

CHAP 4 – L'EMPLOI EST-IL UNE MARCHANDISE COMME UNE AUTRE ?

4.1 – QUEL EST LE RÔLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA DETERMINATION DU SALAIRE REEL ?

Introduction :

1. **La gestion de l'emploi est fondée sur le contrat de travail**, qui précise la rémunération, le contenu du poste, les conditions de travail et engage le salarié dans une **relation de subordination** par rapport à l'employeur, reflet du **caractère hiérarchique de la relation salariale**. Le contrat de travail ayant une dimension marchande, la gestion de l'emploi s'analyse en mobilisant une approche en termes de marché. Comment les économistes néo-classiques analysent-ils le fonctionnement d'un **marché du travail** ? Quels sont les déterminants des comportements des **offreurs de travail**, c'est-à-dire des travailleurs, lorsque le **prix du travail**, c'est-à-dire le **salaire réel**, évolue ? Comment se comportent les **demandeurs de travail**, c'est-à-dire les employeurs, face à la même variation du salaire réel ? Comment se fixe le prix du travail sur le marché ? Quelles sont les hypothèses retenues pour que le salaire réel soit fixé librement sur le marché ? Ces hypothèses sont-elles réalistes face à la complexité de la relation qui se noue entre un employeur et son salarié ?
2. **Cette dimension marchande du travail n'est pas suffisante** car, comme tous les contrats, le contrat de travail est encadré par un ensemble de **normes et d'institutions**. L'histoire sociale a conduit à donner une importance particulière aux normes en ce qui concerne la gestion des relations de travail et la gestion de l'emploi. Outre les **règles d'origine étatique** (code du travail en France), les relations de travail sont modelées par des **conventions collectives** qui résultent d'accords entre partenaires sociaux. L'étude des **relations professionnelles** (organisations d'employeurs, organisations de salariés, Etat) et de la diversité de leur structuration dans le temps et dans l'espace est donc de nature à éclairer à la fois le fonctionnement du marché du travail et les caractéristiques de la relation d'emploi. Comment ces normes collectives ont-elles été élaborées ? Quels sont les institutions qui participent à leur fixation ? Quelles sont les relations entre ces différentes institutions ? A quel compromis aboutissent-elles pour définir la **norme d'emploi** et les **règles de fixation des salaires** ? Comment a évolué ce rapport salarial dans le temps compte-tenu de la modification du capitalisme et de la situation de l'emploi ?

A – Le modèle des économistes néo-classiques

- **Comment comprendre la réalité complexe du marché du travail**, où chaque décision individuelle peut avoir des conséquences multiples pour tout un ensemble d'autres individus ? Pour ce faire, les économistes utilisent des **modèles** qui ont les caractéristiques suivantes :
- ✓ **Un modèle est une représentation simplifiée de la réalité utilisée pour mieux comprendre les situations réelles**. Pour cela, il faut donc bien « simplifier » cette réalité, en garder les traits les plus importants, et oublier l'accessoire, comme on le fait lorsque l'on réalise une vraie maquette. Un « modèle » n'est donc pas une représentation parfaite de la réalité, mais une représentation schématisée, idéalisée, simplifiée, qui a pour ambition d'en montrer les principaux aspects afin de mieux les comprendre et les analyser... en laissant de côté les détails inutiles ou secondaires.
- ✓ **Les économistes néoclassiques** (courant théorique libéral, apparu à la fin du XIXe siècle avec Stanley Jevons, Léon Walras et Vilfredo Pareto) vont donc construire un **modèle du marché «en concurrence pure et parfaite»** pour comprendre comment agissent les agents sur le marché et en tirer des lois explicatives. Ce modèle poursuit deux objectifs :
 - **Dire ce qui est** : le modèle devrait permettre de comprendre les comportements du passé et de prévoir les comportements futurs. On est dans "l'économie positive".
 - **Dire ce qui devrait être** : l'idée est de tester plusieurs alternatives et, à partir de là, de pouvoir déterminer laquelle est préférable. Ceci devrait aider l'Etat à déterminer quelle est la meilleure politique économique dans un contexte précis. On est dans "l'économie normative".
- ✓ **Un modèle repose sur des hypothèses qui doivent être confrontées aux faits constatés** : en fonction des hypothèses retenues pour construire le modèle, on mettra en avant certaines variables et on en laissera de côté d'autres, de telle sorte que le modèle, s'il correspond à une « maquette » de la réalité, est une maquette bien imparfaite. Comment alors savoir si cette maquette est malgré tout crédible ? Comment savoir si elle est valable pour représenter et comprendre la réalité des faits ? C'est simple : après avoir construit le modèle et lui avoir fait dire ce qu'il avait à dire (par exemple, comment les offreurs et les acheteurs réagissent-ils à une variation des prix), l'économiste va confronter ses résultats aux faits constatés. Si le modèle permet de retrouver les données constatées, de les expliquer ou même de prévoir à peu près correctement les données à venir, alors c'est un modèle performant qui doit être retenu, car il est prédictif. Dans le cas contraire, il faut soit en changer, soit chercher à l'améliorer et changeant quelques unes des hypothèses qui ont été à la base de sa construction.

a) – La notion de marché du travail

2. Les économistes libéraux néo-classiques, qui s'intéressent au fonctionnement du marché du travail (A.C.Pigou, Jacques Rueff...), considèrent que le travail est une marchandise comme une autre qui peut être échangée sur un marché. Il est par hypothèse une ressource rare qui trouvera toujours à s'employer à condition d'accepter une rémunération économique adéquate. 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 rémunération. Au niveau de l'économie globale, elle correspond à la population active d'un pays. La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs (personne qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un activement) .
- Une demande de travail qui correspond à l'offre d'emplois des employeurs (entreprises, administrations) qui recherchent la force de travail pour produire en vue de faire un profit. Elle correspond donc aux emplois offerts par les producteurs ou encore à la population active occupée (ensemble des personnes qui ont un emploi).

Demande de travail = offre d'emplois des employeurs = Population active occupée

Offre de travail = demande d'emplois des travailleurs = Population active

Demande de travail < Offre de travail = Emplois < Population active = Chômage

3. La confrontation de l'offre et de la demande de travail va permettre de déterminer le salaire réel d'équilibre ainsi que le volume d'emploi d'équilibre. Le taux de salaire réel correspond au rapport entre taux de salaire nominal et niveau des prix. Il s'agit donc du pouvoir d'achat du salaire exprimé en euros constants ou encore la quantité de biens que l'on peut acheter avec ce salaire nominal.

4. Le modèle néoclassique de la concurrence pure et parfaite repose sur un certain nombre d'hypothèses qui concernent à la fois le comportement des acteurs et le fonctionnement du marché. Il s'inscrit dans la partie de la science économique qui étudie le comportement des individus et des entreprises dans le cadre du marché que l'on appelle la microéconomie.

