

# Thème 1 : Travail, emploi, chômage.

## Question 1 : Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ?

### Objectifs :

- *Expliquer* le fonctionnement du marché du travail (savoir quels sont les déterminants de l'offre et de la demande, comment s'établit le salaire d'équilibre).
- *Expliquer* tant l'intérêt que les limites de l'approche néoclassique du marché du travail.
- *Expliquer* que la gestion de l'emploi obéit à une logique marchande (équilibre en concurrence pure et parfaite, salaire d'efficience, segmentation du marché du travail).
- *Expliquer* que la fixation du salaire dépend à la fois de négociations entre les partenaires sociaux et de l'intervention de l'État.

### Notions à connaître :

Acquis de première : **salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, asymétrie d'information.**

- Marché
- **Taux de salaire réel**
- Coût du travail
- Travail
- Emploi
- Chômage
- Économistes néoclassiques
- La concurrence pure et parfaite
- Offre de travail
- Coût d'opportunité
- Demande de travail
- Chômage volontaire
- Chômage frictionnel
- Équilibre de plein-emploi
- Asymétrie d'information
- Sélection adverse
- Aléa moral
- **Salaire d'efficience**
- **Segmentation du marché du travail**
- Marché primaire / secondaire
- Institutionnalisation de la relation salariale
- **Salaire minimum**
- **Contrat de travail**
- **Conventions collectives**
- **Partenaires sociaux**

## I] Le travail : une relation marchande.

**A) Le fonctionnement du marché du travail dans le modèle néoclassique initial (dit « standard ») : autorégulation et taux de salaire réel d'équilibre.**

### 1. Les hypothèses du marché du travail néoclassique.

Tableau 1 : les hypothèses du marché en concurrence pure et parfaite.

Les hypothèses	Les conséquences
<i>L'atomicité du marché</i> : un très grand nombre d'offres et de demandeurs, tous de faible dimension.	Un offreur ou un demandeur ne peut influencer ni les quantités de travail ni le salaire qui se fixe par confrontation des offres et des demandes : chaque agent économique est « preneur de prix » : « price taker » : il ne peut influencer/déterminer les prix.
<i>L'homogénéité des facteurs de production, des biens et des services</i> : les marchandises qui s'échangent sur le marché sont similaire. Ici, tout les offreurs et tout les demandeurs de travail présentent les mêmes caractéristiques (même productivité, même compétence, même diplôme).	La concurrence sur le marché du travail se fait uniquement en fonction du salaire réel.
<i>La libre entrée et libre sortie sur le marché</i> : pas de barrières à l'entrée sur le marché.	L'offre et la demande de travail sont flexibles et s'ajustent aux variations du salaire réel. Il n'y a pas, par exemple, de salaire minimum.

<i>Une parfaite transparence du marché</i> : offreurs et demandeurs sont parfaitement et gratuitement informés des quantités offertes/demandées et du salaire réel.	Les offreurs et demandeurs peuvent ajuster les quantités offertes et demandées aux variations du salaire réel et à la productivité.
<i>Une parfaite mobilité des facteurs de production</i> : les facteurs de production (ici, le travail) peut se déplacer d'un marché vers un autre.	Le facteur travail se déplace entre les entreprises et les secteurs d'activité en fonction des besoins de la production et du salaire réel, sans limite géographique.

## 2. Les déterminants de l'offre de travail.

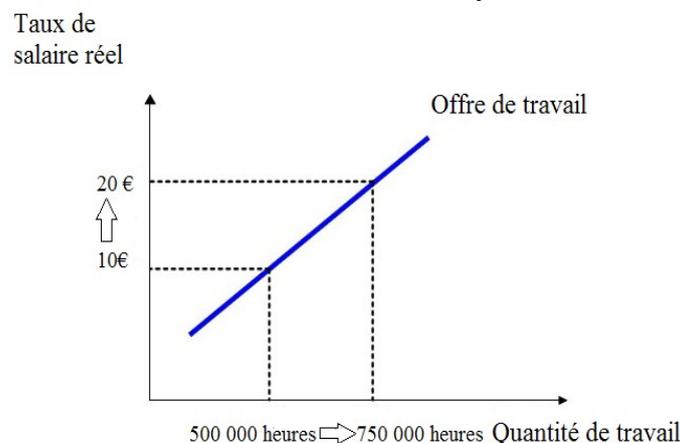
### *Document 1 : les déterminants de l'offre de travail.*

