est simple. Si on considère la représentation classique du fonctionnement du marché du travail, on trouve : une offre de travail O_T , une demande de travail D_T , un point de rencontre « e » entre l'offre et la demande de travail qui détermine l'emploi E^e et le salaire d'équilibre w^e . Et la question qui se pose est où est le chômage? Ou encore, où sont les postes vacants?

Si le salaire est au-dessus de l'équilibre il y a bien du chômage, mais alors il n'y a pas de postes vacants. Si le salaire est sous l'équilibre, il y a bien des postes vacants mais pas de chômage. Clairement, le modèle traditionnel n'est pas réaliste à cet égard puisque de tout temps, dans une économie de marché, le chômage coexiste avec les postes vacants. D'autre part, on doit se demander pourquoi les salaires doivent augmenter s'il y a pénurie de main-d'oeuvre. La théorie traditionnelle l'affirme, elle ne donne pas d'explication. La théorie de la prospection donne des réponses à toutes ces questions.



L'idée de développer un programme de recherche théorique sur la coexistence du chômage et des postes vacants sur le marché du travail est apparue aux États-Unis au

début des années 1960 (Stigler 1962). Ce projet s'est incarné dans un volume publié en 1970, intitulé « The Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory » édité par Edmund S. Phelps (Prix Nobel d'économie de 2006). J'ai eu l'occasion de consulter ce volume alors que j'étais au tout début de ma carrière d'économiste à Ottawa au Conseil économique du Canada. Il renferme les publications de ce qui allait devenir trois futurs prix Nobel d'économie et contient le premier article scientifique (inspiré de sa thèse de doctorat et commandé par Phelps) de Dale T. Mortensen, un des prix Nobel de 2010. Un peu plus tard, celui-ci publiait un article qui m'a directement influencé dans une publication (monographie) du Conseil économique sur les effets du programme canadien de l'assurance-chômage (Green et Cousineau, 1975). L'article de Mortensen (1970) portait sur la recherche d'emploi, l'assurance-chômage et la durée du chômage. J'y reviendrai.

Au-delà de la question de convenir que le modèle d'analyse traditionnel du fonctionnement des marchés du travail ne reconnaissait pas l'existence de frictions, il a fallu savoir très tôt si l'étude de cette question en valait la peine. Car, après tout, ce n'est pas en étant plus réaliste qu'on est nécessairement plus efficace. Au contraire, se noyer dans les détails peut empêcher de découvrir les forces profondes qui se cachent derrière les apparences.

Le coup de barre qui a été donné en cette matière nous a été fourni par le second lauréat du prix Nobel d'économie de cette année soit Peter A. Diamond. Comment? Non pas en s'intéressant au marché du travail directement mais en s'intéressant aux frictions et aux coûts de prospection en matière de détermination des prix sur les marchés des biens et des services. Celui-ci a pu démontrer non pas que l'introduction de frictions sur le marché des biens et des services conduit à des prix différenciés mais qu'elles conduisent, même en très petite quantité, à un prix (unique) de monopole et donc à un prix inefficace nécessitant l'intervention de l'État. En fait, Diamond s'est montré particulièrement préoccupé par les questions d'efficacité tout au long de ces travaux. Nous y reviendrons également.

Le troisième lauréat du prix Nobel d'économie a été attribué à Christopher A. Pissarides. Sa contribution s'est avérée un complément nécessaire aux deux autres lauréats en développant ce qui a été convenu d'appeler une fonction d'appariement

(« matching function ») entre les travailleurs et les emplois. Pissarides a insisté sur le processus de la détermination d'un équilibre sur les marchés du travail plutôt sur la seule dimension du travailleur et de sa recherche d'emploi. Nous y reviendrons en présentant ce qui est convenu d'appeler le modèle de Diamond, Mortensen et Pissarides ou modèle DMP en relation avec la courbe d'arbitrage entre le chômage et les postes vacants (courbe UV).

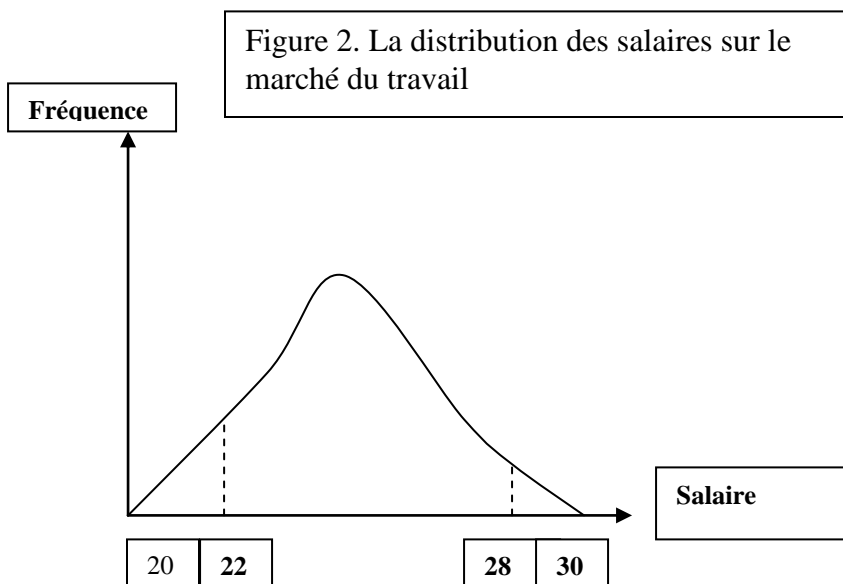
Tous ces modèles et toutes ces réflexions ont grandement alimenté et influé sur les politiques publiques à travers le monde. Nous dirons un mot sur trois d'entre elles soit les politiques d'assurance-chômage et les politiques actives de soutien aux chômeurs d'un côté et les politiques de protection de l'emploi de l'autre. Dans l'ordre donc, nous nous proposons d'exposer 1) le modèle de Mortensen; 2) les analyses de Diamond; 3) le modèle synthèse de Diamond, Mortensen et Pissarides; 4) son application à la courbe UV puis 5) ses applications aux politiques publiques.

