

Thème 6 : Travail, emploi, chômage

Chapitre 9 : Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ?

<p>Indications complémentaires : 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 (I). 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 (II).</p>	<p>Acquis de première : Salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, asymétries d'information.</p>
	<p>Notions au programme : Taux de salaire réel, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail.</p>
	<p>Notions complémentaires : travail / emploi, demande de travail / offre de travail, coût d'opportunité, coût salarial unitaire, équilibre de plein-emploi, chômage frictionnel, chômage volontaire, marché primaire / secondaire, preneur de prix / faiseur de prix, institutionnalisation des conflits, négociation collective, normes d'emploi, emploi typique, effritement de la société salariale.</p>

Plan :

I/ L'emploi : une relation marchande

A/ Le fonctionnement du marché du travail dans l'analyse néoclassique de base

B/ Le relâchement des hypothèses du modèle de base

II/ Le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État

A/ Les négociations collectives

B/ L'intervention de l'Etat au travers du salaire minimum

Durée indicative : 2 semaines, soit maximum 8h

2h30 pour le IA/, 2h pour le IB/, 2h pour le IIA/, 1h pour le IIB/

+ 2h TD : film sur l'histoire du salariat

Le manuel utilisé est le Magnard

Introduction ¼ h

- *Comment définir le travail ?*

Le **travail** est une activité humaine qui conduit à l'élaboration de biens ou de services. Cette activité peut être professionnelle, mais aussi domestique ou bénévole.

- *Qu'est-ce que l'emploi ?*

Un **emploi**, c'est un travail qui est déclaré et rémunéré ; il s'inscrit dans un cadre social et juridique (dans nos sociétés, l'emploi est encadré par un ensemble de règles).

- *Quel est l'intérêt d'un regard croisé sur ce thème ?*

Le travail a une dimension marchande : la contrepartie de l'offre de travail, c'est la rémunération => il faut donc mobiliser une approche en terme de marché. La théorie néo-classique nous donne des principes généraux d'analyse. Puis en introduisant des facteurs d'imperfection de la concurrence, on analysera les marchés du travail concrets.

Mais cette dimension est insuffisante, car, comme tous les contrats, les relations de travail sont encadrées par un ensemble de normes et d'institutions => intérêt d'une approche sociologique. Outre les règles d'origine étatique (Code du travail en France), les relations de travail sont modelées par des conventions qui résultent d'accord entre des acteurs collectifs, les partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales).

I/ L'emploi : une relation marchande

A/ Le fonctionnement du marché du travail dans l'analyse néoclassique de base 2h30

Rappel 1e : comment fonctionne le marché des biens et des services ?

Marché (des biens et services) : le marché des biens et services représente le lieu, parfois physique mais souvent abstrait, où se confrontent une offre et une demande pour aboutir à des échanges (achat et vente de biens et services) caractérisés par un prix de marché, cad un prix supérieur à 50 % du coût de production.

Et le marché du travail, comment fonctionne-t-il ?

Document 1 :

L'explication néoclassique du marché du travail

Selon les économistes néoclassiques, l'économie de marché est caractérisée par la coexistence de plusieurs marchés spécifiques dont les principaux sont le marché du travail, le marché des biens et services et le marché financier. Dès lors que les conditions de la concurrence pure et parfaite sont respectées, le modèle néoclassique montre que le libre fonctionnement de chaque marché conduit à la détermination des équilibres partiels (équilibre sur le marché du travail, équilibre sur le marché des biens et services, équilibre sur le marché financier) pour aboutir à la détermination de l'équilibre général de l'économie (situation dans laquelle l'économie utilise de manière optimale les ressources dont elle dispose).

Dans ce cadre théorique, le marché du travail fonctionne comme n'importe quel autre marché : la marchandise échangée est le travail (c'est une marchandise au même titre que n'importe quel bien sur le marché des biens et services), certains agents économiques expriment une demande de travail (les entreprises) tandis que d'autres expriment une offre de travail (les ménages). Le prix du travail est exprimé par le taux de salaire réel (W/P) qui est conduit à fluctuer en fonction de la rencontre entre l'offre et la demande de travail pour finalement aboutir à un niveau d'équilibre.

A court terme, pour un niveau de capital donné, c'est le niveau de l'emploi qui permet d'accroître le volume de la production de l'entreprise. La demande de travail de l'entreprise dépend ainsi de la comparaison entre le taux de salaire et la productivité marginale du travail. Le taux de salaire réel correspond au prix du travail, c'est donc un coût pour l'entreprise (toutes choses étant égales par ailleurs, plus celui-ci est élevé, moins l'entreprise est incitée à embaucher). Tant que le supplément de production apporté par le dernier travailleur embauché (sa productivité marginale) est supérieur à ce qu'il coûte (le taux de salaire réel), l'entreprise demande du travail (elle effectue un calcul coût / avantage qui la conduit à poursuivre l'embauche). A l'inverse, dès que le taux de salaire réel devient supérieur à la productivité marginale, l'entreprise cesse d'embaucher. Ainsi, la courbe de demande de travail (D_L) est décroissante par rapport au prix.

