T.E.S.L. Fustel de Coulanges 2015/2016 GALY
marjorie.galy@wanadoo.fr http://www.ToileSES.org

Chapitre 9 : Le travail est-il une marchandise comme les autres ?

Titres officiels : Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ? Quelles politiques pour l'emploi ?

(Durée indicative 2 semaines ->29/04)

« 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. Afin de montrer que la diversité des formes et des analyses du chômage explique la pluralité des politiques, on analysera les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale pour lutter contre le chômage keynésien, les politiques d'allégement du coût du travail pour lutter contre le chômage classique, les politiques de formation et de flexibilisation pour réduire la composante structurelle du chômage. On soulignera que les politiques de l'emploi sont aussi fondées sur la prise en compte du rôle du travail et de l'emploi dans l'intégration sociale. On se demandera en quoi ce lien entre travail et intégration sociale est fragilisé par certaines évolutions de l'emploi. »

Notions obligatoires : taux de salaire réel, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail, flexibilité du marché du travail, taux de chômage, taux d'emploi, qualification, demande anticipée, salariat, précarité, pauvreté.

Acquis de première : salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, asymétries d'information, chômage, demande globale, politique monétaire, politique budgétaire.

Notions complémentaires : chômage volontaire, chômage structurel, chômage keynésien / chômage classique.

PLAN :

1) **<u>L'analyse néoclassique du fonctionnement du marché du travail</u>**
   1.1) La représentation stylisée du marché du travail
   1.2) Hétérogénéité du travail et asymétrie d'information
2) **<u>Le travail n'est pas une marchandise comme les autres</u>**
   2.1) L'institutionnalisation de la relation salariale
   2.2) L'effritement du salariat
3) **<u>Comment lutter contre le chômage ?</u>**
   3.1) Anatomie du chômage et des chômeurs
   3.2) Les 3 types de politiques de l'emploi

SUJETS DE BAC POSSIBLES :

Dissertation (Dossier de 4 documents factuels)

- Les politiques visant à renforcer la flexibilité du marché du travail sont-elles suffisantes pour lutter contre le chômage ? **(Nouvelle Calédonie, 2015)**
- Dans quelle mesure la baisse du coût du travail permet-elle de réduire le chômage ? **(Polynésie rattrapage, 2014)**
- Comment peut-on expliquer la fixation des salaires ? **(Antilles-Guyane Rattrapage, 2014, 2015)**
- Le chômage remet-il nécessairement en cause l'intégration sociale ? **(Asie, 2013)**
- Montrez que la diversité des formes de chômage peut orienter les politiques de l'emploi. **(Am. du Sud 2013)**

Epreuve composée Partie 1 (Questions de cours sans document)

- Présentez un lien entre demande anticipée et chômage. **(Antilles-Guyane Rattrapage, 2015)**
- Montrez que la détermination du salaire peut dépendre de l'intervention de l'État. **(Polynésie rattrapage, 2015)**
- Expliquez pourquoi, en présence d'asymétries d'information sur le marché du travail, le salaire peut être différent du salaire d'équilibre. **(Am. du Nord, 2015)**
- 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 ? **(Am. du sud, 2014)**

EC2 : 11

Epreuve composée Partie 3 (*A partir du dossier documentaire de vos connaissances…*)

- Vous montrerez que certaines évolutions de l'emploi fragilisent le lien entre travail et intégration sociale. **(Am. du Sud, 2015)**
- Comment la flexibilité du marché du travail peut-elle réduire le chômage ? **(France métropolitaine, 2014)**
- Montrez qu'une politique de soutien à la demande globale peut être un instrument de lutte contre le chômage. **(France métropolitaine Rattrapage, 2014)**
- Vous présenterez les effets des asymétries d'information et de la segmentation du marché du travail sur le fonctionnement de ce marché. **(Am. du Nord, 2014)**
- Montrez que le salaire ne dépend pas que du marché du travail. **(Antilles-Guyane 2013)**

Asymétries d'information : situation sur un marché où un agent dispose de plus d'information que les autres.
Chômage : situation d'une personne privée d'emploi et qui en recherche un activement.
Chômage volontaire : Sur le marché du travail néoclassique, expression qui désigne la situation des travailleurs qui ne souhaitent pas travailler pour le taux de salaire réel en vigueur sur le marché (préférence pour le loisir).
Chômage classique (involontaire) : Chômage qui résulte d'un coût du travail supérieur à sa productivité
Chômage structurel : Chômage qui résulte des rigidités à la baisse du taux de salaire réel sur le marché du travail ou de rigidités dans les conditions d'emploi et de licenciements.
Chômage keynésien : Chômage s'expliquant par une demande anticipée insuffisante qui engendre un niveau de production insuffisant pour absorber la main-d'œuvre disponible.
Contrat de travail : Convention par laquelle une personne (le salarié) s'engage à mettre son activité à disposition d'un employeur sous la subordination duquel il se place, moyennant une rémunération (le salaire).
Conventions collectives : accord signé entre représentants des employeurs et syndicats de salariés résultant d'une **négociation collective** portant sur les conditions d'emploi (salaire, durée etc.) et fixant les garanties sociales pour les salariés.
Demande anticipée : Prévision par les entrepreneurs du niveau de la demande qui leur sera adressée, qui détermine le volume de production qu'ils sont prêts à réaliser et donc le niveau de l'emploi.
Flexibilité du marché du travail : ensemble des mesures destinées à permettre un ajustement plus rapide des salaires et de la quantité de travail aux variations de l'activité économique.
Institutionnalisation : processus par lequel des situations, des pratiques et des relations entre acteurs sont progressivement organisées de façon stable selon les normes largement reconnues par les parties en présence et l'ensemble de la société.
Marché : lieu (réel ou fictif) de rencontre entre une offre et une demande qui donne lieu à fixation d'un prix.
Marché du travail : lieu fictif de rencontre entre l'offre et la demande de travail qui donne lieu à la fixation d'un prix du travail appelé taux de salaire réel.
Pauvreté : situation des ménages qui se trouvent en dessous du **seuil de pauvreté** (50 ou 60% du revenu médian).
Partenaires sociaux : Syndicats de salariés et d'employeurs.
Politiques de l'emploi : ensemble des interventions publiques sur le marché du travail qui visent à en corriger les déséquilibres et les effets néfastes qui peuvent en résulter.
Prix et quantité d'équilibre : Prix et quantité qui égalisent l'offre et la demande sur un marché.
Productivité : rapport entre une production et les moyens mis en œuvre pour l'obtenir.
Précarité : ensemble des formes d'emploi instable entrainant des difficultés de conditions de vie et/ou un risque élevé de chômage.
Qualification : aptitudes requises pour exercer un emploi (qualification de l'emploi). Niveau de formation et expérience (qualification de l'individu).
Risque moral (ou aléa moral) : situation où un agent, non ou mal informé, ne peut pas contrôler l'action d'un partenaire qui peut en profiter.
Salaire : Rémunération du salarié prévue dans le contrat de travail (prix du travail).
Salaire d'efficience : salaire supérieur au salaire d'équilibre et permettant d'obtenir qualité du travail, productivité et fidélité de la main-d'œuvre afin de réduire les coûts de recrutement, de formation...
Salaire minimum : Le salaire minimum correspond à un salaire horaire en dessous duquel, légalement, aucun salarié ne doit être payé.
Salariat : ensemble de personnes ayant le statut de salarié et bénéficiant de ce fait de protections prévues par le droit du travail et les conventions collectives.
Segmentation du marché du travail : Séparation du marché du travail en deux segments différents en termes de fixation du salaire, de contrat et de carrière ; le segment primaire est caractérisé par des conditions plus favorables pour les salariés.
Taux de chômage : part des chômeurs dans la population active.
Taux d'emploi : part des actifs occupés dans la population totale.
Taux de salaire réel : Prix d'une heure de travail une fois déduits les effets de l'inflation.