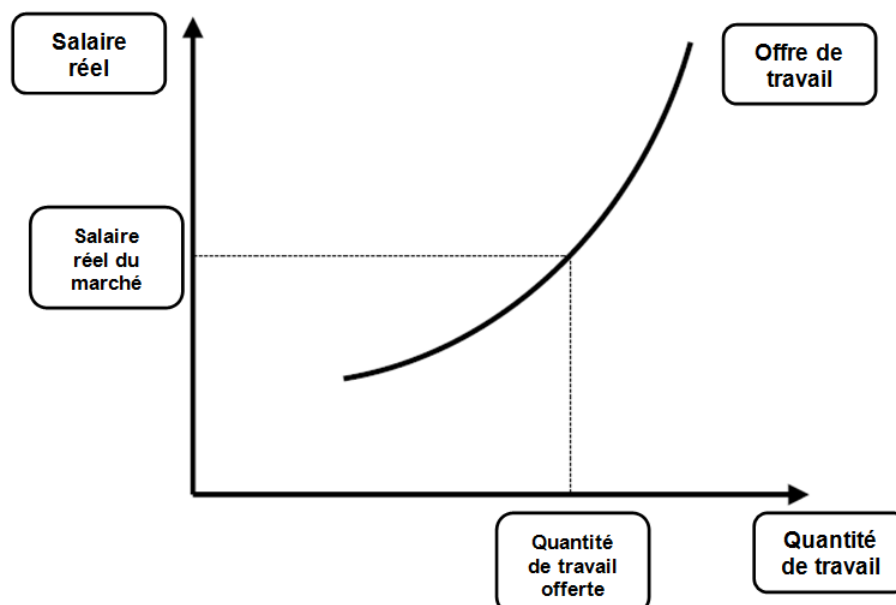
- ✓ **Hypothèse n° 1** : l'individualisme méthodologique. On suppose que les phénomènes collectifs peuvent être décrits et expliqués à partir des propriétés et des actions des individus et de leurs interactions mutuelles. Le système social, et ses changements, résultent donc de l'action des individus. Chaque individu poursuit son objectif qui lui est propre. L'activité économique est donc la somme de toutes ces actions individuelles.
- ✓ **Hypothèse n° 2** : la rationalité des individus. Pour prendre leurs décisions, ils calculent en permanence les coûts et les avantages de leurs actions. Ils retiendront celle dont les avantages sont les plus élevés par rapport aux coûts, c'est-à-dire celle qui leur apporte le maximum de satisfaction (consommateur) ou le maximum de profit (producteur). L'« homo œconomicus » des néoclassiques est un être rationnel, égoïste et maximisateur. Sur le marché du travail, les entrepreneurs cherchent à maximiser leurs profits et les salariés cherchent à maximiser leurs satisfactions.
- ✓ **Hypothèse n° 3** : la liberté d'agir. Les individus sont libres d'agir comme ils l'entendent. Ils ne sont contraints que par leurs ressources (revenu, patrimoine) et les possibilités offertes par la technologie.
- ✓ **Hypothèse n° 4** : Le marché est le lieu unique de l'échange économique. On suppose que tous les agents économiques passent par le marché pour échanger ce qui évite les négociations interpersonnelles et les conflits. Le marché centralise toutes les offres et toutes les demandes d'une marchandise donnée. L'offre correspond aux quantités maximales de biens, de services, de travail ou de capitaux que les agents sont prêts à vendre à un prix donné. La demande correspond aux quantités maximales de biens, de services, de travail ou de capitaux que les agents sont prêts à acheter à un prix donné. En d'autres termes, les demandeurs d'emplois (et les offreurs) n'utilisent pas leurs réseaux familiaux ou amicaux pour trouver un emploi ou un salarié.
- ✓ **Hypothèse n° 5** : Le prix est fixé chaque jour par le marché et il existe un prix unique pour chaque bien. Les agents économiques connaissent le prix du jour fixé par le marché. C'est la seule information qu'ils prennent en compte pour formuler leur offre et leur demande compte tenu de leurs contraintes (le revenu pour le consommateur et le coût de production pour le producteur). Ils sont des « preneurs de prix » ou des « price-takers », c'est-à-dire qu'ils ne peuvent influencer le prix. Sur le marché du travail, les agents économiques déterminent leur comportement à partir du salaire réel, fixé, au jour le jour, sur le marché.

- ✓ **Hypothèse n° 6** : un commissaire priseur est chargé d'organiser la confrontation entre les offres et les demandes. Il propose plusieurs prix (enchère progressives ou dégressives) jusqu'à trouver le **prix d'équilibre** qui égalise l'offre et la demande pour un bien précis. Les agents ne procèdent entre eux à aucun échange direct. Le prix n'est donc pas négocié entre acheteur et vendeur.

b) – La détermination de l'offre travail

1. **L'offre de travail provient des travailleurs qui comparent l'utilité du travail** (le salaire réel fixé par le marché qui correspond à une certaine quantité de biens qu'ils vont pouvoir consommer) et **sa désutilité** (la valeur qu'ils attribuent au temps libre) afin de déterminer la quantité de travail qu'ils sont prêts à offrir. Le travail est donc une renonciation au loisir. Chaque travailleur dispose d'une certaine quantité de temps disponible une fois enlevé le temps nécessaire à l'entretien du corps. Il va donner une valeur à son temps libre en fonction de ses goûts (il aspire à un niveau de vie plus ou moins élevé) et de ses ressources (il dispose de revenus de patrimoine ou de revenus de transfert plus ou moins importants). Un individu rationnel accepte de travailler tant que l'utilité du travail (le taux de salaire réel) est supérieure à sa désutilité.
2. **L'arbitrage entre le travail et le loisir va être déterminé par le taux de salaire réel fixé par le marché du travail.** Tant que le salaire réel est supérieur à la désutilité marginale (le coût de la dernière heure perdue), les salariés offriront du travail. Lorsqu'il y a égalité, ils renoncent à en proposer plus. Ceci a plusieurs conséquences :
 - ✓ **Si le salaire réel est trop bas, les travailleurs renonceront à offrir du travail surtout s'ils disposent d'autres revenus par ailleurs.** Ainsi, le taux d'activité des mères de deux enfants s'est réduit lorsqu'elles ont pu bénéficier de l'allocation parentale d'éducation à partir de 1994 alors que le taux d'activité des mères d'un enfant unique, non concernées, continuait à augmenter. Les premières ont préféré toucher leur allocation et élever leur enfant plutôt que de travailler pour un salaire réel proche de l'allocation. Autrement dit, il existe un **salaire minimum**, appelé **le salaire de réserve**, en dessous duquel les travailleurs ne sont pas prêts à offrir leur travail. Ce salaire de réserve est d'autant plus élevé que les revenus non salariaux sont importants.
 - ✓ **Si le salaire réel augmente, le salarié va être incité à travailler plus** et à substituer du travail au loisir, c'est-à-dire remplacer du loisir par du travail dans la mesure où une heure de loisir supplémentaire prive l'individu d'une quantité de biens et services consommée d'autant plus importante que le taux de salaire réel est élevé. Ce premier effet est appelé « **effet de substitution** ».
 - ✓ **Si le salaire réel est très élevé**, le salarié va considérer que son niveau de satisfaction maximal en termes de consommation est atteint. Il va donc être incité à substituer du loisir au travail c'est-à-dire remplacer du travail par du loisir. Ce deuxième effet correspond à « **l'effet revenu** ».
3. **L'offre globale de travail est égale à la somme des offres individuelles**, elle est donc **fonction croissante du taux de salaire réel**. Plus le salaire réel est élevé et plus la quantité de travail offerte augmente et inversement. En effet, tant que l'effet de substitution l'emporte sur l'effet de revenu, une augmentation du salaire réel va entraîner une augmentation de la quantité de travail offerte. En dessous et au dessus d'un certain salaire réel, cette relation n'est plus observée car l'effet de substitution l'emporte sur l'effet revenu.