L'offre de travail dépend [...] de deux effets qui jouent en sens inverse, l'individu ayant à arbitrer entre le loisir et le travail, et donc la consommation que les revenus de ce dernier permettent de financer. Le salaire horaire mesure le coût d'opportunité du loisir, qui désigne le manque à gagner qu'implique une heure de ce dernier. Si le salaire augmente, la consommation de loisir devrait donc diminuer et, par là, l'offre de ce travail augmenter : c'est l'effet de substitution. Mais, symétriquement une augmentation de salaire entraîne, à heure de travail inchangées, une augmentation du revenu. Celle-ci va se traduire par une augmentation de la consommation de l'ensemble des biens et services, y compris de loisir. Cet effet revenu se traduit donc par une baisse de l'offre de travail. Au niveau global et à court terme, si on suppose que l'effet de substitution l'emporte sur l'effet de revenu, l'offre de travail est une fonction croissante du salaire.

Jérôme Gautié, *Coût du travail et emploi*, La découverte, 1998

- 1) Quels sont les déterminants de l'offre de travail ?
- 2) A quel calcul procède le travailleur pour décider ou non de travailler ?

### *Graphique 1 : la courbe d'offre de travail des travailleurs est une fonction croissante du salaire réel.*



## 3. Les déterminants de la demande de travail.

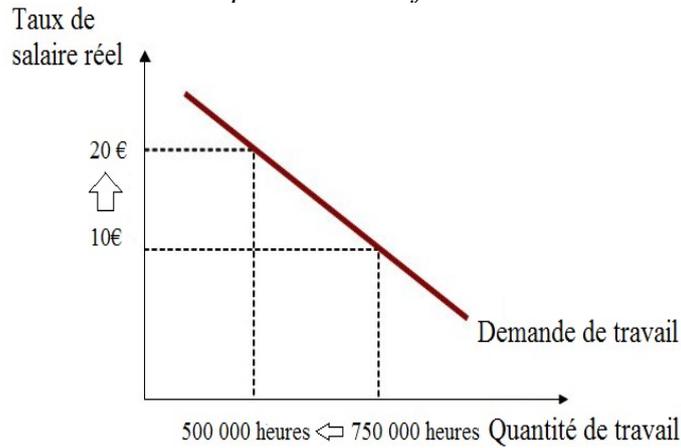
### *Document 2 : les déterminants de la demande de travail.*

L'étude de la demande de travail a pour but d'expliquer la quantité de travail désirée par les entreprises, c'est-à-dire le nombre d'heures de travail et le nombre de salariés utilisés dans les opérations productives selon leurs caractéristiques. Un entrepreneur a intérêt à embaucher un salarié tant que la recette que rapporte le salarié est supérieure à son coût. La demande de travail doit donc dépendre du coût de ce facteur de production, mais aussi d'éléments déterminants la recette, comme l'efficacité du travail. Le coût du travail est composé du salaire et des charges sociales supportés par l'employeur.

P. Cahuc et A. Zylberbeg, *Économie du travail*, De Boeck, 1996

- 3) Quels sont les déterminants de la demande de travail ?
- 4) A quel calcul procède l'entreprise pour décider ou non d'embaucher ?

Graphique 2 : la courbe de de travail des entreprises est une fonction décroissante du salaire réel.