Introduction : Le chômage est un sujet essentiel en France et dans toute l'Europe. Mais c'est aussi l'un des objets les plus controversés de la théorie économique, les écoles de pensée fournissant des explications très différentes et proposant des politiques opposées. Il est vrai que les marchés du travail sont des marchés très particuliers, au point que certains contestent que l'on puisse les analyser comme des marchés. Il est toutefois possible de considérer que les théories fournissent des explications complémentaires, ouvrant la voie à des politiques combinées. Mais celles-ci dépendent aussi de systèmes nationaux de relations sociales qui diffèrent grandement d'un pays à l'autre. Par Arnaud Parienty

1) L'analyse néoclassique du fonctionnement du marché du travail

1.1) La représentation stylisée du marché du travail

Le modèle néo-classique de base repose sur la modélisation du fonctionnement du marché du travail, le travail est appréhendé comme une marchandise comme les autres. Pour modéliser il est nécessaire et indispensable de simplifier la réalité complexe, voici les hypothèses NC permettant cette simplification :

Document 1 : Les hypothèses de la concurrence parfaite (rappel première)

	Définition	**Traduction pour le marché du travail**
Les agents économiques sont rationnels, ils recherchent un optimum en maximisant leur utilité (comportement d'***homo oeconomicus***)		
Atomicité	Quantité très grande d'offreurs et de demandeurs.	Beaucoup d'employeurs et beaucoup de salariés, dans tous les métiers.
Homogénéité	Produit unique et uniforme	Le travail fourni par quiconque est strictement le même, donc tous les travailleurs ont les mêmes qualifications et compétences.
Transparence	Tous les agents savent tout sur les quantités offertes et à quels prix.	Tous les emplois et contrats de travail proposés sont connus de tous.
Libre entrée et sortie	N'importe quel agent peut entrer et sortir du marché.	Chaque offreur est libre de choisir de proposer ou non son travail, chaque demandeur peut (ou pas) demander du travail.
Mobilité des facteurs de production	Les facteurs qui permettent la production du bien ou service considéré doivent être librement disponibles et pouvoir se déplacer facilement d'une production à une autre.	Mobilité du travail

Document 2 : Offre et demande de travail

- La demande est la quantité de produits que des individus désirent acheter à un certain prix. La demande de travail émane donc des employeurs.
- L'offre est la quantité de produits que des individus désirent vendre à un certain prix. L'offre de travail émane donc des travailleurs.
- La marchandise vendue est ici la force de travail, son prix est le salaire.
- Remarque : Pour le salaire, les néoclassiques parlent de salaire réel ou taux de salaire réel, c'est-à-dire W/P (salaire déflaté).

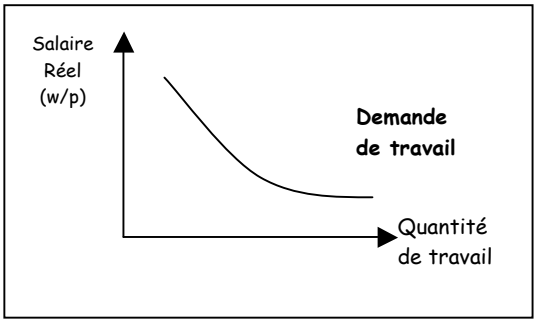
Attention, il ne faut pas confondre **l'offre de travail** (qui émane des salariés) avec **l'offre d'emploi** (qui émane des employeurs). Donc l'expression courante « marché de l'emploi » est impropre (les économistes parlent du marché du travail), expression pourtant privilégiée dans la sphère médiatique. Pour ne pas vous tromper, retenez :

	Théorie économique	**Sphère médiatique**
Les travailleurs…	Offre de travail	~~Demande d'emploi~~
Les employeurs…	Demande de travail	~~Offre d'emploi~~
	Marché du travail	~~Marché de l'emploi~~

Document 3 : Les déterminants de l'offre et de la demande de travail

Comme sur tout marché, l'offre et la demande de travail vont varier en fonction du prix (salaire), ce dernier étant comparé à ce que rapporte l'achat ou la vente de travail par les agents économiques.

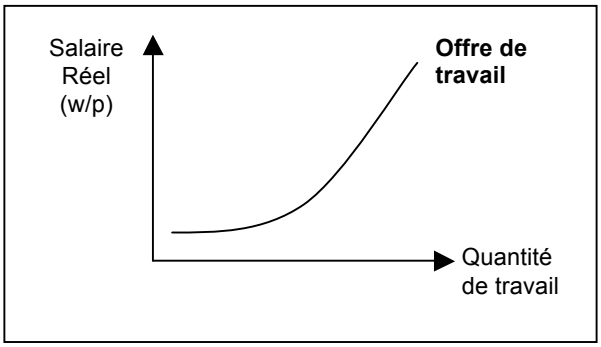
1. Ainsi, les **employeurs** (demandeurs de travail) vont comparer ce que coûte l'embauche d'un salarié supplémentaire (ou le paiement d'une heure de travail supplémentaire) à ce que cela rapporte en profits supplémentaires et ils n'acceptent d'embaucher un salarié que s'il rapporte au moins autant que ce qu'il coûte.



1- Complétez :
Sur le marché du travail, plus le salaire est élevé, …… les employeurs demandent du travail.
Sur le marché du travail, moins le salaire est élevé, …… les employeurs demandent du travail.

On observe ce qu'on appelle « la loi de la demande ». Sur un marché, la demande est une fonction décroissante du prix : quand le prix d'un produit augmente, toutes choses égales par ailleurs, la demande pour ce produit baisse puisqu'il y a moins d'acheteurs qui sont prêts à payer plus cher ; inversement quand le prix d'un produit baisse, toutes choses égales par ailleurs, la demande pour ce produit augmente car il y a plus d'acheteurs qui sont prêt à payer moins cher.

2. Du coté des **travailleurs** (les offreurs de travail) le salaire minimum que l'on est prêt à recevoir pour vendre sa force de travail dépend de ce que l'on peut gagner à ne pas vendre sa force de travail. Les travailleurs feraient ainsi un arbitrage entre le loisir et le travail. En effet, le travail est considéré comme une activité « pénible » qui suppose le « sacrifice du temps libre » (hypothèse d' **« aversion pour le travail »** ou de **« préférence pour le loisir »).** Les individus ne vont donc accepter ce « sacrifice » que dans la mesure où la rémunération leur permet d'accéder à la consommation.

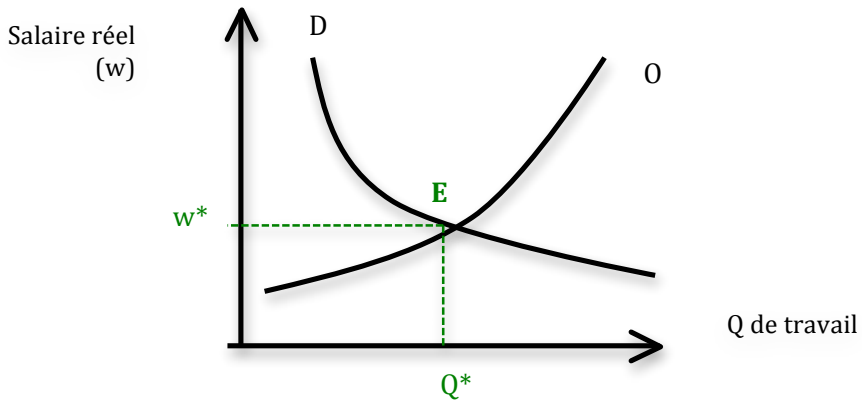


2- Complétez :
Sur le marché du travail, plus le salaire (réel) est élevé, …… l'incitation à travailler est ……. et ……. le travailleur renonce au loisir.
Sur le marché du travail, moins le salaire (réel) est élevé, …… l'incitation à travailler est ……. et ……. le travailleur renonce au loisir.

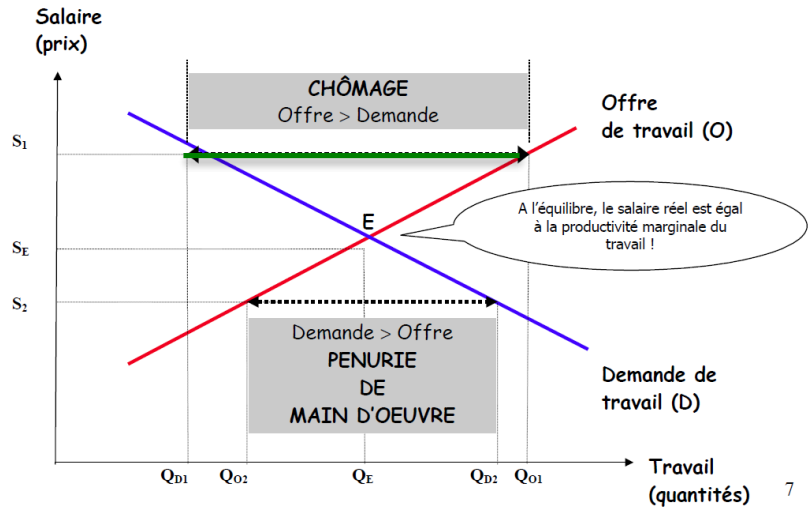
On observe ici ce qu'on appelle « la loi de l'offre ». L'offre est une fonction croissante du prix : quand le prix d'un produit augmente, toutes choses égales par ailleurs, l'offre de ce produit augmente car il y a plus de vendeurs qui sont prêts à vendre plus cher ; quand le prix d'un produit baisse, toutes choses égales par ailleurs, l'offre de ce produit diminue car il y a moins de vendeurs qui sont prêts à vendre moins cher.

