

Comment s'articulent marché du travail et organisation dans la gestion de l'emploi ?

Laurent Braquet

Académie de Rouen

I. Le modèle néoclassique du marché du travail.

Document 1. La représentation néoclassique du marché du travail.

Pour les néoclassiques, le travail est un bien/service comme un autre, qui s'échange sur un marché contre un prix. Il existe donc bien un marché du travail, c'est-à-dire un lieu de rencontre entre :

-Des offreurs de travail (les individus travaillant déjà et les chômeurs constituent la population active) ;

-Des demandeurs de travail (les entrepreneurs) ;

Dans le modèle de base, chaque individu répartit son temps disponible entre le loisir et le travail rémunéré. Il est donc amené à faire un arbitrage entre le revenu qu'il peut obtenir en travaillant et le temps qui n'est pas consacré au travail rémunéré (travail domestique, sommeil, activités de détente, relations familiales ou sociales). Le taux de salaire horaire constituant alors le coût d'opportunité du loisir, la quantité de travail offerte est alors une fonction croissante de la rémunération du travail (plus le salaire proposé est élevé, plus l'individu souhaitera travailler et moins se reposer). Parallèlement, chaque entreprise arbitre entre des facteurs de production en comparant leur productivité et leur coût réel. La condition de profit suppose que si le taux de salaire réel payé pour une heure de travail dépasse ce que cette même heure rapporte, l'entreprise perd de l'argent ; la quantité de travail demandée est donc bien une fonction décroissante du taux de salaire réel, d'autant qu'à long terme l'entreprise peut substituer d'autres facteurs de production (des machines, par exemple) au travail.

Le modèle néoclassique de base (développé par L. Robbins, 1930) suppose que le marché du travail est un marché de concurrence pure et parfaite (CPP) sur lequel s'exprime une offre globale et une demande globale de travail. La courbe d'offre globale de travail traduit les quantités de travail offertes par l'ensemble des individus pour chaque niveau de salaire. Lorsque le prix du travail s'accroît, la population active augmente puisque ceux qui ne travaillent pas sont incités à renoncer à l'oisiveté et ceux qui travaillent déjà cherchent à être employés plus d'heures (déplacement le long de la courbe d'offre de travail vers le haut).

La courbe de demande globale de travail traduit les quantités de travail demandées par l'ensemble des entreprises pour chaque niveau de salaire. Plus les salaires sont élevés, moins nombreuses seront celles capables de recruter ou souhaitant le faire (déplacement le long de la courbe de demande de travail vers le haut).

De la confrontation marchande de l'offre globale et de la demande globale de travail naît un équilibre (le point E sur le graphique) auquel correspondent un taux de salaire d'équilibre (w_e) et une quantité de travail ($O-Lw_e$). Le point d'équilibre du marché du travail ne signifie pas que tous les individus vont travailler ni que toutes les entreprises vont embaucher, mais que tous les individus qui acceptent de travailler pour w_e (...), trouveront en face d'eux des entreprises qui acceptent de les embaucher à w_e .

Dans ce cas l'offre de travail est égale à la demande de travail et le point E correspond à un équilibre de plein emploi ; le chômage ne peut être que volontaire.

Gaëlle le Guirrec-Milner, *L'essentiel des mécanismes de l'économie*, Lextenso-éditions, 2013.

Questions.

1. Définir « coût d'opportunité », « productivité du travail », « concurrence pure et parfaite ».
2. Qu'appelle-t-on le « salaire de réservation » ?
3. Qu'est-ce que le chômage volontaire au sens de l'approche néoclassique du marché du travail ?

Document 2. L'équilibre sur le marché du travail

Si l'on se réfère à la version standard de l'analyse néoclassique, le chômage est tout simplement impossible en situation de concurrence pure et parfaite, comme est impossible tout déséquilibre durable sur les marchés de biens et services. Imaginons qu'il y ait, à un moment donné, trop d'offres de travail de la part des individus pour le salaire proposé par rapport à la demande émanant des entreprises. Un rééquilibrage par variation du taux de salaire se produira, car des personnes sont prêtes à accepter de travailler pour des salaires inférieurs à celui en vigueur. On observera un double mouvement jusqu'à ce que l'équilibre entre l'offre et la demande soit atteint : plus d'emplois seront proposés par les entreprises pour un taux de salaire inférieur et une partie des salariés se retirera du marché du travail, n'acceptant pas de travailler pour ce prix. Réciproquement, si l'offre de travail est inférieure à la demande pour le taux de salaire en vigueur, les entreprises sont en compétition pour obtenir une main-d'œuvre rare. Le salaire augmente, provoquant à la fois une diminution de la demande de travail de la part des entreprises et une augmentation de l'offre de travail.