1. Le modèle de Mortensen.

Le modèle de Mortensen peut être décrit comme étant le reflet d'une situation où les chômeurs sont à la recherche d'emploi. Ils savent que les salaires offerts sur le marché du travail se répartissent en fonction d'une distribution présentée au graphique 2, mais ils ne connaissent pas le salaire offert par chaque employeur. Dans notre exemple, il y a des salaires compris entre 20 \$ et 30 \$ de l'heure. Les probabilités sont toutefois très faibles qu'il obtienne un salaire inférieur à 22 \$ ou supérieur à 28 \$ de l'heure. Si les activités de recherche d'emploi étaient gratuites, il poursuivrait ses recherches jusqu'à ce qu'il trouve l'employeur qui paie 30 \$ de l'heure. Néanmoins, la recherche d'un emploi est coûteuse et nécessite des efforts. D'une part, on peut commencer par donner quelques coups de téléphone, « poster » des cv, en parler à des amis ou proches et visiter les sites des centres d'emploi du gouvernement, mais éventuellement, il faut se déplacer, préparer des entrevues et se présenter à ces entrevues ou même défrayer les coûts d'agences privées de placement. D'autre part, il y a un coût de renoncement à un salaire alternatif en fonction, notamment, des offres salariales qui sont reçues au fur et à mesure que s'élabore le processus de furetage. Les arbitrages sont clairs : plus la recherche est longue et plus les

chances d'obtenir une offre intéressante sont grandes mais, en même temps, plus les coûts de cette recherche augmentent.

Deux options se présentent. Premièrement, la prospection peut consister à sonder au hasard les 20 premiers employeurs puis à retenir la meilleure proposition salariale. Cette stratégie n'est toutefois pas la plus payante. Si par exemple, notre chercheur d'emploi tombait tout d'abord sur l'offre à 30 \$ l'heure, il serait irrationnel pour lui de poursuivre sa recherche d'emploi.



Deuxièmement, la stratégie peut plutôt consister à choisir un salaire acceptable minimum, disons 25 \$ de l'heure. Le chercheur d'emploi visitera une firme après l'autre, de façon séquentielle, puis il décidera d'accepter l'offre patronale si le salaire offert égale ou dépasse les 25 \$ de l'heure. Il décidera plutôt de la refuser et de poursuivre ses recherches d'emploi si cette offre est inférieure à 25 \$. Le salaire acceptable minimum (« asking wage ») constitue donc le critère de décision (« stopping rule »). Dans la littérature sur cette question, il est aussi appelé *salaire de réservation* car on considère que le chercheur d'emploi demande à l'employeur de lui réserver l'emploi qui lui est offert. Deux questions ressortent de cette analyse : premièrement, comment et sur quelle logique se détermine le salaire de réservation? Puis, deuxièmement, comment ce salaire de réservation contribue à la détermination de la durée du chômage sur le marché du travail.

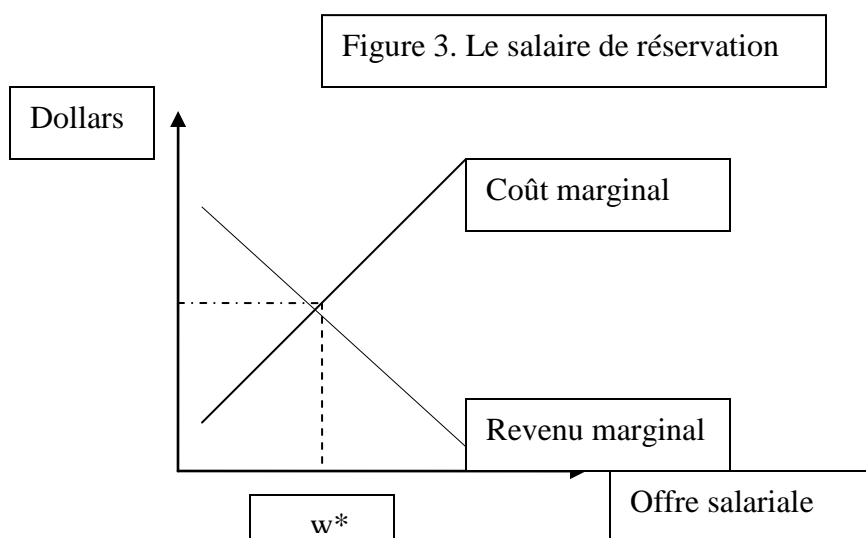
Pour reprendre l'exemple précédent, on peut tout d'abord supposer que la première sortie du chercheur d'emploi lui fait rencontrer un employeur qui n'offre que 20 \$ de l'heure. Mais, il est conscient qu'il a été malchanceux et que ses risques de trouver une offre semblable aussi basse sont minimes. Il décidera donc de poursuivre sa recherche. S'il obtient une offre de 22 \$ à la seconde ronde, il évaluera que ses chances de se voir offrir une rémunération supérieure sont plus petites que précédemment mais tout de même sérieuses. S'il effectue une troisième tentative et qu'il se voit offrir un salaire de 30 \$ de l'heure, il en conclura qu'il ne peut obtenir mieux. Il s'ensuit donc que les gains additionnels anticipés d'une recherche d'emploi diminuent avec la taille de l'offre salariale. La courbe de revenu marginal associée aux offres salariales est donc décroissante.

