

Manuel Hatier 2016

PARTIE 2 : REGARDS CROISES

Livre p 254 à 332

Thème 2 : TRAVAIL, EMPLOI ET CHÔMAGE

Sensibilisation : Que va-t-on étudier ?

L'emploi et surtout la spécificité de la relation salariale à la fois produit d'une logique marchande à travers le marché du travail mais aussi d'une histoire socio économique : un lent processus historique d'institutionnalisation de la relation salariale dans une perspective de gestion de l'emploi (chap.1). Ensuite on pourra aborder la question du déséquilibre du marché du travail, des politiques de l'emploi et de leurs effets (chap.2)

Manuel p 280 à 332

Thèmes et questionnements	Notions	Indications complémentaires
2.1 Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ?	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. Acquis de première : salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, asymétries d'information.
2.2 Quelles politiques pour l'emploi ?	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 dans l'intégration sociale. On se demandera en quoi ce lien entre travail et intégration sociale est fragilisé par certaines évolutions de l'emploi. Acquis de première : chômage, productivité, demande globale, politique monétaire, politique budgétaire, rationnement.

Chap. 11 : Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ?

Thèmes et questionnements	Notions	Indications complémentaires
2.1 Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ?	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. Acquis de première : salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, asymétries d'information.

Manuel p 280 à 304

Quand on parle du marché du travail de quoi parle-t-on ? Il s'agit d'abord d'un modèle théorique celui des néo classiques, s'il peut servir à comprendre des fonctionnements de base de l'emploi il faut aussi intégrer l'idée que l'emploi et la relation salariale (caractérisée par une rémunération et un lien de subordination) ne dépend pas seulement de mécanismes du marché du travail. p 282 283

§ 1 : Le marché du travail : un modèle théorique à réexaminer

Manuel p 284 à 287

A) L'approche néoclassique du marché du travail

Prérequis classe de 1^{ère} la régulation par le marché : Rechercher l'explication des phénomènes économiques dans l'action des individus qui sont des êtres rationnels. La rationalité est ici perçue comme le calcul et le raisonnement selon une finalité : l'intérêt personnel. L'Homo oeconomicus « *c'est l'intérêt personnel qui, sans le savoir et sans le vouloir, finit par mener naturellement la société au bien être et à la prospérité* » A Smith

Un univers : la concurrence pure et parfaite **PPT**

1) Les déterminants de l'offre et de la demande de travail

Les déterminants de la demande de travail des entreprises : doc 2 p 284

➤ A court terme, pour un niveau de capital donné, seul le niveau de l'emploi permet d'ajuster le niveau de la production. **Doc 1 + 2 p 284**

➤ Un arbitrage entre le niveau des salaires (le coût du travail) et la productivité des salariés. Un postulat : la productivité marginale des salariés est décroissante.

➤ Un comportement rationnel : l'entrepreneur embauche tant que le salaire réel est inférieur à la productivité marginale du travail.

Les déterminants de l'Offre de travail des actifs doc 3 + 4 p 285

➤ Le volume de la population active

➤ Un arbitrage entre l'utilité apportée par le loisir et le travail, c'est-à-dire l'utilité apportée par le salaire réel qui permet de consommer.

Les économistes raisonnent sur la base du salaire réel : salaire nominal moins l'effet des prix (en quelque sorte le pouvoir d'achat), **Taux de salaire réel** encadré p 287 = salaire nominal divisé par le taux d'inflation, qui mesure le pouvoir d'achat des salariés en raisonnant ainsi on montre que les ménages ne sont pas sensibles à l'illusion monétaire. Le coût salarial unitaire =

➤ Un comportement rationnel :

Préférant le loisir ! Le salarié accepte d'y renoncer si le salaire réel est suffisant. Il compense ainsi la désutilité du travail.