L'équilibrage du marché du travail repose néanmoins sur des hypothèses fortes, notamment une flexibilité totale des prix et des salaires, l'homogénéité des travailleurs et une information parfaite sur les conditions de travail. En réalité, ces hypothèses ne sont pas vérifiées.

Dominique Meurs, « le chômage », *Cahiers français*, décembre 2003.

Questions.

1. Dans un tel modèle, le chômage est-il possible ?
2. Expliquez pourquoi le marché du travail est un marché comme un autre.
3. Le salaire n'est-il qu'un coût ?

Document 3. Les ajustements sur le marché du travail.

Le chômage involontaire apparaît lorsqu'il y a un excès d'offre de travail par rapport à la demande ; cela se produit quand, pour une raison ou une autre, le taux de salaire réel de marché, w^* , est supérieur au taux de salaire réel d'équilibre, w_e .

Pour les néoclassiques, ce désajustement va se résorber de lui-même par le mécanisme des prix et notamment la baisse des salaires, car certains offreurs de travail, en concurrence pour occuper les emplois disponibles, acceptent de travailler pour moins que w^* . Mais si le coût du travail devient plus faible, certaines entreprises qui n'embauchaient pas jusque là demandent du travail ; l'ajustement (baisse de l'offre de travail et augmentation de la demande) se poursuit jusqu'au retour à l'équilibre entre l'offre et la demande de travail. Finalement, dans cette configuration, le chômage ne peut être que volontaire (constitué des individus qui, à w_e , préfèrent ne pas travailler ; ils deviennent donc inactifs) ou bien involontaire, mais transitoire.

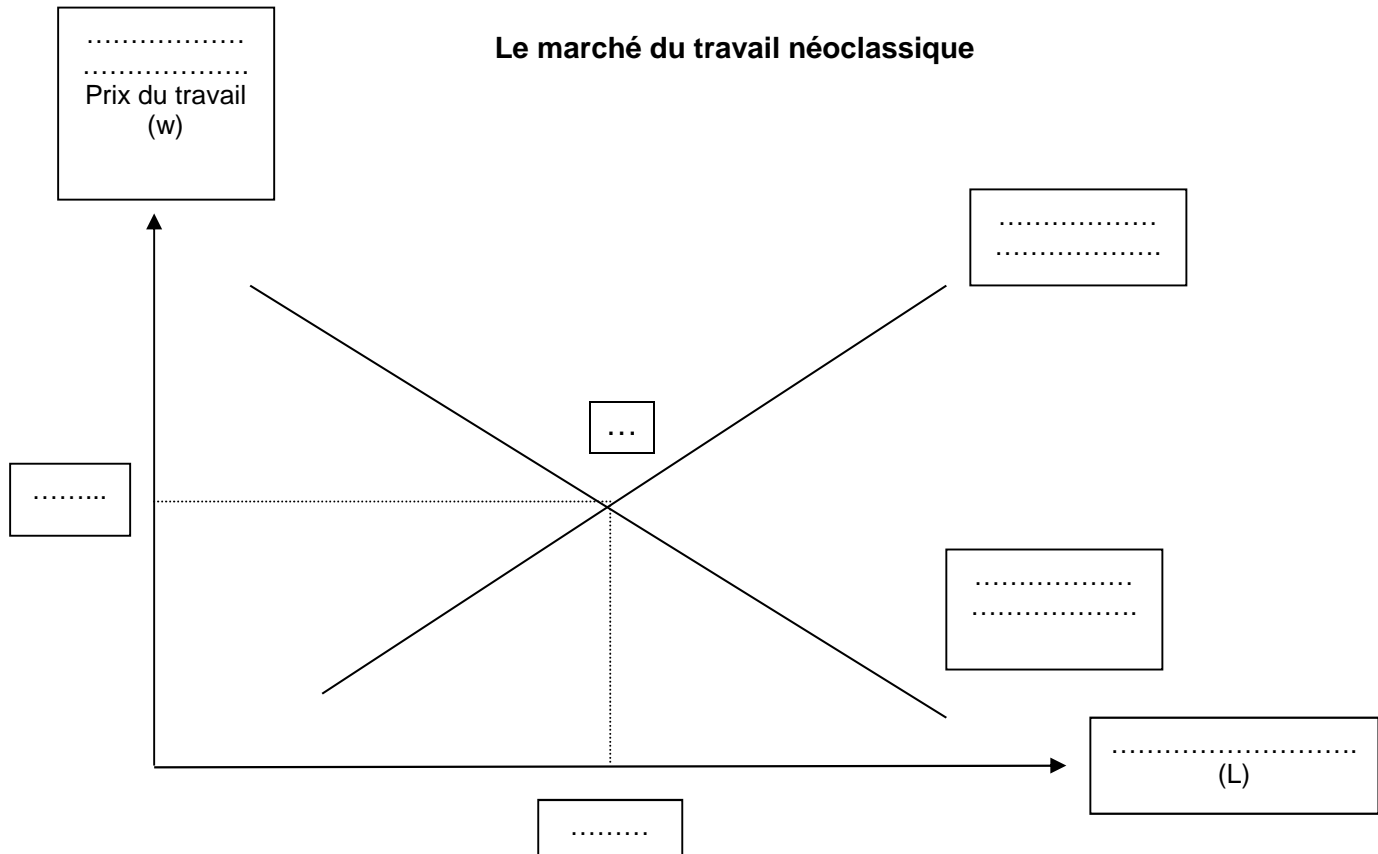
Gaëlle le Guirrec-Milner, *L'essentiel des mécanismes de l'économie*, Lextenso-éditions, 2013.

