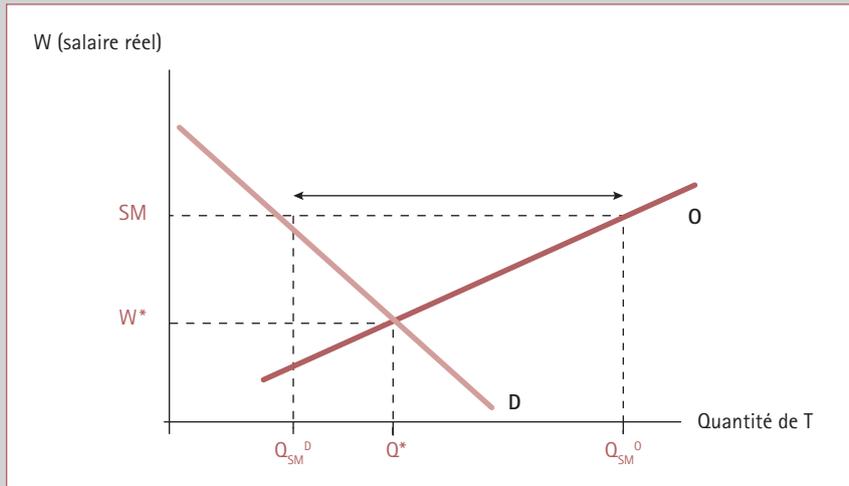


DOCUMENT 7. LES EFFETS DE MONOPSONE

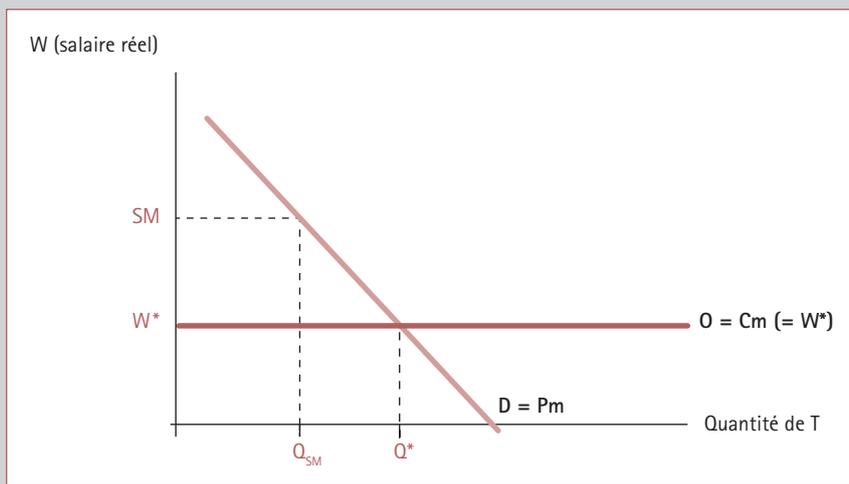
L'analyse standard des effets du salaire minimum sur l'emploi repose sur une analyse en termes d'équilibre partiel et en concurrence pure et parfaite. Ce modèle peut être représenté de façon simple par le schéma 1. La demande de travail (mesurée en personnes ou en heures) est supposée être décroissante avec le salaire réel, l'offre croissante, et il existe un salaire réel d'équilibre W^* qui égalise l'offre et la demande au niveau Q^* . Si le salaire minimum (SM) est fixé à un niveau supérieur à W^* , il en résulte un déséquilibre entre l'offre (Q_{SM}^O) et la demande (Q_{SM}^D) – le chômage étant mesuré par la différence $Q_{SM}^O - Q_{SM}^D$.

Schéma 1. Offre agrégée, demande agrégée et salaire d'équilibre sur le marché du travail en concurrence pure et parfaite



Ce raisonnement suppose que chaque entreprise est suffisamment petite pour ne pas avoir d'impact sur le salaire, et donc qu'elle fait face, à son niveau, à une courbe d'offre infiniment élastique (schéma 2) : si elle s'écarte ne serait-ce que très peu du salaire d'équilibre du marché (W^* , schéma 1) en fixant un salaire inférieur, elle perd immédiatement tous ses salariés qui iront dans d'autres entreprises. Au niveau de l'entreprise, la demande de travail est déterminée par la productivité marginale (Pm), tandis que le salaire d'équilibre du marché W^* détermine son coût marginal (Cm) – c'est-à-dire le surcroît de coût entraîné par toute nouvelle embauche. Le niveau d'emploi d'équilibre de l'entreprise est égal à Q^* (schéma 2) ; si un salaire minimum est fixé à un niveau supérieur à W^* , alors l'entreprise fixera son niveau d'emploi à un niveau inférieur à Q^* , soit Q_{SM} .

Schéma 2. Entreprise individuelle un marché du travail concurrentiel



Le tableau 1 donne une illustration numérique de l'équilibre de l'entreprise. Dans cet exemple, le niveau maximum d'emploi que peut fixer l'entreprise (qui maximise son profit) est égal à 7 salariés.

