

FICHE DE SYNTHÈSE : CHAPITRE 4 – MARCHÉ DU TRAVAIL ET SALARIAT

1 – LES NOTIONS

- ✓ **Population active** = Ensemble de la population qui a un emploi ou qui en cherche un.
- ✓ **Population active occupée** = Ensemble de la population qui a un emploi.
- ✓ **Chômage** = Ensemble de personnes sans emploi qui en recherchent un activement.
- ✓ **Population inactive** = Ensemble des personnes qui n'exercent pas une activité rémunérée ou qui n'en cherchent pas activement.
- ✓ **Productivité marginale du travail** = Valeur ajoutée supplémentaire générée par une unité supplémentaire de travail
- ✓ **Désutilité marginale du travail** = Valeur que donne le salarié à la perte de temps libre due à une heure supplémentaire
- ✓ **Offre de travail** = C'est l'ensemble des demandes d'emplois des travailleurs, l'offre de travail représente la population active.
- ✓ **Demande de travail** = C'est l'ensemble des offres d'emplois des employeurs, la demande de travail représente la population active occupée.
- ✓ **Marché du travail** = Marché théorique où se rencontrent l'offre et la demande de travail.
- ✓ **Salaire** = Somme d'argent versé à un salarié en contrepartie de son travail.
- ✓ **Salaire réel** = Le salaire réel correspond au pouvoir d'achat du salaire. Il correspond au salaire nominal que divise l'indice des prix.
- ✓ **Salaire réel d'équilibre** = C'est le salaire qui assure l'égalité entre l'offre et la demande de travail sur le marché du travail.
- ✓ **Preneur de prix** = C'est l'agent économique qui accepte le prix imposé par le marché.
- ✓ **Rationnement** = Limitation des quantités vendues sur le marché des biens ou du nombre d'emplois proposés sur le marché du travail due à la rigidité à la baisse des prix ou des salaires réels.
- ✓ **Atomicité du marché** = Le nombre d'acheteurs et de demandeurs est si important sur le marché qu'une décision individuelle est sans effet sur le reste des agents y étant présents.
- ✓ **Libre entrée ou fluidité dans le marché** = Absence de réglementation interdisant l'entrée ou la sortie du marché.
- ✓ **Homogénéité** = Les biens échangés ou les travailleurs sont semblables en qualité et en caractéristiques.
- ✓ **Transparence du marché** = Chacun a un accès complet et gratuit à l'information sur les produits ou sur les emplois (qualité, disponibilité, prix).
- ✓ **Mobilité des facteurs de production** = Le travail et le capital doivent être capable de passer d'une activité à l'autre (mobilité professionnelle) ou d'un lieu de travail à un autre (mobilité géographique) en fonction de la variation des prix.
- ✓ **Coût salarial unitaire** = Coût du travail pour un produit qui s'obtient en divisant le coût du travail total par le nombre de produits réalisés ou le coût salarial d'un travail par sa productivité par tête.
- ✓ **Chômage frictionnel** = La période de chômage provoquée par la transition et le délai nécessaires à une personne pour trouver un autre emploi.
- ✓ **Chômage volontaire** = Le salarié refuse de s'adapter aux conditions nouvelles du marché du travail pour un salaire considéré trop bas ou/et des conditions de travail trop difficiles.
- ✓ **Chômage structurel** = Chômage provoqué par une inadéquation entre l'offre et la demande de travail (chômage frictionnel + chômage technologique).
- ✓ **Chômage classique** = Le travail coûte trop cher relativement à sa productivité, les entreprises préfèrent rationner leur demande de travail.
- ✓ **Salaire minimum** = Le salaire horaire en dessous duquel un salarié ne peut être payé, il est fixé par la loi.
- ✓ **Salaire d'efficience** = Les entreprises préfèrent augmenter les salaires pour augmenter la productivité plutôt que de faire de nouvelles embauches.
- ✓ **Asymétrie d'information** = Les offreurs et les demandeurs ne disposent pas de la même information sur le bien ou service échangé.
- ✓ **Aléa moral** = La possibilité qu'un agent augmente sa prise de risque, par rapport à la situation où il supporterait entièrement les conséquences négatives des risques auxquels il s'expose.
- ✓ **Segmentation du marché du travail** = Découpage du marché du travail en deux catégories : le segment primaire (emplois typiques) et le segment secondaire (emplois précaires).
- ✓ **Salariat** = Mode d'organisation du travail qui repose sur la fourniture d'une prestation par une personne, contre rémunération et sous lien de subordination juridique (contrat de travail) avec un employeur.
- ✓ **Non-salarié** = Personne travaillant à son compte et touchant des revenus variables (artisan, commerçant, profession libérale - médecin, avocat...).
- ✓ **Contrat de travail** = Contrat écrit ou non-écrit entre un salarié et l'employeur qui stipule les droits et les devoirs des deux partis.