3- Complétez :
Sur le marché du travail, plus le salaire est élevé, …… les travailleurs offrent leur force de travail.
Sur le marché du travail, moins le salaire est élevé, …… les travailleurs offrent leur force de travail.

3. De **la confrontation de l'offre et la demande de travail** résulte un salaire d'équilibre (w*) et une quantité de travail d'équilibre (Q*) qui égalisent l'offre et la demande de travail, donc d'après le modèle, si les hypothèses de la CPP sont remplies, notamment si les salaires réels sont flexibles, il ne peut y avoir ni pénurie de main-d'œuvre ni chômage !



Or, l'existence du chômage (et dans une moindre mesure la pénurie au moins sectorielle de main-d'œuvre) est la règle. Les NC expliquent ces déséquilibres du marché du travail par l'existence d'entraves à la flexibilité –à la baisse- du salaire (des rigidités), notamment l'existence d'un salaire minimum (S1 ou S2 ci-dessous) :



Pour les NC, le chômage résulte donc de salaires réels trop élevés ce qui empêche les employeurs d'embaucher. Les salaires réels supérieurs au salaire d'équilibre peuvent être dus à l'existence d'un salaire minimum ou de syndicats trop puissants, bref tout élément institutionnel qui empêche les salaires réels de fluctuer à la hausse ou à la baisse pour équilibrer l'offre et la demande de travail. Les néo-classiques mettent en cause ici des **rigidités** du marché du travail ou un manque de **flexibilité** du salaire.

✍ Pour les économistes néoclassiques, le marché du travail est donc un marché comme les autres. Le volume de l'emploi dépendrait exclusivement du niveau de salaire réel. Toute entrave à la flexibilité –à la baisse- du salaire réel est donc une entrave à la réduction du **chômage classique**.

1.2) Hétérogénéité du travail et asymétrie d'information

✍ Puisque pour les NC le chômage provient de la rigidité des salaires à la baisse, les auteurs NC vont chercher à expliquer d'où viennent ces rigidités. Pour le moment, nous avons fait comme si les agents sur le marché du travail vendaient et achetaient quelque chose de similaire à n'importe quel autre produit, comme une banane ou une voiture. Sauf que le travail n'est pas un produit comme les autres : il n'est pas homogène selon la qualification du travailleur et, en outre, la relation salariale n'est pas une relation d'échange marchand comme les autres : acheter le travail d'autrui ce n'est pas comme acheter une voiture. Les économistes NC ont ainsi relâché l'hypothèse d'homogénéité et de transparence de l'information afin que leur modèle du marché du travail soit *plus réaliste*. Il fallait en effet expliquer la persistance du chômage de masse autrement que par le SMIC ou la préférence pour le loisir. **Les NC ont ainsi entrepris de montrer qu'il pouvait être rationnel d'augmenter les salaires au-delà du salaire d'équilibre, ce qui cause du chômage.**

1- Jusqu'ici, on a fait comme si toutes les forces de travail étaient identiques. Mais on va lever cette hypothèse de CPP et voir l'hétérogénéité de la force de travail. Or, tous les salariés n'ont **pas les mêmes qualifications et donc le même niveau de productivité**. Les économistes parlent de segmentation du marché du travail (ou dualité) pour inclure cette spécifié dans leur modèle.

Document 4 : Qu'implique l'idée d'une segmentation du marché du travail

Un marché du travail interne est défini comme une unité où les mécanismes de détermination des salaires et d'allocation du travail sont gouvernés par des règles et procédures administrées. Ce marché s'oppose au marché du travail externe dont le fonctionnement dépend avant tout de variables économiques. Au-delà de la diversité de leurs formes, les marchés internes accordent tous des droits et des privilèges à leurs salariés, les règles régissant le rapport salarial et la gestion de la main-d'œuvre ayant une certaine rigidité ou inertie vis-à-vis des conditions économiques externes. On les rencontre surtout dans les grandes entreprises industrielles à main-d'œuvre très majoritairement masculine où la spécificité des compétences, la formation par les pairs, le fonctionnement de collectifs de travail ayant la même socialisation et partageant les mêmes systèmes de valeurs ont permis l'émergence de règles privilégiant l'ancienneté. Leur présence suppose aussi que les directions d'entreprise cherchent à limiter les coûts de sélection, de recrutement, de formation et de turn-over en favorisant la stabilité et la promotion professionnelles. Le concept de marché interne débouche sur la notion de dualisme. Le marché du travail est divisé en deux segments avec un

marché primaire et un marché secondaire. Le premier est constitué de la réunion des marchés internes : les emplois de ce segment offrent une relative sécurité de l'emploi, de bonnes conditions de travail, des possibilités d'avancement codifiées dans des règles, des salaires convenables et des avantages sociaux appréciables. Quant au marché secondaire, il regroupe différents types d'emplois dont les caractéristiques s'opposent point par point à celles du marché primaire : insécurité d'emploi, mauvaises conditions de travail, turn-over élevé, règles de fonctionnement et d'avancement arbitraires… D'après Nicole Gadrey, A propos des théories de la segmentation, Travail et genre : approches croisées, l'Harmattan, 2001

4- Reliez pour retenir :

			• *Insiders* • CDI • Rémunérations convenables • Insécurité de l'emploi • Règles et procédures administrées • Vulnérable aux aléas économiques
Marché primaire	•	• Marchés externes •	• Grandes entreprises • CDD • Intérim
Marché secondaire	•	• Marchés internes •	• Emplois qualifiés • Progression salaire à l'ancienneté • *Turn over* élevé • *Outsiders* • Promotion interne • Mauvaises conditions de travail • Faibles rémunérations

Or sur les marchés du travail internes aux entreprises donc sur le Marché primaire du travail, les employeurs eux-mêmes peuvent avoir intérêt à la rigidité du salaire et proposer des salaires élevés pour attirer et conserver les meilleurs travailleurs (= **théorie du salaire d'efficience**), ce qui, pour les NC est une entrave au libre fonctionnement concurrentiel du marché du travail qui explique le chômage. En revanche, sur les marchés du travail externes aux entreprises, donc sur le Marché secondaire, où la flexibilité est importante et où le travail est davantage traité comme une simple marchandise, seule l'existence d'un salaire minimum ou d'allocations chômage peuvent expliquer l'existence du chômage.

* * *

2- La théorie du salaire d'efficience peut aussi s'expliquer par l'**asymétrie d'information** entre offreurs et demandeurs de travail. Les NC lèvent une autre hypothèse de CPP, celle de la transparence de l'information. Il y a une asymétrie d'information sur le marché du travail puisque l'offreur de travail connaît mieux ses propres caractéristiques personnelles que le demandeur de travail qui lui connaît mieux les caractéristiques du poste offert. Quelles vont être les conséquences de cette asymétrie d'information (que le **contrat de travail** a pour fonction de réduire) ?

Document 5 : Asymétrie d'information et salaire d'efficience

Pour les néo-keynésiens, ce sont les entreprises elles-mêmes qui, rationnellement, n'ont pas intérêt à baisser les salaires. Il suffit de réfléchir un peu aux conséquences qu'une baisse des salaires pourrait avoir. Cela pourrait « désinciter » les salariés, avance G. Akerlof, qui voit dans le salaire moins le prix de la force de travail qu'une reconnaissance de l'effort fourni : si l'employeur réduit cette reconnaissance, le salarié sera amené à réviser à la baisse son implication. Bien rémunérer son personnel permet de réduire les coûts de la main-d'œuvre, estime de son côté Joseph Stiglitz : un salarié bien payé va hésiter à deux fois avant d'adopter une attitude opportuniste – en faire le moins possible. Il sait que si l'employeur s'en aperçoit et le vire, il risque de ne pas retrouver un emploi aussi bien payé, surtout en période de chômage massif. L'employeur s'assure donc une productivité élevée et, en même temps, la fidélité de ses salariés. Ce qui réduit d'autant les coûts – et les incertitudes – du recrutement et les coûts de rotation (*turn-over*). Cela permet enfin de réduire les risques à l'embauche suggère Janet Yellen : en fixant la barre salariale assez haute, l'employeur écarte les candidats qui savent qu'ils ne pourront atteindre une efficacité justifiant ce niveau de salaire. Ce qui réduit d'autant l'anti-sélection ou sélection adverse, c'est-à-dire le fait que, faute d'informations suffisantes, on soit amené à se tromper sur les personnes et à leur attribuer des qualités qu'elles ne possèdent pas en réalité.