Tableau 1. Équilibre de l'entreprise en situation de concurrence pure et parfaite

Nombre de travailleurs	Salaire du dernier travailleur embauché (W^*)	Masse salariale	Coût marginal du travail (C_m)	Productivité marginale (P_m)	Profit
1	10 €	10 €	10 €	22 €	12 €
2	10 €	20 €	10 €	20 €	22 €
3	10 €	30 €	10 €	18 €	30 €
4	10 €	40 €	10 €	16 €	36 €
5	10 €	50 €	10 €	14 €	40 €
6	10 €	60 €	10 €	12 €	42 €
7	10 €	70 €	10 €	10 €	42 €
8	10 €	80 €	10 €	8 €	40 €
9	10 €	90 €	10 €	6 €	36 €
10	10 €	100 €	10 €	4 €	30 €

Tournons-nous maintenant vers la situation de monopsonie – c'est-à-dire la situation où il n'y a qu'une entreprise sur le marché du travail (acheteur unique). Dans une telle situation, l'entreprise fait face à une courbe d'offre de travail croissante (schéma 3). Il en résulte alors que la courbe de coût marginal ne coïncide plus avec la courbe d'offre de travail. En effet, contrairement à la situation de concurrence pure et parfaite, l'entreprise en monopsonie doit augmenter son salaire chaque fois qu'elle veut embaucher un travailleur supplémentaire. On fait l'hypothèse que l'entreprise paye tous ses salariés au même taux de salaire. Il en résulte que chaque fois qu'elle embauche un nouveau salarié, l'entreprise doit augmenter le salaire de tous ses salariés déjà en poste. Le coût marginal du dernier embauché est donné par l'accroissement de la masse salariale résultant de cette dernière embauche.

Schéma 3. L'équilibre de l'entreprise en situation de monopsonie

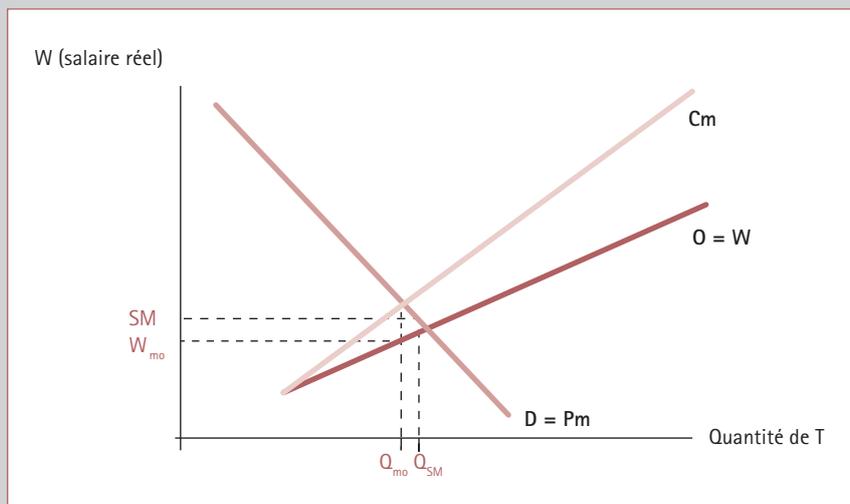


Tableau 2. L'équilibre de l'entreprise en situation de monopsonie

Nombre de travailleurs	Salaire du dernier travailleur embauché (W)	Masse salariale	Coût marginal du travail (Cm)	Productivité marginale (Pm)	Profit
1	4 €	4 €	4 €	22 €	18 €
2	5 €	10 €	6 €	20 €	32 €
3	6 €	18 €	8 €	18 €	42 €
4	7 €	28 €	10 €	16 €	48 €
5	8 €	40 €	12 €	14 €	50 €
6	9 €	54 €	14 €	12 €	48 €
7	10 €	70 €	16 €	10 €	42 €
8	11 €	88 €	18 €	8 €	32 €
9	12 €	108 €	20 €	6 €	18 €
10	13 €	130 €	22 €	4 €	- €

Ainsi par exemple, d'après l'exemple numérique donné dans le tableau 2, pour embaucher un quatrième salarié, l'entreprise doit augmenter son salaire de 6 € à 7 €; le coût marginal de cette embauche s'élève donc à 10 €. Tant que le coût marginal reste inférieur à la productivité marginale, l'entreprise a intérêt à embaucher. Son profit est maximum pour un niveau d'emploi égal à 5 salariés (tableau 2) qui correspond à Q_{mo} sur le schéma 2. On constate alors (en comparant le tableau 2 au tableau 1) que le niveau d'emploi (5 salariés) et le niveau de salaire (8 €) sont inférieurs en situation de monopsonie à ce qu'ils sont en situation de concurrence pure et parfaite (7 salariés payés 10 € chacun), et que le profit est supérieur (50 € contre 42 €). Notons qu'à l'équilibre, contrairement à la situation de concurrence pure et parfaite, le salaire (8 €) est inférieur à la productivité marginale (14 €) : il y a donc « exploitation » des travailleurs par l'entreprise.