La courbe de l'offre de travail



c) – La détermination de la demande de travail

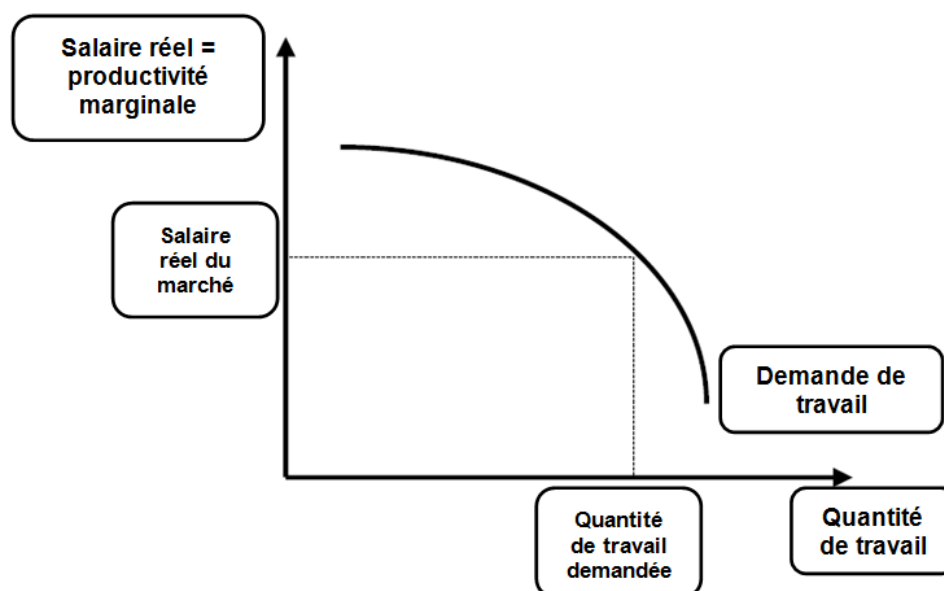
1. **Chaque entreprise se fixe pour objectif de réaliser une certaine production en combinant du travail et du capital.** L'entreprise va réaliser un calcul rationnel qui va consister à trouver la combinaison de capital et de travail la plus efficace compte tenu de la production à réaliser. En sachant qu'en situation de concurrence pure et parfaite, l'entreprise peut substituer librement du capital au travail et inversement. L'employeur doit donc **arbitrer entre travail et capital** en fonction de leurs coûts respectifs.
2. **Les entrepreneurs déterminent leur niveau d'embauche en comparant le salaire réel fixé par le marché à la productivité du dernier travailleur embauché** (« productivité marginale »). Tant que dernier embauché produit une valeur supérieure à ce qu'il coûte, l'entrepreneur embauche. **Il arrête donc son niveau d'emploi au point où la productivité marginale** (quantité de produits réalisée par le dernier travailleur recruté) **égale le salaire réel** (quantité de biens que permet d'acheter le salaire) fixé par le marché. Les néo-classiques supposent que les **rendements** (productivité physique) **sont décroissants**, c'est-à-dire qu'au fur et à mesure que le nombre de travailleurs embauchés augmente, leur productivité marginale décroît pour un stock de capital inchangé.

Nombre de travailleurs	Valeur ajoutée produite	Productivité marginale	Profit réalisé par travailleur (1)	Profit réalisé par travailleur (2)
1	20	20	8	16
2	36	16	4	12
3	48	12	0	8
4	56	8	- 4	4
5	60	4	- 8	0
6	62	2	- 10	- 2

Ainsi, si on suppose qu'une entreprise augmente le nombre de ses travailleurs (facteur travail) sans augmenter ses équipements (facteur capital), la valeur ajoutée produite en une heure en euros va augmenter de la façon suivante. Le deuxième travailleur embauché va apporter 16 euros supplémentaires (36 – 20), le troisième 12 euros (48 – 36) et ainsi de suite.

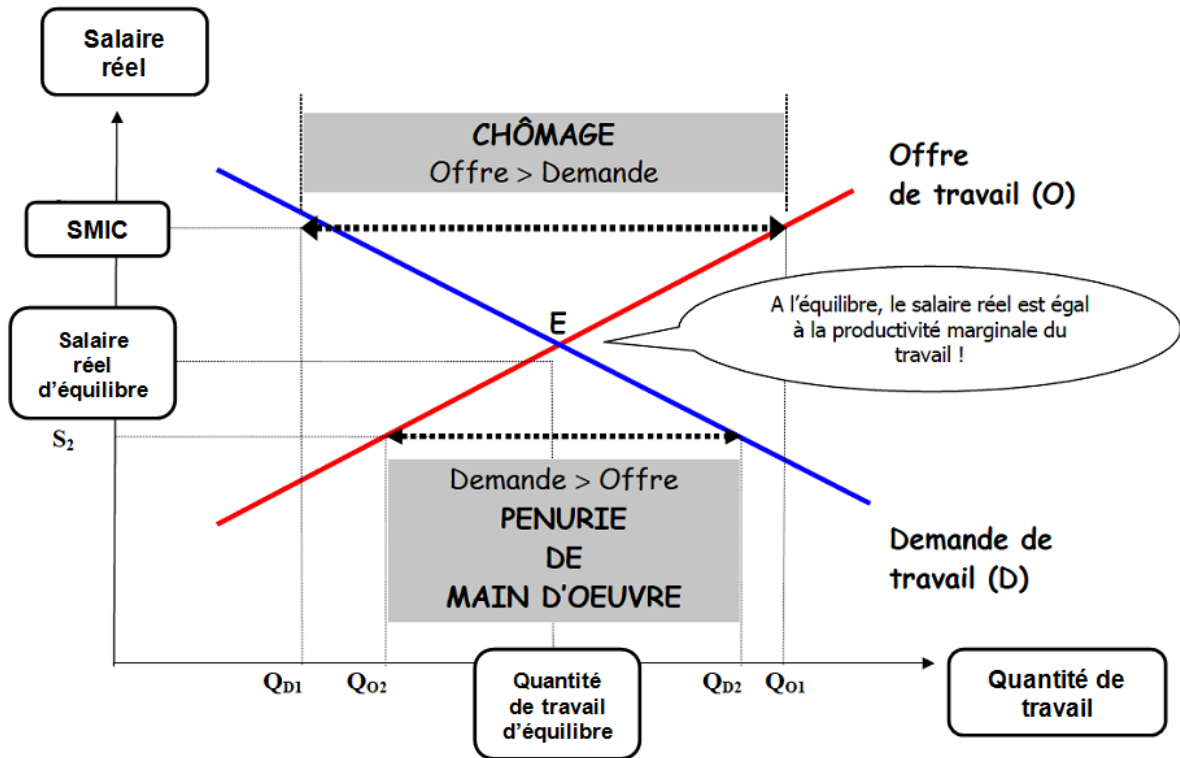
- Si le salaire réel, fixé par le marché, s'établit à 12€ de l'heure, l'embauche du premier travailleur va dégager un profit de 8 euros (20 – 12), l'embauche du second, un profit de 4 euros (16 – 12)...L'employeur va arrêter son embauche à trois travailleurs lorsque le salaire réel égale la productivité marginale. En effet, à ce stade l'entreprise n'aura plus intérêt à embaucher car l'emploi d'un salarié supplémentaire lui coûtera plus qu'il ne lui rapporte et son profit total diminuerait de 4 euros pour l'embauche du quatrième travailleur.
 - Si le salaire réel, fixé par le marché, s'établit à 4€ de l'heure, le nombre de travailleurs embauchés va augmenter et va se fixer à cinq. Ainsi, tous les salariés sont rémunérés à la productivité marginale la plus faible, c'est-à-dire celle du dernier salarié embauché
3. **En conséquence, la fonction de demande de travail est décroissante par rapport au salaire réel** : plus le salaire réel est élevé, plus la demande de travail est faible et inversement. Si le salaire réel devient trop élevé, l'entreprise n'hésitera pas à substituer le capital au travail (remplacer les hommes par des machines) ou à délocaliser sa production dans les pays à bas salaire.

