

# Résumé des synthèses du chapitre 7

## I. Comment s'articulent marché du travail et organisation de la gestion de l'emploi ?

<b>2.1 Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ?</b>	Taux de salaire réel, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail.	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. 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. 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. <b>Acquis de première</b> : salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, asymétries d'information.
--	---	---

Le marché du travail est-il un marché de concurrence pure et parfaite ?

1. ....

Les néo-classiques considèrent que le marché du travail est un marché parfait. Si les conditions de la concurrence pure et parfaite (CPP) sont réunies, alors, les offreurs de travail (travailleurs) et les demandeurs de travail (entreprises) sont price takers et le taux de salaire réel qui va se mettre en place permettra un équilibre sur le marché.

Sur ce marché, lorsque le salaire augmente, les travailleurs offrent plus de travail : l'offre de travail est fonction croissante du salaire. Le travailleur arbitre en effet entre travail et loisir pour déterminer la quantité de travail qu'il est prêt à offrir. Il détermine alors un salaire de réserve en dessous duquel il n'accepte pas de travailler. Deux effets jouent sur l'offre de travail en fonction du niveau de salaire : l'effet substitution (si le salaire augmente alors l'individu accroît son offre de travail au détriment du loisir) et l'effet revenu (à partir d'un certain niveau de revenu, l'individu préfère le loisir au travail et donc réduit son offre de travail. Ainsi, il y aurait plusieurs phases concernant l'offre de travail en fonction du niveau de salaire : en dessous du salaire de réserve, l'offre de travail est nulle, puis elle croît avec le salaire proposée avant de décroître quand le revenu obtenu est suffisant. Cependant, on fait souvent l'hypothèse que l'offre de travail est fonction croissante du salaire : l'effet substitution domine l'effet revenu.

Du côté des entreprises, si le salaire augmente, alors, le coût de production augmentera et donc cela désincitera l'embauche. Cette dernière se fait jusqu'à ce que le coût salarial unitaire égalise la productivité marginale du travail : la demande de travail est fonction décroissante du salaire.

Au point d'équilibre, ceux qui sont prêts à travailler pour ce niveau de salaire d'équilibre trouveront du travail et donc il n'y aura pas de chômage. Si l'offre de travail excède la demande de travail, la loi de l'offre et de la demande s'applique : le taux de salaire réel baisse, ce qui entraînera une baisse de l'offre de travail et l'on revient progressivement à l'équilibre de plein emploi. Le chômage s'il existe ne peut être que temporaire et volontaire.

2. ....

Empiriquement, on constate que l'offre de travail ne croît pas forcément quand le salaire réel augmente. Si les agents ont un niveau de patrimoine conséquent, ils ne cherchent pas à travailler plus, même si on leur offre un salaire plus élevé. En revanche, la relation croissante est valable pour les catégories sociales modestes.

En outre, les conditions de la concurrence pure et parfaite ne sont pas atteintes. Par exemple, le travail n'est pas homogène car il existe différents niveaux de qualifications. De plus, le salaire ne se fixe pas par la confrontation de l'offre et de la demande car il y a une asymétrie de pouvoir entre l'offre et la demande comme le soulignait Keynes. Les travailleurs ont peu de prise sur le niveau de salaire proposé. Keynes a montré que le niveau d'emploi dépendait du niveau de demande anticipée par les entreprises. Lorsqu'elle augmente, les entreprises augmentent la demande de travail et fixent alors le salaire d'embauche. Ce serait donc le marché des biens et des services qui jouerait sur le niveau de l'emploi.

3. ....

Ainsi, l'idée de baisser les salaires pour embaucher davantage est contestable. En effet, la hausse des salaires peut avoir des effets sur la motivation des salariés et donc sur la productivité (salaire d'efficience). Ceci est vérifié lorsque le marché du travail est dominé par l'asymétrie d'information et notamment le problème de la sélection adverse et d'aléa moral. Un salaire plus élevé incite les travailleurs à travailler plus efficacement car ils ne veulent pas quitter une entreprise qui leur offre un tel salaire. De son côté, les salaires élevés permettent aux entreprises d'attirer et de garder les salariés les plus productifs.

4. ....