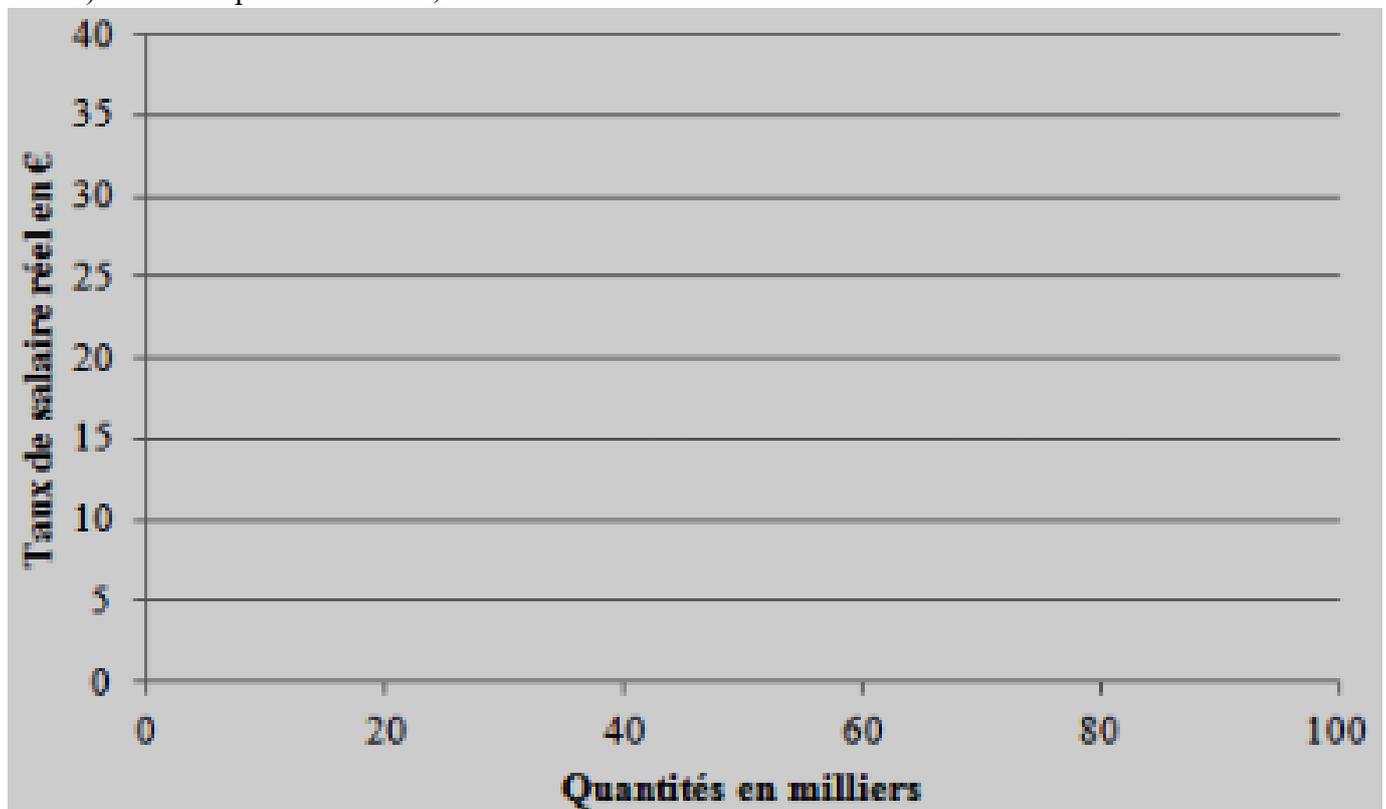
#### 4. L'autorégulation du marché du travail en concurrence pure et parfaite.

Exercice d'application : la rencontre de l'offre et de la demande sur le marché du travail.