Pour sa part, l'offre de travail (O_L) est croissante avec le taux de salaire réel. Chaque offreur (ménage) effectue un arbitrage entre son temps de travail, qui lui apporte un revenu mesuré par le taux de salaire mais pour lequel il subit un coût mesuré par la désutilité marginale du travail, et son temps de loisir qui lui procure une utilité marginale mais pour lequel il subit un coût mesuré par l'absence de taux de salaire. Au final, chaque offreur décide rationnellement d'offrir son travail si le taux de salaire réel du marché compense la désutilité marginale du travail.

La rencontre entre l'offre de travail et la demande de travail conduit, *via* le mécanisme autorégulateur du marché, à la détermination d'un équilibre stable qui égalise le volume de l'offre et de la demande. A l'équilibre, le modèle néoclassique montre que le plein emploi est assuré (toutes les offres et toutes les demandes de travail sont satisfaites).

C. Rodrigues, octobre 2003.

Q1 : Définissez les termes suivants : offre de travail, demande de travail, taux de salaire réel, marché du travail

Statut du travail comme marchandise : le travail est une marchandise comme les autres.

D'où le marché du travail fonctionne selon les mêmes mécanismes que le marché des biens et services = la demande et l'offre de travail sont fonction du prix.

Offre de travail = émane des travailleurs qui cherchent à louer leur force de travail (cherchent à occuper un emploi, ils sont demandeurs d'un emploi, d'où demande d'emploi = offre de travail, attention au contresens)

Demande de travail = émane des employeurs qui cherchent à recruter de la main d'oeuvre (ils offrent un emploi, d'où demande de travail = offre d'emploi)

Taux de salaire = rémunération unitaire du travail, c'est-à-dire le prix du travail. Attention : ne pas confondre le taux de salaire qui est un prix et le salaire qui est un revenu. Quelle relation entre taux de salaire et salaire ? Taux de salaire \times temps de travail = salaire.

On parle de **taux de salaire réel** dans la mesure où les acteurs du marché du travail sont en mesure de déduire l'inflation du taux de salaire nominal. D'où est noté w/p c'est-à-dire le taux de salaire nominal / prix

Marché du travail : lieu, souvent abstrait, où se confrontent une offre de travail et une demande de travail pour aboutir à des échanges caractérisés par un prix de marché (le taux de salaire réel).

Pour en savoir plus, lire doc 3 p. 334

Q2 : L'analyse néoclassique se base-t-elle sur un raisonnement microéconomique ou macroéconomique ?

L'analyse néoclassique du marché du travail repose sur une approche **microéconomique** à partir de calculs coût/avantage réalisés par les demandeurs et les offreurs de travail.

Remarque : raisonnement à la marge (marginaliste), on s'intéresse à l'unité supplémentaire de travail.

Q3 : Qu'est-ce qui détermine la demande de travail ?

La **demande de travail** est fixée par la comparaison (le **calcul coût/avantage**) effectuée par l'entreprise entre ce que lui coûte une heure de travail supplémentaire (en fonction du **taux de salaire**) et ce que lui rapporte cette heure de travail (la **productivité marginale du travail** = ce que produit un salarié pendant cette heure de travail supplémentaire).

Tant que le supplément de production apporté par le dernier travailleur embauché (sa productivité marginale) est supérieur à ce qu'il coûte (le taux de salaire réel), l'entreprise demande du travail, elle embauche.

Sinon, l'entreprise va plutôt investir, c'est-à-dire hausse du capital au détriment du travail = l'entreprise effectue donc un **arbitrage capital / travail**.

Q4 : Qu'est-ce qui détermine l'offre de travail ?

