

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

Indications complémentaires (2014-2015)

- En se limitant à une présentation graphique simple et en insistant sur les déterminants de l'offre et de la demande, on expliquera l'analyse néo-classique du fonctionnement du marché du travail.
- Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base en introduisant principalement les hypothèses d'hétérogénéité du facteur travail et d'asymétrie d'information.
- À partir de quelques exemples, on montrera que le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État.

1. Le courant théorique néo-classique analyse **le marché du travail** comme un simple marché des biens et services, où se rencontre à chaque prix possible, une **offre quantitative** de travail (celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi dans un secteur, i.e les salariés) et une **demande quantitative** de travail (celle de l'ensemble des offreurs d'emploi dans un secteur, i.e les entreprises), et où se fixe un **prix réel** de l'heure de travail (le taux de salaire réel, salaire nominal diminué de l'inflation). **Dans un repère orthonormé**, on peut observer qu'un prix d'équilibre se fixe (le taux de salaire réel) selon la loi de l'offre (**croissante avec le salaire**, car la demande de travail est le résultat d'un arbitrage loisir/travail de chaque individu : une heure de loisir supplémentaire prive le consommateur d'une quantité de biens et services qui dépend du niveau de salaire) et de la demande (**décroissante avec le salaire**, car l'employeur rationnel qui maximise son profit, égalise le niveau de productivité marginale -décroissante et le coût du travail : il n'embauchera pas un individu, si celui-ci est plus coûteux que son apport productif) : chaque point d'une courbe représente **une attente préexistante** au marché (couple salaire réel - quantité d'heures offertes ou demandées).
2. Une modification des attentes (baisse du salaire réel demandé par les offreurs de travail) permet selon les néo-classiques, de faire varier les quantités (demande de travail en hausse car les employeurs augmenteraient alors leur volume de production, effet volume, et cesseraient de remplacer des hommes « coûteux » par des machines, effet substitution), et de retrouver un **équilibre prix-quantité**, équilibre de plein emploi. Un déplacement des courbes (qui déplace donc le point d'équilibre) signale un **changement des attentes** (préférences) ou une modification des paramètres fondamentaux des deux courbes
3. D'autres économistes (**néo-keynésiens**) considèrent que le marché du travail est spécifique. Première grande spécificité : **l'hétérogénéité du facteur travail** qui remet en cause l'hypothèse d'homogénéité en CPP. Chaque salarié n'est pas caractérisé par un niveau d'efficacité et de productivité transposable à toutes les tâches (cela varie selon l'expérience, la motivation, la qualification, l'âge, le genre, etc.). Chaque individu est donc différencié, et on distingue entre un **marché primaire** (les formés, qualifiés, demandés) et un **marché secondaire** (les précaires).
4. Deuxième grande spécificité : **l'asymétrie d'information** entre salariés et employeurs, qui va perturber l'établissement du salaire d'équilibre. Il y a d'abord la situation **d'anti-sélection** qui apparaît **avant** la signature du contrat où l'employeur qui ne connaît pas à l'avance le niveau de productivité de ses employés, peut être trompé par l'offre de candidats opportunistes et tricheurs, qui chassent les « bons » candidats. Il y a ensuite **l'aléa moral** qui apparaît **après** la signature du contrat. Le

candidat opportuniste peut avoir intérêt à **diminuer sa productivité réelle** après la signature, au détriment des employeurs (cette situation se rencontre aussi souvent dans le domaine de l'assurance, où l'assuré adopte un comportement moins prudent, une fois couvert). La prise en compte de ces problèmes conduit certaines entreprises à élever le **niveau de salaire moyen** pour s'assurer un salariat fidèle et efficace, et diminuer les coûts de recrutement et de formation. La **théorie du salaire d'efficience** proposée par K. Shapiro et J. Stiglitz dès 1984 inverse la relation productivité-salaire, en soulignant que le versement d'un salaire élevé, moyen de conserver les employés, est aussi le point de départ d'une **amélioration de la productivité individuelle**

5. Au fil du temps, le rapport salarial s'est **institutionnalisé** : la relation d'emploi a été subordonnée à des règles sociales progressivement mises en place. L'Etat est intervenu pour arbitrer la **négociation salariale** et encadrer juridiquement la relation **contractuelle de subordination** qu'est le salariat, et qui concerne de plus en plus de monde (le statut salarial concerne aujourd'hui près de 90% de la population active). Les **économistes néoclassiques** considèrent que ces interventions étatiques, renforçant les droits sociaux et la protection juridique du travailleur (contrat de travail), ont eu pour résultat tendanciel, la fixation **d'un niveau de salaire supérieur** au salaire d'équilibre (et donc, la création d'un chômage durable).
6. De fait, on assiste à une **institutionnalisation de la relation salariale** qui est maintenant gouvernée par **des normes sociales**, négociées et imposées par des acteurs collectifs certes en conflits, mais structurés, légitimes et habitués à se parler (les partenaires sociaux). La négociation ne s'oppose donc pas au conflit, mais en constitue un prolongement et une voie de sortie normale dans le processus décisionnel (chacun trouvant un intérêt à la coopération finale et à l'obtention d'un compromis).

Notions au programme

Taux de salaire réel - Salaire d'efficience - Salaire minimum - Contrat de travail - Conventions collectives - Partenaires sociaux - Segmentation du marché du travail

Sujets possibles en Epreuve Composée (Raisonnement) ou en Dissertation

Montrez que le salaire ne dépend pas que du marché du travail. (Antilles 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)⁴

Question de cours (Mobilisation de connaissances, exercice 1, épreuve composée)

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

PLANNING TRAVAIL PERSONNEL SUR CE CHAPITRE (*indiquer nb heures*)

Lecture, acquisition cours professeur							
Lecture, acquisition autres cours							
Réalisation de fiches notions et cours							
Travail complet sur sujets blancs							
Exercices de révision sur chapitre							
Test révision, répétition							
Lecture ouvrages							

Notes personnelles et points à voir/ éclaircir sur le chapitre