Question.

Placer les termes suivants dans le schéma du marché du travail néoclassique :

Offre globale de travail ; quantité de travail ; W_e ; taux de salaire réel d'équilibre ; demande globale de travail ; E ;

Le marché du travail néoclassique



II. L'enrichissement du modèle néoclassique standard.

Document 4. L'hétérogénéité du facteur travail : la qualification des travailleurs.

Au niveau microéconomique, la sensibilité de la demande de travail à son coût dépend des particularités des techniques de production et de la nature des produits. Les grandes entreprises très capitalistiques à forte proportion de main-d'œuvre qualifiée sont moins sensibles à l'évolution du coût salarial : leur problème est avant tout de sélectionner et de motiver une main-d'œuvre de qualité, relativement complémentaire par rapport au capital. Pour ce type d'entreprises qui relèvent d'une « logique industrielle », le coût salarial intervient à la marge sur les services annexes à la production (accueil, nettoyage, restauration) dont le montant peut être plus facilement ajusté par réduction et/ou externalisation. Le pôle opposé est constitué par les petites entreprises de services aux particuliers et les commerces, qui emploient beaucoup de main-d'œuvre peu ou pas qualifiée, et qui sont sur des marchés où la demande est très sensible à son prix. Ces entreprises, qui relèvent d'une « logique marchande », sont sensibles au coût salarial, notamment des moins qualifiés.

Jérôme Gautié, *Coût du travail et emploi*, La Découverte, 1998.

Questions.

1. Qu'est-ce que la qualification de la main-d'œuvre ?
2. Pourquoi la demande de travail qualifié est-elle moins sensible au coût du travail que la demande de travail non qualifié ?
3. Caractérissez le type de relation salariale qui prévaut dans les deux logiques distinguées par l'auteur

Document 5. Les imperfections de l'information : salaire et comportement des entreprises.

De nombreux modèles ont montré pourquoi l'entreprise pouvait avoir intérêt à opter pour un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre. Stiglitz met l'accent sur les coûts de rotation de la main-d'œuvre : coûts du licenciement, coûts de formation, et coût d'adaptation. Les entreprises peuvent avoir intérêt à rémunérer leurs salariés au-dessus du salaire du marché afin de les fidéliser et donc de diminuer le *turn over*. Akerlof affirme que certaines entreprises ont un réel souci d'équité et de justice qui les dissuade d'offrir des salaires trop bas. De leur côté, les salariés ont besoin d'être reconnus, et donc de se faire traiter équitablement ; sinon leur moral et leur productivité se dégradent. Des salariés recevant une rémunération supérieure à celle du marché sont satisfaits et reconnaissants ; en contrepartie, ils améliorent leur productivité ; ils font ainsi un don volontaire à l'entreprise en échange de ce salaire plus élevé.

Le modèle dit du « tire au flanc », présenté notamment par Stiglitz prend l'hypothèse qu'il est très difficile pour l'entreprise de contrôler le comportement au travail de chacun de ses salariés. Les coûts de surveillance étant importants, l'entreprise peut proposer des salaires relativement élevés pour augmenter le coût du licenciement. La menace du licenciement n'est réellement dissuasive qu'en cas de chômage ou lorsque le travailleur a peu de chance de retrouver un emploi aussi bien rémunéré. Un salaire élevé dissuade les individus de « tirer au flanc » car la perte est plus importante s'ils sont démasqués. L'entreprise a donc souvent intérêt à rémunérer ses salariés au-dessus du salaire d'équilibre. Ce phénomène risque de produire un excès d'offre de travail par rapport à la demande et de créer du chômage involontaire.