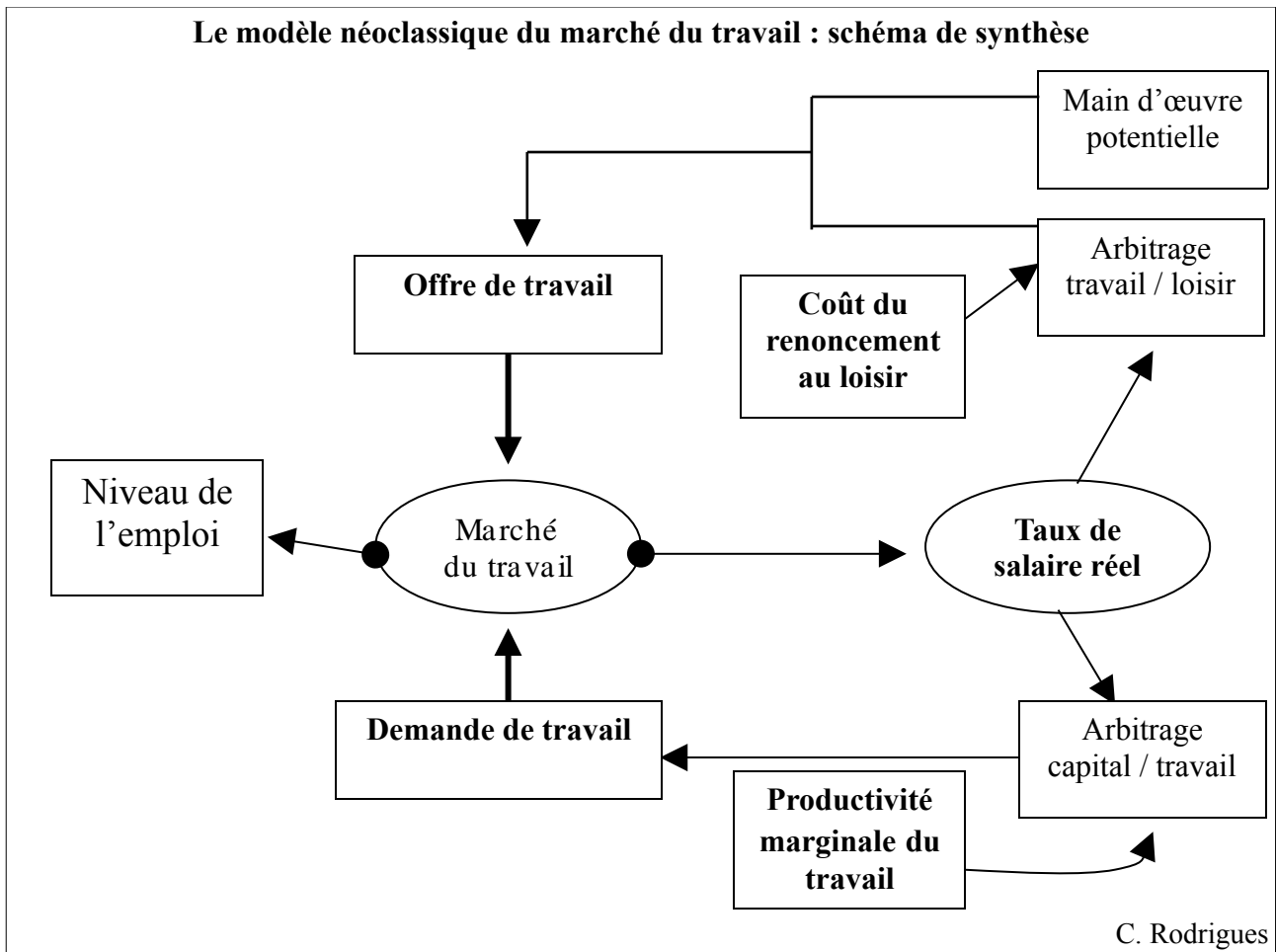
L'**offre de travail** est fixée par la comparaison (le **calcul coût/avantage**) effectuée par le ménage entre ce que lui rapporte une heure de travail supplémentaire (le **taux de salaire réel**) et ce que lui coûte une heure de travail (la pénibilité d'une heure de travail par rapport à une heure de loisir, cad le coût du renoncement au loisir).

= **arbitrage travail / loisir** : le taux de salaire représente le **coût d'opportunité** du loisir dans la mesure où une heure de loisir supplémentaire prive l'individu d'une quantité de biens et services consommée d'autant plus importante que le taux de salaire réel est élevé.

Remarque en lien avec le chapitre 6 : la présence d'un revenu de remplacement, par exemple de revenus du patrimoine ou de prestations sociales, modifie les termes de l'arbitrage travail/loisir. Ainsi le RSA Activité vise à constituer une incitation financière au retour à l'emploi puisqu'il accroît la rémunération marginale du travail des personnes sans emploi et des titulaires de bas salaires.

Application : Document 2 :

Le modèle néoclassique du marché du travail : schéma de synthèse



Q : A l'aide des termes suivants, complétez le schéma : taux de salaire réel, demande de travail, offre de travail, productivité marginale du travail, coût du renoncement au loisir.

Synthèse : Dans l'analyse néoclassique, le marché du travail est un marché comme les autres, le travail est une marchandise qui s'échange moyennant un prix de marché : le taux de salaire réel.

Document 3 : graphique du doc. 3 p. 334

Q1 : Pourquoi la demande de travail est-elle une fonction décroissante du taux de salaire réel ?

Toutes choses étant égales par ailleurs, plus le taux de salaire est élevé, moins la demande de travail est élevée : les entreprises embauchent moins si le coût du travail est élevé.

Attention, le taux de salaire est une composante importante du coût du travail mais pas la seule. Que faut-il y rajouter ?

Le **coût du travail** (ou **coût salarial**) se définit par l'ensemble des coûts du facteur travail supportés par l'employeur : salaire brut et cotisations sociales liées au travail.