- ✓ **Droit du travail** = Ensemble des lois et règlements qui encadrent les relations de travail et qui sont votées par le Parlement.
- ✓ **Convention collective** = Accord signé par les syndicats de salarié et patronaux au niveau de l'entreprise, de la branche ou au niveau national, qui définissent les relations entre salariés et employeurs
- ✓ **Protection sociale** = C'est un ensemble d'institutions qui prennent en charge certains risques sociaux (la maladie, les accidents du travail, vieillesse, pauvreté, chômage).
- ✓ **Partenaires sociaux** = Agents économiques qui participent à des négociations d'ordre social.
- ✓ **Institutionnalisation** = Créer un ensemble de règles qui régulent les relations sociales ou qui règlent un problème ou un conflit relevant jusqu'alors d'une dimension individuelle ou microsociale.
- ✓ **Institutions marchandes** = Pour fonctionner correctement, les marchés ont besoin d'institutions, parmi lesquelles, le droit de propriété ou encore de la monnaie. Ces institutions incitent les agents à respecter les règles du marché et facilitent les échanges.
- ✓ **Mode de régulation fordiste** = Ensemble des procédures et des normes permettant de reproduire une croissance équilibrée de la production de masse et de la consommation de masse.
- ✓ **Normes d'emploi** = La norme d'emploi englobe le mode d'utilisation de la force de travail, le type de contrat de travail, la rémunération du salarié et les modalités de valorisation des qualifications.
- ✓ **Emploi typique** = C'est un emploi à durée indéterminée et à temps plein.
- ✓ **Emploi précaire** = C'est un emploi dont le contrat n'a qu'une durée limitée (24 mois maximum).
- ✓ **Emploi atypique** = C'est un emploi précaire auquel on y ajoute les temps partiels.
- ✓ **Contrat à durée indéterminée** = Contrat de travail sans limitation de durée, conclu à temps plein ou à temps partiel entre un employeur et un salarié.
- ✓ **Contrat à durée déterminée** = Contrat de travail pour une durée limitée (24 mois maximum avec un seul renouvellement) soit pour effectuer le remplacement d'un salarié absent (maladie, maternité...) soit parce que l'entreprise connaît une hausse temporaire de son activité, soit pour des emplois saisonniers.
- ✓ **Mission d'intérim** = Contrat triangulaire entre un salarié, une entreprise de recrutement, et l'entreprise dans laquelle le salarié effectue des missions de durée variable de 18 mois maximum
- ✓ **Contrat aidé** = Contrat de travail pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation.
- ✓ **Temps partiel** = Emploi à durée inférieure à la durée légale de l'emploi à temps plein.
- ✓ **Indexation des salaires** = Augmentation proportionnelle des salaires à celle de la hausse des prix ou aux gains de productivité.
- ✓ **Conflit** = Manifestation d'un antagonisme entre des individus ou des groupes pour l'acquisition, la possession et l'utilisation de biens rares matériels ou symboliques (richesse, pouvoirs, prestige...)
- ✓ **Coopération** = Mode d'organisation sociale qui permet à des individus ayant des intérêts communs de travailler ensemble avec le souci de l'objectif général.