M. Montoussé, I. Wacquet, *Macroéconomie*, Bréal, 2006.

Questions.

1. Définir l'expression « coûts de rotation de la main-d'œuvre ».
2. Pourquoi le comportement des entreprises est-il une cause du chômage ?

Document 6. La segmentation du marché du travail.

Le marché du travail n'est pas un marché unifié, avec des demandeurs et des offreurs de travail homogènes. Par exemple, les petites entreprises locales n'ont pas le même attrait que les grandes entreprises multinationales pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur à la recherche de leur première expérience. Il existe un grand nombre de critères de segmentation du marché du travail. Malgré les déclarations de droits de l'homme, malgré les textes des constitutions et autres lois suprêmes, il existe une segmentation de fait par la nationalité, la race ou le sexe des offreurs de travail. Les travaux empiriques dans ce domaine sont nombreux. Du point de vue théorique, ce sont les distinctions proposées en termes de dualisme du marché du travail (marché primaire/marché secondaire) et de marché interne/marché externe qui ont suscité le plus d'intérêt. La théorie du dualisme du marché du travail a été proposée en 1971 par Peter Doeringer et Michael Piore (*Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 1971). Ils distinguent ainsi d'une part, un secteur moderne constitué par les grands services publics ou par de grandes entreprises privées dynamiques proposant des emplois qualifiés, stables, bien rémunérés comportant de larges possibilités de promotions et une forte syndicalisation et, d'autre part, un secteur de petites et moyennes entreprises à l'avenir incertain, proposant des emplois précaires, faiblement qualifiés et peu rémunérateurs, à des travailleurs de faible formation, généralement non syndiqués, issus de groupes sociaux défavorisés. Le premier secteur constitue le marché primaire du travail. Il est quasiment indépendant des fluctuations conjoncturelles, tandis que le marché secondaire des emplois précaires, instables et mal rémunérés contribue à l'adaptation du système productif aux fluctuations conjoncturelles de la demande.

Ahmed Silem, *L'économie politique*, Armand Colin, 2011.

Question.

Retrouver dans un tableau les grandes caractéristiques des deux segments du marché du travail.

	Marché primaire du travail	Marché secondaire du travail
Qualification des emplois (forte/faible)		
Qualité de l'emploi (stable/instable)		
Salaires (élevés/relativement faibles)		
Présence syndicale (forte/faible)		

III. Les avantages attendus des réformes structurelles du marché du travail.**Document 7. Les effets néfastes du salaire minimum selon la théorie néoclassique**

En un mot comme en cent, la France est la championne toutes catégories du salaire minimum (...) Par définition, le SMIC*, salaire minimum, est au-dessus du salaire qui s'établirait à la suite d'une libre confrontation de l'offre et de la demande de travail non qualifié. Il a été instauré pour renforcer la situation des plus démunis. Que va-t-il se passer ? Payés au SMIC, les quantités de travail demandées par les patrons seront inférieures à celles qu'ils demanderaient si les salaires les plus bas étaient au niveau de l'équilibre de l'offre et de la demande. D'un autre côté, les quantités offertes par les travailleurs seront supérieures à celles qu'auraient été sans le SMIC. Donc, d'un côté, la demande de cette catégorie de travail diminue, de l'autre, l'offre de cette catégorie de travail augmente. La partie de cette offre qui ne pourra être embauchée constitue exactement le chômage involontaire de cette catégorie de travailleurs. Exactement comme sur le marché des carottes : si une autorité extérieure fixe le prix au-dessus du niveau d'équilibre entre l'offre et la demande, l'offre grossira et la demande diminuera, et le résultat sera immanquablement que des carottes resteront sur le carreau à pourrir comme des invendus. Les heures, les journées, les mois, les années de travail perdus par le chômeur ne sont jamais rattrapés. Ainsi toute une série de gens parmi les moins qualifiés prêts à travailler ne trouvent pas d'emploi. Le SMIC est à l'origine du chômage de cette catégorie-là (...) Les jeunes sont particulièrement victimes des effets délétères du SMIC. Car c'est pour cette population, dotée, dotée d'une expérience professionnelle encore forcément limitée, que le salaire minimum rend le plus difficile l'accès à l'emploi. Les jeunes français sont placés dans une situation d'*outsiders* par rapport aux personnes plus âgées qui ont un emploi. Ces *insiders* ont eux-mêmes intérêt à pousser le salaire minimum vers le haut afin d'accroître leur propre rémunération.