Q2 : Pourquoi l'offre de travail est-elle une fonction croissante du taux de salaire réel ?

Inversement, toutes choses étant égales par ailleurs, plus le taux de salaire est élevé, plus l'offre de travail est élevée : les ménages sont davantage disposés à travailler si le taux de salaire est élevé.

Q3 : Qu'est-ce que l'équilibre de plein-emploi ?

Offre et demande de travail se rencontrent à un certain prix (le taux de salaire d'équilibre), qui permet le plein emploi = **équilibre de plein-emploi**, cad tous les travailleurs qui souhaitent travailler pour le salaire d'équilibre trouvent un emploi.

Q4 : Que se passe-t-il quand le taux de salaire réel est inférieur au taux de salaire d'équilibre ?

Quand le taux de salaire réel est inférieur au taux de salaire d'équilibre, la demande de travail est supérieure à l'offre de travail (les employeurs n'arrivent pas à embaucher tous les travailleurs qu'ils souhaitent), donc le prix (taux de salaire réel) va augmenter jusqu'à ce qu'on retrouve le niveau d'équilibre.

Q5 : Qu'est-ce que le chômage et quand y-a-t-il du chômage ?

Chômage : situation où l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, il existe donc des personnes qui n'ont pas d'emploi et qui en recherchent un.

Il y a du chômage quand le taux de salaire réel est supérieur au taux de salaire d'équilibre : dans ce cas, l'offre de travail est plus élevée que la demande de travail.

Cette situation ne peut être que temporaire si le marché du travail fonctionne librement : le taux de salaire va baisser jusqu'à atteindre le niveau d'équilibre.

Alors comment les néoclassiques expliquent-ils l'existence du chômage ?

Document 4 :

Le chômage dans une perspective néo-classique

Le "plein emploi" existe [donc] toujours, ce terme étant interprété au sens large comme l'emploi de toutes les gens désireux d'être salariés, moins ceux qui sont empêchés de l'être, en raison d'une insuffisante mobilité, et autres frictions semblables. [...] Si en effet la libre concurrence parfaite joue parmi les travailleurs et que le travail soit parfaitement mobile [...], il se manifestera toujours entre les taux de salaire et la demande de travail une relation telle que tout le monde trouvera à s'employer. Donc, dans des conditions stables, tout le monde le sera effectivement. Il résulte de ceci que tout chômage, à un moment quelconque, est entièrement dû au fait que la demande se modifie constamment et que les résistances frictionnelles empêchent les nécessaires ajustements du salaire de se réaliser instantanément.

Arthur C. Pigou, *The theory of Unemployment*, Londres, 1933, traduit dans *Textes choisis*, Dalloz, 1950

L'une des causes principales de l'explosion du chômage se révèle être la croissance rapide des coûts du travail. [...] La réglementation sur les licenciements, les jours fériés et les congés payés élèvent (encore) le coût du travail en Europe. [...] Lorsque le travail est cher et les licenciements difficiles, les entreprises sont réticentes à remplacer les travailleurs qui quittent l'entreprise, ou encore à accroître le niveau des emplois lorsque l'économie redémarre.

Gary Becker, « Eurochômage : le poids des politiques », *Le Monde*, 28 mars 1996

Q1 : Si le marché du travail fonctionne librement, peut-il y avoir du chômage ?

Le mécanisme autorégulateur du marché conduit à une situation d'équilibre stable caractérisé par le plein-emploi, cad l'absence de chômage.

Néanmoins, deux types de chômage peuvent exister dans cette situation :

- un **chômage transitoire ou frictionnel**, cad un chômage à court terme lié au temps d'adaptation nécessaire des mouvements d'ajustement de l'offre et de la demande (cad le temps pour qu'une personne licenciée retrouve un emploi).

- un **chômage volontaire** : pour les économistes néoclassiques, il y a chômage volontaire lorsque des individus ne trouvent pas d'emploi parce qu'ils demandent un taux de salaire

supérieur au taux de salaire d'équilibre du marché.

Q2 : Qu'est-ce qui peut expliquer l'existence d'un chômage permanent ?

Il y a possibilité d'un chômage permanent dès lors que des **rigidités institutionnelles faussent le libre fonctionnement du marché** (empêchent le prix et les quantités de varier librement).

Ainsi, les contraintes aux licenciements ou la durée légale du travail perturbent le libre jeu du marché du travail en empêchant de modifier librement les quantités de travail.

De même, l'assurance-chômage, la réglementation sur les jours fériés, le travail le dimanche, les heures supplémentaires ou le travail de nuit... augmentent le coût du travail. De ce fait, le taux de salaire réel risque d'être supérieur au taux de salaire d'équilibre, ce qui est source de chômage.

Q3 : Dans cette perspective, quel est l'impact du salaire minimum sur le chômage ?