Soit un pays dans lequel le marché du travail fonctionne selon la loi de l'offre et de la demande. L'office de statistiques de ce pays fournit les informations suivantes :

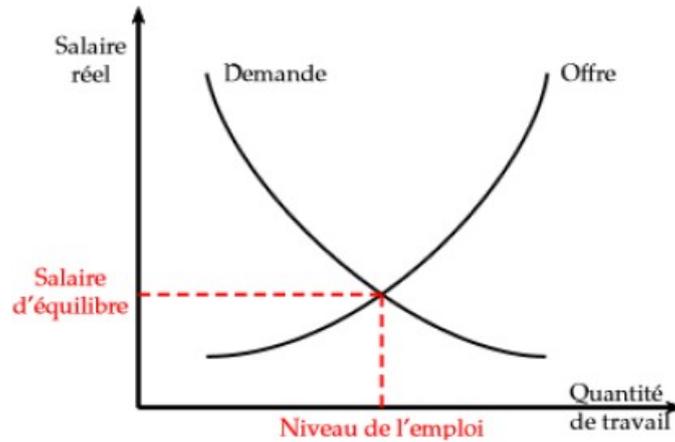
Taux de salaire horaire réel (en €)	Offre de travail (en milliers)	Demande de travail (en milliers)
5	10	90
10	20	80
15	30	70
20	40	60
25	50	50
30	60	40
35	70	30

5) Dans le repère ci-dessous, construisez les droites d'offre et de demande de travail.



- 6) A quoi correspond le point d'intersection entre les deux droites ?
- 7) Quelle est la situation du marché du travail lorsque le taux de salaire horaire est à 15 euros ?
- 8) Que doit-il se passer pour que le marché du travail se retrouve à l'équilibre ?

Graphique 3 : la rencontre entre l'offre et la demande de travail : l'équilibre sur le marché du travail.



Document 3 : le chômage chez les néoclassiques.

La théorie néoclassique ne connaît en effet que deux motifs de chômage : le chômage volontaire (les chômeurs refusent de travailler pour le niveau de salaire fixé par le marché du travail), et le chômage transitoire qui résulte des délais d'adaptation de l'offre à la demande. On le voit, c'est la parfaite flexibilité du marché du travail qui, par conséquent, permet à l'offre de travail de rencontrer la demande dans les conditions du marché qui autorisent le plein emploi.

Dans cette perspective, tout ce qui vient entraver cette flexibilité conduit à un chômage plus ou moins marqué. Ainsi, l'existence d'un salaire minimum constitue-t-elle une barrière à l'embauche et, par-là, une cause de chômage. En effet, si l'offre de travail vient à être supérieure à la demande, l'existence d'un salaire minimum interdit au niveau des salaires de baisser pour atteindre le prix d'équilibre (ou salaire d'équilibre) déterminé par l'offre et la demande de travail - ce salaire d'équilibre pouvant être inférieur au salaire minimum. Dans ce cas [...] les entreprises sont alors dissuadées d'embaucher.

R. Holcman, « Le chômage. Mécanismes économiques, conséquences sociales et humaines », *Les études de la Documentation française*, 1997.

9) Quelles sont les deux formes de chômage possible dans le modèle néoclassique en concurrence pure et parfaite ?

10) Que se passe-t-il si il y a des rigidités qui empêchent la flexibilité sur le marché du travail ?

**B) Le relâchement des hypothèses du modèle néoclassique standard permet d'expliquer les rigidités à la baisse du salaire réel par des mécanismes de marché.**

### **1. L'information n'est pas transparente : il existe des asymétries.**

Document 4 : les asymétries d'information au détriment de l'employeur et le salaire d'efficience.

Dans le cadre de la sélection adverse, l'objectif de l'employeur est de faire en sorte que les moins productifs renoncent à le faire d'eux-même. En agissant ainsi, les chercheurs d'emplois révèlent leur information personnelle sur leur niveau de productivité, qui était, rappelons-le, inconnue de l'employeur. Comment procéder ? [...]

La [...] « théorie du signal » [...] consiste à avancer qu'un diplôme est un signal envoyé par un candidat à un employeur pour prouver ses compétences [...]. La [...] « théorie du filtre » avance [...] qu'un contrat qui proposerait un salaire fixe relativement restreint mais une prime de performance élevée devrait permettre d'attirer uniquement les travailleurs qui se savent les plus productifs [...]. Une autre approche est la « théorie du salaire d'efficience » [...]. En proposant un salaire élevé, l'employeur élimine les candidatures ne correspondant pas à ses attentes de productivité.