Bref, en vertu de ces analyses du *salaire d'efficience*, les entreprises sont amenées à considérer que les éventuelles baisses de salaires, même en période de pléthore de demandes d'emploi, comme un mauvais choix, susceptible de leur occasionner plus d'inconvénients que d'avantages. Et un certain nombre d'entre elles peuvent être amenées à augmenter les salaires, même en période de chômage massif. Surtout, si, comme l'avance Assar Lindbeck, les employeurs par souci d'éviter les frais de formation, de crainte aussi d'éventuelles erreurs d'embauche, s'efforcent de retenir les salariés en place (les *Insiders*), tandis que les candidats extérieurs (les *outsiders*) sont en quelque sorte mis hors jeu. Pis : cette espèce de segmentation du marché du travail entre ceux qui ont franchi les portes de l'entreprise et ceux qui s'efforcent d'y entrer sans y parvenir joue au détriment des seconds, dont le chômage tend à devenir un handicap supplémentaire pour eux, puisque les éventuels employeurs voient dans sa durée qui augmente le signe d'une sorte de vice caché dont souffrirait le candidat, justifiant ainsi rationnellement qu'il soit à l'écart, sans même être rencontré ou mis à l'épreuve.

Denis Clerc, « Nouveaux keynésiens, les chantres du salaire d'efficience », *Alternatives économiques* n°168, 1999

5. Expliquez pourquoi un employeur manque d'information sur le travailleur qu'il embauche ?

6. En conséquence, comment réagissent les entrepreneurs ? Pourquoi parle-t-on de salaire d'efficience ?

7. Explicitez le lien entre théorie du salaire d'efficience et chômage.

Document 6 : Chez Facebook, les stagiaires touchent le jackpot

Un étudiant en première année d'informatique empocherait la bagatelle de 5000 dollars pour un mois de stage chez Mark Zuckerberg. Pendant que le stagiaire moyen français doit se contenter de ses 436,05 euros par mois, ses homologues de Palo Alto gagnent eux... plus de 10 fois plus. Selon le site économique américain Business Insider, les indemnités moyennes d'un stagiaire chez Facebook dépasseraient les 5000 dollars par mois, auxquels viennent s'ajouter diverses bourses pour couvrir leurs frais de déplacements. Soit un total brut de quelque 60.000 dollars par an, pour un stagiaire qui, par définition, ne possède que "peu voire pas du tout d'expérience professionnelle en programmation".

Des chiffres exorbitants qui proviennent de témoignages d'anciens stagiaires sur le réseau social Quora. "En tant que stagiaire de première année, je touchais 5000 dollars par mois, plus 1000 dollars pour me loger", raconte anonymement l'un d'eux. […]

Très populaire auprès des jeunes diplômés, le réseau social de Mark Zuckerberg peaufine d'ailleurs sa marque employeur sous toutes les coutures. Locaux créatifs, "hackatons" pour débrider la créativité, skateboards dans les couloirs... Facebook promet à ses salariés une culture d'entreprise inédite, mais soigne aussi leurs fiches de paie. […] selon ce qui circule sur internet, le revenu annuel d'un développeur se situerait autour de 90.000 dollars, celui d'un ingénieur autour de 125.000 dollars, et le salaire des cadres varierait entre 100 à 200.000 dollars. De quoi garder une petite marge pour récompenser leurs stagiaires... Source : LEXPRESS.fr, publié le 27/04/2012

8. En quoi l'exemple des stagiaires chez Facebook permet-il d'illustrer la théorie du salaire d'efficience ?

Asymétrie d'information : situation où les offreurs et les demandeurs ne disposent pas de la même information ou de toute l'information sur le bien ou le service échangé.
Salaire d'efficience : salaire supérieur au salaire d'équilibre afin d'obtenir une qualité du travail, productivité et fidélité de la main-d'œuvre afin de réduire les coûts de recrutement, de formation...

2- Le travail n'est pas une marchandise comme les autres

Si le marché du travail ne fonctionne pas comme les autres marchés, c'est parce la préférence pour le loisir est un mythe (sauf pour un rentier), parce que le salaire est une convention (ou norme sociale) et parce que la relation d'emploi est enserrée dans un ensemble d'institutions et de règles qui lui permettent de fonctionner. AP

Document 7 : Le travail est-il une simple marchandise?

Je considère le débat sur le salaire minimum comme fondamental, non pas tant en raison de ses implications sur le coût, mais parce qu'il porte essentiellement sur le statut du travail. Les partisans de la suppression du salaire minimum pensent le travail comme une marchandise. S'il est abondant, il faut, pour qu'il trouve preneur, que son prix baisse librement. Ceux qui y sont opposés ont une autre conception : le travail est un projet individuel d'intégration dans une collectivité, ce qui implique que sa rémunération soit suffisante pour assurer la dignité du travailleur. Lorsque le travail-projet devient travail-marchandise, le lien social se distend et le travail n'est plus facteur d'intégration [cf. anomie de la DDT chez Durkheim]. Dans cette seconde conception, le marché du travail est beaucoup moins « un marché » que le lieu privilégié du contrat social. Les marchandises n'ont pas besoin de penser leur avenir. Ce sont, à l'inverse, des décennies de luttes sociales qui ont produit les institutions qui régissent aujourd'hui le marché du travail. Jean-Paul FITOUSSI, Le Débat interdit, Arléa, 1995.

9. Reliez pour retenir

Travail simple marchandise	•	•	SMIC nécessaire	• • Risque d'exclusion sociale
Travail comme contrat social	•	•	SMIC nuisible	• • Cohésion sociale

2.1) L'institutionnalisation de la relation de travail

Contrairement aux autres marchés, le marché du travail permet l'échange d'une relation sociale : la relation salariale. Or la relation est intrinsèquement inégale entre employeurs et salariés. Du temps de la condition prolétarienne, le salarié était entièrement soumis au bon vouloir de l'employeur. Mais la « marchandise travail » a connu un lent processus d'institutionnalisation sous la pression des forces sociales (chapitre 3).

Document 8 : Chronologie de l'institutionnalisation de la relation salariale en France

Entrée au travail	Durée du travail	Salaire minimum	Protection sociale	Droits syndicaux
1841 – 8 ans	1841 – 10 h/j 8-12 ans	1950 – Création du Smig	1898 – Accidents du travail	1853 – Création des Prud'hommes
1882 – 12 ans	1904 – 10 h/j	1970 – Création du Smic	1910 – Retraite ouvrière et paysanne	1864 – La grève n'est plus un délit
1936 – 14 ans	1906 – Repos dominical	1971 – Mensualisation des salaires	1928 – Assurance sociale ouvrière	1884 – Reconnaissance des syndicats
1959 – 16 ans	1919 – 8 h/j		1930 – Allocations familiales	1894 – Création de la CGT
	1936 – 40 h/semaine		1945 – Sécurité sociale	1919 – Acceptation des conventions collectives
	1936 – 2 semaines de congés payés		1956 – Minimum vieillesse	1919 – Création de la CFTC
	1956 – 3 semaines		1958 – Allocations chômage	1936 – Délégué du personnel
	1969 – 4 semaines		1967 - ANPE	1945 – Comité d'entreprise
	1982 – 39 h/semaine		1973 – Retraites complémentaires	1947 – Création de FO
	1982 – 5 semaines		1988 - RMI	1964 – Création de la CFDT
	1998 – 35 h/semaine		2000 - CMU	1968 – Section syndicale d'entreprise
			2007 - RSA	1982 – Obligation de négocier
				2012 – Représentativité syndicale

10. Quels sont les premiers domaines à être règlementés ? Les plus tardifs ?
11. Pourquoi c'est à la Loi et donc à l'Etat qu'incombe de règlementer la relation salariale ?

Document 9 : Thèmes abordés dans les accords d'entreprises signés en 2010

	En % d'entreprises ayant signé un accord (1)
Salaires et primes	66,6
Epargne salariale (intéressement, participation, ...)	40,6
Classifications, qualifications	10,9
Temps de travail (durée, aménagement)	28,9
Conditions de travail	9,6
Emploi (yc. restructurations)	9,9
Formation professionnelle	7,4
Egalité professionnelle, non discrimination	14,0
Droit syndical, représentation du personne	6,6
Protection sociale complémentaires (prévoyance, santé, …)	12,3
Autres	4,9

(1) Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un ou plusieurs accords

12. Quels sont les principaux thèmes sur lesquels portent les négociations ?

Document 12 : Pourquoi des conventions collectives ?

C'est par l'accord qui se fait habituellement entre ces deux personnes, [l'employeur et le salarié], dont l'intérêt n'est nullement le même, que se détermine le taux commun des salaires. Les ouvriers désirent gagner le plus possible ; les maîtres, à donner le moins qu'ils peuvent ; les premiers sont disposés à se concerter pour élever les salaires, les seconds pour les abaisser. Il n'est pas difficile de prévoir lequel des deux partis, dans toutes les circonstances ordinaires, doit avoir l'avantage dans le débat, et imposer forcément à l'autre toutes ses conditions. Les maîtres, étant en moindre nombre, peuvent se concerter plus aisément ; et de plus, la loi les autorise à se concerter entre eux, ou au moins ne le leur interdit pas ; tandis qu'elle l'interdit aux ouvriers. Nous n'avons point d'actes du Parlement contre les ligues qui tendent à abaisser le prix du travail ; mais nous en avons beaucoup contre celles qui tendent à le faire hausser.