L'existence d'un salaire minimum contribue à fausser le mécanisme du marché en instaurant un salaire plancher, il **rationne** l'offre de travail : les salariés dont la productivité est la plus faible ne seront pas embauchés. (cf. cours de 1e sur le marché, notion de rationnement : quelque chose, ici le travail, est rationné s'il est distribué en quantité limitée).

De plus, si le coût du travail est trop élevé par rapport au facteur capital, cela incite à substituer du capital au travail, d'où hausse du chômage (ex caisses automatiques).

Au tableau, représenter graphiquement le SMIC en complétant le doc 3.

Synthèse : dans l'analyse néoclassique, le chômage s'explique donc par :

- le comportement de certains ménages qui refusent de travailler pour le taux de salaire d'équilibre (chômage volontaire) ;
- la réglementation du travail qui entrave le libre fonctionnement du marché et augmente le coût du travail.

D'où, que faire pour réduire le chômage ? Il faut réduire ces obstacles au libre-fonctionnement du marché = flexibiliser le marché du travail (cf chapitre suivant).

Transition : Ce modèle de base permet d'élaborer une première compréhension du marché du travail. Cependant, l'analyse néo-classique du marché du travail repose aujourd'hui sur des modèles plus complexes qui visent à rendre compte d'un certain nombre de phénomènes ignorés par le modèle de base.

B/ Le relâchement des hypothèses du modèle de base 2h

Le modèle néo-classique de base repose sur des hypothèses très strictes, notamment :

- transparence (tous les acteurs disposent au même moment et sans coûts des mêmes informations) ;
- atomicité (offreurs et demandeurs très nombreux et indépendants de manière qu'aucun n'ait de poids suffisant pour avoir un pouvoir de marché) ;
- homogénéité du facteur travail (des qualifications et donc de la productivité) ;

La spécificité de la relation salariale (par rapport au marché de biens et services) a amené les économistes à relâcher (assouplir) les hypothèses du modèle néoclassique de base.

Tout d'abord, peut-on parler de transparence sur le marché du travail ?

La relation salariale présente des asymétries d'information.

Rappel de 1e : L'**asymétrie d'information** est une situation dans laquelle certaines caractéristiques d'une transaction sont connues d'une partie et ne peuvent pas, sans coût supplémentaire, être découvertes par l'autre partie.

En effet, les employeurs n'observent pas directement l'effort fourni par les travailleurs. Ils peuvent certes mettre en place des procédures de contrôle et surveillance, mais elles sont coûteuses et pas toujours efficaces (elles peuvent brider l'autonomie et l'initiative des salariés).

Les employeurs peuvent alors utiliser le salaire comme instrument de motivation.

Document 5 :

La baisse du coût du travail est-elle dans l'intérêt des entreprises ?

Les enseignements de la théorie du salaire d'efficience

Durant les années 1980, une équipe de chercheurs américains dont Edmund Phelps (économiste néo-keynésien, Prix Nobel d'économie en 2006) développe une approche novatrice du marché du travail selon laquelle il existe une relation positive entre le niveau du salaire et la productivité des salariés. Autrement dit, toutes choses étant égales par ailleurs, le niveau du salaire conditionne positivement la productivité du travail.

Ainsi, Phelps considère que la motivation des individus est un élément important de leur productivité réelle. Pour toutes ces raisons, il est probable qu'une élévation des rémunérations améliore la motivation et donc la productivité des salariés. Inversement, une diminution ou une stagnation des salaires altère leur motivation, leur perception positive de l'avenir et donc leur productivité.

Chaque entreprise, dans le but d'accroître la productivité de sa main d'œuvre est ainsi incitée à offrir un salaire supérieur au salaire d'équilibre du marché (ce salaire supérieur est appelé salaire d'efficience) ce qui conduit le marché du travail à ne pas véritablement fonctionner comme un marché (le salaire ne dépend pas des conditions de rencontre entre l'offre et la demande).

C. Rodrigues, novembre 2006.

Q1 : Selon la théorie du salaire d'efficience, quelle relation existe-t-il entre niveau de salaire et productivité ?

Selon la théorie du salaire d'efficience, il existe une relation positive entre le salaire et la productivité du salarié : plus on est payé, plus on est motivé et productif.

Si le salaire est élevé, le travailleur tend à accroître sa productivité en intensifiant ses efforts, encouragé par la reconnaissance qui lui est ainsi accordée par l'employeur, ou de peur de perdre un emploi bien rémunéré.

Q2 : Pourquoi les employeurs peuvent-ils avoir intérêt à verser un salaire supérieur au salaire d'équilibre ?

Les employeurs peuvent donc avoir intérêt à verser un salaire supérieur au salaire d'équilibre afin d'inciter le travailleur à accentuer son effort : c'est la logique du **salaire d'efficience** (salaire fixé non pas en fonction de la productivité marginale constatée mais afin de stimuler la productivité).