La courbe de demande de travail

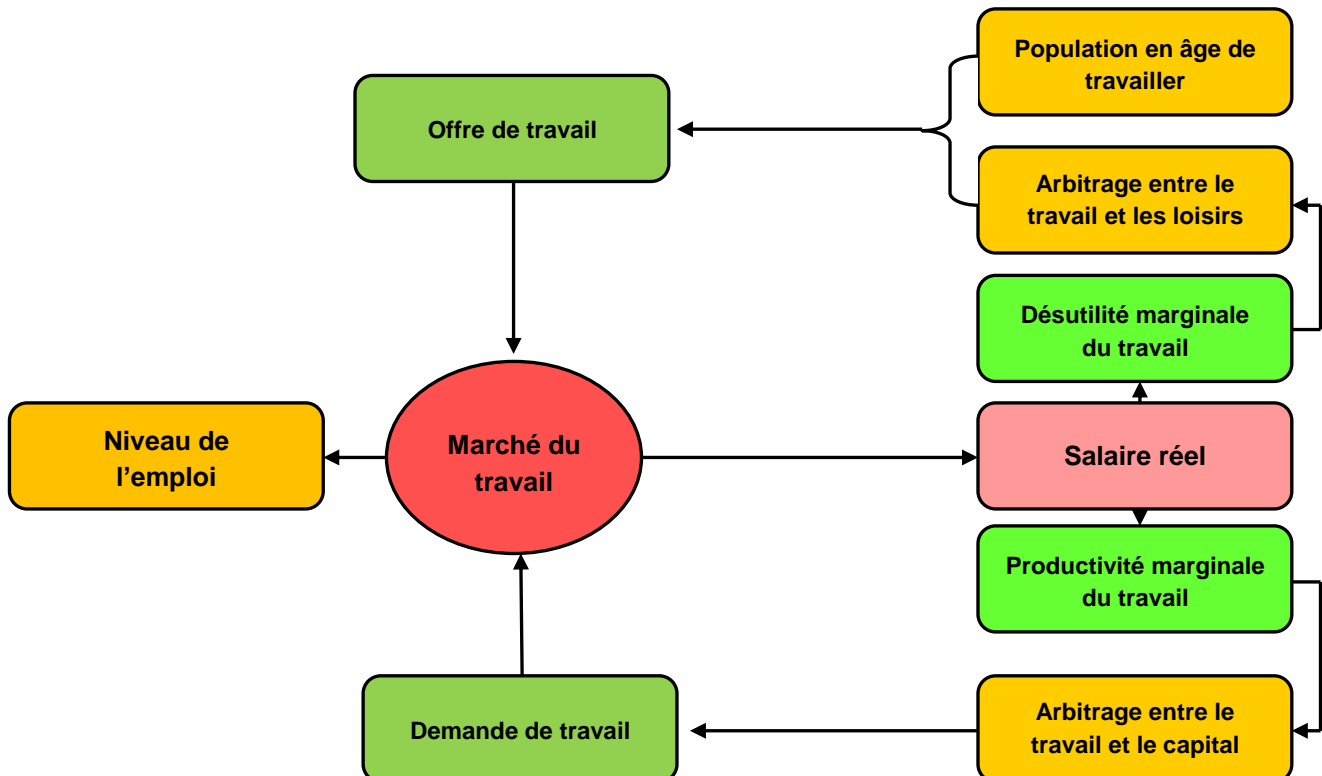


d) – La fixation du salaire réel par le marché du travail

1. Le salaire réel, qui est le prix du travail, se fixe à la rencontre entre l'offre et la demande de travail. C'est un salaire qui équilibre l'offre et la demande de travail ou d'emplois. En effet, pour ce taux de salaire réel, la quantité de travail proposée par les salariés correspond à celle demandée par les employeurs. Le niveau d'emploi qui est déterminé par ce salaire réel correspond à un **niveau de plein emploi** car l'offre d'emplois est égale à la demande d'emplois.



2. Le taux de salaire réel, fixé par le marché, est la seule information que vont prendre en compte les travailleurs et les employeurs. Il correspond à la fois à la productivité marginale du travail et à la désutilité marginale du travail (le prix du temps libre) et va déterminer les comportements des acteurs.



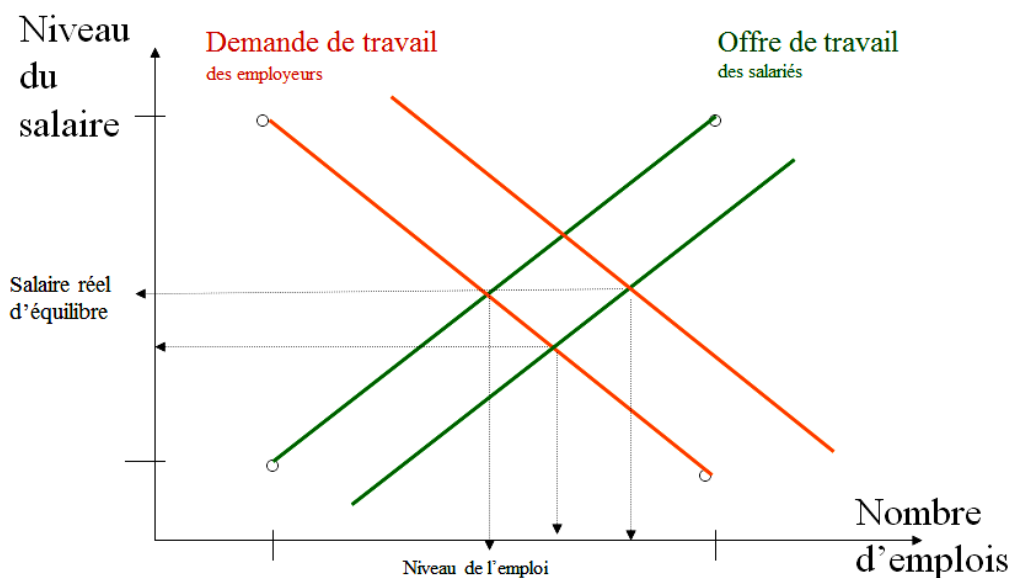
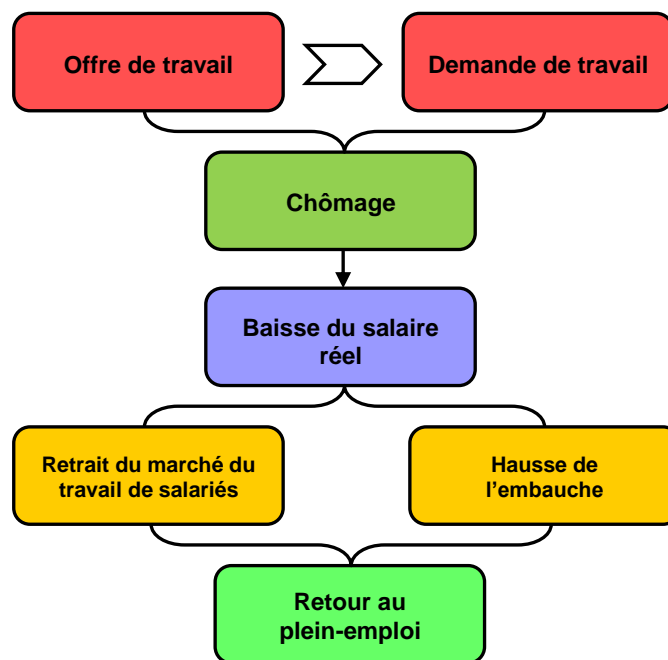
3. Ce modèle de base permet de souligner les capacités autorégulatrices du marché du travail. Toute variation de l'offre de travail ou de la demande de travail va se traduire par une variation du salaire réel qui va ramener le marché à l'équilibre.