Dans toutes ces luttes, les maîtres sont en état de tenir ferme plus longtemps. Un propriétaire, un fermier, un maître fabricant ou marchand, pourraient en général, sans occuper un seul ouvrier, vivre un an ou deux sur les fonds qu'ils ont déjà amassés. Beaucoup d'ouvriers ne pourraient pas subsister sans travail une semaine, très peu un mois, et à peine un seul une année entière. A la longue, il se peut que le maître ait autant besoin de l'ouvrier, que celui-ci a besoin du maître ; mais le besoin du premier n'est pas si pressant.

A. Smith, *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, 1776.

13. Comment Adam Smith explique-t-il que le rapport entre l'ouvrier et son maître est inégal ?
14. Quel rôle peuvent jouer les syndicats dans cette inégalité ?

Document 13 : L'intervention étatique pour fixer les salaires, du SMIG au SMIC

Le principe du salaire minimum est timidement mis en œuvre sous le Front populaire. La loi du 26 juin 1936 sur les conventions collectives, dans les branches professionnelles, préconise de négocier un salaire plancher par région et par catégorie professionnelle. Elle résulte des accords de Matignon qui prévoient « *le rajustement nécessaire des salaires normalement bas* ».

A la Libération, le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 - repris par celle de 1958 - proclame que « la Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement ». Votée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, la loi du 11 février 1950 sur la négociation collective instaure un « salaire minimum national interprofessionnel garanti » (SMIG). Ce SMIG est fixé à partir du budget type d'un ménage déterminé par une commission supérieure des conventions collectives qui rassemble, sous la houlette du ministère du travail, des représentants des employeurs et des salariés.

Il y a cinq zones de salaires et donc... cinq SMIG. Pour la région parisienne, le taux est fixé en fonction du budget moyen du manœuvre pour ses dépenses alimentaires. Au 1er septembre 1950, le conseil des ministres fixe le SMIG à 78 francs de l'heure à Paris mais dans la "zone moins 18" il descend à 64 francs ! Mais l'inflation galope. Le coût de la vie augmente de 11% en 1950 et de 20% en 1951. Pour éviter que les *Smigards* soient payés en monnaie de singe, la loi du 18 juillet 1952 institue un mécanisme d'indexation minimale. La règle est simple : chaque fois que l'indice des prix de l'Insee augmente de plus de 5 %, le SMIG est relevé automatiquement d'autant. Le pouvoir d'achat devient garanti. En 1957, le seuil de déclenchement de cette échelle mobile est même ramené de 5 % à 2 %. Pour lutter contre l'inflation, les gouvernements s'efforcent de maintenir artificiellement l'indice des prix au dessous du seuil de déclenchement. Résultat : entre 1956 et 1968, l'écart se creuse entre le salaire moyen et le salaire minimum, qui évolue beaucoup plus lentement.

Lorsque le 25 mai 1968, au cœur de la tourmente, Georges Pompidou réunit les partenaires sociaux au ministère du travail, rue de Grenelle, le SMIG est au centre des négociations. [Est prévue alors] une hausse du salaire minimum de 35 %. Mais la « révolution » de mai va surtout révolutionner le SMIG. Dans le cadre de la « nouvelle société » qu'il promet, Jacques Chaban-Delmas, premier ministre de M. Pompidou, épaulé par son conseiller social Jacques Delors, veut relancer la politique contractuelle et réformer le salaire minimum. Il s'agit de transformer le SMIG en SMIC, en « salaire minimum interprofessionnel de croissance ». Son projet de loi dispose que « *en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail* ». Dès que l'inflation atteint 2%, le SMIC est augmenté et il fait l'objet d'une révision chaque année au 1er juillet. Le nouveau SMIC - mis en œuvre par la loi du 2 janvier 1970 - est adopté par 385 voix contre 91. Ce SMIC est destiné à garantir la progression, et non plus le maintien, du pouvoir d'achat de *smicards* dont le nombre augmente... à chaque hausse. Mais il devient surtout une arme politique. De 1968 à 1973, la fin des « Trente glorieuses », il évolue plus vite que le salaire moyen. En 1981, François Mitterrand marque son arrivée au pouvoir en le haussant de 10 %. Mais dès 1984, après le tournant de la rigueur, la politique des coups de pouce cesse.

Le 1er juillet 2012, M. Hollande a accordé une très légère hausse de 0,6 %, son ministre du travail soulignant qu' « *il faut remonter à 1997 (quinze ans !) pour trouver un coup de pouce supérieur* ». Pourtant, au 1er octobre, 91 branches professionnelles couvrant 6 millions de salariés offrent un salaire conventionnel en bas de la grille inférieur au SMIC. Elles sont obligées de compenser cet écart par le versement de primes. Mais l'obsolescence des grilles salariales repose bel et bien la question : faut-il réformer le salaire minimum ?

M. Noblecourt, *Le Monde de l'économie*, 17 décembre 2012

15. À l'aide du texte, remplissez le tableau suivant afin de comparer les deux salaires minima.

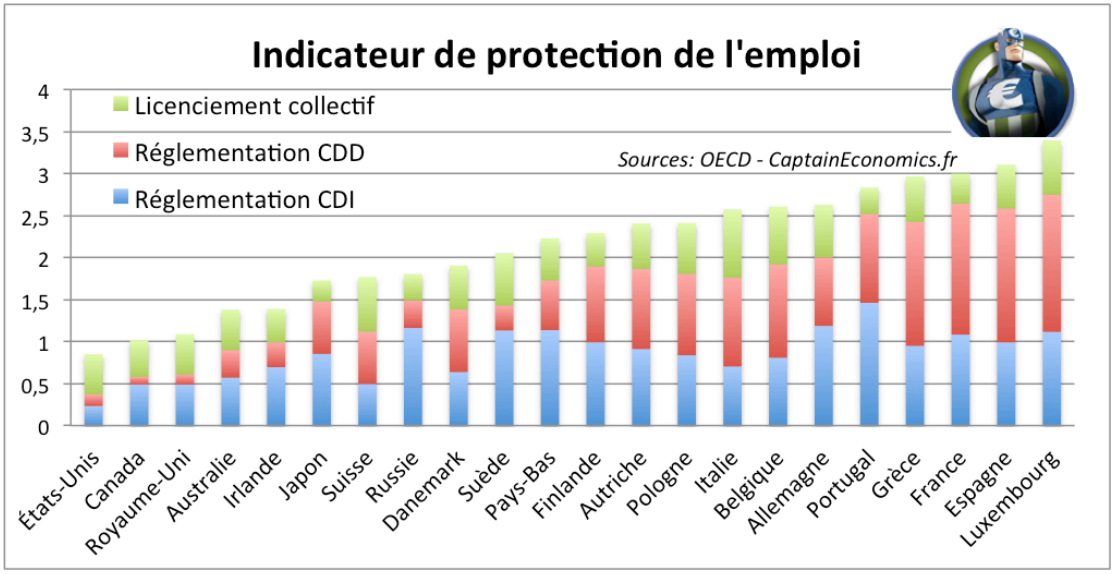
	SMIG	SMIC
Dates d'existence		
Signification de l'acronyme		
Mode de calcul et de progression		
Objectif		
Limites		

16. A quoi sert l'indexation du SMIG en 1952 ?

17. Pourquoi le gouvernement de l'époque manipule-t-il l'indice des prix pour éviter qu'il dépasse 2% ?

Document 14 : La protection de l'emploi en 2008

Échelle de 0 (le moins restrictif) à 6 (le plus restrictif)



Source : http://www.captaineconomics.fr/-la-protection-de-lemploi-dans-le-monde-et-le-taux-de-chomage

18. Quels sont les indicateurs d'une institutionnalisation élevée de la relation salariale ?

19. Quels sont les pays où l'institutionnalisation de la relation salariale est la plus/la moins élevée ?

Document 15 : Des conflits « ouverts » à l'institutionnalisation des conflits (sera approfondi dans le chapitre sur les conflits sociaux)