Par contre, les coûts de recherche peuvent aussi augmenter plus que proportionnellement au fur et à mesure que la recherche se prolonge. En plus des coûts du transport et de la préparation des cv, le coût de renoncement au salaire offert augmente aussi au fur et à mesure que la valeur des offres salariales augmente elle-même. D'où une courbe de coût marginal ascendante.

C'est donc au point de rencontre entre les courbes de coût marginal et de revenu marginal associés à l'offre salariale que se déterminera le salaire de réservation w^* . Une offre salariale plus faible signifierait qu'il en vaut la peine de poursuivre la recherche : les gains anticipés dépassent les coûts. Tandis qu'une offre salariale plus élevée signifierait qu'il faut accepter l'emploi puisqu'une recherche additionnelle engendre une espérance de bénéfices inférieure aux coûts encourus. Dans les cas où il y a de l'aversion au risque, il faut que l'espérance de bénéfices dépasse suffisamment les coûts pour compenser cette aversion, mais cette considération ne change pas fondamentalement les conclusions générales du modèle.

Ce raisonnement permet alors de considérer que le salaire de réservation constitue un important déterminant du chômage. En effet, si le salaire de réservation est plus élevé, il s'ensuit que l'espace sous la courbe de distribution des salaires sera plus étroit et limitera donc le nombre d'opportunités acceptables par le chercheur d'emploi. En conséquence, on peut tout d'abord prédire que la durée du chômage augmentera et que le nombre d'offres salariales rejetées augmentera. D'autre part, parce que le taux de

chômage est égal (dans l'état stationnaire) au produit de l'incidence (nombre de personnes qui à l'intérieur d'un mois donné font l'expérience du chômage) par la durée moyenne du chômage (nombre de mois en chômage exprimé en pourcentage de l'année-12 mois), il s'ensuit qu'une augmentation de la durée du chômage conduit, toutes choses égales par ailleurs, à l'augmentation du taux de chômage.



Si, finalement, nous nous attendons à ce que les prestations d'assurance-chômage augmentent le salaire de réservation, le modèle prédit qu'une augmentation de ces prestations conduira à une augmentation du chômage et du taux de chômage. Des prestations d'assurance-chômage plus élevées réduisent sensiblement les coûts de recherches additionnelles puisque ces coûts sont en partie constitués du manque à gagner pendant la semaine de recherche. En l'absence d'assurance-chômage, les coûts d'une semaine additionnelle de recherche sont égaux au salaire auquel on renonce (disons 600 \$ pour prendre un exemple). En présence d'assurance-chômage, ce coût de renoncement doit être réduit du montant de la prestation d'assurance-chômage (disons de 330 \$ ou 55 % pour poursuivre notre exemple). Si comme indiqué à la figure 3, la courbe de coût marginal se déplace vers le bas, il en résultera une hausse du salaire de réservation et si, comme indiqué à la figure 2, le salaire de réservation se déplace vers la droite, il en résultera une hausse de la durée du chômage et du salaire. Au total donc, la théorie prédit que l'assurance-chômage allonge la durée du chômage, augmente le taux de chômage et

mène à des salaires plus élevés. Du point de vue de l'économie positive, ce sont des conclusions claires et précises. Elles sont généralement bien supportées par les faits, surtout en ce qui concerne la prédiction à l'effet que les bénéficiaires de l'assurance-chômage quittent en surnombre les rangs du chômage à l'approche de l'épuisement de leurs prestations¹. D'un point de vue normatif, la question se pose toutefois de savoir si ces effets sont désirables ou plutôt indésirables. Sur cet aspect, nous laisserons la parole à Peter Diamond, le second lauréat du Prix Nobel.

2. Le paradoxe de Diamond

Bien qu'il y ait de l'intérêt pour chercher à savoir ce qui se passe autour du point d'équilibre sur les marchés du travail tout aussi bien en termes de chômage que de postes vacants², il importe de savoir si la présence de coûts de prospection interfère au niveau de la détermination des prix et de l'efficacité des marchés. Diamond s'est attaqué à ce problème de la façon suivante.

D'une part si on suppose que pour savoir si un bien ou un service non standardisé convient à ses besoins, est disponible et à quel prix, il faut entreprendre un certain nombre de démarches et se rendre en magasin. Il s'ensuit que la personne avisée, une fois qu'elle a trouvé ce qui lui convient doit faire le calcul suivant : dois-je acheter au prix demandé ou dois-je plutôt entreprendre une démarche additionnelle et visiter un autre commerce? La réponse à cette question est qu'il ferait aussi bien d'acheter immédiatement le bien ou le service en question si un prix plus bas chez un compétiteur ne compense pas les frais de déplacement. Et c'est ainsi que la plupart du temps les gens achètent sur place.