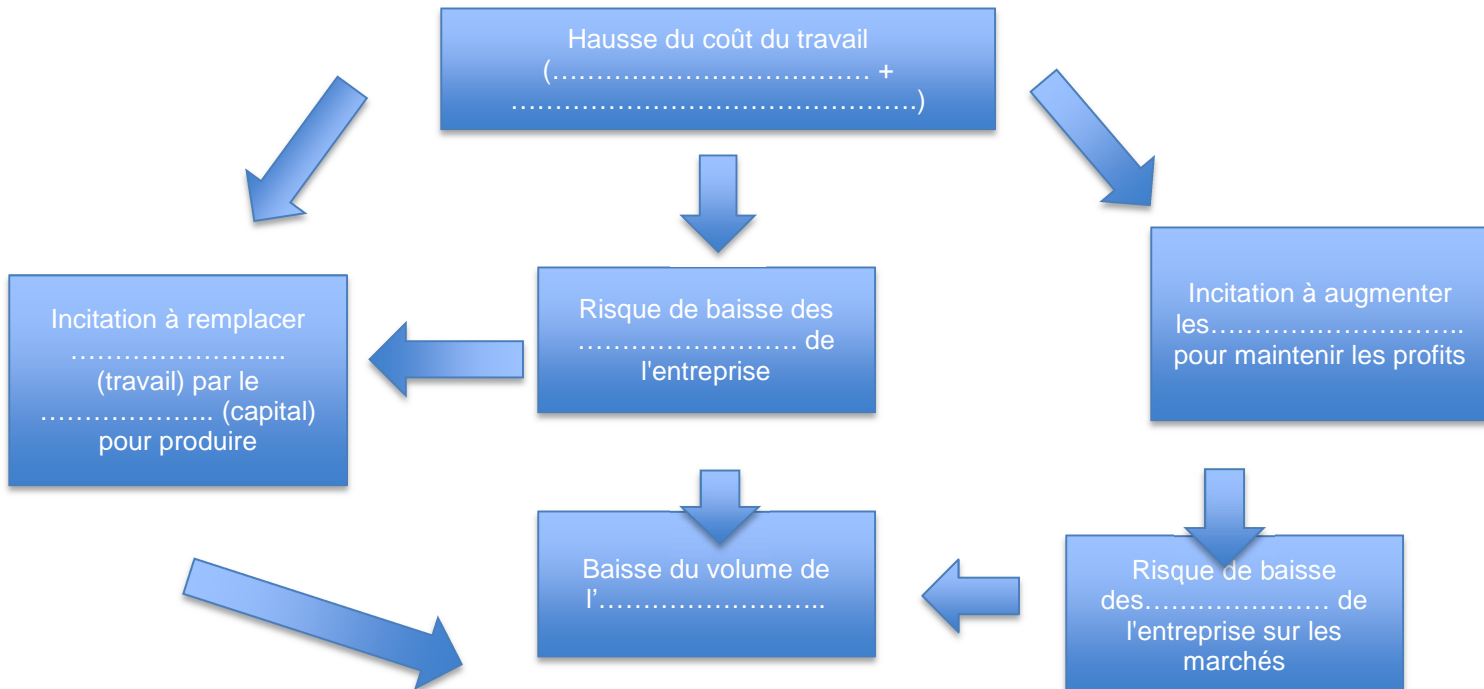
Philippe Simonnot, *Chômeurs ou esclaves, le dilemme français*,
Pierre Guillaume de Roux, 2013.

*Le *salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)* est le salaire horaire minimum légal en France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer (Dom) et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon. A partir du 1er juillet 2012, il a été fixé 1425,67 euros mensuel brut, soit 1118,36 euros nets mensuel (sur la base de 35 heures de travail hebdomadaire).

Source : INSEE.

Questions.

1. En quoi le salaire minimum peut-il constituer un obstacle à l'emploi ?
2. Le coût du travail et la combinaison productive. Compléter le schéma avec les termes suivants : *Machines* ; *Salaires nets* ; *Ventes* ; *Profits* ; *Cotisations sociales* ; *travailleurs* ; *Emploi* ; *Prix de vente* ;



Document 8. Avantages et inconvénients de la protection de l'emploi.