✓ Si l'offre de travail, à la suite de changements démographiques ou de modification des comportements, devient supérieure à la demande de travail (la courbe de l'offre de travail se déplace vers la droite), le taux de salaire réel va baisser. En conséquence :

- Les employeurs vont embaucher davantage car le salaire réel va être inférieur à la productivité du dernier embauché ce qui revient à une baisse du coût salarial unitaire, c'est-à-dire du coût du salaire pour un produit et à une hausse du profit unitaire toutes choses égales par ailleurs ;
- Les salariés vont réduire leur offre de travail puisque le salaire réel va être trop bas par rapport à la valeur qu'il donne au temps libre.

Le marché du travail va donc se rééquilibrer et fixer un nouveau salaire réel d'équilibre qui augmentera le nombre d'emplois et fera disparaître le chômage. Le rééquilibrage automatique du marché et l'absence de chômage ne sont possibles que si les salaires sont flexibles.

Le rééquilibrage automatique du marché du travail



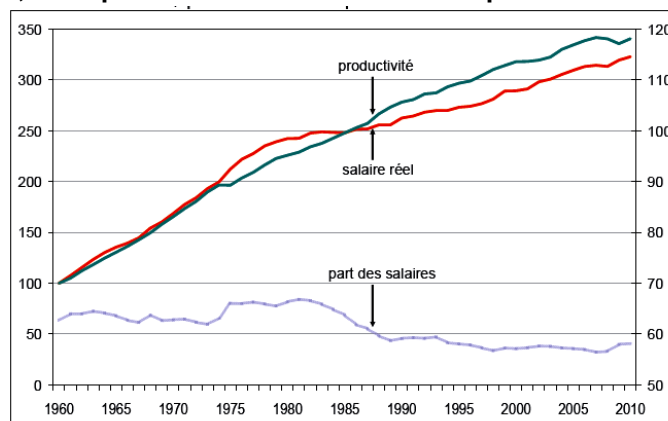
✓ A l'inverse, une hausse de la demande de travail, à la suite d'une croissance de la production plus rapide que celle de la productivité, conduit, toutes choses égales par ailleurs, à une tendance à la hausse du taux de salaire réel. La demande élevée de travailleurs crée un déséquilibre sur le marché du travail puisque l'offre de travail est inférieure à la demande de travail : on a besoin de travailleurs dans un contexte de pénurie. Les travailleurs deviennent une valeur rare. Le salaire réel augmente. Des travailleurs vont arriver sur le marché du travail alors que certaines entreprises vont moins demander de travail car son coût est devenu trop élevé par rapport à ce qu'il rapporte. D'où un retour à l'équilibre.

4. **Le marché du travail a, grâce aux variations du salaire réel, permis l'allocation optimale des ressources** car le facteur travail sera utilisé là où l'on en a besoin et ne sera pas gaspillé. Le marché du travail assure donc **le plein-emploi** à condition que **les salaires réels soient flexibles**. Le chômage sera vite résorbé, car tous ceux qui acceptent le nouveau salaire d'équilibre seront employés. Cependant, pour que les salaires soient flexibles, il faut le marché du travail soit **en concurrence pure et parfaite**, ce qui suppose que cinq conditions soient réunies :
- **L'atomicité** suppose un très grand nombre d'offres et un très grand nombre de demandeurs de telle façon qu'aucun d'entre eux ne puissent peser sur les prix. Concrètement cela suppose l'absence de syndicats ou de monopole à l'embauche.
 - **L'homogénéité** 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** suppose que toutes les informations sur le marché du travail (emplois proposés, salaires) soient libres, totales et gratuites (le rôle de l'ANPE concurrencée par des agences privées de placement, la mise de bourse pour l'emploi sur Internet...) ;
 - **La fluidité ou libre entrée ou sortie du marché** 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, d'indemnités de licenciement...) ;
 - **La mobilité** 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).
5. **Le chômage involontaire ne saurait donc être durable si le marché du travail est parfait.** Les néo-classiques vont cependant admettre l'existence de 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. Plus la population est mobile et plus le chômage frictionnel est élevé ;
 - ✓ **Le chômage volontaire** lorsque le travailleur renonce à offrir sa force de travail au salaire fixé par le marché. Ceci correspond à la vieille croyance selon laquelle les chômeurs sont responsables de leur chômage.

e) – **Le modèle de base se heurte en partie aux faits**

1. **Depuis les années 1970, on observe une montée du chômage dans la plupart des pays développés.** Ainsi, en France, 2,5% des actifs étaient au chômage en moyenne pendant les Trente glorieuses. Ce taux est passé à 9% de la population active du milieu des années 1970 à la fin des années 1980. Depuis, le taux de chômage fluctue autour de cette moyenne avec des pointes à 11% des actifs et des creux à 8%.

Evolution du salaire réel, de la productivité du travail et de la part des salaires dans la valeur ajoutée

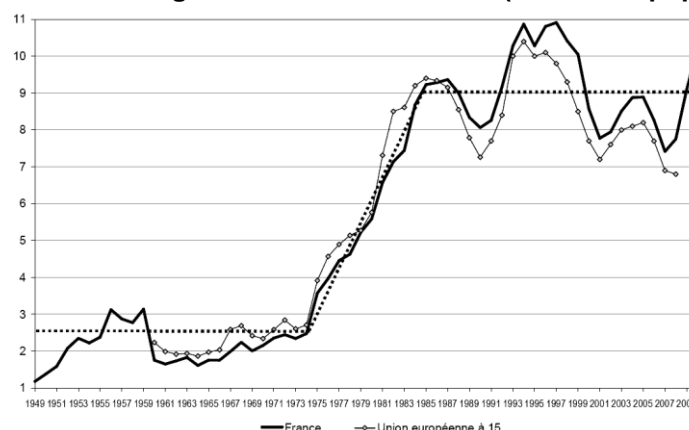


Base 100 en 1960.

Part des salaires ajustée en % (échelle de droite).

Source: base de données Ameco

Evolution du taux de chômage en France et dans l'UE (en % de la population active)



2. En théorie, cette apparition du chômage de masse devrait avoir deux effets :

- ✓ Une baisse du salaire réel puisque l'offre de travail est largement supérieure à la demande. Or, si on observe, à partir du milieu des années 1980, un ralentissement de la hausse du pouvoir d'achat du salaire, on n'a pas de baisse du salaire réel. L'élasticité du salaire réel par rapport au taux de chômage est de faible ampleur dans les pays développés, de l'ordre de $-0,1$, ce qui signifie que le taux de chômage doit s'accroître de 10% pour que le salaire réel baisse de 1%. Le salaire réel est donc peu sensible aux variations du taux de chômage. Cette rigidité des salaires réels remet en cause l'analyse néo-classique.
- ✓ Une baisse du chômage à terme car le salaire réel augmente moins vite que la productivité du travail à partir du milieu des années 1980. En effet, lorsque le salaire réel progresse moins vite que la productivité du travail, le coût salarial unitaire diminue puisque l'on divise le salaire réel par un plus grand nombre de produit.