On constate une segmentation du marché du travail en deux compartiments. Sur le premier, qualifié de marché primaire, se trouve la main d'œuvre protégée par un contrat de travail stable (CDI), plutôt diplômée, le salaire est déterminé de manière individuelle et diffère du salaire concurrentiel. Ces personnes ne sont pas soumises directement à la concurrence mondiale. Sur le marché secondaire, on rencontre une main d'œuvre soumise à la précarité, peu qualifiée, soumise à la concurrence des pays en développement et payée au salaire concurrentiel fixé par le marché. Le marché secondaire a eu tendance à se développer depuis les années 80. Le capital humain est donc essentiel pour les individus et ces derniers cherchent à investir dans ce dernier pour intégrer plus facilement le marché du travail et avoir des salaires plus élevés

Le marché du travail est-il une construction sociale ?

---

5. ....

Le marché du travail repose aussi sur des processus sociaux, politiques et institutionnels qui ont des conséquences économiques.

Tout d'abord, le marché du travail est encadré par des lois. L'individu lorsqu'il travaille signe un contrat de travail qui fixe ses devoirs et ses droits au sein de l'entreprise. De même, en cas de licenciement, l'employeur doit suivre des procédures et le salarié peut avoir recours dans des instances légales (Prud'hommes) si ses droits sont bafoués. Il existe donc des institutions qui ont été mises en place pour gérer les relations salariés – employeurs.

De plus, les acteurs sur le marché du travail ne sont pas anonymes. De ce fait, ils constituent des partenaires sociaux constamment en interaction. Les relations professionnelles sont institutionnalisées et suivent soit une voie conflictuelle, soit une voie coopérative. Ces relations varient d'un pays à l'autre. Ainsi, en France, ces relations sont plutôt conflictuelles alors qu'elles sont plus coopératives en Allemagne.

Enfin, l'Etat joue un rôle important sur le marché du travail puisqu'il intervient lors des négociations collectives salariales. Par exemple, les négociations peuvent se dérouler dans une branche et les accords conclus dans cette dernière se nommeront des conventions collectives. Cependant, depuis les années 80, les accords par entreprise sont privilégiés. Les négociations entre employeurs et salariés sont obligatoires et fixées par la loi. Par ailleurs, dans certains pays, l'Etat peut imposer un salaire minimum légal dont le niveau augmente régulièrement. Ainsi, l'Etat joue fortement sur la détermination des niveaux de salaire dans un pays.

## II. Quelles politiques pour l'emploi.

<b>2.2 Quelles politiques pour l'emploi ?</b>	Flexibilité du marché du travail, taux de chômage, taux d'emploi, qualification, demande anticipée, salariat, précarité, pauvreté.	Afin de montrer que la diversité des formes et des analyses du chômage explique la pluralité des politiques, on analysera les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale pour lutter contre le chômage keynésien, les politiques d'allègement du coût du travail pour lutter contre le chômage classique, les politiques de formation et de flexibilisation pour réduire la composante structurelle du chômage. On soulignera que les politiques de l'emploi sont aussi fondées sur la prise en compte du rôle du travail et de l'emploi
---	--	--

### Pourquoi les politiques de l'emploi sont-elles nécessaires ?

6. ....

La notion de chômage n'existe que parce que le mode principal d'utilisation du facteur travail est le salariat. Pour être chômeur selon le BIT, il faut être sans emploi, être disponible pour travailler et rechercher effectivement un emploi. Ce chômage n'est pas le même dans les pays développés : dans les pays d'Europe continental, il y a un niveau de chômage élevé qui diminue difficilement même en période de crise, on parle d'hystérésis du chômage alors que dans les pays anglo-saxons, le chômage varie beaucoup plus.

7. ....

Avec un taux de chômage qui tourne autour de 10 %, la France doit mettre en place une politique de l'emploi pour avoir des créations d'emplois supérieures aux destructions d'emplois. Ainsi, la politique de l'emploi doit permettre de jouer sur le niveau d'emplois créés et détruits. Il est à remarquer que la plupart du temps, les emplois détruits sont moins qualifiés que les emplois créés.

De plus, ce marché du travail connaît une flexibilisation accrue. La norme salariale mise en place pendant les Trente Glorieuses laisse peu à peu la place à un marché du travail plus dérégulé, sur lequel les salariés doivent s'adapter aux évolutions de la demande. Cependant, une telle évolution ajoutée au problème du chômage qui touche principalement les jeunes, les moins qualifiés et les

femmes, entraîne une hausse de la pauvreté du fait de revenus faibles et instables. De plus, une telle situation fait perdre aux individus leur capital humain ce qui diminue à terme leur employabilité. Les politiques de l'emploi doivent donc améliorer l'employabilité des actifs, lutter contre les discriminations et accompagner ceux qui sont privés d'emploi.