La législation relative aux licenciements et les dispositions qui encadrent le recours aux contrats à durée déterminée et d'intérim peuvent être considérées comme autant de restrictions à la marge de manœuvre dont disposent les employeurs pour ajuster leurs effectifs et maîtriser leurs coûts de main-d'œuvre.

Une forte protection de l'emploi tend donc à réduire les licenciements en période de récession, et par conséquent à accroître la stabilité de l'emploi. Elle peut, par la même, inciter les travailleurs à s'investir davantage dans leur travail et à accepter de se former et ainsi avoir des répercussions positives sur l'emploi global et l'efficacité économique. Cependant, un degré élevé de protection de l'emploi peut aussi réduire la capacité des entreprises à s'adapter à un environnement qui évolue très rapidement sous l'effet de la mondialisation, des nouvelles technologies et des changements organisationnels qui en résultent.

De plus, elle peut freiner les décisions d'embauche en période de croissance de la demande. En effet, avant d'engager quelqu'un à un titre permanent, les employeurs sont amenés à prendre en compte les coûts qu'ils pourraient avoir à supporter, à l'avenir, en cas de licenciement. Dans ces conditions, il peut être plus difficile pour un chômeur de trouver un emploi, ce qui contribue à augmenter le chômage de longue durée.

« La protection de l'emploi : coûts et avantages d'une meilleure sécurité de l'emploi »,
Synthèses, OCDE, janvier 2005.

Questions.

1. Expliquez la phrase soulignée.
2. En quoi la stabilité de l'emploi peut-elle être aussi un avantage pour les entreprises ?

3. Résumez l'argument du troisième paragraphe.

IV. La relation salariale et son institutionnalisation : un retour à la régulation marchande ?

Document 9. Les « Trente Glorieuses » : du travail à l'emploi.

Le système de protection des emplois tel que nous le connaissons aujourd'hui est l'héritier d'une longue histoire et notamment d'un ensemble d'innovations conçues dans l'immédiat après-guerre. Un premier jalon est posé, dès mai 1945, avec l'ordonnance dite du « contrôle de l'emploi ». Celle-ci permet à l'administration de superviser et de protéger l'emploi dans les secteurs jugés prioritaires pour la reconstruction de l'économie. Dans les décennies suivantes, elle servira de fondement légal au contrôle des procédures de licenciements collectifs par l'administration et l'inspection du travail. Autre pièce du puzzle : c'est également à la Libération que la loi instaure des comités d'entreprise dans tous les établissements de plus de cinquante salariés.

Dès 1946, le décor est donc planté, mais c'est à la fin des années 1960 et au début des années 1970 que tout s'accélère et se met définitivement en place. En 1973, le législateur remplace la vieille notion de « louage de service » par celle de « contrat de travail »*, contrat qu'il n'est possible de rompre qu'au terme d'une procédure précise. Un autre élément très important de protection des salariés se met en place dans les années 1950, avec l'instauration du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) indexé sur le coût de la vie. A l'origine, le salaire minimum est conçu pour assurer un minimum vital aux travailleurs et les protéger contre la pauvreté. En 1970, sous le gouvernement Chaban-Delmas, le législateur introduit un nouveau type de salaire minimum, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), indexé non plus seulement sur l'inflation, mais sur le salaire moyen. L'objectif n'est plus uniquement de protéger les travailleurs contre la pauvreté ; il s'agit aussi de réduire les inégalités entre salariés à l'intérieur des entreprises ou, en tout cas, d'empêcher qu'elles n'augmentent.

Eric Maurin, *La Peur du déclassement. Une sociologie des récessions*, Seuil, 2009.

*Contrat de travail : Convention écrite par laquelle le salarié s'engage, sous certaines conditions, à mettre son activité à la disposition de l'employeur, sous la subordination duquel il se place, moyennant une rémunération.

Questions.

1. Pourquoi peut-on dire que la protection de l'emploi et des travailleurs s'est construite progressivement ?
2. Le rôle de l'Etat se limite-t-il à la question du salaire ?
3. Rappelez quels sont les objectifs de la protection sociale.

Document 10. Les salaires sont-ils déterminés par le marché ?

