Corrigé du TD 5, Analyses théoriques : néoclassique & WS-PS

Réponses rédigées, barème indicatif et pièges fréquents

Pierre Beaucoral
ATER, Université Clermont Auvergne · L2 AES (Semestre 1)

novembre 2026

> **Note**
>
> Ce corrigé reprend l'énoncé du TD 5 dans l'ordre. Le barème total est indicatif (20 points), à adapter selon la pondération retenue en séance (CC ou entraînement).

1 Exercice 1 : Définitions et QCM (6 points)

1.1 a) Définitions (3 points ; 0,5 pt/item, formulation équivalente acceptée)

1. **Salaire de réserve w_r** : rémunération minimale en dessous de laquelle un individu préfère rester inactif plutôt que d'occuper un emploi.
2. **Chômage volontaire (sens néoclassique)** : situation d'un individu dont le salaire de réserve est *supérieur* au salaire de marché en vigueur ; il choisit donc de ne pas travailler à ce salaire, alors que tout individu prêt à travailler au salaire de marché trouve un emploi.
3. **Coin fiscal (*tax wedge*)** : écart entre le coût du travail payé par l'employeur (salaire brut + cotisations patronales) et le salaire net réellement perçu par le salarié après cotisations salariales et impôts.
4. **Salaire d'efficience** : salaire fixé au-dessus du salaire d'équilibre concurrentiel afin d'inciter les travailleurs à fournir davantage d'effort (ou de limiter l'anti-sélection et la rotation de la main-d'œuvre), ce qui accroît leur productivité.
5. **Taux de marge m** : dans le modèle WS-PS, majoration appliquée par les entreprises en concurrence imparfaite au-dessus de leur coût marginal W/λ pour fixer leur prix de vente ($P = (1+m)W/\lambda$, soit $P = (1+m)W$ avec la productivité normalisée à $\lambda = 1$ comme dans le cours) ; il reflète le degré de pouvoir de marché des entreprises.

> **Piège fréquent**
>
> Ne pas confondre **salaire de réserve** (déterminant individuel de l'offre de travail, néoclassique) et **salaire d'efficience** (déterminant de la fixation des salaires côté entreprise, WS-PS) : le premier vient de l'arbitrage travail/loisir du ménage, le second d'un choix stratégique de l'employeur pour discipliner l'effort.

1.2 b) QCM (3 points ; 0,5 pt/item)

#	Réponse	Justification courte
1	**a)** croissante du salaire réel	Par hypothèse, l'effet de substitution domine l'effet de revenu $\Rightarrow$ L^s croît avec w.

#	Réponse	Justification courte
2	**d)** la productivité marginale du travail	À CT, l'entreprise embauche jusqu'à $w = $ productivité marginale du travail (capital fixe).
3	**c)** chômage volontaire	Par définition néoclassique : $w_r >$ salaire de marché $\Rightarrow$ l'individu choisit de ne pas travailler.
4	**b)** un chômage classique (excédent d'offre de travail)	$w_{min} > w^* \Rightarrow L^s(w_{min}) > L^d(w_{min})$: excédent d'offre = chômage classique.
5	**a)** horizontale, indépendante du taux de chômage	$PS : W/P = 1/(1+m)$ ne dépend pas de u : seuls le taux de marge et la productivité (λ, normalisée à 1 ici) la déterminent.
6	**d)** vers le bas, ce qui augmente u^*	$m \uparrow \Rightarrow 1/(1+m) \downarrow \Rightarrow$ PS se déplace vers le bas $\Rightarrow$ intersection avec WS (décroissante) se déplace vers la droite, donc $u^* \uparrow$.

⚠ Piège fréquent (item 6)

Les étudiants confondent souvent le sens de la relation entre m et le salaire réel : une hausse du taux de marge **réduit** le salaire réel compatible avec le profit des entreprises (elles gardent une plus grande part de la valeur ajoutée), ce n'est pas une hausse du salaire réel.