¹ La seule étude américaine ayant trait à l'examen des effets du salaire de réservation montre qu'une hausse du salaire de réservation de 10 % pouvait contribuer à augmenter la durée du chômage de 15 % chez les Noirs et de 3 % chez les Blancs; tandis que cette même hausse pouvait entraîner une hausse de 5 % de leur salaire chez les jeunes Blancs et de 3 % chez les jeunes Noirs (Holzer, 1986). Au Royaume-Uni, une étude semblable en conclut à une hausse de 5 % dans la durée du chômage pour une même augmentation du salaire de réservation (Jones, 1988).

² Dans ces notes de cours, Bent Hansen de l'Université Berkely en Californie avait eu la brillante idée de tracer une courbe d'emploi inférieure à la courbe de demande de travail, de façon à laisser un espace entre les deux qui pouvait représenter les postes vacants et donc la coexistence de postes vacants et de chômage au taux de salaire d'équilibre.

Le problème n'est pas là mais plutôt dans le fait que les commerçants sont aussi au courant de ce raisonnement. Ils vont donc charger un prix plus élevé qui incorpore les coûts de déplacement. Si tous font de même, Diamond démontre alors qu'il y aura un prix unique mais que ce prix unique en sera un de monopole. C'est ce qu'on a appelé le paradoxe de Diamond. Parce que tout comme le prédit le modèle de la concurrence, la conclusion du prix unique reste la même mais, contrairement au modèle de concurrence, le prix qui résulte est un prix de monopole. Diamond démontre également qu'il suffit de faibles coûts de frictions pour conduire à autant de différences et, disons-le, autant d'inefficacité. Puisque l'introduction de cette dimension pertinente importe autant, cet article a donc grandement contribué à attirer l'attention et à stimuler la recherche économique tout particulièrement au niveau d'un marché où les échanges ne portent pas sur des « produits » standards. Le marché du travail constitue, à cet égard, un cas tout désigné puisque les emplois sont différents d'un employeur à l'autre et les travailleurs sont aussi différents les uns des autres.

En renforcement de l'idée d'inefficacité liée au fonctionnement des marchés du travail, Diamond a aussi ajouté la dimension externalité de l'activité de recherche; dimension qui n'était pas présente au début dans les travaux de Mortensen et qui a permis d'identifier l'équilibre sur les marchés plutôt que l'équilibre partiel du chômeur à la recherche d'emploi. À cet effet, Diamond a pu démontrer que la recherche d'un travailleur nuit à celle des autres, c'est-à-dire aux chances qu'ont les autres de se trouver un emploi, mais elle augmente en même temps les chances que l'employeur trouve preneur. Ces externalités, négatives dans un cas, positives dans l'autre, ont bien des chances de ne pas être internalisées au niveau de chacun des agents et de conduire à des équilibres multiples dont un seul cependant est optimal. En argumentant que la recherche d'emploi de la part des travailleurs risque d'être sous-optimale, Diamond renchérit sur l'idée d'instituer un programme public d'assurance-chômage. Mais nous reviendrons un peu plus loin sur cette idée le moment venu de parler de politiques publiques. Il est temps maintenant de parler d'équilibre « général » et du modèle DMP complet.

3. Le modèle DMP

Le modèle de Diamond, Mortensen et Pissarides se décrit par deux fonctions graphiques et trois équations mathématiques : une équation de création d'emploi; une équation de salaire et une équation d'appariement. L'équation d'appariement sert à unir les offreurs et les demandeurs d'emploi. Elle se présente sous forme de fonction reliant le taux d'embauches avec le ratio du nombre de postes vacants sur le nombre de chômeurs.

Pour : (1) $H = h(uL, vL)$ où uL et vL sont respectivement le nombre de chômeurs et de postes vacants,

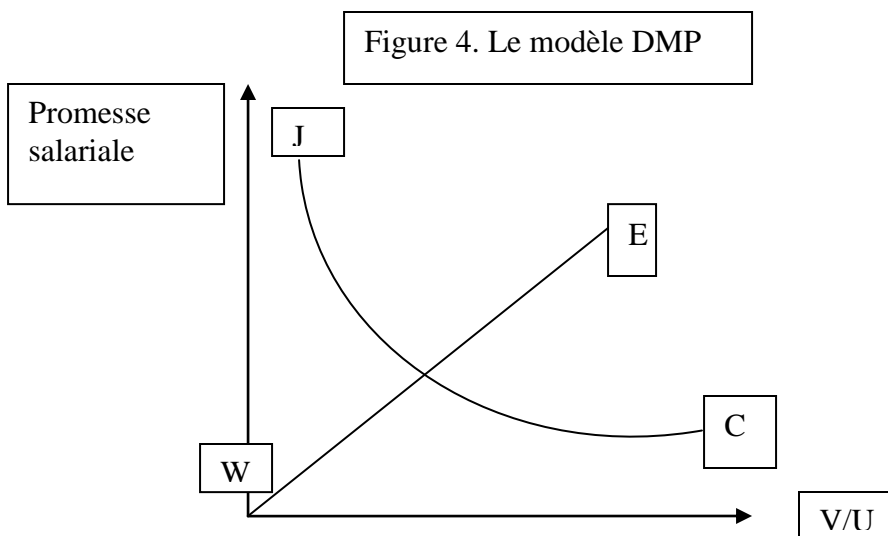
On a, en divisant H par le nombre de chômeurs u , que le taux d'embauche α des chômeurs :

$$(2) \alpha = h(v/u)$$

Où il est supposé que plus les postes vacants sont nombreux par rapport aux chômeurs et plus grand sera le taux des nouvelles embauches.