La logique est la même dans le cas de l'aléa moral. Pour savoir si le salarié engagé met réellement en œuvre l'effort qu'il est capable de déployer et pour lequel il a *a priori* été embauché, l'employeur peut [...] proposer un salaire d'efficience. Ce dernier est supérieur au salaire d'équilibre et indépendant de la performance. Le salarié peut ainsi se dire que s'il ne réalise pas le niveau d'effort attendu, il risque de perdre son travail. Toutes les entreprises étant également rationnelles, elles ont tout intérêt à agir de la sorte, tant et si bien que le salaire devient supérieur au salaire d'équilibre [...].

- 11) Montrez que le salaire d'efficience permet de lutter contre la sélection adverse et l'aléa moral.
- 12) Quels sont les inconvénients du salaire d'efficience par rapport au marché du travail ?

## 2. Le facteur travail est hétérogène, ce qui conduit à la segmentation du marché du travail.

*Document 5 : le capital humaine, un facteur d'hétérogénéité du facteur travail.*

Si vous hésitez à aller à l'université, sachez ceci : les travailleurs ayant seulement le baccalauréat gagnent beaucoup moins que les diplômés de l'université. 5...] Une raison [...] très importante pour expliquer les différences de salaires réside dans les différences de quantité de capital humain. Rappelez-vous que le capital humain – l'éducation et la formation – est au moins aussi important dans l'économie moderne que le capital physique sous forme de bâtiments et de machines. Les individus « incorporent » des quantités de capital humain très différentes, et une personne ayant une quantité de capital humain supérieure génère habituellement un produit marginal de valeur plus importante en produisant un produit qui peut être vendu plus cher. De sorte que les différences de capital humain génèrent des différences de salaires substantielles. Les individus ayant des niveaux de capital humain élevés, tels que des chirurgiens ou des ingénieurs qualifiés, perçoivent généralement des salaires élevés.

P. Krugman, R. Wells, *Microéconomie, Ouvertures économiques*, De Boeck, 2009

- 13) Pourquoi des différences de capital humain génèrent des différences de salaires substantielles.
- 14) Peut-on dire que le facteur travail est hétérogène ?

*Document 6 : la théorie de la segmentation du marché du travail.*

Dans la théorie de la segmentation (Piore et Doeringer), le marché du travail est composé de deux secteurs. Dans le marché primaire, les salaires sont élevés, les emplois stables, les perspectives de carrière importantes. Dans ce marché, les firmes ont constitué des modes d'organisation du travail dans lesquels les emplois vacants sont pourvus essentiellement via la promotion interne. Il s'agit donc d'un mode de coordination qui échappe à la théorie concurrentielle et repose sur l'intérêt, pour l'employeur, de décourager la rotation de sa main d'œuvre afin de protéger son investissement en formation spécifique. Le marché secondaire, concurrentiel, présente des caractéristiques inverses : salaires faibles, emplois instables, faibles perspectives de carrière, déficit de capital humain, chômage et précarité de l'emploi. Par ailleurs, la mobilité entre ces deux secteurs est réduite et une file d'attente se constitue pour pénétrer sur le marché primaire, un niveau de diplôme supérieur à celui des concurrents en facilitant l'accès.

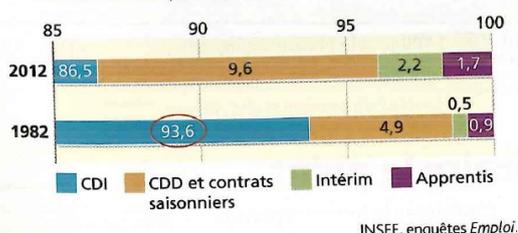
C. Gasquet, V. Mora, A. Lopez, « Formation qualifiante différée : quelle pertinence pour les jeunes sans diplôme ? », *Echanges du Cereq*, 2005

### ① Le marché primaire et le marché secondaire du travail



1. CDI : contrat à durée indéterminée ; CDD : contrat à durée déterminée.  
2. L'intérimaire est salarié d'une entreprise d'emploi temporaire et non de l'entreprise dans laquelle il travaille.