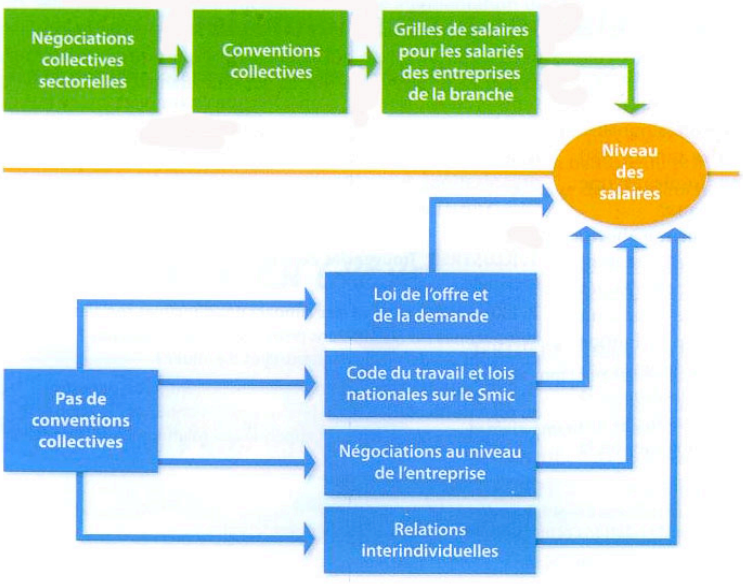
Le monde du travail et de l'entreprise est [...] fait de conflits et de coopérations, dont les enjeux et les acteurs varient au cours du temps. [...] En prenant un peu de recul, on constate que l'histoire du mouvement ouvrier est fait d'une combinaison de combats localisés et de grandes ruptures telles 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

20. L'institutionnalisation des conflits du travail a permis :

❑ leur diminution ❑ leur pacification (baisse de la violence) ❑ ni l'un ni l'autre

Schéma de synthèse I et II : Quels sont les déterminants de la fixation des salaires ?



Source : Hachette p. 372

2.2) L'effritement du salariat

Document 15 : Les Métamorphoses de la question sociale

Après la grande peste de 1349, la société féodale se défait et les anciens serfs se mettent à errer, entre vagabondage, délinquance et travail glané au petit bonheur la chance. Mais, à cette époque, le salarié est un aliéné. Il n'a rien d'autre à vendre que sa force de travail, dont dispose l'entrepreneur. Sur la place de Grève, c'est-à-dire de l'actuel Hôtel de Ville de Paris, *"les gens venaient le matin et attendaient que leurs employeurs leur proposent un labeur"*. Jusqu'à la Révolution, le salariat était une condition misérable. Puis les choses ont changé. Bien sûr, les *"classes laborieuses"* sont restées des *"classes dangereuses"*. Mais *"la société salariale"* parvint à s'imposer. D'un côté la prospérité des entreprises était garantie, de l'autre les travailleurs étaient globalement protégés (droit du travail, retraites, sécurité sociale). Après l'apogée des fameuses "trente glorieuses" (1953-1970), le modèle n'a cessé de s'effriter. Au point que nous sommes passés du salariat au *"précariat"*, d'un monde de collectifs solidaires à une société d'individus précaires, explique Robert Castel dans *L'Insécurité sociale* (Seuil, 2003). Hégémonie du capitalisme financier, emplois fragmentés, contrats à durée déterminée, stages de longue durée : nous vivons le temps de *"la montée des incertitudes"*, celui d'une modernité désenchantée.

Source : « Le sociologue Robert Castel est mort » Le Monde 13/3/2013

21. Selon vous, qu'est-ce que le « précariat » ?

Document 16 : L'avènement de la société salariale et son effritement

Les années 1945-75 correspondent à ce que de nombreux auteurs ont désigné comme un type de société « salariale » (Robert Castel, 1995). Le type d'emploi est un emploi régulier, à plein temps, à durée indéterminée, souvent le même pour toute la vie, ou alors avec une mobilité ascendante, c'est-à-dire une progression de carrière permettant d'améliorer son sort. Il s'agit également d'un emploi qui donne accès à des droits collectifs et à des mesures de protection sociale. [...] Cette condition salariale hégémonique commence à s'effriter de manière durable à partir du milieu et même du début des années 1970 [...]. Cet effritement se manifeste d'abord par la perte d'hégémonie (ou le recul) du type d'emploi qui constituait l'axe intégrateur de la société salariale, et plus précisément par :

- le recul de la norme de l'emploi salarié typique, c'est-à-dire de l'emploi salarié permanent et à plein temps. [...]
- la progression des formes de travail « atypiques » : emploi à temps partiel, emploi temporaire, saisonnier ou contractuel, travail indépendant, ou cumul d'une ou de plusieurs de ces formes [...]
- la multiplication du nombre de personnes exclues du travail rémunéré. Il ne s'agit pas ici seulement des chômeurs et des chômeuses, mais aussi de tous ceux et celles qui sont sortis de la population active et qu'on désigne comme inactifs. C'est le cas des retraités, de la plupart des préretraités, des chômeurs découragés qui ne cherchent plus d'emplois.

Martine D'Amours, "Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypique", CRISES, 2002

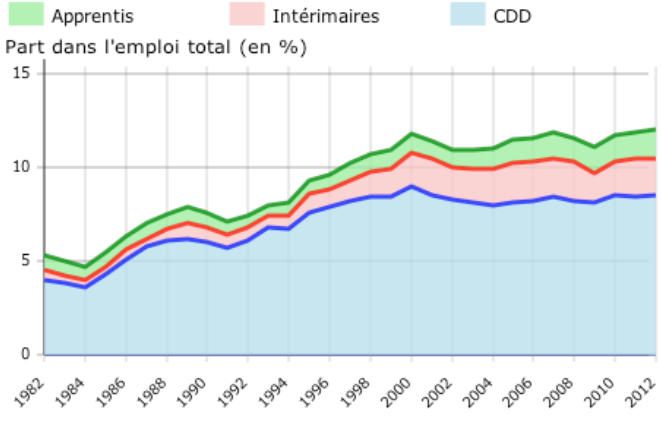
Attention faux amis : le **CDD**, contrat à durée déterminée est un contrat limité dans le temps donc qui expose avantage au chômage que le **CDI**, contrat à durée indéterminée.

22. Reliez pour retenir :

Emplois typiques	•	• « Emploi à vie » • Chômage fréquent • CDI • CDD • Intérim • Temps plein • Temps partiel • En essor • En recul
Emplois atypiques	•	

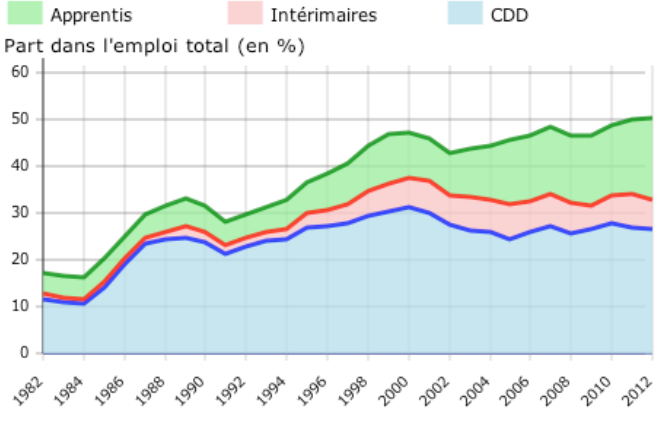
Document 17

Figure 2 : Développement des formes particulières d'emploi, tous âges confondus



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans et plus.
Source : Insee, enquête Emploi corrigée de la rupture de série en 2003.

Figure 3 : Développement des formes particulières d'emploi chez les jeunes de 15 à 24 ans



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans à 24 ans
Source : Insee, enquête Emploi corrigée de la rupture de série en 2003.

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?id=4099&regid=0

23. Cochez :

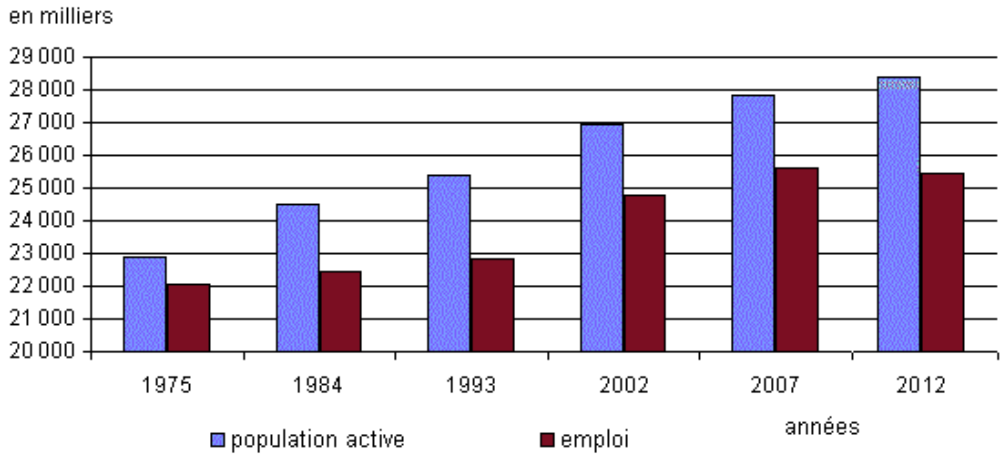
a) Les FPE se sont développés fortement depuis 1982. ❑ Vrai ❑ Faux
b) Les FPE sont aujourd'hui majoritaires. ❑ Vrai ❑ Faux
c) Les CDD représentent en 2012 en France près de la moitié de l'ensemble des FPE. ❑ Vrai ❑ Faux
d) En 2012, chez les 15-24 ans les FPE représentent 50% ❑ de l'ensemble des emplois
❑ des emplois salariés ❑ des embauches
e) Les actifs de 15-24 ans ont toujours davantage été concernés par les FPE. ❑ Vrai ❑ Faux
f) De 1982 à 2012, l'écart de précarité entre les actifs de 15-24 ans et l'ensemble de la population :
❑ S'est accru ❑ S'est réduit ❑ Stagne

24. Selon vous, quelles conséquences a l'effritement du salariat sur la cohésion et l'intégration sociales ? (voir aussi chapitre 6 sur le lien social)

3- Comment lutter contre le chômage ?