Que se passe-t-il si on introduit un salaire minimum (SM) supérieur au salaire d'équilibre du monopsonie (ici 8 €)? Tout dépend du niveau auquel il est fixé (tableaux 3, 4 et 5). En introduisant un SM de 9 €, le niveau d'emploi d'équilibre du monopsonie augmente (de 5 à 6 salariés, ce qui correspond à Q_{SM} sur le schéma 3), mais son profit diminue (de 50 € à 48 €).

Tableau 3. Équilibre du monopsonie, avec un salaire minimum égal à 9 €

Nombre de travailleurs	Salaire du dernier travailleur embauché (W)	Masse salariale	Coût marginal du travail (Cm)	Productivité marginale (Pm)	Profit
1	9 €	9 €	9 €	22 €	13 €
2	9 €	18 €	9 €	20 €	24 €
3	9 €	27 €	9 €	18 €	33 €
4	9 €	36 €	9 €	16 €	40 €
5	9 €	45 €	9 €	14 €	45 €
6	9 €	54 €	9 €	12 €	48 €
7	10 €	70 €	16 €	10 €	42 €
8	11 €	88 €	18 €	8 €	32 €
9	12 €	108 €	20 €	6 €	18 €
10	13 €	130 €	22 €	4 €	- €

Si SM est fixé à 10 € (tableau 4), on retrouve les niveaux de salaire, d'emploi (7 salariés) et de profit (42 €) de la situation de concurrence pure et parfaite (tableau 1).

Tableau 4. Équilibre du monopsonne, avec un salaire minimum égal à 10 €

Nombre de travailleurs	Salaire du dernier travailleur embauché (W)	Masse salariale	Coût marginal du travail (Cm)	Productivité marginale (Pm)	Profit
1	10 €	10 €	10 €	22 €	12 €
2	10 €	20 €	10 €	20 €	22 €
3	10 €	30 €	10 €	18 €	30 €
4	10 €	40 €	10 €	16 €	36 €
5	10 €	50 €	10 €	14 €	40 €
6	10 €	60 €	10 €	12 €	42 €
7	10 €	70 €	10 €	10 €	42 €
8	11 €	88 €	18 €	8 €	32 €
9	12 €	108 €	20 €	6 €	18 €
10	13 €	130 €	22 €	4 €	- €

En revanche, au-delà de 10 €, le niveau d'emploi recommence à baisser. Ainsi par exemple, si SM = 11 €, on retombe à 6 salariés (tableau 5).

Tableau 5 : Équilibre du monopsonne, avec un salaire minimum égal à 10 €

Nombre de travailleurs	Salaire du dernier travailleur embauché (W)	Masse salariale	Coût marginal du travail (Cm)	Productivité marginale (Pm)	Profit
1	11 €	11 €	11 €	22 €	11 €
2	11 €	22 €	11 €	20 €	20 €
3	11 €	33 €	11 €	18 €	27 €
4	11 €	44 €	11 €	16 €	32 €
5	11 €	55 €	11 €	14 €	35 €
6	11 €	66 €	11 €	12 €	36 €
7	11 €	77 €	11 €	10 €	35 €
8	11 €	88 €	11 €	8 €	32 €
9	12 €	108 €	20 €	6 €	18 €
10	13 €	130 €	22 €	4 €	- €

Au total, en situation de monopsonne, l'introduction d'un salaire minimum (et/ou son augmentation) peut augmenter l'emploi tant que ce salaire minimum reste inférieur au niveau de salaire qui résulterait de la situation de concurrence pure et parfaite.

Si ce mécanisme est connu depuis longtemps – il a été explicité la première fois par Joan Robinson, en 1933, dans son ouvrage *The Economics of Imperfect Information* –, il n'a reçu jusqu'à récemment que peu d'attention de la part des économistes, tant il semblait correspondre à une situation très particulière, très rare dans la réalité – la situation de véritable monopsonne pouvant être illustrée par le cas de villages isolés où il n'y a qu'une entreprise.

Cependant, à partir des années 1980, la prise en compte des imperfections du marché du travail et autres frictions – information imparfaite sur les emplois

disponibles et les salaires correspondants, coûts de mobilités géographiques, ou simplement coûts de transport... – a conduit à penser que dans la réalité, même si on a toujours plusieurs employeurs sur un marché du travail, la concurrence qu'ils se livrent est loin d'être parfaite. En termes plus techniques, cela signifie que chaque entreprise ne fait pas face à une courbe d'offre de travail infiniment élastique, comme le laisse supposer le modèle de concurrence pure et parfaite (schéma 2) ; dans la réalité, une entreprise qui baisse son salaire devrait perdre certains salariés, mais pas tous. Son pouvoir de monopsonie est d'autant plus élevé que la valeur absolue de cette élasticité est faible.

Des travaux empiriques ont montré que ces effets potentiels de monopsonie peuvent être relativement importants sur le marché du travail, et qu'ils jouent plus particulièrement au détriment de certaines catégories de main-d'œuvre – *i.e.* les catégories qui ont le moins d'opportunités sur le marché du travail, du fait de leur manque d'information, de qualification et/ou de capacité de mobilité, comme par exemple les femmes peu qualifiées chargées de familles, ou les jeunes peu qualifiés sans permis.