Par ailleurs, la fonction et l'équation de création d'emploi considèrent qu'un poste vacant représente un investissement pour un employeur. En effet, l'emploi ou mieux encore un poste vacant représente un flux de revenus nets composé de revenus bruts actualisés associés à la vente du produit et du service moins le salaire qu'il faut payer pour obtenir ces revenus. La fonction de création d'emploi JC (=Job Creation) représente alors l'ensemble des combinaisons de salaire et de postes vacants ouverts relatifs au chômage pour lesquelles la valeur des postes vacants est nulle. C'est ni plus ni moins qu'une fonction de demande de travail.

Finalement, l'équation de salaire représentée par la fonction WC (=Wage Equation) établit un lien entre le nombre de postes vacants relatifs au nombre de chômeurs et le rapport de force des travailleurs. Un des intérêts de cette analyse est qu'elle exprime une explication de la montée des salaires en fonction des pénuries relatives d'autant plus que les pertes de profits sont importantes si l'entreprise ne comble pas les postes vacants en cause. Nous n'avons pas pareille explication dans le modèle néo-classique. En conséquence, on s'attend à une relation positive ou directe entre la promesse salariale et le ratio postes vacants/chômage. Au point de rencontre entre ces deux courbes correspond le chômage, les postes vacants et le salaire d'équilibre. C'est ce qu'illustre le graphique 4.



L'intérêt de cette représentation est tout d'abord que les anticipations sur la demande font reculer la courbe de création d'emploi vers l'origine et entraîne par voie de conséquence une réduction des postes vacants et une augmentation du chômage. Ceci nous fournit une explication à l'observation de la relation inverse entre le chômage et les postes vacants. Observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'explication aussi bien définie auparavant. C'est le cas par exemple de la récente récession aux États-Unis au cours de la période 2007-2009 qui, au dire de Mortensen lors de son discours d'acceptation du prix Nobel, s'explique bien par le modèle DMP.

À la même occasion, Pissarides a pu montrer que la récession provoquée sous le régime Thatcher a pu conduire, au Royaume-Uni, à un accroissement du chômage structurel alors que le nombre de postes vacants est resté à peu près le même, démontrant par là un problème de nature plutôt structurel (fermeture de mines de charbon désuètes). Ceci démontre à notre avis que l'examen de la relation UV (ou courbe de Beveridge) est un outil qui offre un potentiel de diagnostic du type de problème rencontré au niveau du chômage et qu'il peut même aller jusqu'à suggérer les politiques publiques les plus appropriées pour le résoudre.

4. Les politiques publiques

Deux politiques publiques ont particulièrement retenu l'attention de ces chercheurs. L'assurance-chômage d'un côté et les lois sur la protection de l'emploi de l'autre. Dans le cas de l'assurance-chômage, on peut dire que tout comme l'a souligné Mortensen, la hausse des prestations peut conduire à une hausse du chômage. Diamond a toutefois ajouté que cette perte en termes de production peut être partie compensée par trois choses : premièrement, une durée de prospection plus grande qui conduit à de meilleurs appariements, deuxièmement à une hausse du bien-être de tous ceux qui sont couverts par le régime et en particulier par ceux qui touchent des prestations qui apportent un bien-être psychologique en stabilisant leurs revenus contre les aléas du chômage et, troisièmement par une hausse des taux d'embauche pour ceux qui ne sont pas couverts par l'assurance-emploi. En somme, c'est en soupesant les coûts avec ces bénéfices qu'on peut espérer trouver un taux de remplacement salarial optimal.

D'autre part, Diamond souligne également que la restriction de l'offre de travail (résultant des allocations de chômage) en temps de chômage élevé ne représente aucune contrainte au recrutement pour les employeurs puisque la main-d'œuvre y est abondante et donc qu'il n'y pas lieu de s'inquiéter des effets de désincitation au travail en pareilles circonstances. Un problème pourrait surgir toutefois lorsque le taux de chômage recule car il faut aussi reculer sur les conditions d'accessibilité du programme. Par contre, cela ne constitue tout de même pas la fin de l'histoire puisqu'il convient de souligner que des politiques complémentaires d'accompagnement de type politiques actives bien conçues (formation, stages, insertion,...) peuvent compenser les éléments négatifs associés à une politique passive plus traditionnelle.

