

Thèmes et questionnements	<b>Comment s'articulent marché du travail et organisation dans la gestion de l'emploi ?</b>
Notions de terminale et acquis de première	<p>Notions de Terminale : Taux de salaire réel, coût salarial unitaire, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail.</p> <p>Acquis de première : salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, preneur de prix, rationnement, asymétries d'information, hiérarchie, coopération, conflit, institutions marchandes</p>

En se limitant à une présentation graphique simple et en insistant sur les déterminants de l'offre et de la demande, on expliquera l'analyse néo-classique du fonctionnement du marché du travail.

Les économistes libéraux, qui s'intéressent au fonctionnement du marché du travail, considèrent que le travail est une marchandise comme une autre qui peut être échangée sur un marché. Le marché du travail est donc le lieu où se rencontrent : une offre de travail qui correspond à la demande d'emplois des salariés qui sont prêts à vendre leur force de travail contre une rémunération (le salaire réel) ; et une demande de travail qui correspond à l'offre d'emplois des entreprises qui recherchent la force de travail pour produire en vue de faire un profit.

L'offre de travail provient donc des travailleurs appelés aussi les salariés. Ces derniers comparent l'utilité de leur travail (le **salaire réel**) et sa désutilité (la valeur qu'ils attribuent au temps libre perdu). Le travail est donc une renonciation au loisir. Chaque travailleur dispose d'une certaine quantité de temps disponible une fois enlevé le temps contraint (sommeil, repas, soin du corps etc.) et il va donc donner une valeur à son temps libre en fonction de ses objectifs (il aspire à un niveau de vie plus ou moins élevé) et de ses ressources (il peut disposer de revenus alternatifs au salaire : revenu de la propriété, prestations sociales). Rationnellement, tant qu'un individu considère que le **salaire réel** reçu compense la désutilité marginale (le coût de la dernière heure perdue), il offre du travail. Lorsqu'il y a égalité, il renonce à en proposer plus. Ainsi, si le **salaire réel** est trop bas, les travailleurs renoncent à offrir leur force de travail (surtout s'ils disposent d'autres revenus et/ou si leurs objectifs n'est pas un niveau de vie élevé). En revanche, lorsque le salaire augmente, le salarié va être incité à travailler plus et à substituer du travail au loisir, c'est-à-dire à remplacer du loisir par du travail. L'offre de travail est donc une fonction croissante du **salaire réel**.

La demande de travail provient des entrepreneurs qui déterminent le niveau d'embauche en comparant le **salaire réel** fixé par le marché à la productivité du dernier travailleur embauché (« productivité marginale »). Tant que le dernier travailleur embauché produit une valeur supérieure à ce qu'il coûte, l'entrepreneur l'embauche. Il arrête donc son niveau d'emploi au point où la productivité marginale (valeur de la production du dernier travailleur recruté) égale le **salaire réel** (pouvoir d'achat du salaire) fixé par le marché. Lorsque le **salaire réel** augmente, toutes choses égales par ailleurs, moins les entrepreneurs sont incités à demander du travail et inversement. La demande de travail est une fonction décroissante du **salaire réel**.

Selon les auteurs néo-classiques, le marché du travail présente cinq hypothèses supposées vérifiées. **L'atomicité** qui suppose un très grand nombre d'offreurs et un très grand nombre de demandeurs de telle façon qu'aucun d'entre eux ne puissent peser sur les prix. Les offreurs comme les demandeurs de travail sont « *price takers* ». Concrètement cela suppose l'absence de syndicats ou de monopole à l'embauche. **L'homogénéité** qui nécessite des travailleurs ayant le même profil, les mêmes compétences, pour un niveau d'emploi donné, afin que seul le salaire entre en ligne de compte dans l'embauche. **La transparence** qui suppose que toutes les informations sur le marché du travail (emplois proposés, salaires) sont libres et gratuites. **La fluidité** ou libre entrée qui interdit tout obstacle réglementaire ou conventionnel à l'entrée ou à la sortie du marché du travail (absence de droit du travail, de **contrat de travail** à durée indéterminée, de **salaire minimum**, de durée légale du travail, d'âge légal pour la retraite...). Enfin, **la mobilité** qui suppose que les travailleurs sont capables de changer à tout moment de lieu de travail (mobilité géographique) et de type de production ou de type d'emploi (mobilité professionnelle). Compte tenu de ces hypothèses, **selon les libéraux le chômage involontaire ne saurait être durable**. Dans la mesure où en cas d'excès d'offre la baisse des prix sur le marché du travail conduit à un retour à l'équilibre. Plus précisément, les auteurs libéraux n'admettent donc que deux types de chômage. Le chômage frictionnel lié aux délais de recherche de la main d'œuvre lorsqu'elle passe d'un emploi à un autre ou lorsqu'elle cherche son premier emploi. **Le chômage volontaire lorsque certains travailleurs renoncent à offrir leur force de travail au salaire fixé par le marché. Au final, on peut retenir l'idée que tout salarié qui accepte d'être embauché pour un niveau de salaire réel qui correspond à sa productivité marginale est embauché, dans le cas contraire, il est chômeur volontaire.**

## Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base en introduisant principalement les hypothèses d'hétérogénéité du facteur travail et d'asymétrie d'information.