La courbe d'offre une fonction croissante du prix

2) L'équilibre sur le marché du travail selon les néoclassiques

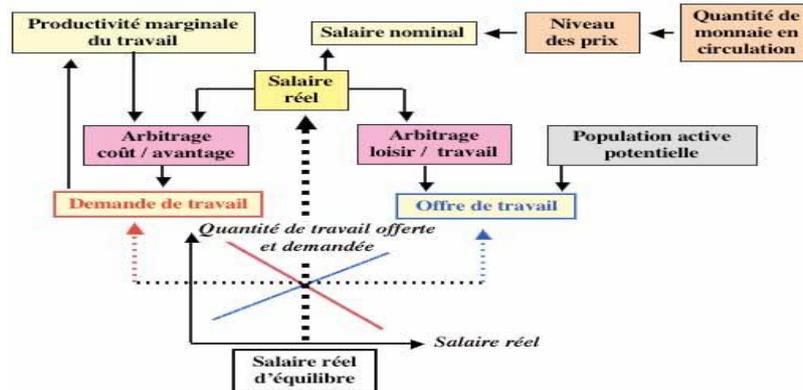
Le marché du travail, un marché comme un autre, doc 1 2 p 286

Le prix du travail est la variable d'ajustement **doc 3 p 287 de l'autorégulation à l'équilibre**

Ex si $O > D$ alors le salaire diminue = $+D$ et $-O$

- ajuste offre et demande de travail
- détermine le prix d'équilibre, donc le salaire et le niveau de l'emploi. L'équilibre et le plein emploi.

- Mis à part un chômage frictionnel lié à la mobilité du travail, le chômage est volontaire (A C Pigou), tous ceux qui souhaitent être embauchés au salaire d'équilibre peuvent l'être.



Q1 : Que se passe-t-il si le salaire réel est supérieur au salaire d'équilibre ?

Q2 : Pourquoi parler de chômage volontaire ?

Q3 : Par quel mécanisme le marché du travail s'équilibre-t-il ?

Q4 : Selon cette analyse un déséquilibre du marché du travail peut-il être durable ?

CCI : ce modèle repose sur les hypothèses de la Concurrence pure et parfaite **doc 4 p 287** ce qui aujourd'hui est contestable.

B) La réalité : Une situation de concurrence imparfaite

Livre p 288 à 291. Les imperfections du marché du travail ?

La relation salariale aujourd'hui s'est transformée et il s'agit plutôt de concurrence imparfaite : le facteur travail n'est plus tout à fait homogène (cf hypothèse de l'homogénéité des produits contestable) et la relation salariale est caractérisée par une asymétrie d'information.

Ou comment expliquer que le salaire ne soit plus déterminé par le marché du travail ?

1) Un facteur travail hétérogène pourquoi ?

Les nouvelles formes d'emplois : CDD, Intérim, Temps Partiel **doc p 288 289** des constats cela génère une rupture dans les normes d'emplois (cf règles d'emplois qui dominant durant une période) jusqu'aux années 80 le CDI reste la norme le **contrat de travail** (**doc 1 p 294**) change : contrat par lequel une personne : le salarié s'engage à fournir une prestation de travail subordonnée à une autre : l'employeur moyennant une rémunération le salaire. Le terme de contrat de travail s'est peu à peu imposé avec la société salariale, il s'agit d'une relation de subordination qui a un caractère légal et qui vise à fixer les droits et les devoirs des contractants ?

Dans les années 80 de nouvelles formes d'emplois qui reposent sur de nouveaux contrats de travail Donc plutôt aujourd'hui des marchés du travail qu'un marché du travail **doc 1 p 282** on parle de **segmentation du marché du travail** **doc 1 p 288** : un terme qui consiste à identifier au sein du marché des sous-marchés, des segments de marché relativement homogènes et caractérisés par des logiques différentes soit des règles formelles et informelles. Selon la théorie de la segmentation on parle aussi de dualité, M Piore et P Doeringer 1971, il existe 2 segments : un 1^{er} marché ou marché primaire/interne et un 2nd marché ou marché secondaire/externe (insiders et outsiders), ce qui va donner naissance à un 1^{er} marché ou marché primaire et à un 2nd marché ou marché secondaire.