Ainsi, verser des salaires supérieurs au salaire d'équilibre peut permettre à l'employeur d'attirer les meilleurs candidats possibles et réduire les coûts de rotation liés au turn-over : en dissuadant les travailleurs d'aller chercher un meilleur salaire dans une autre entreprise, cela permet d'éviter d'avoir à former de nouveaux travailleurs (cette formation a un coût, le nouveau travailleur n'est pas immédiatement aussi productif que celui qui part).

Cf aussi hausse des salaires comme principe du fordisme : cela devait permettre de fidéliser la main d'œuvre et donc d'éviter les coûts de rotation de la main d'œuvre, cela a aussi permis d'augmenter la motivation et donc la productivité des ouvriers. Ford a ainsi déclaré qu'il n'a jamais autant réduit ses coûts de production que le jour où il a doublé le salaire de ses ouvriers ! (*lire doc 3 p 346*)

Autre hypothèse qui est remise en cause : l'homogénéité du facteur travail.

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

Q1 : Qu'est-ce que le marché primaire du travail ?

Dans la théorie de la segmentation du marché du travail, le **marché primaire** correspond aux employés en CDI, avec des garanties (emplois stables et bien rémunérés).

Q2 : Qu'est-ce que le marché secondaire du travail ?

Le **marché secondaire** correspond à des emplois instables, mal protégés et mal rémunérés.

Q3 : Peut-on dire alors que le facteur travail est homogène ?

Dans le modèle néoclassique, les vendeurs offrent des produits identiques (on parle d'homogénéité des produits). Appliqué au marché du travail, l'homogénéité du facteur travail signifie que l'offre, donc les travailleurs sont identiques, qu'ils ont la même productivité.

Or, la théorie de la **segmentation du marché du travail** montre que le marché du travail n'est pas unifié : il existe un dualisme, une séparation, avec d'un côté des emplois stables et bien rémunérés (= marché primaire) et de l'autre côté des emplois instables (= marché secondaire).

Il n'y a donc **pas d'homogénéité du facteur travail**.

Plus généralement, on peut montrer qu'il y a hétérogénéité du facteur travail, car il existe des différences de qualification, de capital humain, et donc de productivité entre travailleurs, comme en témoignent d'ailleurs les inégalités de salaires selon le niveau de diplôme, la PCS, le poste occupé...

Pour une illustration de cette segmentation : lire l'exemple des joueurs de foot doc 9 p. 349

Q4 : Le marché primaire peut-il être analysé à partir du modèle néoclassique de base du marché du travail ?

Sur le marché secondaire, les confrontations entre offre et demande sont permanentes et

concurrentielles ; les postes sont pourvus par appel au marché du travail, conformément à l'analyse néoclassique.

Mais dans le cas du marché primaire, les mécanismes d'allocation de la main d'œuvre sont internes aux entreprises, cad déconnectés des confrontations entre offreurs et demandeurs sur le marché externe ; tout se passe à l'intérieur de l'entreprise, il n'y a pas d'appel au marché du travail, pas de concurrence, donc les mécanismes décrits par les néoclassiques ne fonctionnent pas. L'analyse néoclassique est donc inadaptée pour rendre compte d'une partie du marché du travail.

Pour en savoir plus sur cette théorie, lire doc 7 p. 348

Synthèse :

Hypothèses du modèle néoclassique de base	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

Document 7 : doc. 5 p. 335

Q1 : Qu'est-ce que l'atomicité (rappel de 1e) ?

Dans le modèle néoclassique, l'atomicité du marché signifie qu'il existe un grand nombre d'acheteurs et de vendeurs. Si le marché du travail est atomistique, ni les travailleurs, ni les employeurs ne sont en mesure de se coaliser, ils négocient individuellement.

A l'oral : quelle conséquence sur le pouvoir de marché des agents économiques ? Aucune action individuelle ne peut avoir d'influence notable sur le prix auquel le bien ou le service est vendu. Chaque agent économique est « **preneur de prix** » = personne ne peut influencer les prix, qui est déterminé par le marché selon le mécanisme de la loi de l'offre et de la demande.

Q2 : Pourquoi n'y-a-il pas atomicité sur le marché du travail ?

Dans les faits, sur le marché du travail, il n'y a pas seulement des agents individuels. Les syndicats (associations regroupant les travailleurs pour défendre leurs intérêts) négocient au nom des travailleurs, ceux-ci ne sont pas atomisés face à leur employeur.

De même, les employeurs sont regroupés en association (ex Medef).

Q3 : Quelle conséquence cela a-t-il sur la fixation des salaires ?

Les négociations salariales se passent entre organisations, et non pas entre agents individuels atomisés.

Regroupés (coalisés), les agents (travailleurs ou employeurs) sont alors **faiseurs de prix**, cad augmentent leur pouvoir de négociation pour influencer la fixation des salaires.

Transition I/II : Ainsi la dimension marchande n'est pas suffisante pour analyser la relation salariale, car elle est encadrée par un ensemble de normes et d'institutions.