Toutefois, force est de constater que sur le marché du travail il existe des **asymétries d'information**.

Premièrement, l'information n'est pas parfaite **du côté des employeurs**. En effet, au moment de la signature du contrat de travail, il existe une asymétrie d'information, c'est-à-dire que les offreurs et les demandeurs ne disposent pas de la même information. Dans ce cas on parle d'incomplétude du **contrat de travail**. Le désavantage informationnel qu'a l'employeur peut être de deux sortes. D'une part, l'employeur ignore quelles sont exactement les capacités productives de son salarié. D'autre part, l'employeur ne peut estimer avec certitude l'efficacité du travail fourni par son salarié, vu que biens d'autres facteurs, extérieurs, expliquent le niveau de production : qualité de la machine, des matières premières, pannes éventuelles etc. L'employeur est donc confronté à un **phénomène d'aléa moral**. C'est-à-dire une situation qui apparaît après la signature du contrat et qui est liée au fait que l'entrepreneur, non ou mal informé, ne peut pleinement contrôler l'action de son salarié qui peut en profiter pour ne pas fournir tous les efforts possibles. L'une des solutions qui s'offre à lui consiste alors à rémunérer le salarié à niveau de salaire plus élevé que sa productivité marginale supposée. C'est la **théorie du salaire d'efficience**. *Cette théorie inverse la relation construite par les libéraux qui considèrent que le salaire doit s'adapter à la productivité marginale du travail ; dans la mesure où désormais, il s'agit de considérer que c'est la productivité marginale qui va s'adapter au salaire. Plus simplement, les salariés ne gagnent pas (salaire) ce qu'ils méritent (productivité marginale), mais sont incités à mériter (productivité marginale) ce qu'ils gagnent (salaire).* Dans le cas de l'asymétrie d'information décrite, la théorie du **salaire d'efficience** présente plusieurs avantages. Avec un salaire plus élevé le travailleur se sent obligé de donner le meilleur de lui-même pour justifier son salaire et éviter d'être licencié. Il est également plus motivé. Enfin, se sentant plus respecté et considéré, le travailleur peut développer un comportement coopératif (il se sent partie prenante de l'entreprise, il n'hésite pas à s'investir dans le processus de production, prendre des initiatives positives pour l'entreprise etc.) Ainsi, les efforts supplémentaires fournis par le salarié de même que les comportements coopératifs entraînent des gains de productivité ce qui compense en totalité ou en partie la hausse du **salaire réel** (si la hausse des gains de productivité est plus que proportionnelle, le **coût salarial unitaire** peut baisser !). De plus, un salaire élevé permet de « fidéliser » les salariés qui vont acquérir de l'expérience et du savoir au sein de l'entreprise (*G. BECKER parle de qualification spécifique. Selon cette théorie, la qualification des salariés dépend d'une part de leur qualification initiale (mesurée par le diplôme obtenu) mais également d'autre part par une qualification spécifique à l'entreprise qui résulte d'une accoutumance à des équipements, des méthodes de production, des équipes de travail, qui sont propres à l'entreprise.*). Là encore, la productivité s'accroît et donc le **coût salarial unitaire** peut diminuer. De plus, cela permet de réduire les coûts d'embauche et de formation liés au turn-over.

L'employeur est également confronté à un **phénomène de sélection adverse** C'est-à-dire une situation qui apparaît avant la signature du contrat et qui est liée au fait que l'entrepreneur, non ou mal informé, ne peut pleinement observer les caractéristiques des individus qu'il embauche. Proposer des salaires élevés permet d'attirer des salariés qualifiés. En effet, dans le cas contraire si l'entreprise fixe des niveaux de salaire trop faibles, les salariés les plus qualifiés qui connaissent leurs qualités productives refusent d'être embauchés pour un niveau de salaire qu'ils jugent inférieur à leur productivité marginale ; en revanche, les salariés les moins qualifiés peuvent quant à eux considérer que le salaire proposé est supérieur à leur productivité marginale et ils acceptent d'être embauchés. Au final, par une politique de bas salaire l'entreprise prend le risque que les meilleurs travailleurs se retirent du marché du travail et que n'y demeurent que les salariés les moins qualifiés (phénomène d'anti-sélection).