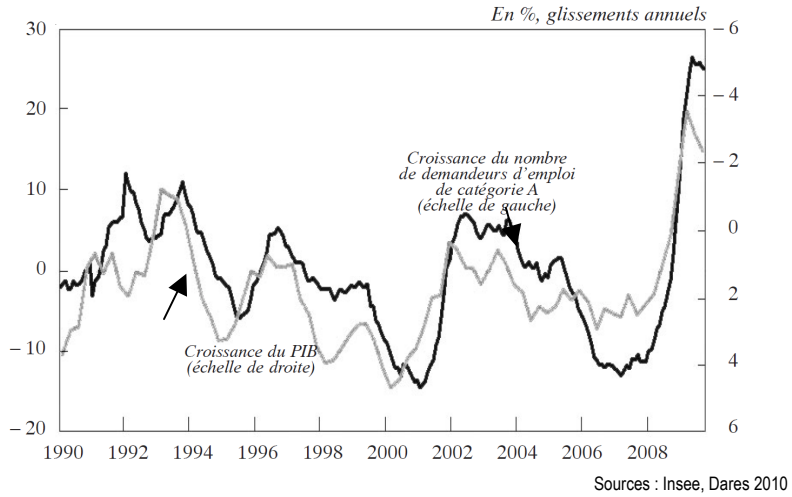
3.1) Anatomie du chômage et des chômeurs

Document 18 : Evolution de la population active et de l'emploi en France



Source : Insee, enquête Emploi 2012

Document 19 : Variation du PIB et variation du taux de chômage en France



Sources : Insee, Dares 2010

25. À l'aide des 2 graphiques ci-dessus, indiquez d'où vient le chômage.

Document 20 : Nombre de chômeurs et taux de chômage en 2011 (Chômage BIT)

	Nombre de chômeurs (milliers)	Proportion de femmes (%)	Taux de chômage (%)		
			Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	**2 612**	**50,2**	**9,2**	**9,7**	**8,8**
15-24 ans	627	47,6	22,0	23,1	21,1
25-49 ans	1 521	51,4	8,4	9,0	7,8
50 ans et plus	464	50,1	6,3	6,5	6,1
Catégories socioprofessionnelles					
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	75	30,1	3,3	3,5	3,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	178	41,2	3,8	4,0	3,7
Professions intermédiaires	334	51,0	5,0	5,1	5,0
Employés	792	77,8	9,8	9,9	9,3
Ouvriers	804	25,8	12,9	16,3	12,0
Niveau de diplôme					
Sans diplôme ou brevet	737	44,2	16,1	16,1	16,0
CAP, BEP	901	48,7	9,9	11,4	8,9
Baccalauréat	479	57,6	8,7	9,6	7,6
Bac + 2	202	54,1	5,1	5,0	5,2
Diplôme supérieur au Bac + 2	294	55,3	5,6	6,2	5,0

Champ : actifs de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine, hors communautés. *Source : Insee, enquête Emploi 2011.*

✎ 26. Etablissez le portrait robot du chômeur.

Document 21 : Travailler pour être heureux ?

Contrairement à la représentation d'un travail contraint dont la seule fonction consisterait à procurer du salaire ou du revenu, toutes les enquêtes montrent que la souffrance du chômeur ne se réduit jamais à la perte de sa rémunération. Le travailleur retire beaucoup plus que de l'argent de l'exercice de son métier. Le travail est plus que le travail, et donc le non-travail est plus que le chômage. Ce dont souffrent les chômeurs, c'est d'un traumatisme social généralisé qui se répercute sur tous les aspects de la vie quotidienne et toutes les dimensions de la personne. Perte de repères, conscience de leur inutilité au monde, impuissance à se projeter dans l'avenir, désagrégation du statut social, dissolution des liens avec les autres, remise en question fondamentale de sa propre valeur, perte de l'estime de soi. Du jour au lendemain, le chômeur s'aperçoit qu'il n'est plus rien et que l'ensemble des liens qui le reliaient aux autres membres de la société se sont rompus ou dissous.

Source : *Travailler pour être heureux ?,* Christian BAUDELOT, Michel GOLLAC, 2003.

✎ 27. Qu'apporte l'emploi en plus de la rémunération ?

3.2) Les 3 types de politiques de l'emploi

Trois analyses du chômage, trois politiques de l'emploi

1. Réduire le coût du travail

Pour les néoclassiques, le chômage vient d'abord de ce que le salaire réel est supérieur au salaire d'équilibre. Il faut donc réduire les salaires ou les cotisations (« charges ») sociales pesant sur le travail, quitte à subventionner les emplois peu qualifiés pour donner aux salariés un revenu décent. De telles politiques ont été menées récemment en Europe.

2. Relancer la demande de biens

Pour Keynes, peu importe le niveau des salaires si les entreprises anticipent qu'elles n'ont pas besoin d'embaucher. Lorsque le niveau de production est inférieur à la production potentielle, il faut créer une demande supplémentaire permettant de revenir au plein emploi. Les Etats-Unis et la Chine ont utilisé ces dernières années une telle politique.

3. Flexibiliser les marchés du travail

Si le chômage est dû à une mauvaise adaptation aux changements permanents des besoins des entreprises, il faut rendre les contrats de travail plus souples et les qualifications plus adaptables. Pour concilier cette nécessité avec la stabilité des revenus, une politique de **flexisécurité** est utilisée dans les pays scandinaves. AP

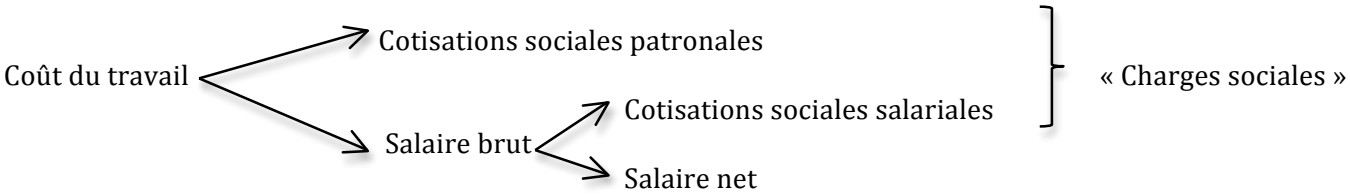
Flexisécurité ou flexicurité : il s'agit pour les salariés d'assumer **plus de flexibilité** de leur salaire, horaires ou de leur contrat de travail (facilitation licenciement) **en échange de plus de sécurité** via un système généreux d'assurance chômage - 90% du salaire pendant 2 ans au Danemark) et d'un système de formation continue de qualité.

✎ 28. Stabilotez en jaune ce qui concerne le chômage classique, en rose le chômage keynésien et en vert le chômage structurel (certaines cases peuvent avoir plusieurs couleurs).