2 Exercice 2 : Lecture de graphique (5 points)

1. (1 pt) L'intersection des courbes L^s et L^d donne le couple (w^*, L^*) : c'est le point où la quantité de travail offerte égale exactement la quantité demandée, c'est-à-dire l'équilibre concurrentiel du marché du travail, sans excédent d'offre ni de demande. Sur le graphique fourni, ce point se situe approximativement à $L^* \approx 7,1$ et $w^* \approx 4,6$ (valeurs indicatives lues sur le graphique).

2. (1,5 pt) Au salaire minimum w_{min} (fixé au-dessus de w^*, environ $w_{min} \approx 5,9$ sur le graphique) :

- la quantité de travail **offerte** (lue sur la courbe L^s, croissante) est supérieure à celle du point d'équilibre : les travailleurs sont incités à se présenter sur le marché car le salaire est plus attractif ;
- la quantité de travail **demandée** (lue sur la courbe L^d, décroissante) est inférieure à celle du point d'équilibre : les entreprises réduisent leurs embauches car le coût du travail est plus élevé.

Sur le graphique, l'offre atteint environ $L^s(w_{min}) \approx 9,7$ et la demande environ $L^d(w_{min}) \approx 4,8$. L'écart entre ces deux quantités (segment rouge sur le graphique) vaut :

$$L^s(w_{min}) - L^d(w_{min}) \approx 9,7 - 4,8 \approx 4,9$$

soit **environ 5 unités** (entre 4,9 et 5 selon la précision de lecture : toute réponse dans cet intervalle est juste). Cet excédent d'offre de travail s'appelle le **chômage classique**.

3. (1 pt) *En quel sens « volontaire » ?* Les néoclassiques le qualifient de volontaire au sens **collectif** (ou institutionnel) : il résulte d'un prix (le salaire) maintenu au-dessus de son niveau d'équilibre concurrentiel par un choix collectif (salaire minimum, conventions), et non d'une insuffisance de la demande globale ; il

disparaîtrait avec un salaire flexible. *Compatible avec la définition stricte ?* Non. Au sens strict (salaire de réserve w_r supérieur au salaire de marché), les travailleurs exclus ne sont **pas** volontaires : ils sont prêts à travailler au salaire en vigueur w_{min} (voire à un salaire inférieur, ce que la loi interdit), mais les entreprises ne les embauchent pas. C'est pourquoi on parle plus précisément de **chômage classique**, à distinguer du chômage volontaire « pur », qui résulte du seul salaire de réserve individuel (Chapitre II, §2.1 et tableau de la typologie des chômages).

4. (1,5 pt ; 0,75 pt/mesure)

Mesure	Courbe affectée	Sens du déplacement	Effet sur l'emploi
(i) Baisse des cotisations sociales employeur	Demande de travail L^d	Vers la droite (le coût du travail baisse à salaire net inchangé)	L^d augmente à w_{min} donné $\Rightarrow$ le chômage classique se réduit, l'emploi augmente
(ii) Hausse de la productivité du travail	Demande de travail L^d	Vers la droite (chaque travailleur produit davantage, donc rapporte davantage à l'entreprise pour un salaire donné)	L^d augmente à w_{min} donné $\Rightarrow$ le chômage classique se réduit, l'emploi augmente

> ⚠ Piège fréquent
>
> Une hausse de la productivité déplace la courbe de **demande** de travail (et non celle de l'offre) : c'est la valeur produite par chaque travailleur supplémentaire qui augmente, donc la disposition des entreprises à embaucher à un salaire donné.

3 Exercice 3 : Exercice analytique WS-PS (7 points)

a) (1 pt)

$$\left(\frac{W}{P}\right)_0 = \frac{1}{1+m_0} = \frac{1}{1+0,25} = \frac{1}{1,25} = 0,80$$

Le salaire réel compatible avec la courbe PS initiale est donc $(W/P)_0 = 0,80$.

b) (1,5 pt) On résout $1 - 0,05\,u_0^* = 0,80$:

$$0,05\,u_0^* = 1 - 0,80 = 0,20 \quad \Rightarrow \quad u_0^* = \frac{0,20}{0,05} = 4$$

Le chômage d'équilibre initial est $u_0^* = 4$ points, pour un salaire réel d'équilibre $(W/P)_0^* = 0,80$.