Les conséquences :

- difficile de parler du marché du travail et d'une concurrence pure et parfaite, le facteur travail est devenu hétérogène,
- le salaire n'est pas toujours déterminé par le marché du travail. Voir point 2) salaire d'efficience
- les discriminations au travail doc 4 p 289 De plus on assiste à des situations d'asymétries d'informations qui sont des limites aux mécanismes du marché

2) Des asymétries d'information dans la relation salariale

Deux formes d'asymétrie aléa moral et anti-sélection/sélection adverse G Akerlof. J Hicks 1972 Aléa moral/risque moral = certains comportements des acteurs ont des effets négatifs ou entraînent des risques (dans les assurances des risques pris par les assurés ne sont pas connus des assureurs). Ici par exemple pour un entrepreneur difficile de repérer le tire au flanc = un comportement caché difficile d'évaluer alors la productivité individuelle du travail. Cela a donné naissance à de nouvelles analyse de la relation salariale en expliquant pourquoi le salaire versé va être supérieur à celui du marché du travail car pour un entrepreneur il faut s'assurer le la productivité maximale donc on verse un **salaire d'efficience** doc 2 p 290 Prolongement de la théorie néoclassique qui montre l'existence d'un marché du travail imparfait en raison d'asymétrie d'information. L'entrepreneur peut avoir à verser un salaire au dessus du salaire d'équilibre afin d'accroître la productivité du travail et dissuader le travail opportuniste et attirer les plus qualifiés. Ici cela montre que le salaire dépend de variables économiques mais pas seulement il y aussi des déterminants sociaux. **Doc 3 p 291**

Ces pratiques peuvent aussi expliquer le maintien du chômage car il y a une tendance à voir se fixer des salaires supérieurs à celui qui serait déterminé par le marché du travail.

CCL : doc p 255

Le modèle néoclassique dit aussi modèle de base, permet de donner une première compréhension du marché du travail c'est un modèle théorique qui permet de rendre compréhensible l'offre ou encore la demande de travail. Dans ce modèle le salaire rémunère l'effort consenti par le travailleur et sa contribution à la production mesuré par la productivité et ce modèle repose sur des hypothèses qui ont changé aujourd'hui : des asymétries d'informations dans la relation salariale et le facteur travail n'est plus un facteur homogène : ainsi le niveau de salaire ne reflète plus seulement les niveaux de productivité mais également les caractéristiques sociales individuelles qui influencent les carrières, les différences de genre (salaire hommes femmes ou étrangers nationaux).

Enfin le marché du travail n'obéit pas qu'à des logiques économiques si l'emploi est une relation marchande le travail n'est pas une marchandise quelconque et l'emploi est aussi une construction sociale.

§ 2 : Le marché du travail une construction sociale

Livre p 292 à 295

La relation salariale un processus sociohistorique : contrat de travail, conventions collectives sont le résultat de coopération et conflits dans l'entreprise et le travail = les relations socioprofessionnelles évoluent. Et plusieurs déterminants essentiels à cette évolution

- L'encadrement par la loi de la relation salariale et une institutionnalisation des relations professionnelles durant le 20^{ème} s (reconnaissance des syndicats)
- Le rôle de l'Etat
- Aujourd'hui une sorte de décentralisation des relations professionnelles processus mis en œuvre avec les lois Auroux (négociation par entreprises...), dialogue social et conventions collectives.

1) Institutionnalisation de la relation salariale

Manuel p 292 293

La mise en place du contrat de travail définition vue §1 + **doc 1 p 294** réglementé par le droit du travail : le code du travail

Au 19^{ème} s, les relations salariales se sont institutionnalisées avec la reconnaissance des **partenaires sociaux** : les agents économiques qui participent à des négociations d'ordre social soit l'ensemble des syndicats de salariés, et les organisations représentants des employeurs. Ils ont un rôle en matière de gouvernance économique et sociale en représentant les intérêts et les problèmes du monde du travail. Leur rôle est la construction de normes d'emplois, salariales, les conditions de travail. En France ils participent au dialogue social et aux négociations qui débouchent sur des conventions collectives parfois les pouvoirs publics peuvent participer à des négociations salariales

Le rapport de force entre les partenaires sociaux s'est transformé, l'essor et les transformations des syndicats vont permettre de modifier la relation salariale et d'augmenter les salaires. Des dates significatives 1936 et 1968 entre autre 1982 ou 1998 2000 marquent des ruptures dans le temps de travail et les salaires. **Doc 3 p 295 à ajouter la Loi El Khomri et les ordonnances d'E Macron.**

A consulter : https://www.lesechos.fr/31/08/2017/lesechos.fr/030518852539_code-du-travail---ce-que-contiennent-les-ordonnances.htm. **Lire les principales annonces.**

Durant les 30 glorieuses, le compromis fordiste : mode régulation macroéconomique et sociétal se structure grâce aux syndicats. Le rythme de croissance de l'activité économique n'est pas non plus étranger à cette évolution. Cette institutionnalisation se traduit dans les faits : les procédures de licenciement sont encadrées le chômage (invention du 20^{ème} s quand l'Etat et les partenaires sociaux ont catégorisé la privation involontaire d'emploi comme une situation commune qu'il faut définir statistiquement et qui nécessite une prise en charge collective) est aussi une question sociale avec un accompagnement nécessaire dans la recherche d'emploi. Autres ex : Règlementation et insécurité au travail, les prud'hommes, la rupture de contrat à l'amiable = des améliorations pour les salariés et employeurs dans la relation salariale.