2 – LES THEORIES

1 – Marché du travail théorique et marché du travail concret

Marché pur et parfait	Marché imparfait
L'atomicité, c'est-à-dire l'absence de syndicats, salarial et patronal, qui négocient les salaires et deviennent faiseur de prix.	Il n'y a pas d'atomicité car les salaires sont négociés par des syndicats et des organisations patronales au sein de conventions collectives
L'homogénéité du travail, qui implique que les travailleurs soient substituables parce qu'ils ont le même niveau de qualifications et le même savoir-faire.	Il n'y a pas d'homogénéité sur le marché du travail, chaque travailleur a des compétences particulières, un niveau de capital humain différent, qui font qu'ils ne sont pas substituables entre eux.
La transparence du marché qui suppose que l'information sur les postes de travail, sur les salaires, sur les qualifications requises soient totales et gratuites.	Il n'y a pas de transparence du marché car il y a asymétrie d'information, les salariés et les employeurs n'ayant pas la même information sur les emplois et les capacités du travailleur
La libre entrée ou sortie sur le marché implique qu'il n'y ait aucune réglementation sur le travail, de telle façon que les travailleurs puissent être embauchés et licenciés librement.	Il n'y a pas de libre entrée ou sortie sur le marché car le droit du travail réglemente la durée du travail, le salaire minimum et les conditions d'embauche et de licenciement.
La mobilité des facteurs suppose que le travailleur soit capable de changer de type d'emploi à tout moment (professionnel) et de lieu de travail (mobilité géographique)	Les travailleurs ne sont pas mobiles, ni professionnellement, ni géographiquement, car ils n'ont pas les qualifications requises pour être embauchés dans les nouveaux emplois qui sont créés et ne peuvent pas toujours quitter leur région.

2 – Chômage classique et chômage keynésien

	Chômage classique	Chômage keynésien
Type d'approche	Microéconomique	Macroéconomique
Caractéristiques du marché du travail	Marché du travail en concurrence pure et parfaite	Système d'emploi qui dépend du rapport de force entre salariés et employeurs
Déterminants de l'offre d'emploi (demande de travail)	La comparaison entre le salaire réel et la productivité marginale du travailleur	La demande effective
Déterminants de la demande d'emploi (offre de travail)	La comparaison entre le salaire réel et la désutilité marginale du travail	L'évolution de la population active
Type d'équilibre du marché du travail envisagé	Si les salaires réels sont flexibles, il ne peut y avoir qu'un équilibre de plein-emploi	Si les salaires sont insuffisants, il y aura un équilibre de sous-emploi
Type de chômage envisagé	Chômage volontaire Chômage frictionnel	Chômage conjoncturel
Conception du salaire	Coût pour l'entrepreneur	Revenu pour le travailleur
Causes du chômage	Rigidité des salaires et coût du travail trop élevé	L'insuffisance de la demande effective
Solutions préconisées	<ul style="list-style-type: none"> • Diminuer le coût du travail • Flexibiliser l'emploi • Réduire les allocations chômage 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de relance
Limite des solutions	<ul style="list-style-type: none"> • La baisse du coût du travail a des effets pervers • L'abaissement des cotisations sociales crée une trappe à bas salaire • La flexibilité de l'emploi crée un chômage répétitif 	<ul style="list-style-type: none"> • La relance bute sur la contrainte extérieure et une dette publique excessive • La relance de la croissance ne se traduit pas par une création suffisante d'emplois • La création d'emplois ne diminue pas toujours le chômage

3 – LES MECANISMES

Hausse du coût salarial réel (Salaire réel + cotisations sociales) > Hausse de la productivité marginale => hausse du coût salarial unitaire => baisse des profits => baisse des investissements => Moindre demande de travail => chômage classique

Salaire réel < Désutilité marginale du travail => baisse de l'activité => trappe à l'inactivité => chômage volontaire