### ② Statut des emplois parmi l'emploi salarié total (en %)



15) Qu'est ce que le marché primaire du travail ? Et le marché secondaire ?

16) Le marché primaire peut-il être analysé à partir du modèle néoclassique standard du marché du travail ?

*Document 7 : niveau de formation et situation économique en France.*

Situation professionnelle des jeunes 3 ans après la sortie de formation initiale, en 2013

	Taux de chômage (%)	Salaire médian en € / mois	Part de jeunes en CDI parmi ceux ayant un emploi (%)
Sans diplôme	48	1160	40
CAP ou BEP	32	1260	56
Bac professionnel ou technologique	20	1300	62
Bac général	21	1260	51
BTS, DUT et autres bac + 2	15	1460	72
Licence (Bac + 3)	14	1450	70
Bac + 5	12	1920	75
Ensemble	22	1450	66

Cereq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), enquête auprès de la génération sortie de formation initiale en 2010, *Bref du Cereq*, n°319, mars 2014

*Tableau de synthèse : le travail, une relation marchande : du modèle standard à son raffinement.*

Hypothèses du modèle néoclassique standard	Relâchement des hypothèses	Nouveau cadre d'analyse
Transparence.	Existence d'asymétries d'informations.	Théorie du salaire d'efficience.
Homogénéité du facteur travail.	Hétérogénéité du facteur travail.	Théorie de la segmentation du marché du travail.

**II] Le taux de salaire réel dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État.**

**A) L'institutionnalisation de la relation salariale.**

*Document 8 : le droit du travail à l'épreuve de l'histoire en France.*

**22 mai 1791** : La loi Le Chapelier interdit les coalitions de métiers et les grèves.

**Décembre 1803** : Création du livret ouvrier.

**22 mars 1841** : La loi Guizot interdit le travail des enfants de moins de 8 ans et limite la journée de travail.

**1848** : La loi E. Ollivier supprime le délit de coalition et reconnaît le droit de grève.

**1874** : Création de l'inspection du travail.

**21 mars 1884** : Loi Waldeck-Rousseau reconnaît la liberté d'association et autorise les syndicats professionnels ouvriers et patronaux.

**Juillet 1890** : Suppression du livret ouvrier.

**9 avril 1898** : La loi sur la responsabilité des accidents du travail oblige le patronat à garantir le travailleur contre le risque d'accident du travail.

**5 avril 1910** : La loi garantit les retraites paysannes et ouvrières à partir de 65 ans.

**23 avril 1919** : La loi institue les conventions collectives de travail.

**Juin 1936** : Pendant les grèves du Front populaire, les accords de Matignon garantissent des augmentations de salaire, l'extension des conventions collectives, la semaine de 40 heures et les 15 jours de congés payés.

**1945** : Les ordonnances d'octobre 1945 organisent le système de sécurité sociale qui protège les salariés contre les risques sociaux (maladie, accidents du travail, etc.)

**11 février 1950** : La loi impose un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

**1970** : Remplacement du SMIG par le SMIC (salaire minimum de croissance).

**Janvier 1982** : La durée de travail passe à 39 heures hebdomadaires et une 5ème semaine de congés payés est instaurée. Fixés à quinze jours à l'origine, les congés payés minimum obligatoires se sont allongés au XXe siècle par l'action législative : de deux semaines en 1936, ils passent à 3 en 1956, puis à 4 en 1969 et enfin à 5 semaines en 1982.

**13 juin 1998 et 19 janvier 2000** : La loi réduit le temps de travail à 35 heures hebdomadaires.

17) Comment caractériser le droit du travail pendant le 18è siècle et jusqu'au milieu du 19è siècle ?

18) Comment a évolué la législation du travail depuis le milieu du 19è siècle ?