. Dans les pays anglo-saxons les relations professionnelles sont davantage centrées sur l'entreprise. (Une des transformations souhaitée avec la Loi El Khomri et les ordonnances d'E Macron). Les années 80 : une dégradation ? **Doc 2 p 292 : crise et ajustements de l'emploi.**

Ces négociations collectives donnent lieu à des **conventions collectives doc 3 4 p 293**= accords signés entre partenaires sociaux et organisations patronales au niveau d'une branche pour améliorer les conditions de travail et les salaires des entreprises de cette branche, ces conventions complètent le code du travail. La notion de dialogue social présuppose que les parties en présence aient une culture de compromis, ce qui en France n'est pas toujours le cas, du côté patronal comme du côté salarial.

2) Négociations collectives et place de l'État

Manuel p 292 993 et 294 295

Mais en plus des syndicats, c'est aussi en France l'intervention de l'Etat qui caractérise l'évolution des relations professionnelles dans l'après guerre : le code du travail par exemple, des négociations tripartite avec les partenaires sociaux, l'articulation de grille salariale et d'un salaire minimum qui concerne aujourd'hui 10 % des salariés. L'Etat définit aussi les critères de représentativité des salariés : délégué du personnel, syndical, comité d'entreprise. Le **salaire minimum Doc 3 p 295** = niveau de salaire en deçà duquel un employeur ne peut rémunérer un salarié, il est fixé par l'Etat (on parle ainsi de salaire minimum légal). Le SMIC crée en 1970 succède au SMIG crée en 1950, un smic revalorisé chaque année le 1^{er} janvier en fonction de l'évolution de l'IPC dans un souci de croissance du pouvoir d'achat.

Le rôle des négociations collectives dans les niveaux et l'évolution des salaires mais aussi dans le contrat de travail et les normes d'emploi, mais la place de l'État est encore centrale.

Doc 1 2 p 294 Un marché du travail structuré autour du CDI = normes d'emploi = règles qui s'imposent aux relations professionnelles et type d'emploi qui domine durant une période, ces normes d'emploi sont également le produit des relations professionnelles.

Durant le 20^{ème} s la norme d'emploi s'est structurée autour du CDI, à temps plein associé à des droits syndicaux, à la formation et à une protection sociale. L'avènement de la société salariale les années 1945 1975 cf. R Castel, une condition salariale hégémonique qui s'effrite dans les années 80 avec le déclin de la norme d'emploi qu'est le CDI, la progression de formes d'emplois atypiques, la multiplication des exclus du travail. Depuis les années 80, de la norme d'emploi typique à la précarisation de l'emploi une érosion lente et progressive du CDI. **Doc 2 p 294 (Emploi précaires** appelés aussi formes particulières d'emploi = ceux distincts du CDI donc CDD, intérim, apprentissage et contrats aidés selon l'insee. **Emploi atypique** tout ce qui se distingue du CDI à temps plein, un emploi atypique n'est pas forcément précaire ainsi dans les précaires on en met pas le temps partiel).

Les négociations collectives sont donc une forme de dialogue social, forme institutionnalisée de relations entre salariés et employeurs, mais cette négociation se distingue des autres formes de dialogue social car elle est liée au concept d'accords collectifs soit la conclusion d'accords écrits entre partenaires qui vont engager l'ensemble des salariés.

L'intervention de l'État, jugée parfois excessive, fait l'objet de débats récurrents quant à sa légitimité.

CCI : Des relations salariales qui s'institutionnalisent par un lent processus historique et qui peinent à s'institutionnaliser au niveau européen. Des négociations salariales pour gérer l'emploi mais aussi une place importante de l'État en France.

Fin du Chap.11 Thème 2 Regards Croisés