En ce qui a trait aux politiques de protection de l'emploi, nous pensons plus particulièrement aux montants de compensation (parfois considérables, par exemple 26 semaines de salaire) devant être versés par les entreprises en cas de mis à pied ou de licenciement collectifs. Elles sont vues comme limitant les flux de sortie sur le marché du travail (en aval), mais aussi comme limitant la création d'emploi (les flux d'entrée en amont) pour les jeunes. Puisqu'elles taxent les mises à pied, elles augmentent les coûts d'embauche ou réduisent la valeur nette des postes vacants. En effet, en référence aux

flux nets de revenus ou bénéfiques associés à un poste vacant, il apparaît que leur valeur nette diminue du montant de la taxe à prévoir en cas de licenciement ou de mise à pied (en valeur actualisée). Cet effet sur les flux d'entrée et de sortie est particulièrement évident en Europe comparativement aux États-Unis et, jusqu'à un certain point, au Canada. Les flux sur le marché du travail sont beaucoup plus faibles en Europe qu'en Amérique d'une façon générale. De même, il est apparu tout à la fois que les durées de chômage sont plus courtes en Amérique mais que les durées d'emploi sont plus longues en Europe. Des durées de chômage plus longues peuvent expliquer des taux de chômage plus élevés en Europe. Par contre, des durées d'emploi plus longues sont des incitations plus fortes à la formation de la main-d'œuvre et donc à des niveaux de productivité plus élevés. Comme quoi, lorsqu'on réfléchit plus longuement, on trouve plus de complexité.

Au total donc, nous pouvons conclure que ces avancées dans l'économie de la prospection nous ont fait progresser dans la compréhension du fonctionnement des marchés du travail, dans la connaissance des effets des politiques publiques sur le marché du travail et dans l'importance et la pertinence de disposer d'interventions justes et appropriées dans ce domaine. Le premier type de contribution nous a permis de caractériser plus clairement et de façon plus réaliste le fonctionnement des marchés du travail, la deuxième contribution a consisté à établir que l'intervention de l'État est toute indiquée dans l'opération de ces marchés. Et la troisième contribution a été de nous faire concevoir des politiques publiques plus efficaces en matière de prévention du chômage, d'appui aux chômeurs et de leur réinsertion sur le marché du travail.

Une autre façon de voir les choses pourrait consister à dire que ces trois lauréats du prix Nobel d'économie de 2010 ont contribué à :

Premièrement, nous **fournir des explications qu'on n'avait pas auparavant**, dont une explication plus formelle de la *coexistence entre le chômage et les postes vacants*, la poussée à la hausse des salaires en situation de pénurie et, finalement, l'ampleur et la nature des flux sur le marché du travail.

Auparavant, si le salaire était plus petit que son niveau d'équilibre, on disait que la quantité de travail demandée était supérieure à la quantité offerte et que le salaire devait augmenter pour rejoindre le niveau d'équilibre. On ne disait pas pourquoi, on l'affirmait ou on se contentait de dire que c'était une loi à l'effet que l'équilibre attire tout ce qui est

dans son entourage. Il importait alors de tester cette loi pour savoir si tout se passait comme si c'était le cas. Deux propositions pouvaient en ressortir en situation de pénurie : a) le salaire devait augmenter et se diriger vers le salaire d'équilibre et b) il devait se rendre à l'équilibre. À l'heure actuelle, on peut dire que a) est vrai mais il n'est pas aussi vrai de dire que le salaire se rende instantanément ou même rapidement à l'équilibre. Il y a des rigidités salariales (« stickyness ») et elles sont encore plus évidentes à la baisse.

On répond aussi à la question de la coexistence du chômage et des postes vacants en stipulant qu'il en prend du temps pour que les travailleurs trouvent l'emploi optimal qui leur convient et pour que les employeurs trouvent, à leur satisfaction, les employés qui combleront leurs postes vacants.

Les salaires augmentent lorsqu'il y a pénurie parce que la pénurie veut dire des postes vacants et, s'il en coûte de plus en plus cher de ne pas les combler, les employeurs seront d'autant plus incités à augmenter les salaires.

Deuxièmement, on peut aussi dire que **leurs écrits ont contribué à penser différemment** du modèle qu'on avait avant (même si ce n'est pas encore inscrit dans nos habitudes). Désormais, *il faut penser en flux de revenus* associés à des postes vacants. Un poste vacant représente un flux de revenus nets à être actualisés dans le temps tout comme un emploi l'est pour les travailleurs, y inclus les chances de promotions et d'avancements. D'où l'importance des *anticipations* sur le futur (rejoint en cela l'« animal spirit » de John Maynard Keynes) dans la détermination du nombre et de l'apparition des postes vacants. Le raisonnement est le suivant : les anticipations s'améliorent ou s'élèvent, la valeur des flux de revenus et donc des postes vacants augmente, le nombre des postes vacants augmente, les chances de se trouver un emploi augmentent, la durée du chômage diminue, le taux de chômage diminue.

Troisièmement à nous *révéler des observations* sur le fonctionnement du marché du travail *dont on ne se doutait pas* (l'importance des flux et la tendance à l'équilibre par le jeu des compensations). Voir l'annexe 1 sur les flux et les stocks.

Quatrièmement, à *mieux comprendre* la signification et la portée des *programmes de prévention du chômage* et, surtout, à *mieux organiser notre soutien aux chômeurs*.

C'est beaucoup.