## **B) L'intervention de l'État dans la régulation du marché du travail.**

Vidéo : « 50 ans du SMIC » : <http://www.ina.fr/video/CAB00007077>

*Document 9 : comment se fixe le salaire ?*

Dans le secteur privé, le salaire est librement fixé entre les parties signataires du contrat de travail : le salarié et l'employeur. La détermination du montant du salaire résulte de ce principe de la liberté contractuelle assorti, le cas échéant, de l'application des règles conventionnelles résultant de la négociation collective.

Afin de garantir à tout salarié un revenu minimum, l'employeur ne peut verser un salaire inférieur au salaire minimum de croissance légale (SMIC), voire au salaire minimum fixé par convention ou accords collectifs éventuellement applicables s'ils s'avèrent supérieurs aux SMIC. En outre, l'employeur doit respecter le principe général « à travail égal, salaire égal », en application duquel aucune différence de salaire ne peut être fondée sur des considérations discriminatoires. Le salaire est un élément essentiel du contrat de travail : aussi, toute modification, réduction ou toute suppression d'un élément du salaire suppose, en principe, l'accord du salarié et l'observation de règles précises.

Direction générale du Travail, *Le salaire*, La documentation française, 2011.

19) Les entreprises sont-elles totalement libre dans la fixation du salaire de leurs salariés ?

20) En quoi la fixation du salaire dans la réalité remet en cause la vision néoclassique du marché du travail ?

*Lire l'article* : « Vivre avec un smic "demande beaucoup de débrouille" », *Le Monde*, 2 décembre 2010.

[http://www.lemonde.fr/societe/article/2010/12/02/vivre-avec-un-smic-demande-beaucoup-de-debrouille\\_1447891\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2010/12/02/vivre-avec-un-smic-demande-beaucoup-de-debrouille_1447891_3224.html)

## **C) Les conventions collectives permettent de faire évoluer le droit du travail.**

*Document 9 : le développement de la négociation collective.*

La négociation collective est une institution centrale de la régulation des conditions d'emploi et de travail dans la plupart des sociétés modernes. Elle est le lieu où se construisent les accords collectifs, globaux ou locaux, grâce auxquels des acteurs se reconnaissent comme simultanément coopératifs et antagonistes et produisent des règles de gestion de leur coopération. Elle est inséparable des conflits sociaux, autres temps où s'élaborent les nouvelles règles communes et où les acteurs eux-mêmes se redéfinissent et se légitiment.

Annette Jobert, Jean Saglio, "Ré-institutionnaliser la négociation collective en France", *Travail et Emploi* n°100, Octobre 2004

19) Quels sont les acteurs de la négociation collective ? Pourquoi leurs intérêts sont antagonistes ?

*Document 10 : Accords (nombre) et thèmes (en % des accords) de la négociation collective en France.*

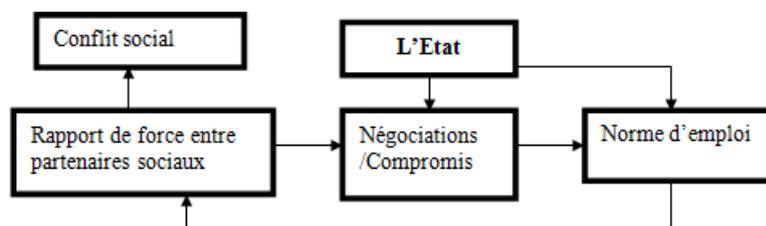
		1983	1990	2006	2012
Au niveau national	Interprofessionnel	47	48	44	29
	Branches	901	905	1 096	1 236
Nombre d'accords		1 955	6 479	24 985	38 799
Thèmes <sup>1</sup> (en % des accords)					
Au niveau des entreprises	Salaires et primes		58	37	36
	Temps de travail		38	23	23
	Emploi		3	4	9
	Droit syndical		1	10	7
	Participation, épargne, prévoyance, retraite <sup>2</sup>			17	26
	Égalité professionnelle				18

Sources : d'après ministère du Travail (1983 à 2006) et *Bilans et rapports. La négociation collective en 2012*, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social, juin 2013.