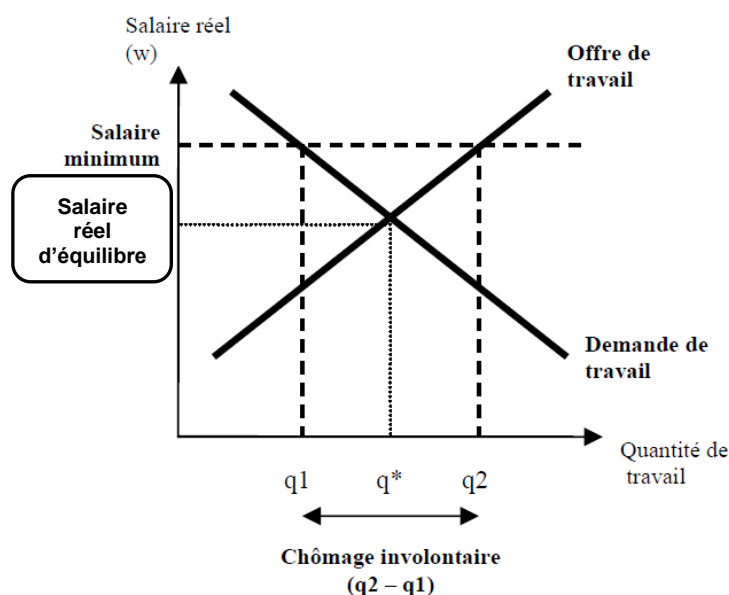
$$\text{Coût salarial unitaire} = \text{Salaire réel horaire} / \text{Productivité horaire}$$

Une baisse du coût salarial unitaire (CSU) devrait inciter les employeurs à accroître leur embauche puisque le salaire réel devient inférieur à ce que rapporte un travailleur embauché. Le chômage devrait donc diminuer conformément à la théorie. Or, on n'observe aucune baisse sensible du chômage. Comment expliquer que les faits contredisent la théorie ?

B – Les limites du modèle de base

a) – Le marché du travail est en concurrence imparfaite

1. Pour l'économiste il s'agit de comprendre pourquoi ces déséquilibres sur le marché du travail peuvent se maintenir et comment les résorber. Une première approche consiste à considérer qu'ils ont leur source dans le marché du travail lui-même. On parle alors de dysfonctionnements du marché du travail. L'existence d'un chômage de masse, durable, ne peut s'expliquer que la rigidité des salaires due aux entraves apportées au bon fonctionnement du marché du travail par les syndicats et la réglementation de l'Etat. On parle dans ce cas d'un chômage structurel. Le salaire réel est ainsi fixé au dessus de celui qui devrait apparaître en concurrence pure et parfaite ce qui a plusieurs conséquences négatives.
2. 1^{ère} explication : L'existence d'un salaire minimum induit un chômage structurel selon Milton Friedman et Edmund Phelps.
 - ✓ De nombreux pays ont institué un salaire minimum. En France c'est le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance). Le salaire minimum correspond à un salaire horaire en dessous duquel, légalement, aucun salarié ne doit être payé.
 - ✓ Pour les néo-classiques, le salaire minimum remet en cause la condition de fluidité du marché puisqu'il ne permet pas au salaire réel de fluctuer librement. En effet, Il empêche le salaire de baisser en dessous de ce minimum. Si le salaire minimum se fixe au dessus du salaire réel d'équilibre, on aboutit à un phénomène de rationnement qui correspond à une situation dans laquelle les agents économiques ne trouvent pas à acheter ou à vendre autant de travail qu'ils le souhaitent pour un salaire réel donné. L'ajustement sur le marché se fera par les quantités et non par les prix.



Ainsi, pour ce salaire minimum, les entreprises n'offrent que le niveau de travail (q_1) alors que les salariés sont prêts à offrir un niveau (q_2). Si le Smic n'existait pas, le salaire s'établirait à un niveau plus bas pour équilibrer l'offre et la demande de travail. Comme cela n'est pas possible, un chômage involontaire va apparaître égal à la différence entre q_1 et q_2 .

- ✓ Dans la théorie des « insiders-outsiders », l'existence d'un salaire minimum pénaliserait ainsi la partie de la population la moins bien formée, la moins productive, exclue du marché du travail par l'interdiction d'une faible rémunération du travail faiblement qualifié. Une asymétrie fondamentale existe entre ceux qui ont déjà un emploi (Les « insiders ») et ceux qui en cherchent un (les « outsiders »). Les insiders ont un pouvoir que leur confère leur présence dans l'entreprise et ils peuvent en profiter pour demander des conditions, y compris de salaire réel, que le marché ne leur aurait pas accordées. Les employeurs seraient donc tentés de remplacer les insiders par les outsiders. Pourtant, ils ne le font pas. En effet, les firmes subissent des coûts plus ou moins élevés pour substituer un insider par un outsider (coût de licenciement, coût d'embauche, coût de formation...). Il en résulte qu'un chômeur ne peut espérer prendre la place d'un employé en demandant un salaire légèrement inférieur. Il faudrait que ses prétentions soient très inférieures pour que le remplacement soit rentable pour l'entreprise. Or, le salaire minimum empêche le salarié de réduire ses prétentions en dessous.
- ✓ Cependant, les effets du salaire minimum sont en réalité très difficiles à quantifier. La plupart des modèles statistiques ne mettent pas cet effet négatif du salaire minimum sur l'emploi et le chômage en évidence, et beaucoup d'économistes en déduisent que le salaire minimum ne crée pas réellement de chômage car il apporte un certain pouvoir d'achat aux travailleurs les moins qualifiés qui soutient leur consommation et la croissance des emplois.

3. **2^{ème} explication** : les cotisations sociales jouent contre l'emploi et déséquilibrent le comportement des acteurs. Une cotisation sociale est un *prélèvement sur le salaire qui est versé à un organisme public* par l'employeur. Elle augmente donc le coût salarial auquel il faut ajouter les coûts supportés par l'employeur pour recruter, former et éventuellement se séparer du salarié (indemnités de licenciement, plans sociaux...).

Coût du travail	Cotisations patronales	Cotisations patronales	Charges sociales
	Salaire brut	Cotisations salariales	
		Salaire net	Salaire net
	Coût d'ajustement de la main-d'œuvre (embauche, licenciement...)		

- ✓ Les salariés vont déterminer leur offre de travail à partir du **salaire réel net** alors que les employeurs vont déterminer leur demande de travail à partir du **coût du travail**.
- ✓ La différence entre les deux constitue le « **coin socio-fiscal** ». Ce dernier diminue le volume d'emploi par rapport à une situation concurrentielle en équilibre.
- ✓ L'intervention de l'Etat a donc un effet négatif sur l'emploi et le chômage puisqu'elle aboutit à une hausse du coût du travail qui désincite les entrepreneurs à embaucher :
 - D'une part, un **coût du travail élevé diminue les profits des entreprises** qui vont **moins investir** et créer un nombre insuffisant d'emplois pour absorber la hausse de la population active. Cette insuffisance de l'offre de biens est à l'origine d'un « chômage classique » selon Edmond Malinvaud (*Essai sur la théorie du chômage*, 1983).
 - D'autre part, le **coût du travail des moins qualifiés devient supérieur à leur productivité** ce qui dissuade les chefs d'entreprises d'embaucher ces personnes selon Jacques Rueff (*Les variations du chômage en Angleterre*, 1925). Ils vont donc être tentés de **substituer le capital au travail** provoquant ainsi un chômage technologique qui est une composante du chômage structurel.