**Cette théorie peut expliquer la relative rigidité des salaires réels à la baisse en période de chômage et au final le chômage involontaire.**

Deuxièmement, l'information peut être imparfaite **du côté des salariés**. En effet, lorsqu'il cherche un emploi, un travailleur n'a pas toutes les informations à sa disposition (salaires proposés, emplois proposés, qualité des conditions de travail...). Pour les avoir, il est obligé de faire des démarches longues et coûteuses. Dès lors, certains chômeurs peuvent refuser certains emplois proposés car ils espèrent trouver des emplois plus intéressants. En effet, si les travailleurs ne sont pas parfaitement informés sur les différents emplois disponibles et leur rémunération, ils peuvent avoir intérêt à prolonger leur période de chômage, afin de pouvoir consacrer plus de temps à la recherche d'un emploi. Ainsi, dans un premier temps, le travailleur reste au chômage tant que le bénéfice marginal qu'il retire des offres d'emploi qui lui sont proposées demeure inférieur au bénéfice marginal qu'il a à rester au chômage, dans l'attente d'offres meilleures et compte tenu de l'indemnisation dont il bénéficie ou des revenus du patrimoine qu'il reçoit. Le comportement de recherche d'emploi du chômeur volontaire consiste donc à poursuivre les recherches tant que le coût d'une recherche est inférieur aux gains estimés de cette recherche. Dans un second temps, le chômage involontaire succède au chômage volontaire, les chômeurs recherchant à tout prix un emploi.

**Cette théorie peut expliquer donc l'existence de chômage volontaire de la part du salarié puis du chômage involontaire.**

**De plus, force est de constater que sur le facteur travail n'est pas un facteur de production homogène.**

La théorie du capital humain développée par G. BECKER remet en cause la théorie néo-classique du facteur travail. En effet, le travail est facteur de production hétérogène du fait des différences de qualification, d'expérience, d'effort, la qualité des relations entretenues avec les collègues, en un mot l'ensemble des caractéristiques propres à chaque individu. Cette différence de qualification et finalement le fait que certains individus ont un stock de capital humain plus élevé que d'autres va entraîner des

disparités salariales entre les individus. En fait Gary BECKER va s'attacher à montrer que l'hétérogénéité des travailleurs est inévitable. En effet, selon Gary Becker la formation accroît la productivité de la personne autrement dit plus elle se forme, plus elle est productive. Par ailleurs, il y a un lien positif entre productivité et niveau de revenu. Autrement dit, plus un individu se forme, plus il est productif et plus il peut espérer un revenu élevé. Or, selon Becker, les élèves sont inégalement doués. Pour certains, la formation nécessitera beaucoup de temps, ce qui en limite l'intérêt : les gains ultérieurs cumulés ne compensent pas la dépense de formation (en incluant dans cette dernière la renonciation à un revenu d'activité durant la période de formation). Ceux-ci ne poursuivront pas leurs études. Au contraire, les plus doués apprennent vite, ils n'échouent pas et poursuivent donc plus loin leurs études. Les premiers investissent peu en éducation, puisque la rentabilité qu'ils peuvent en tirer est insuffisante. Les seconds investissent beaucoup, puisque c'est rentable. Poursuivre ou non ses études est donc strictement une question de rationalité individuelle : chacun investit jusqu'au point où l'investissement cesse d'être rentable.