Hausse du salaire d'efficiencia => Sélection des meilleurs candidats et plus grande offre de travail => Hausse de la productivité du travail > Hausse du salaire réel => Baisse du coût salarial unitaire => Hausse des profits et des investissements => Création d'emplois

4 – LES FAITS

Travail salarié au XIXe siècle	Travail salarié 1900-1980	Travail salarié depuis 1980
Relations entre les salariés et le patronat sont asymétriques, l'employeur ayant tous les pouvoirs.	Les salariés vont être protégés dans leur relation avec le patronat et face aux aléas de la vie par trois institutions : le droit du travail, les conventions collectives et la protection sociale.	Les relations entre le patronat et les salariés s'individualisent. Avec le chômage de masse, le pouvoir de négociation des syndicats s'affaiblit et les accords se font au niveau de l'entreprise.
L'entrée au travail se fait de façon précoce.	L'entrée au travail est limitée par l'âge de la scolarité obligatoire	L'âge de départ à la retraite augmente.
La durée du travail est très longue (12 à 16 heures par jour) et flexible.	La durée du travail diminue. Elle est encadrée par la loi et les salariés obtiennent des congés payés	Annualisation du temps de travail et développement des heures supplémentaires.
Les conditions de travail sont déplorable (extension du machinisme dans l'industrie)	Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont encadrées par la loi et les conventions collectives.	Apparition de nouvelles maladies liées au juste à temps : stress, maladies musculo-squelettiques...
Le contrat, qui lie le salarié à son employeur, est un contrat précaire	Le contrat de travail devient typique : à durée indéterminée (CDI), à temps plein, protégé par la loi, les syndicats et les conventions, avec un seul employeur.	Le contrat de travail atypique se développe : CDD, intérim et temps partiels qui autorisent plusieurs employeurs.
Le salaire est journalier et assure le minimum vital physiologique. Il est déterminé par l'employeur.	Le salaire est indexé sur la hausse des prix et sur les gains de productivité. Il ne peut être inférieur au salaire minimum. Il est négocié entre l'employeur et les syndicats et s'intègre dans une grille hiérarchique des salaires qui tient compte du poste du travail occupé. La hausse du salaire réel a permis d'intégrer les ouvriers dans la société de consommation de masse	Le salaire est de plus en plus individualisé (primes, part variable). Il ne progresse plus au même rythme que les gains de productivité et sa détermination échappe de plus en plus à la négociation collective. Le pouvoir d'achat du salaire progresse de moins en moins vite.
La protection sociale est réservée à une toute petite minorité de salariés	La protection sociale s'étend à tous les travailleurs qui ont cotisé.	La protection sociale devient de plus en plus universelle.

5 – QUELS SONT LES LIENS ENTRE L'ORGANISATION DE LA PRODUCTION ET LE SALARIAT ?