Ce thème se prête donc particulièrement bien à la mobilisation croisée des regards de l'économiste (marchés, taux de salaire, coordination par les prix, etc.) et du sociologue (normes, règles, institutions, etc.).

II/ Le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État 2h

A/ Les négociations collectives

Document 8 : doc. 1 p. 339

Q1 : Comment caractériser le droit du travail au début du 19^e siècle ?

Au début de la Révolution Industrielle, il n'existait aucun droit du travail : pas de règles (ex pas de salaire minimum), libre fixation des modalités du travail entre employeur et salarié. L'entreprise se contente d'acheter le travail dont elle a besoin, au meilleur prix.

Le salarié était donc soumis au bon vouloir de son employeur et ne pouvait pas défendre ses intérêts à travers des syndicats (interdits jusqu'en 1884).

Q2 : Comment a évolué la législation du travail depuis le 19^e siècle ?

Puis, historiquement, la législation du travail a évolué dans le sens de l'institutionnalisation de la relation salariale.

Institutionnalisation de la relation salariale : processus d'émergence de règles, de conventions et de normes, qui encadrent la relation entre le salarié et son employeur.

L'institutionnalisation de la relation salariale a consisté notamment à la mise en place de contrats de travail, qui ont permis de sécuriser la relation employeur / salarié.

Contrat de travail : Accord par lequel un salarié met son activité à la disposition d'un employeur, qui lui verse un salaire et a autorité sur lui. Le contrat de travail engage ainsi le salarié dans une relation de subordination par rapport à l'employeur, puisque la relation salariale est asymétrique (relation hiérarchique).

Le contrat de travail précise la rémunération, le contenu du poste, les conditions de travail...

Il existe deux types principaux de contrats de travail : les Contrats à Durée Indéterminée (CDI) et les Contrats à Durée Déterminée (CDD) (cf doc 12).

Comment ces évolutions ont-elles été obtenues ? Que représente la photo du doc ?

Fin 19^e – début 20^e siècle, les conflits étaient souvent violents et spontanés (émeutes).

Document 9 :

Des conflits ouverts à leur institutionnalisation

Le monde du travail et de l'entreprise est [...] fait de conflits et de coopérations, dont les enjeux et les acteurs varient au cours du temps. [...] En prenant un peu de recul, on constate que l'histoire du mouvement ouvrier est fait d'une combinaison de combats localisés et de grandes ruptures telles que la révolution russe de 1917, la prise du pouvoir par les sociaux-démocrates en Suède en 1933, ou le Front populaire en 1936. En France comme ailleurs, des affrontements sanglants ont marqué l'irruption de la contestation ouvrière : dès 1831, la révolte des Canuts (ouvriers du tissage de la soie) à Lyon a pris la forme d'une insurrection politique et a été réprimée dans le sang par le maréchal Soult. [...] Ce qui est caractéristique du monde contemporain n'est pas la disparition des conflits mais leur institutionnalisation : ils sont portés par des acteurs structurés et s'expriment, se résolvent et se poursuivent selon des règles plus ou moins détaillées.

Bernard Gazier, "Le monde du travail : rationalisations et conflits", *Croissance, emploi et développement* ; *Les grandes questions économiques et sociales*, La Découverte, 2007

Q1 : A l'aide de vos connaissances historiques, expliquez quel a été le rôle des conflits du

travail dans la structuration du droit du travail.

Au cours du 19^e siècle, les ouvriers se sont organisés à travers des syndicats pour défendre leurs intérêts. De nombreux conflits (en France, les plus généralisés sont ceux de 1936 et de 1968) ont permis de faire évoluer le droit du travail en faveur des salariés (cf doc 8).

Conflit social : expression d'antagonismes entre des individus ou des groupes pour la recherche, la possession ou la gestion de biens matériels et symboliques (richesse, pouvoir, prestige) ; l'objectif de tout conflit étant de modifier les rapports de force.

Les **conflits du travail** portent plus spécifiquement sur les questions liées au travail.

Q2 : Les conflits du travail ont-ils disparu aujourd'hui ?

On y reviendra dans le chapitre sur les conflits sociaux, les conflits du travail ont nettement évolué depuis les débuts du mouvement ouvrier.

On parle d'**institutionnalisation des conflits** = processus qui conduit à la mise en place de règles et de procédures visant à prévenir, canaliser ou résoudre les conflits.

Ainsi, les conflits n'ont pas disparu, mais ils sont davantage encadrés / réglementés (ex préavis de grève) et il y a plus de place pour la coopération / négociation (cf doc 10).

Remarque : ce document aurait pu aussi être utilisé dans le chapitre sur les conflits.

Document 10 :

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

Q1 : Qu'est-ce que la négociation collective et qui y participe ?

Négociation collective : discussion organisée entre partenaires sociaux dans la perspective d'un accord.