Bibliographie

- Autor, David H. (2009), *Studies of Labor Market Intermediation*, A National Bureau of Economic Research Conference Report, The University of Chicago Press, Chicago.
- Cousineau, Jean-Michel (1985), “Assurance-chômage et ajustements sur le marché du travail”, dans *La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada*, F. Vaillancourt (éd.), University of Toronto Press
- Diamond, Peter A. (1971), “A Model of Price Adjustment”, *Journal of Economic Theory*, 3, pp. 156 à 168.
- Green, Christopher et Jean-Michel Cousineau (1975), *Chômage et programmes d'assurance-chômage*, Conseil économique du Canada, Ottawa.
- Jones, Stephen R. G. (1993), Cyclical and seasonal properties of Canadian gross flows of labour », *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. XIX, 1, mars.
- Mortensen, Dale T. (1970), « Job Search, the Duration of Unemployment and the Phillips Curve », *American Economic Review*, 60, pp. 847 à 862.
- Phelps, Edmund S. (1970), « The Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory », MacMillan
- Stigler, George (1962), “Information in the Labor Market”, *Journal of Political Economy*, 70, S94 à S105.

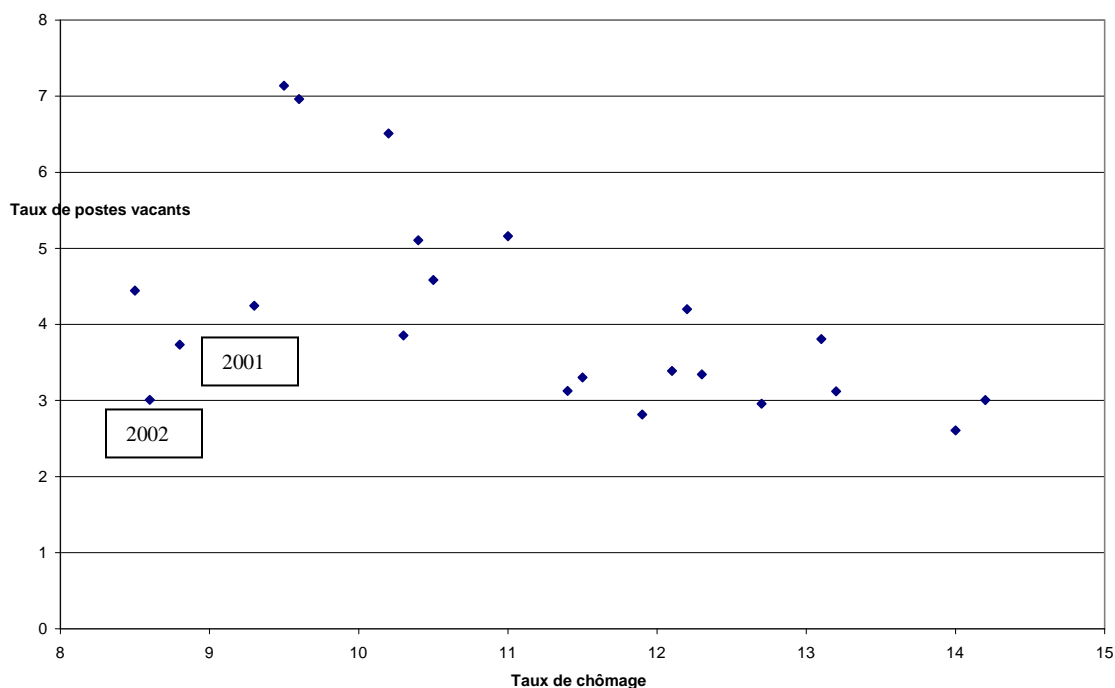
Annexe 1

1. Illustration des liens entre flux et stocks.

Pour illustrer l'importance des flux sur le marché du travail, on peut souligner, à partir des travaux de Jones (1993) que, en moyenne sur la période 1976-1991, l'emploi augmentait de 15 000 personnes par mois au Canada. Toutefois, ce résultat découlait a) d'une création d'emplois de 235 000 mais d'une perte de 190 000 emplois par mois et b) d'une sortie d'emploi de 275 000 vers les inactifs mais d'une entrée des inactifs vers l'emploi de 245 000. Dans le premier cas, il y a création d'emploi et sortie nette du chômage de 45 000 mais d'un autre côté, il y a baisse du niveau de l'emploi de 30 000 à cause des gens qui ont quitté le marché du travail.