Schéma 1. Fordisme et emploi typique

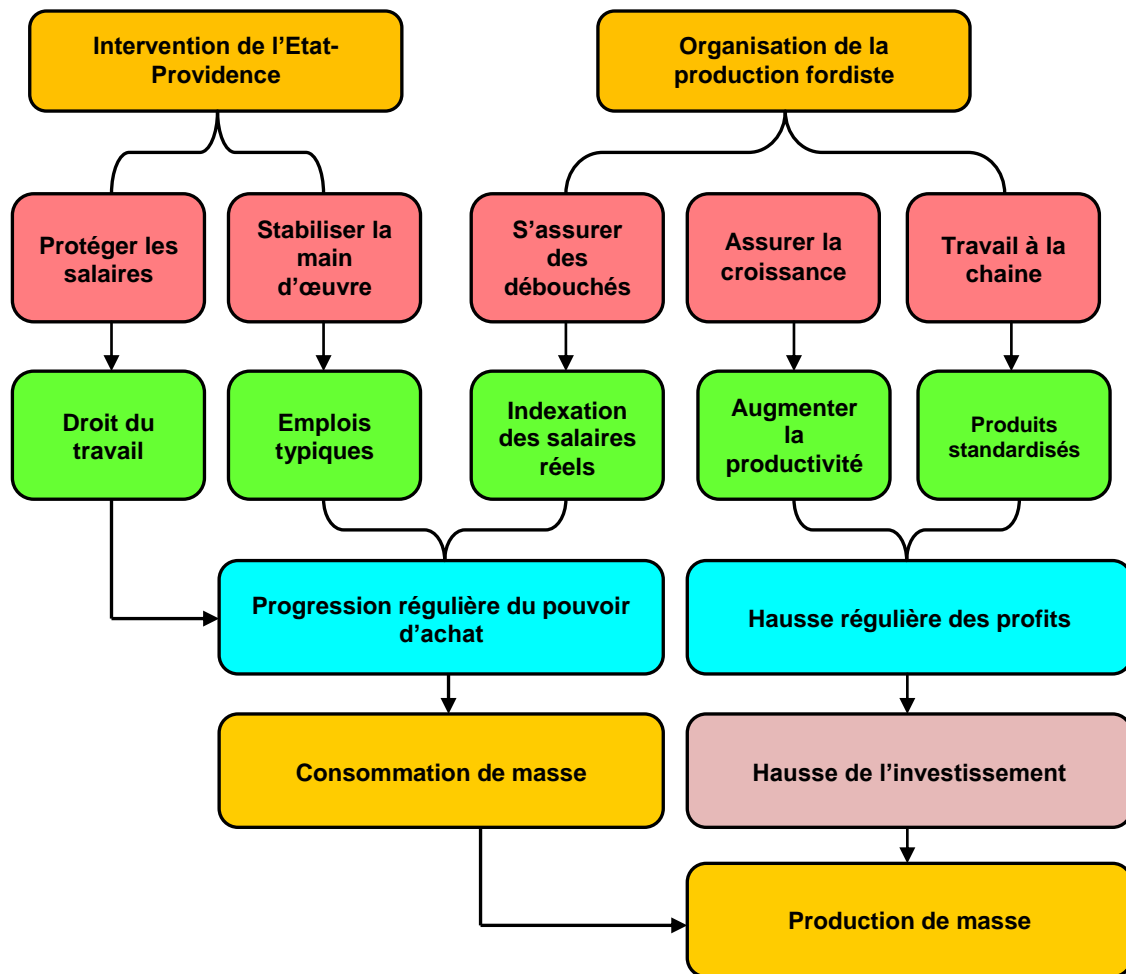
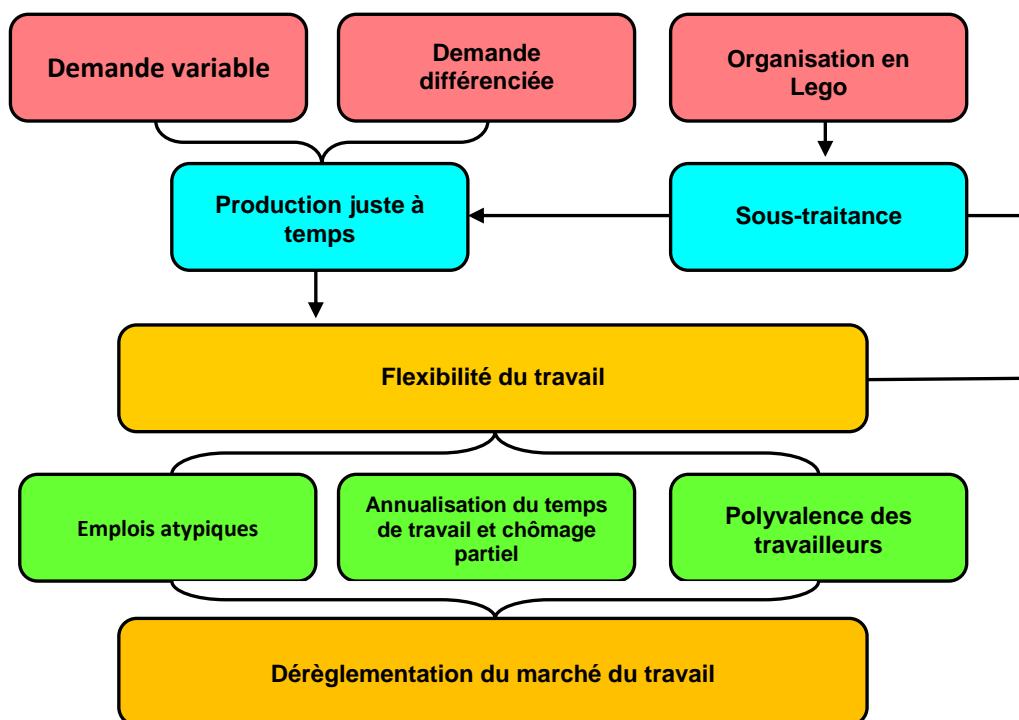