Représentants des employeurs et des salariés sont ainsi appelés des **partenaires sociaux** : agents économiques qui participent à des négociations collectives.

La négociation collective peut aboutir à la signature d'une convention collective.

Conventions collectives : accord qui résulte de la négociation entre partenaires sociaux, portant sur les conditions de travail (rémunération, durée de travail...).

Ainsi, les négociations doivent permettre d'aboutir à des accords qui font évoluer le droit du travail de manière plus favorable au droit des salariés que la loi en vigueur.

Ainsi, le salaire n'est pas seulement fixé par la rencontre de l'offre et de demande de travail (analyse néoclassique), il est aussi fixé par les négociations entre partenaires sociaux.

Remarque : la convention collective peut-être signée au niveau interprofessionnel (concerne tous les salariés), de la branche d'activité (concerne les salariés de la branche, ex automobile), ou de l'entreprise (ne concerne que les salariés de l'entreprise où l'accord est signé).

Q2 : Expliquez le passage souligné.

Les représentants des salariés et des employeurs ont des intérêts antagoniques et ils peuvent

rentrer en conflit (cf doc. 9). Cependant, avec l'institutionnalisation des conflits et le développement de la négociation, les acteurs du conflit se reconnaissent mutuellement comme légitimes et coopèrent pour trouver une solution "raisonnable", qui puisse satisfaire à la fois les syndicats et les employeurs. Les partenaires sociaux sont donc des partenaires conflictuels.

Coopération : fait que des acteurs qui ont des intérêts a priori divergents cherchent à réaliser des objectifs communs.

Mais l'intervention de l'Etat participe également à la fixation des salaires : cas du SMIC

B/ L'intervention de l'Etat au travers du salaire minimum

Document 11 :

Le smic horaire brut augmentera de 0,3 % au 1er janvier, à 9,43 euros

Le salaire minimum augmentera de 3 centimes l'heure au 1^{er} janvier à 9,43 euros (+ 0,3 %), soit 1 430,22 euros brut mensuels pour 35 heures, a annoncé lundi 17 décembre le ministère du travail, précisant que ses critères vont être revus pour "*garantir le pouvoir d'achat*" de ses bénéficiaires. Cette revalorisation correspond à la stricte augmentation légale, après une hausse de 2 % au 1^{er} juillet, dont un coup de pouce de 0,6 %.

Au total sur l'année, le smic aura progressé de 2,3 % et "*compte tenu de l'inflation de 1,3 % constatée sur l'année, cette hausse globale correspond à un gain de pouvoir d'achat de 1 %*" pour les 2,6 millions de salariés rémunérés au smic, précise le ministère dans un communiqué.

Par ailleurs, le ministre du travail, Michel Sapin, a annoncé devant la Commission nationale de la négociation collective une révision des critères d'indexation du smic afin de "*garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation*".

www.lemonde.fr, 17/12/2012

Q1 : Qu'est-ce que le SMIC ?

En France, il n'est pas possible de payer un salarié en dessous du SMIC horaire.

Salaire minimum : taux de salaire minimal, en dessous duquel aucun salarié ne peut être payé. Le salaire minimum est destiné à assurer à tous les salariés un revenu décent.

En France il s'agit du SMIC : salaire minimum interprofessionnel (valable quel que soit le métier, la branche...) de croissance (il augmente forcément)

Remarque : dans l'UE, la plupart des pays ont un salaire minimum, cela peut être un salaire minimum horaire (comme en France), hebdomadaire ou mensuel.

Q2 : En France, qui fixe le salaire minimum ?

Le SMIC est revalorisé automatiquement (remarque : au minimum au niveau de l'inflation + de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier).

Mais le gouvernement peut décider de hausses supplémentaires au delà de cette hausse automatique (appelées "coups de pouce").

Remarque : en décidant ou non d'augmenter le SMIC, le gouvernement influence les autres salaires (la revalorisation du SMIC sert généralement de base de négociation pour l'augmentation des autres salaires).

Conclusion : cela montre que le salaire n'est pas seulement fixé par la relation entre employeur et salarié,

- les partenaires sociaux négocient dans le cadre de négociations collectives

- l'Etat intervient, notamment pour fixer le SMIC

Conclusion : Videoprojeter sujets de bac tombés sur ce chapitre :

La problématique est toujours « Comment se détermine le taux de salaire ? »

Et la réponse attendue est toujours celle indiquée par les IC (synthèse du cours) :

I Le taux de salaire se détermine selon des mécanismes de marché (rencontre offre et demande de travail) décrits dans le modèle néoclassique de base ; il faut relâcher certaines hypothèses de ce modèle pour mieux rendre compte de la spécificité de la relation salariale (salaire d'efficience, segmentation du marché du travail)

II La relation salariale est encadrée par des institutions : le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales entre partenaires sociaux et de l'intervention de l'État, notamment à travers le salaire minimum