1. Le % total d'accords n'est pas égal à 100, soit parce que des thèmes d'importance marginale ne figurent pas dans le tableau (en 2006), soit parce qu'un accord porte sur plusieurs thèmes (en 2012).

2. Participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise et dispositifs permettant d'améliorer la couverture retraite et maladie des salariés.

*Schéma de la régulation de la gestion de l'emploi par l'État et les partenaires sociaux.*



**Sujets de baccalauréat sur ce chapitre :**

**Dissertations :**

- Comment peut-on expliquer la fixation des salaires ? (Antilles-Guyane, 2014)
- Quels sont les déterminants de la fixation des salaires ? (Antilles-Guyane, 2015)
- Comment les salaires sont-ils déterminés ? (Antilles-Guyane, 2016)
- Le salaire se détermine-t-il seulement sur le marché du travail ? (Amérique du Nord, 2017)
- Comment le niveau des salaires est-il déterminé ? (Polynésie, 2017)
- Le salaire résulte-t-il uniquement de la confrontation de l'offre et de la demande sur le marché du travail ? (France métropolitaine, 2018)
- Comment expliquer la détermination des salaires ? (Liban, 2019)
- Quels sont les facteurs autres que la libre confrontation entre l'offre et la demande de travail qui peuvent expliquer la détermination du salaire ? (Asie, 2019)

**Épreuves composées :**

**EC1 (Mobilisation de connaissances) :**

- Montrez que le salaire n'est pas seulement déterminé par la rencontre entre l'offre et la demande de travail. (Autres centres étrangers, 2014)
- Quelle est l'influence du salaire d'efficience sur le fonctionnement du marché du travail ? (Antilles-Guyane, 2014)
- Comment les partenaires sociaux contribuent-ils à la détermination des salaires ? (Amérique du Sud, 2014)
- Expliquez pourquoi, en présence d'asymétries d'information sur le marché du travail, le salaire peut être différent du salaire d'équilibre. (Amérique du Nord, 2015)
- Montrez que la détermination du salaire peut dépendre de l'intervention de l'État. (Polynésie, 2015)
- Montrez, à partir d'un exemple, comment l'État intervient dans la fixation des salaires. (Polynésie, 2016)
- Comment peut-on expliquer l'existence d'un salaire d'efficience ? (Amérique du Sud, 2016)
- Montrez que la fixation des salaires dépend d'autres facteurs que la seule rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. (France métropolitaine, 2017)
- Montrez, en illustrant votre réponse par un graphique, comment la rencontre de l'offre et de la demande sur le marché du travail peut déterminer le salaire. (Amérique du Sud, 2017)
- Montrez que le marché du travail est segmenté. (Nouvelle-Calédonie, 2017)
- Quel est l'effet de la segmentation du marché du travail sur son fonctionnement ? (Pondichéry, 2018)

- Vous montrerez l'intérêt de la notion de segmentation du marché du travail pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale. (Amérique du Sud, 2018)
- Montrez à l'aide de deux arguments que le salaire n'est pas seulement déterminé par la rencontre entre l'offre et la demande de travail. (Nouvelle-Calédonie, 2018)
- Montrez que les partenaires sociaux contribuent à la fixation des salaires. (Autres centres étrangers, 2019)

**EC3 (Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire) :**

- Montrez que le salaire ne dépend pas que du marché du travail. (Antilles-Guyane, 2013)
- Vous présenterez les effets des asymétries d'information et de la segmentation du marché du travail sur le fonctionnement de ce marché. (Amérique du Nord, 2014)
- Vous montrerez que la segmentation du marché du travail met en cause le fonctionnement de ce marché. (France métropolitaine, 2016)
- Vous montrerez que les modes de détermination des salaires sont multiples. (Asie, 2017)
- Vous montrerez que les salaires ne se déterminent pas seulement par la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. (Antilles-Guyane, 2018)