Y a-t-il donc un « marché du travail » (ou de la « force de travail ») ? Autrement dit, le concept de marché permet-il de comprendre comment se fixent les rémunérations salariales ou est-il totalement inadapté à cet effet ? Il ne faut probablement pas trancher entre ces postures antagonistes. Une remarque de Keynes peut nous éclairer à cet égard. Il s'interroge en effet sur la « rigidité du salaire nominal à la baisse ». Autrement dit, pourquoi les salariés qui acceptent de voir leur salaire réel (leur pouvoir d'achat) baisser par l'effet de l'inflation résistent-ils si on tente de baisser leur salaire nominal ? C'est, nous dit Keynes, qu'ils luttent pour le maintien de leur « salaire relatif », c'est-à-dire de leur niveau de rémunération en comparaison de celui d'autres travailleurs ou catégories de travailleurs. Si on suit Keynes, on voit que des logiques marchandes locales peuvent être puissantes, sans que, pour autant, la régulation d'ensemble de la société salariale puisse être expliquée par le modèle marchand. Concrètement il serait

infondé de ne pas reconnaître l'effectivité de pures logiques marchandes dans certaines configurations ou segments du marché du travail.

Ainsi des tensions sur le marché (rareté d'un certain type de qualifications) peuvent-elles entraîner une hausse des salaires dans certains secteurs, comme il en fut des informaticiens dans les années 1970-1980 (...) Mais d'autres logiques pèsent sur la détermination des salaires. On peut n'y voir que des « imperfections de marché ». Une telle interprétation est toutefois trop restrictive. De nombreux marchés du travail sont plus ou moins fermés, soit par des cadres réglementaires stricts (en France par exemple, l'exercice de la médecine ou la détention d'une licence de taxi), soit par des dispositifs de protection collective des travailleurs (ainsi, longtemps en France, les professions de docker ou de typographe) (...) De même le recours aux réseaux, dont Mark Granovetter a montré l'importance sur le marché du travail, montre que celui-ci ne fonctionne pas conformément aux principes de la théorie économique, puisqu'il témoigne que l'information sur les emplois à pourvoir comme sur les compétences disponibles est largement opaque. Faut-il interpréter l'existence de cadres réglementaires et de modalités non marchandes d'appariement des travailleurs et des emplois sur le mode négatif de « l'imperfection de marché » ? C'est à l'évidence, réducteur. Ainsi un libre marché du soin médical ne fournirait probablement pas une garantie de qualité aux consommateurs, relativement à ce service vital. Des institutions de travail non marchandes sont assurément nécessaires à l'équilibre social (...) D'autres dimensions déterminant le niveau des salaires ne relèvent clairement pas de l'explication marchande. Il en est ainsi, notamment, de la référence à une norme de subsistance (le SMIC en France).

François Vatin, *Le travail-marchandise, une fiction aliénante et émancipatrice* (in *Problèmes économiques*, « Comprendre le marché du travail », La Documentation française, février 2013).

Questions.

1. Le taux de salaire est-il seulement de la libre confrontation entre l'offre et la demande de travail ?
2. Pourquoi la hausse du SMIC peut-elle poser un problème en termes de salaire relatif ?
3. Pourquoi les logiques marchandes peuvent-elles expliquer parfois la fixation des rémunérations ?
4. Pourquoi l'Etat peut-il jouer un rôle dans la fixation des taux de salaire ?

Document 11. Le retour de la logique marchande : la fragilisation de la norme d'emploi.

a. Les transformations des systèmes productifs.

Toutes ces transformations du système productif et de la demande de travail incitent les acteurs économiques et sociaux à remettre en cause les équilibres antérieurs et se traduisent par de profonds bouleversements dans les modes d'organisation des entreprises et des statuts d'emploi. Durant les « Trente Glorieuses », les politiques d'emploi des grandes entreprises industrielles étaient fondées sur les principes tayloriens d'organisation avec une certaine uniformité des conditions d'emploi, des rémunérations, des parcours professionnels et des rythmes de travail. Le taylorisme s'est construit sur une segmentation et une définition rigoureuse des tâches. Par la suite, la mise en place de systèmes en réseaux au lieu d'organisations pyramidales entraîne une simplification de la direction hiérarchique de l'entreprise qui se restructure en fonction de ses clientèles cibles pour assurer un service au plus près de la demande. D'où, réduction de coûts oblige, un recentrage sur l'activité de base de l'établissement, un développement du travail précaire et une externalisation des

fonctions annexes considérées comme moins stratégiques, non seulement celles qui sont peu qualifiées mais aussi certains services à haute valeur ajoutée.

On voit donc bien comment cet éclatement de l'entreprise, aussi bien dans ses modes de gestion que dans son organisation, se retrouve au niveau de l'emploi qui se disperse en cercles concentriques autour du noyau des contrats à durée déterminée, à temps plein et à forte protection sociale. Au centre, les statuts les plus stables, à la périphérie les supplétifs et les précaires.