4. **3^{ème} explication** : les allocations chômage permettent aux chômeurs d'accroître leur niveau d'exigence en matière de salaire et de mettre plus de temps pour accepter un emploi, ce qui peut expliquer la montée de la durée du chômage. Supposons qu'une heure de travail est rémunérée 13 euros, mais qu'un chômeur est indemnisé 5 euros par heure. Le coût d'opportunité du loisir n'est plus alors 13 euros mais 13 - 5, soit 8 euros. En effet, s'il va au travail, il n'augmentera son revenu que de cette somme. La rémunération effective du travail se trouve donc diminuée par la présence du soutien aux chômeurs, et l'offre sera donc elle aussi diminuée. Cela signifie que la courbe d'offre de travail, relativement à la situation de référence (sans allocation de chômage), se déplace vers la gauche. Le marché du travail ainsi connaît un nouvel équilibre, dans lequel le salaire sera plus élevé que précédemment, et la quantité de travail échangée plus faible : l'emploi va donc effectivement diminuer (Jacques Rueff). Les néo-classiques en tirent deux conséquences :

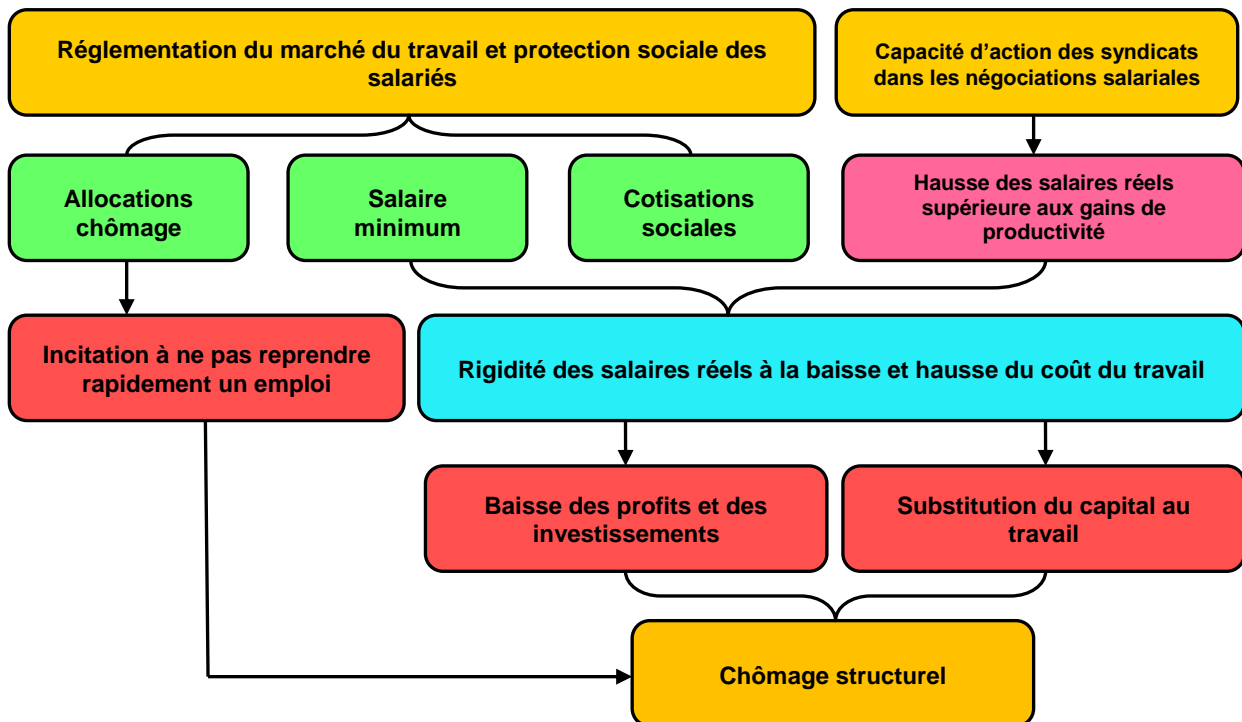
- ✓ Le **chômage volontaire est alimenté par l'allocation chômage**. Un tel chômage qui correspond à la préférence donnée rationnellement au couple « allocations-loisir » sur le couple « salaire-travail » peut être rattaché à ce que la théorie des assurances nomme *l'aléa moral* : le fait que les agents sont moins attentifs vis-à-vis du risque quand ils savent qu'ils sont assurés.
- ✓ L'**indemnisation du chômage serait à l'origine de l'existence de la trappe à chômage**. La désincitation à reprendre un emploi, du fait de l'existence de l'indemnisation du chômage, conduit l'individu à augmenter sa durée au chômage et par la suite ses difficultés à être embauché (chômeurs de longue durée) car ils se sont éloignés pendant trop longtemps du marché du travail.

5. **4^{ème} explication** : Les syndicats seraient également responsables du chômage. Le modèle standard du marché du travail repose sur le fait que les offreurs de travail sont isolés les uns des autres et dénués de tout pouvoir de marché. Mais s'ils s'unissent dans des syndicats, ceux-ci détiennent alors un **pouvoir de marché** qui peut être considérable et qui devient pouvoir de monopole s'il n'y a qu'un seul syndicat pour représenter l'ensemble des travailleurs. **L'atomicité est remise en cause**. Ceci a deux conséquences :

- ✓ **Le syndicat peut devenir faiseur de prix** et en conséquence il fixe, en même temps que le taux de salaire réel, la quantité de travail qui sera échangé. Un des dangers de cette situation de monopole est le risque que les entreprises renoncent à investir, parce qu'elles voient que les revenus supplémentaires que pourraient procurer des investissements sont confisqués par la politique de hauts salaires du syndicat.
- ✓ **Les syndicats établissent une barrière à l'entrée dans les secteurs où ils sont bien implantés, c'est-à-dire les grandes entreprises**. En conséquence, les salaires réels dans ces entreprises sont plus élevés que ceux qui seraient fixés par un marché concurrentiel. Pour compenser cette hausse des coûts, les grandes entreprises mettraient en concurrence les PME sous-traitantes et externaliseraient une partie de leurs activités, ce qui développerait des emplois précaires, mal payés. D'où une « **segmentation du marché du travail** » (Piore, Doeringer, 1971) qui se fait au détriment des outsiders (les jeunes, les femmes, les immigrés) et au profit des insiders (les salariés intégrés et protégés).

Cependant, Les pouvoirs des syndicats sont par ailleurs limités, du fait de deux facteurs évidents :

- Les employeurs eux-mêmes ont souvent du pouvoir de marché ; les monopoles et oligopoles sont capables de résister aux syndicats. Le jeu social est alors entre acteurs de grande taille, mais c'est un jeu à peu près égal (thèse du « contrepoids » de J.K. Galbraith).
- Quand la conjoncture est mauvaise, les syndicats, dont le rôle normal est la lutte pour des salaires élevés et non pour l'emploi, sont démunis devant les menaces de licenciement ; leur rôle est alors très réduit.



b) – **Le marché du travail ne fournit pas une information parfaite**

1. **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 sur le bien ou service échangé. 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 bien d'autres facteurs, extérieurs au travailleur, expliquent également le niveau de production. Il peut certes mettre en place des procédures de contrôle et surveillance, mais elles sont coûteuses et pas toujours efficaces ! Par ailleurs, elles peuvent brider l'autonomie et l'initiative des salariés.

2. **L'employeur fait donc face à un risque ou un aléa moral**, c'est-à-dire une situation où l'entrepreneur, non ou mal informé, ne peut pas contrôler l'action de son salarié qui peut en profiter. Les employeurs peuvent dès lors utiliser le salaire réel comme instrument de **motivation**, en fixant le niveau de salaire au-dessus du niveau de l'équilibre concurrentiel de façon à inciter le travailleur à accentuer son effort : c'est la logique du **salaire d'efficience** qui est un **salaire supérieur au salaire de marché permettant d'obtenir qualité du travail et productivité**.