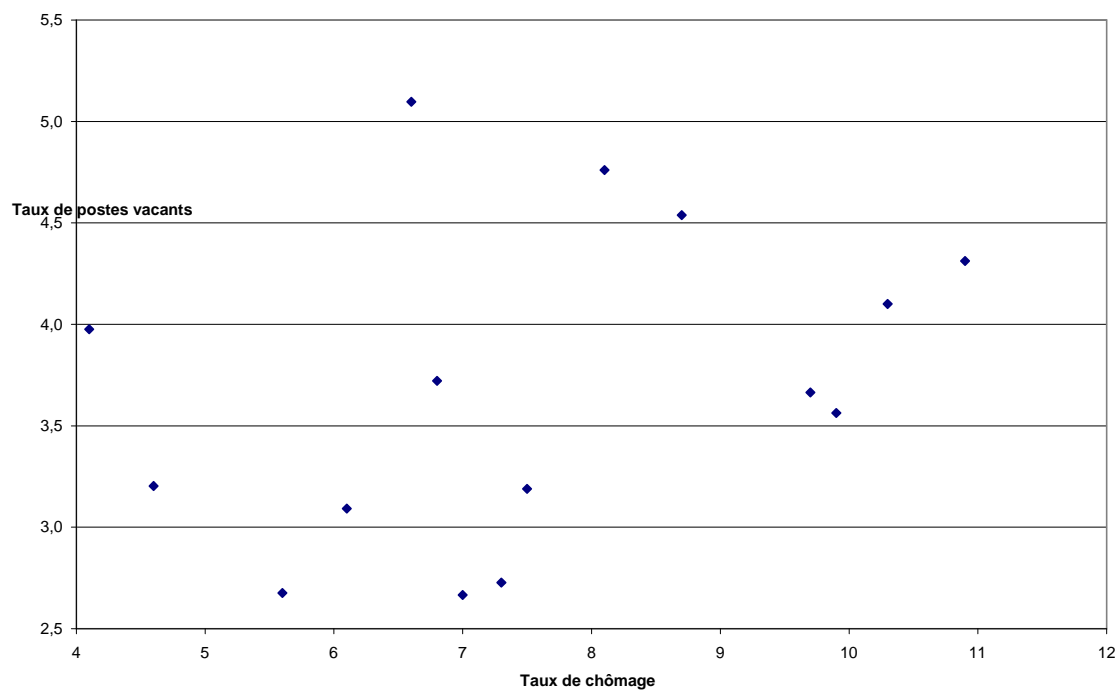
2. La relation chômage postes vacants au Québec, 1981-2002. Elle se déplace vers la gauche et le bas depuis le milieu des années 1990 : signe de réduction du chômage structurel ou resserrement de l'assurance-chômage et sa transformation en politique active?

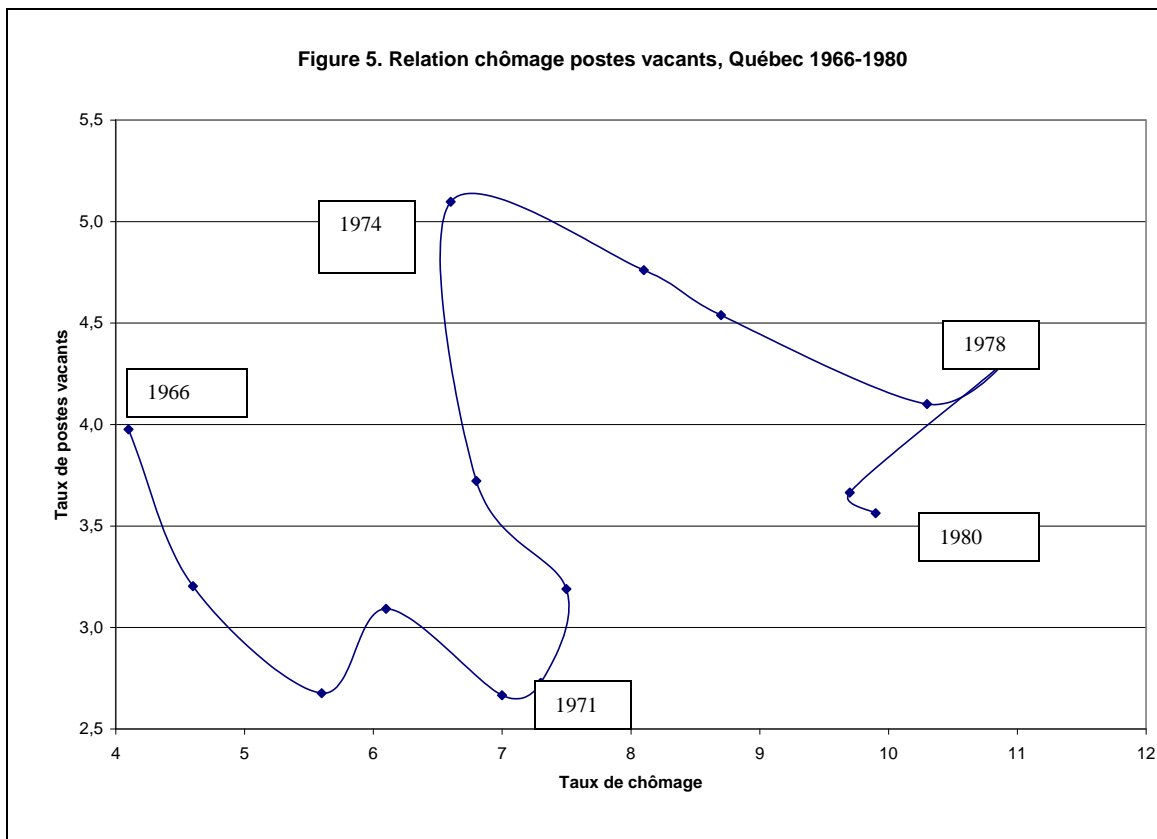
Figure A1. Relation UV au Québec 1981-2002



3. La relation chômage-postes vacants au Québec, entre 1966 et 1980. Le nuage de points semble très dispersé.

Figure A2 Relation chômage postes vacants Québec 1966-1980





De 1971 à 1974, on observe un déplacement vertical pouvant être associé à la réforme de l'assurance-chômage adoptée au Canada en juillet 1971.