c) (2,5 pt) Nouveau taux de marge $m_1 = 0,60$:

$$\left(\frac{W}{P}\right)_1 = \frac{1}{1+0,60} = \frac{1}{1,60} = 0,625$$

En résolvant $1 - 0,05\,u_1^* = 0,625$:

$$0,05\,u_1^* = 1 - 0,625 = 0,375 \quad \Rightarrow \quad u_1^* = \frac{0,375}{0,05} = 7,5$$

Le nouveau chômage d'équilibre est $u_1^* = 7,5$ points, pour un salaire réel d'équilibre $(W/P)_1^* = 0,625$.

d) (1,5 pt) Voir Figure 1 : la courbe WS reste inchangée (décroissante en u) ; la courbe PS se déplace **vers le bas** (m passe de 0,25 à 0,60, donc $1/(1+m)$ diminue) ; le nouvel équilibre se situe plus à droite (chômage plus élevé) et plus bas (salaire réel plus faible) que l'équilibre initial.

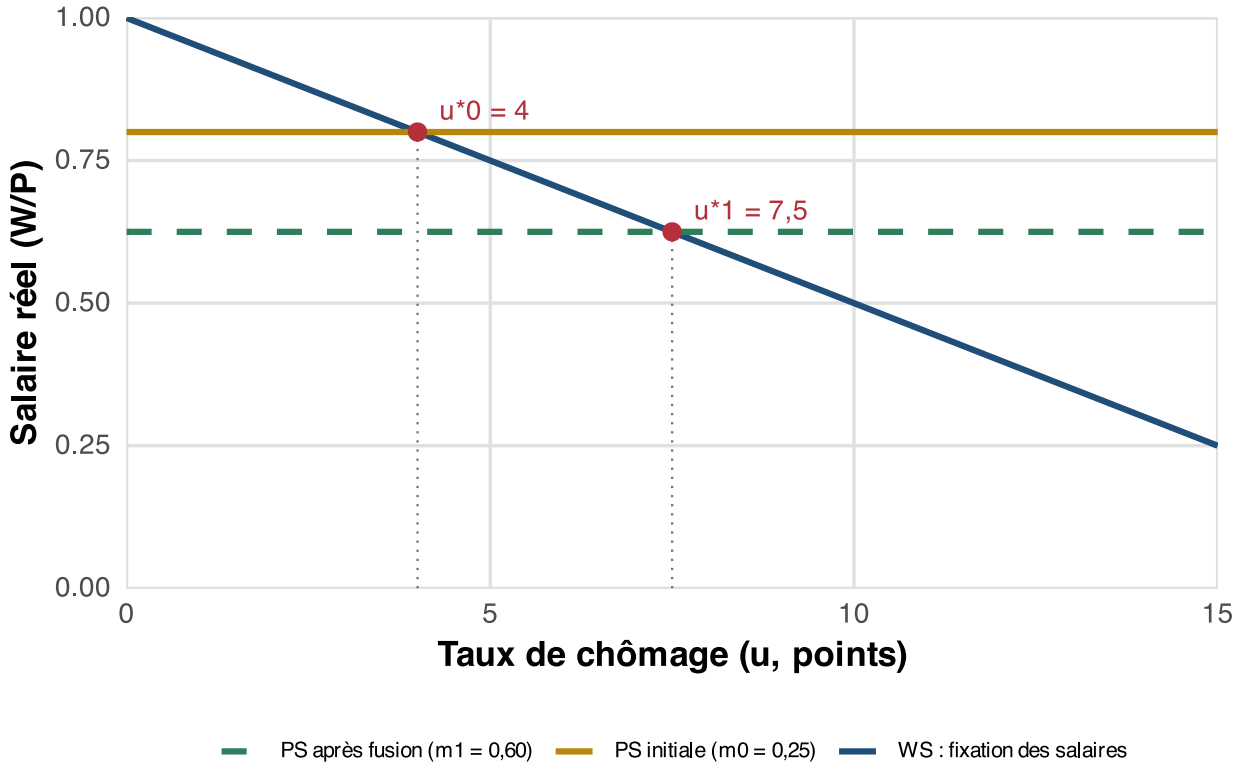


Figure 1. – Correction : chômage d'équilibre dans le modèle WS-PS avant et après la hausse du taux de marge : le déplacement vers le bas de la courbe PS élève u* de 4 à 7,5 points et abaisse le salaire réel de 0,80 à 0,625.