3. **Les néo-keynésiens** (H. Leibenstein, C. Shapiro, J. Stiglitz, G. Akerlof), vont inverser le sens de la relation néo-classique entre la hausse des salaires réels et les gains de productivité. Pour les néo-classiques, le hausse du salaire réel dépend de celle de la productivité des travailleurs. Pour les néo-keynésiens c'est l'inverse. En effet, les entrepreneurs ont intérêt à proposer des salaires élevés pour obtenir une productivité élevée et ceci pour trois raisons :

- ✓ **En proposant des salaires élevés, on sélectionne les meilleurs éléments**, ceux qui ont de grandes ambitions. Proposer un salaire élevé, même en période de chômage, a deux avantages. Du point de vue de l'employeur, il écartera les salariés les moins ambitieux qui seraient prêts à accepter un salaire inférieur. C'est le principe de la **sélection adverse** qui veut, qu'en cas d'information insuffisante, on choisisse le plus cher parce que l'on pense qu'il est de meilleure qualité (Akerlof). Du point de vue du salarié, le salaire d'efficience est un **signal** de la reconnaissance de ses compétences.
- ✓ **Un salaire élevé permet de fidéliser les salariés qui ont un savoir faire acquis dans l'entreprise**. Ceci permet d'éviter les coûts de rotation de la main-d'œuvre (« turn-over ») qui dépendent eux-mêmes des coûts d'embauche, de formation et de licenciement (Stiglitz).
- ✓ **Avec un salaire élevé, le travailleur se sent obligé de donner le meilleur de lui-même** pour justifier son salaire et éviter d'être licencié. Le coût salarial unitaire ne va donc pas être très élevé les gains de productivité qui vont résulter des efforts du salarié vont plus que compenser la hausse du salaire réel ce qui entraînera une baisse du coût salarial unitaire. Il n'est alors pas nécessaire d'exercer un contrôle étroit des travailleurs, ce qui compense l'élévation du coût salarial. Le versement de primes et la progression du salaire à l'ancienneté sont aussi des formes de salaire d'efficience.

4. **Cette théorie du salaire d'efficience explique la relative rigidité des salaires réels** et le **chômage d'exclusion**. En effet, Les chômeurs qui désirent travailler à un salaire inférieur ne trouvent pas à être embauchés car les employeurs craignent de perdre les salariés en place dont la productivité est élevée. Cependant, la logique d'incitation financière du salarié connaît des **limites** :

- Elle peut induire des effets pervers si le salarié concentre ses efforts sur les aspects de son travail soumis à l'évaluation au détriment d'autres aspects.
- De plus, en accentuant les motivations extrinsèques au travail (le gain financier), on néglige et peut-être érousse les motivations intrinsèques (la satisfaction que l'on ressent au travail bien fait, les interactions au travail).

5. **L'information peut être imparfaite du côté des salariés**. 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. Les chômeurs refusent 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.

- ✓ 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 dont il peut bénéficier. Le comportement de recherche d'emploi du chômeur volontaire consiste donc à poursuivre les visites tant que le coût d'une visite est inférieur aux gains estimés de cette visite.
- ✓ Dans un second temps, le chômage involontaire succède au chômage volontaire, les chômeurs recherchant à tout prix un emploi.

Cette **théorie du job search** de George Stigler fournit une explication au **chômage frictionnel**. Elle a également pour intérêt de permettre une conciliation entre les classiques et les keynésiens puisque, poursuivant ainsi les travaux d'Edmond Malinvaud et en particulier sa théorie du déséquilibre, elle permet d'expliquer la coexistence d'un chômage structurel et d'un chômage conjoncturel.

c) – Le marché du travail n'est pas homogène : il est segmenté

1. **Le travail n'est pas homogène** puisqu'il existe quantité de qualifications différentes, entraînant des différences de postes, de hiérarchies, de conditions d'emplois. certains travailleurs ont un **stock de capital humain** plus élevé que d'autres. Or, un capital humain plus élevé est synonyme de **plus forte productivité** et les entreprises seront alors prêtes à proposer un salaire supérieur au prix d'équilibre pour avoir une rentabilité supplémentaire. On comprend ainsi que les cadres diplômés gagnent en moyenne deux fois plus qu'un salarié moyen en France en 2008 et 2,7 fois plus qu'un employé moyen.

2. **A cela s'ajoute le fait que le marché du travail est segmenté**. 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 inexpliquées

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.

3. **Les théoriciens de la segmentation** (M.J. Piore, P. Doeringer, B. Bluestone...) distingue deux, voire trois, 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. A 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. Sur ce marché primaire, les salaires sont négociés et dépassent le salaire d'équilibre du marché. Les traders par exemple, qui sont en position d'intermédiaires entre la banque qui les emploie, ses clients, ses concurrents, les autres intervenants sur les marchés financiers, peuvent tirer de cette position un **pouvoir de négociation** leur permettant d'extraire une rente de l'activité collective et d'obtenir une rémunération fixe et variable déconnectée de leur contribution à cette activité collective, qui est de toute façon difficile à estimer. Ce marché primaire est occupé par des personnes qualifiées, masculines et blanche en général.
- ✓ **Un marché secondaire** 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. 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 alternatives. 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.

	Marché primaire	Marché secondaire
Type de contrat	Stable, CDI	Précaire : CDD, Intérim, stage...
Fixation du salaire	Négociée avec les syndicats	Loi de l'offre et de la demande
Avancement	A l'ancienneté	Pas de possibilité
Conditions de travail	Bonnes	Pénibles
Qualification	Elevée	Faible
Type de salariés	Homme, adulte, blanc	Femme, jeune, minorité

Salaires mensuels nets pour les postes à temps complet selon le sexe et la catégorie sociale				
	Hommes en €	Femmes en €	Ensemble en €	Ecart hommes/femmes en %
Ensemble	2 219	1 795	2 069	23,6
Cadres supérieurs et chefs d'entreprise salariés	4 375	3 347	4 083	30,7
Professions intermédiaires	2 180	1 908	2 068	14,2
Employés	1 491	1 405	1 432	6,1
Ouvriers	1 561	1 288	1 523	21,2

Source : Insee. Année des données : 2008, Salariés du secteur privé et semi-public

5. **Plus généralement, les caractéristiques sociales individuelles influencent fortement les carrières professionnelles.** On peut ainsi décomposer les inégalités de salaire liées au genre ou à l'origine étrangère. Les différences de parcours scolaire, de choix professionnel et de sélection à l'embauche sont **ségrégatives** : les femmes et les salariés d'origine étrangère occupent plus souvent des emplois moins prestigieux et moins rémunérateurs. Historiquement, certaines professions se sont même relativement dévalorisées financièrement et symboliquement au fur et à mesure de leur féminisation. Cette ségrégation s'accompagne d'une discrimination salariale : toutes choses égales par ailleurs, les femmes et les salariés d'origine étrangère subissent une décote salariale, c'est-à-dire qu'à niveau de diplôme, expérience, âge, métier identique, leur salaire est plus faible.

Ainsi, en France, en 2008, les hommes gagnent en moyenne 23,6% de plus que les femmes et cet écart croît avec le degré de qualification (les hommes cadres gagnent 30,7% de plus que les femmes cadres alors que les hommes employés ne gagnent que 6,1% de plus que les femmes dans les services qui sont fortement féminisés. Ces inégalités de salaire ne sont pas figées. Si les statistiques laissent apparaître un long mouvement d'atténuation des inégalités de genre qui cependant persistent, on manque encore aujourd'hui de recul statistique pour décrire l'évolution des parcours professionnels des minorités.

Révision interactive

- http://www.discip.crdp.ac-caen.fr/ses/fichiers/animation_marche/lancement.html
- http://www.ac-grenoble.fr/disciplines/ses/Content/Pratique/premiere/TD/autoevaluation/Cout_du_travail_et_emploi/index.html