Schéma 2. Toyotisme et emploi atypique



6 – LES CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES

	Normes d'emploi	Normes de détermination du salaire
Trente glorieuses	Pendant les 30 Glorieuses, on a à faire à un emploi typique c'est-à-dire, CDI qui maintient le salarié dans l'entreprise tant qu'elle a besoin de lui.	Le salaire dépend du poste de travail qu'on occupe et non pas du diplôme que l'on a. Ce salaire s'inscrit dans une grille hiérarchique de salaire négociée avec les syndicats.
	En conséquence, les salariés peuvent faire carrière dans la même entreprise et grimper les échelons grâce à la promotion interne.	Le salaire est indexé sur la hausse des prix constatés c'est-à-dire qu'il ne pouvait pas y avoir de baisse du pouvoir d'achat.
	Emploi à temps plein c'est-à-dire qu'il respecte la durée légale du travail et toute heure supplémentaire est payée.	Les salaires sont indexés sur les gains de productivité anticipés, afin que les salariés puissent consommer les produits réalisés.
	Des horaires de travail rigides, c'est-à-dire que les salariés ne travaillent pas le week-end et les horaires étaient précisés par le contrat de travail.	À cette époque, les salaires progressent de la même façon pour tous les salariés appartenant à la même branche.
	Enfin, à cette époque, on a qu'un seul patron et qu'un seul lieu de travail.	A cette époque, il y a contagion entre les hausses de salaires des branches les plus productives et celles des autres branches.
Trente piteuses	Pendant les 30 piteuses, les emplois atypiques se développent et représentent près d'un tiers des emplois et la quasi-totalité des nouvelles embauches.	Les salaires sont indexés sur une prévision de hausse des prix, ce qui ne garantit pas le maintien du pouvoir d'achat
	En conséquence, l'intégration des travailleurs dans l'emploi typique se fait plus tard et les jeunes servent de variable d'ajustement aux variations de la production.	Les salaires ne sont plus indexés sur les gains de productivité, ce qui permet une baisse du coût salarial unitaire
	Le temps partiel se développe à la fois pour des raisons d'ajustement à la demande et parce deux temps partiel coûtent moins cher qu'un temps plein (exonérations de charges). Ce sont les femmes qui effectuent l'essentiel des temps partiel.	Les salaires comprennent une part fixe et une part individuelle, ce qui permet d'éviter d'accorder des augmentations de salaires à tous
	Les horaires décalés (de nuit, le dimanche, horaires discontinus) se développent au détriment de la vie de famille des salariés.	De plus en plus, c'est l'employeur qui détermine le salaire en notant et en discriminant les salariés en fonction de leur performance individuelle ou collective tout en respectant les grilles élaborées dans le cadre des conventions collectives.
	Avec l'intérim, les CDD, les temps partiel, la multiplicité des employeurs se développent ce qui empêche le travailleur de s'intégrer pleinement dans le travail et d'avoir des promotions.	Les hausses de salaires sont négociées entreprise par entreprise et de moins en moins au sein d'une branche. Pour les entreprises les plus menacées, le chantage au licenciement ou à la délocalisation se traduit par des baisses de salaires réels.