C'est au cours des années 1960 et 1970 que sont apparus les premiers travaux sur la **segmentation du marché du travail**, définie de manière générale comme la *division du marché en différents segments relativement cloisonnés*. Ces théories de la segmentation remettent en cause, par rapport à la théorie néoclassique, l'unicité et l'homogénéité du marché du travail. Cette remise en cause et l'hypothèse d'un marché segmenté constituent, pour les premiers théoriciens de la segmentation, une réponse à la persistance de certaines inégalités en termes de salaires ou de conditions de travail inexplicables par la théorie néoclassique. En effet, contrairement aux théories classiques et néo-classiques, les théoriciens de la segmentation stipulent, entre autres, que les inégalités de salaires ne se justifient pas seulement par les différences d'investissements professionnels des travailleurs (formation, mobilité...), et que, toutes choses égales par ailleurs, certains salariés peuvent recevoir des salaires plus élevés que d'autres pour des raisons autres que celles dues aux différences de capital humain (éducation, expérience professionnelle, etc.). Ainsi, en intégrant les aspects socio-économiques et institutionnels, ces théoriciens affirment que les écarts de salaires peuvent également s'expliquer par les différences observées parmi les emplois sur le marché du travail, en termes de conditions de travail ou de conditions de promotion par exemple. Sur ce point et plus précisément, les théoriciens de la **segmentation du marché du travail** vont distinguer deux types de marché du travail : un **marché primaire** dans lequel les emplois sont stables, bien rémunérés, bien défendus par les syndicats (forte présence syndicale), à évolution de carrière intéressante, avec des avantages sociaux importants et des conditions de travail satisfaisantes. Sur ce marché les normes d'emploi sont favorables aux salariés. À l'intérieur de ce marché primaire, on peut distinguer une strate inférieure où les tâches sont relativement standardisées, et une strate supérieure où les activités exigent des qualifications et des prises d'initiative plus affirmées. Dans ce marché, les firmes ont constitué des modes d'organisation du travail dans lesquels les emplois vacants sont pourvus essentiellement via la promotion interne. Il s'agit donc d'un mode de coordination qui échappe à la théorie concurrentielle et repose sur l'intérêt, pour l'employeur de décourager le turnover afin de protéger son investissement en qualification spécifique. Sur ce marché primaire, les salaires sont négociés et dépassent le salaire d'équilibre du marché. Sur ce marché, les salariés très qualifiés et résidant dans un bassin d'emploi très dynamique peuvent bénéficier d'une situation d'oligopole, dès lors les salariés deviennent « *price makers* » et peuvent imposer leurs conditions aux employeurs potentiels, lesquels, en concurrence les uns avec les autres, sont contraints de proposer des rémunérations plus élevées que la productivité marginale initiale afin de pouvoir voir leur demande de travail satisfaite. Aux États-Unis, ce marché primaire est occupé par des personnes qualifiées, masculines et blanches en général. Un **marché secondaire**, concurrentiel, dans lequel, les emplois sont précaires, mal rémunérés, peu défendus par les syndicats (faible présence voire absence de syndicats), offrant peu de promotion, peu d'avantages sociaux et des conditions de travail difficiles ; les normes d'emploi y sont donc défavorables aux salariés. Sur ce marché secondaire, la fixation des salaires fonctionne beaucoup plus selon les lois de la concurrence. Ainsi, les salariés peu qualifiés résidant, dans un bassin d'emploi peu diversifié, peuvent subir une situation de monopsonne (un seul demandeur de travail pour plusieurs offreurs), leur employeur pouvant fixer un salaire faible en raison du manque d'opportunités d'emploi alternatif. Ils sont alors preneurs de prix. Ce sont les salariés disposant de faibles qualifications et de réseaux sociaux moins intenses qui occupent ce type d'emploi : des employés, des ouvriers, des femmes et des personnes appartenant aux minorités.

### À partir de quelques exemples, on montrera que le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État.

#### **Le taux de salaire dépend de l'intervention de l'État.**

En effet, l'État a décidé à partir de 1950 de fixer un **salaire minimum** autrement dit un prix plancher sur le marché du travail. Ce prix plancher est de 1950 à 1970 le SMIG (Salaire Minimum Garanti) lequel est remplacé par le SMIC en 1970 à savoir le **Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance**. C'est le niveau de salaire horaire en-dessous duquel un employeur n'a pas le droit de rémunérer l'un de ses salariés. Il est « interprofessionnel » car, en théorie, il est égal dans toutes les professions. Il est réévalué chaque année au 1<sup>er</sup> janvier en fonction de deux critères : l'évolution de l'indice des prix à la consommation et la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire de base ouvrier (appréhendé comme une mesure imparfaite de la croissance économique).

#### **Le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales.**

Premièrement, le taux de salaire dépend du résultat de négociations salariales collectives, lesquelles sont annuellement obligatoires pour les entreprises de plus de 50 salariés. Ces négociations salariales collectives ont lieu au sein de chaque entreprise entre les **partenaires sociaux** à savoir les principaux syndicats professionnels, c'est-à-dire les principaux syndicats de salariés et les principales organisations patronales. Ces négociations aboutissent à la détermination des salaires d'un groupe donné de

travailleurs couverts par une **convention collective** à savoir « une convention signée dans le cadre de négociations libres et volontaires entre les deux parties indépendantes concernées ».

Deuxièmement le taux de salaire dépend également d'une négociation individuelle menée entre l'employeur et le salarié, lequel peut voir son salaire s'accroître en fonction de ses seules performances individuelles. Parmi les modes de rémunération individuelle, on peut distinguer les augmentations individuelles de salaire et les primes à la performance individuelle. Selon la théorie des incitations, ces outils répondent au désir des employeurs de motiver individuellement les salariés. La logique de grille de progression à l'ancienneté s'estompe au profit de parcours de promotions individualisées.