Quels sont les objectifs pour les politiques de l'emploi ?

---

8. ....

Selon les keynésien (analyse macroéconomique), il y aurait un équilibre de sous-emploi lié à une insuffisance de la demande anticipée. Ces auteurs préconisent donc un soutien à l'activité économique. Cette relance peut se faire par des investissements publics ou par le soutien de la demande privée. Ainsi, avec la crise de 2008, de nombreux pays ont mis en place de telles politiques. Cependant, la difficulté de ces dernières réside dans leur financement : il y a eu une aggravation des déficits et des dettes publiques car les rentrées fiscales sont réduites du fait de la crise et du chômage. De plus, la demande de capitaux induite pour financer de telles politiques fait augmenter les taux d'intérêt, ce qui se traduit par une hausse des charges de la dette pour l'Etat, mais aussi pour les acteurs privés (effet d'éviction ou théorème de Barro – Ricardo)

9. ....

L'analyse microéconomique néo-classique détermine le niveau de la demande de travail en fonction du niveau de salaire, donc en fonction de son coût. Le chômage serait donc dû à un coût du travail (salaire + charges sociales) trop élevé. Les politiques de l'emploi doivent donc chercher à réduire ce coût du travail. Ainsi, en France, on préconise une réduction des cotisations sociales (salariales et patronales), ce qui permettrait de réduire le coût du travail sans baisser le salaire des actifs. Cependant, cela va entraîner un recul de la protection sociale du fait de recettes moins fortes, sauf si l'Etat finance ce définit de recettes, mais cela pose à nouveau le problème des déficits. Ces mesures sont souvent ciblées sur les emplois les moins qualifiés pour lesquels une productivité trop faible rend les coûts du travail prohibitif pour l'entreprise. Cependant, ces mesures n'incite pas les entreprises à former leur main d'œuvre et à se tourner vers des produits de meilleure qualité et donc à plus forte valeur ajoutée.

10. ....

Il existerait aussi un chômage structurel, déterminé par les institutions du marché. Sa rigidité, à travers le contrat de travail, la législation sur les licenciements, les modes d'attribution et le niveau des allocations chômage... seraient des éléments qui joueraient négativement sur l'emploi. Le manque de qualification ou son inadaptation au marché poserait aussi un problème. Ainsi, les politiques structurelles de l'emploi se fixent de répondre au besoin de flexibilité des entreprises, en rendant le marché plus fluide, tout en garantissant un accompagnement et une sécurité aux actifs touchés par les restructurations, c'est ce que l'on appelle la flexisécurité.

Quels sont les enjeux sociaux des politiques de l'emploi ?

---

11. ....

Le chômage est source de nombreux maux pour la société : destruction d'une partie du tissu industriel, perte de revenus pour certains, recul de la protection sociale du fait de la perte de ressources... Les politiques de l'emploi doivent donc chercher à amortir les conséquences sociales du chômage et les anticiper notamment en investissant dans des secteurs innovants.

Pour l'individu, le chômage est une perte de revenu, mais aussi une perte d'identité sociale, et parfois source de rupture de l'intégration sociale. Les politiques de l'emploi doivent donc veiller à ce que les individus ne soient pas victime d'exclusion. Ainsi, à force de précarité et de chômage, certains sont peu à peu exclus du marché du travail puis de la société. Les politiques de l'emploi doivent donc aussi cibler les personnes les plus fragiles pour empêcher cette exclusion progressive et favoriser leur retour à l'emploi (emplois aidés).

Solutions possibles (mais bien d'autres questions auraient convenu) :

---

1. Comment fonctionne le marché du travail selon les auteurs néo-classiques ?
2. L'analyse est-elle vérifiée dans les faits ?
3. Une baisse du coût du travail permet-elle de lutter efficacement contre le chômage ?
4. Différencier marché primaire et marché secondaire sur le marché du travail.
5. Pourquoi peut-on dire que le marché du travail repose sur des processus sociaux, politiques et institutionnels ?
6. Qu'est-ce que le chômage ?
7. Comment peut-on justifier les politiques de l'emploi mises en place par les pouvoirs publics ?
8. Par quelles mesures les keynésiens pensent-ils faire baisser le chômage ?
9. Par quelles mesures les néo-classiques pensent-ils faire diminuer le chômage ?
10. Comment peut-on lutter contre le chômage structurel ?
11. Pourquoi le chômage ne peut pas être uniquement analysé sous un aspect économique ?