e) (0,5 pt) La baisse de la concurrence permet aux entreprises d'appliquer un taux de marge plus élevé, donc de conserver une part plus grande de la valeur ajoutée sous forme de profit pour un salaire nominal donné : le salaire réel compatible avec leurs objectifs de rentabilité (la courbe PS) baisse. Comme les salariés continuent à négocier des salaires selon la même logique (courbe WS inchangée), il faut un taux de chômage plus élevé pour que leurs exigences salariales redescendent au niveau compatible avec le nouveau taux de marge. Ce chômage supplémentaire est **institutionnel** (lié au degré de concurrence sur les marchés de biens), pas la conséquence d'un salaire minimum légal : c'est la différence essentielle avec le raisonnement néoclassique de l'exercice 2.

> ⚠ Piège fréquent
>
> Un chômage d'équilibre WS-PS plus élevé n'est **pas** appelé chômage classique ni chômage volontaire : c'est un chômage **involontaire** (les travailleurs concernés seraient prêts à travailler au salaire réel d'équilibre) mais **structurel** : il découle des institutions (pouvoir de marché des entreprises, négociation salariale) et persiste à long terme, et non d'une insuffisance conjoncturelle de la demande comme le chômage keynésien.

4 Exercice 4 : Grille d'évaluation de la dissertation courte (2 points)

! Barème indicatif (2 points)

- **Introduction et définitions (0,5 pt)** : rappel clair des notions de coût du travail, chômage classique, chômage volontaire, chômage d'équilibre (WS-PS) ; annonce de plan.
- **Partie 1, cadre néoclassique (0,5 pt)** : coût du travail $\downarrow \Rightarrow$ demande de travail $\uparrow \Rightarrow$ à salaire flexible, retour au plein emploi ; à salaire administré (SMIC), réduction du chômage classique par déplacement de L^d.
- **Partie 2, cadre WS-PS (0,75 pt)** : distinguer les leviers, conformément au tableau du cours (Chapitre II, §2.3) : une baisse du coût du travail pour l'employeur (allègement de cotisations, subvention sur les salaires) déplace la courbe **WS vers le bas** $\Rightarrow u^*$ baisse ; une baisse des indemnités chômage ou du pouvoir de négociation déplace aussi **WS vers le bas** $\Rightarrow u^*$ baisse ; la courbe **PS** dépend du degré de concurrence (m) et de la productivité (PS monte si la productivité augmente : u^* baisse à court terme, mais reste inchangé à long terme si les salaires s'indexent sur la productivité) ; souligner qu'une baisse du coût du travail captée par les marges des entreprises (hausse de m) peut être sans effet sur u^*.
- **Conclusion (0,25 pt)** : nuance sur les limites communes (hétérogénéité du travail, rigidités institutionnelles, réponse empirique ambiguë sur l'élasticité de l'emploi au coût du travail).

⚠ Pièges fréquents dans la dissertation

- Traiter la question uniquement du point de vue néoclassique sans mobiliser le modèle WS-PS : c'est la moitié du sujet qui manque.
- Affirmer que « baisser le coût du travail réduit *toujours* le chômage » sans nuance : c'est vrai dans le cadre néoclassique avec salaire administré, mais dépend, dans WS-PS, de la courbe effectivement déplacée (WS ou PS) et de l'ampleur du déplacement.
- Oublier de distinguer chômage **volontaire** (néoclassique, absence à l'équilibre), chômage **classique** (néoclassique, salaire administré trop élevé) et chômage **d'équilibre/structurel** (WS-PS, involontaire), ces trois notions ne sont pas interchangeables.

5 Barème récapitulatif

Exercice	Points
Exercice 1 : Définitions et QCM	6
Exercice 2 : Lecture de graphique	5
Exercice 3 : Exercice analytique WS-PS	7
Exercice 4 : Dissertation courte	2
Total	**20**

Bibliographie