Olivier Marchand, *Plein emploi, l'improbable retour*, Gallimard, 2002.

Questions.

1. Qu'est-ce que l'emploi précaire ?
2. Montrez que la gestion de l'emploi au plus près de la demande correspond à un retour des exigences du marché.
3. La régulation marchande concerne-t-elle toutes les catégories de salariés ?

b. Salariés, non salariés, contrats à durée déterminée (CDD), contrats à durée indéterminée (CDI) (chiffres 2011)

	Effectif total	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans
Non salariés	3 003	11,6	7,8	15,1	2,7
Salariés	22 775	88,4	92,2	84,9	97,3
Contrats à durée indéterminée	19 692	<u>76,5</u>	79,3	73,8	47,5
Contrats à durée déterminée	2169	8,4	10,4	6,6	27,0
Intérimis	543	2,1	1,5	2,7	7,1
Apprentis	371	1,4	1,0	1,8	15,7
Ensemble	22 775	100,0	100,0	100,0	100,0
Temps complet	21 161	82,1	69,9	93,1	77,6
Temps partiel	4 617	17,9	30,1	6,9	22,4

Source : INSEE, 2012.

Questions.

1. Rédiger une phrase pour présenter l'information apportée par le chiffre souligné dans le tableau.
2. Quelle information apporte le tableau pour les 15-24 ans par rapport à la colonne « ensemble » ?

Document 12. Un enjeu important : le coût du travail et la compétitivité internationale des entreprises dans une économie globalisée.

a. L'exemple de Peugeot S.A (PSA)

Relancé par la conférence sociale, puis par les 8.000 suppressions de postes annoncées par PSA, le coût du travail, incriminé par le patron du groupe automobile, revient sur le devant de la scène. Mais pour le ministre de l'Economie et des Finances, Pierre Moscovici, le coût du travail n'est "pas le seul ni le principal problème qui explique la perte de compétitivité

française et les difficultés de PSA (Peugeot S.A)", dans un entretien au journal Le Monde (...) Si on se réfère aux dernières données d'Eurostat (l'Office de statistique européen), le coût horaire du travail en 2011 en France était 12% supérieur à celui de son voisin allemand, à 34,20 euros. "Ce n'est pas ça qui explique que l'Allemagne continue de produire plus de 5,5 millions de véhicules, soit 200.000 de moins seulement qu'il y a dix ans, alors que la France n'en produit que 1,9 million, soit 1,5 million de moins", a-t-il expliqué. "Il faut aussi regarder la stratégie des entreprises sur les marchés émergents, le positionnement en gamme de leurs produits, ce qu'on appelle la compétitivité hors prix", a-t-il poursuivi.

Lci.Tf1.fr

Questions.

1. Calculer le coût du travail en Allemagne (en euros) à partir du passage souligné.
2. Hormis le prix de vente, largement déterminé par les coûts de production, quels sont les critères qui peuvent pousser un consommateur à acheter une automobile ?

b. Comment améliorer la compétitivité des entreprises françaises ?

Il est enfin publié. Après avoir été l'objet de nombreuses critiques avant même sa parution, le rapport sur la compétitivité de Louis Gallois (l'ancien patron d'Airbus et de la SNCF) a été remis au Premier ministre lundi 5 novembre. Son diagnostic est clair : la France est prise en étau entre les pays comme l'Allemagne, qui parviennent à vendre des produits de qualité plus cher, et des pays à faible coût de main-d'œuvre, comme les pays émergents, qui proposent des produits moins chers. Résultat : l'industrie française connaît un décrochage, qui s'accélère depuis 10 ans. Pour y mettre fin, le rapport propose 22 mesures visant à concilier l'urgence de la situation et le temps plus long nécessaire à la modernisation de l'industrie française. Louis Gallois préfère parler de marges de manœuvre pour les entreprises que de baisse du coût du travail, mais il préconise tout de même 30 milliards d'euros de baisses de cotisations sociales. Ces baisses proposées par Louis Gallois concernent les salaires jusqu'à 5.000 euros. Il estime que 35% des 20 milliards de réduction de charges profiteraient ainsi à l'industrie.

Le Nouvel-observateur.fr, novembre 2012.

Questions.

1. Pourquoi la baisse du coût du travail pourrait renforcer la compétitivité des entreprises françaises ?
2. A quoi servent les cotisations sociales ?
3. Quel serait le risque d'une diminution très importante des cotisations sociales ?