Parallèlement, les modes de rémunération « réversibles » apparaissent : ils regroupent les outils visant flexibiliser les salaires en ajustant la masse salariale aux variations de leur activité. Entrent dans cette catégorie les dispositifs collectifs d'épargne salariale et les primes liées au rendement collectif ou individuel. Les systèmes de primes collectives, tels que l'intéressement au bénéfice, la participation au bénéfice et l'épargne salariale (les salariés deviennent actionnaires de leur entreprise), ont été particulièrement développés au cours de la dernière décennie.

**La négociation salariale qui a lieu dans les entreprises dépend aussi des formes d'emplois disponibles.** Ainsi, des années 1950 jusqu'au début des années 1970, on a assisté à la montée en puissance, au sein du salariat d'une « norme d'emploi fordiste » que l'on peut résumer par l'emploi typique, avec la prédominance d'une négociation collective des **contrats de travail**. Il repose sur deux principes génériques: l'emploi stable (CDI, à temps plein, avec des horaires réguliers et prévisibles) et l'indexation des salaires (progression par grilles, à l'ancienneté, en tenant compte de l'inflation). Ces emplois typiques ont des effets sur la détermination des salaires et leur augmentation qui dépendent principalement de quatre critères : Le niveau du salaire dépend du poste de travail occupé et non de la qualification personnelle du travailleur (ou de sa productivité marginale). L'augmentation du salaire est indexée sur l'inflation, de façon plus ou moins explicite, ce qui garantit en général le maintien du pouvoir d'achat. L'augmentation des salaires réels est liée à celle de la productivité de certains secteurs clés, notamment industriels avec une prédominance de grandes entreprises. Tous les salariés profitent des gains de productivité des secteurs les plus compétitifs grâce aux négociations collectives centralisées. Enfin, avec les promotions internes, le salaire progresse avec l'ancienneté dans l'emploi. Enfin, il faut aussi noter que l'existence d'un fort contingent d'emplois typiques renforce la capacité de négociation des salariés, qui peuvent plus facilement s'organiser en syndicats.

La condition salariale commence à s'effriter de manière durable à partir du milieu années 1970. On assiste en effet au ralentissement des gains de productivité alors que la forte hausse des salaires réels s'est précédemment traduite par une hausse des **coûts salariaux unitaires**, une baisse de la part des profits dans la valeur ajoutée et une inflation rampante. La crise du capitalisme fordiste va se manifester par l'apparition de la « stagflation » c'est-à-dire une coexistence d'une forte inflation et d'une montée du chômage. Les entreprises éprouvent alors le besoin de « flexibiliser le travail ». Le développement des emplois précaires et le temps partiels permettent cette flexibilité. Une politique de déréglementation ou de libéralisation du marché du travail qui porte à la fois sur le temps de travail et sur l'emploi s'impose aussi progressivement car le chômage a affaibli la capacité des syndicats à négocier et l'Etat a adopté des politiques plus libérales. Cet effritement se manifeste d'abord par la perte d'hégémonie du type d'emploi qui constituait l'axe intégrateur de la société salariale. Il y a : le recul de la norme de l'emploi salarié typique, c'est-à-dire de l'emploi salarié permanent et à plein temps, la progression des formes de travail « atypiques » : emploi à temps partiel, emploi temporaire, saisonnier ou contractuel. Une segmentation croissante des emplois apparaît donc entre les salariés, notamment à la défaveur des plus jeunes. Dans ces conditions, les conditions de la négociation entre salariés et employeurs changent : le pouvoir de négociation des salariés diminue. Les règles de fixation des salaires évoluent alors en conséquence : L'indexation des salaires sur les prix devient partielle. Les hausses de salaire ne sont plus négociées à partir de l'inflation passées mais en fonction d'une inflation prévue, avec parfois des clauses de rattrapage. La progression du pouvoir d'achat n'est plus garantie pour tous. En conséquence, le pouvoir d'achat des salaires va augmenter de moins en moins vite, voire baisser. Les **conventions collectives** sont de moins en moins négociées au niveau de la branche et de plus en plus au niveau de l'entreprise. D'où des inégalités de salaires d'une branche à l'autre, d'une entreprise à l'autre, entre les salariés d'encadrement et les salariés d'exécution, et l'augmentation générale des inégalités. Les salaires réels vont désormais progresser moins vite que la productivité du travail. La part des salaires dans le PIB baisse dans tous les PDEM, ce qui accroît le taux de marge des entreprises.