Type de chômage	Causes / définition du chômage	Cibles de lutte contre le chômage	Instruments et mesures	Risques et limites
Chômage classique	Ce n'est pas le salaire réel qui détermine l'équilibre entre offre et demande de travail mais le niveau de la demande anticipée de biens & services par les employeurs (le chômage ne provient pas du marché du travail mais du marché des biens).	Coût du travail*	Accroitre la flexibilité** du marché du travail	Précarisation du travail
		Qualifications de la main-d'œuvre	Améliorer la formation de la main-d'œuvre, notamment des chômeurs	Développement de la pauvreté et des *working poors*
			Améliorer l'appariement des offres et demandes d'emplois	
Chômage keynésien	Ce sont les structures du marché du travail, donc le fonctionnement du marché du travail (droit du travail) et l'inadéquation de l'offre et de la demande de travail qui sont responsables d'une partie du chômage.	Minima sociaux	Développer l'accompagnement des chômeurs	Creusement des déficit et dette publics
		Le droit (code) du travail	Faciliter les licenciements	Tensions inflationnistes
		Rigidité du marché du travail	↘ Fiscalité des entreprises (exonérations)	
			Suppression (ou ↘ en termes réels) du SMIC	
		Salaire minimum	Favoriser la mobilité géographique de la main-d'œuvre	
Chômage structurel	Chômage qui résulte de salaires réels trop élevés et/ou rigides à la baisse par rapport au salaire d'équilibre ou à une préférence pour le loisir.	Allocations chômage	Politiques conjoncturelles de soutien de la demande globale (politiques monétaire et budgétaires de relance)	Déficit du commerce extérieur à cause des fuites (↗ importations)
		Mobilité géographique de la main d'œuvre	Baisse des cotisations sociales sur les bas salaires	
			↗ SMIC et Allocations chômage en termes réels	
		Demande globale	Créer des agences pour l'emploi nombreuses et performantes	
		Niveau des salaires	Aides ou subventions aux entreprises	

✎ 29. Montrez que la lutte contre un type de chômage peut faire augmenter un autre type de chômage.
✎ 30. On montre que la mise en place en France depuis 1994 de mesures d'exonérations des cotisations sociales patronales sur les bas salaires génère des « trappes à bas salaires ». Explicitez ce mécanisme.

* Les composantes du coût du travail pour l'employeur :



❤ Depuis 1993, au moins huit réformes majeures des dispositifs d'allégement de cotisations patronales sur les bas salaires se sont succédées en France. [Les principales ont eu lieu en 1994 (baisse de 5% dégressive jusqu'à 1,3 SMIC), 1997 (baisse de 18% dégressive jusqu'à 1,33 SMIC), 2000 (baisse de 25% dégressive jusqu'à 1,6 SMIC) et 2008 (baisse de 28% dégressive jusqu'à 1,6 SMIC)] [… Un des objectifs a] été d'atténuer l'impact des hausses de SMIC sur le coût du travail. […] Depuis 2013 : exonération totale des cotisations sociales pour les salariés payés au Smic puis exonérations moindre jusqu'à 3,5 Smic (4000€ net / mois !) avec le CICE mis en place sous la présidence de François Hollande.

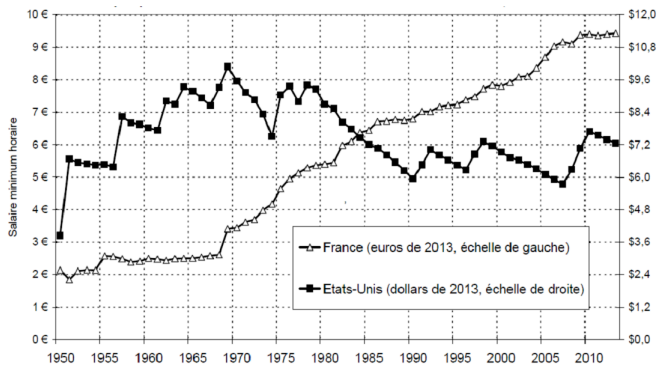
* * *

Plusieurs sortes de flexibilité**

	Flexibilité du marché du travail
Externe à l'entreprise	• Souplesse des contrats de travail : Intérim, CDD… • Droit +/- contraignant des licenciements
Interne à l'entreprise	• Flexibilité des horaires : degré de réglementation des heures supplémentaires (+/-contingentées, +/-coûteuses, annualisation voire tri-annualisation du temps de travail…) • Travail du dimanche, astreinte, travail à distance, modalités des pauses, des périodes de repos… • Salaire variable • Chômage partiel

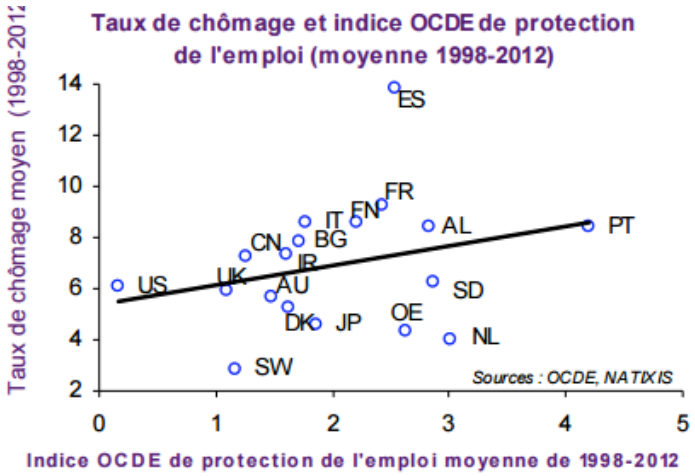
Voici des documents tirés de sujets de baccalauréat, pour chacun d'eux indiquez le sujet qu'il permet de traiter et l'argument (les) qu'il apporte.

a. Le salaire minimum en France et aux États-Unis, 1950-2013

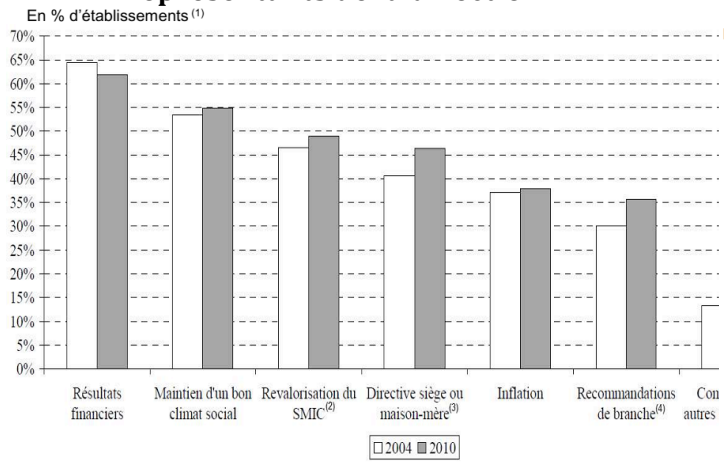


Source : Le capital au XXIème siècle, Thomas PIKETTY , 2013.

b. Protection de l'emploi et taux de chômage

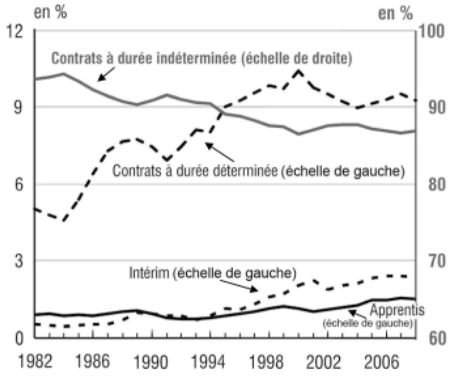


c. Les principaux critères de revalorisation salariale en 2004 et 2010 selon les représentants de la direction



Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non-agricole.
Source : d'après « Salaire minimum interprofessionnel de croissance », Rapport du groupe d'experts destiné à éclairer la Commission Nationale de la Négociation Collective, 2013.
(1) Une entreprise peut comporter plusieurs établissements.
(2) Salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(3) Décision provenant de la direction centrale de l'entreprise.
(4) Regroupement d'entreprises ayant la même activité principale.
Lecture : 64,6 % des établissements de 20 salariés ou plus ont augmenté les salaires en raison des résultats financiers de l'entreprise selon les représentants de la direction en 2004, en France.

d. L'évolution des NFE en France



Champ : France métropolitaine.
Source : *Enquête emploi 2008,* INSEE.

e. Les exonérations de cotisations sociales aux employeurs en France

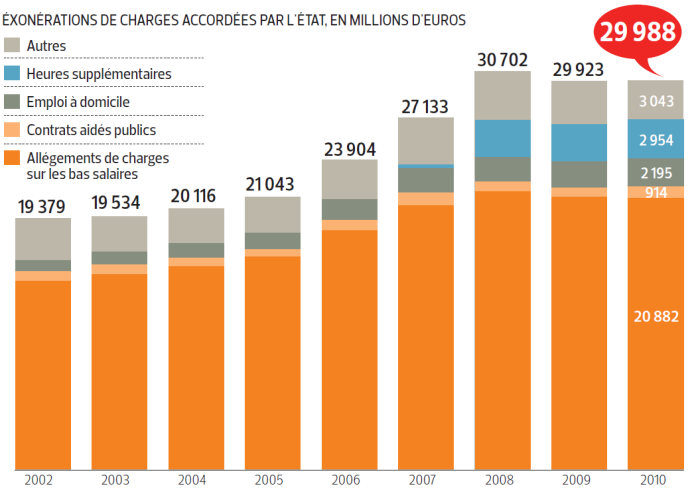


Schéma de synthèse

Le travail est-il une marchandise comme les autres ?

Oui

Modèle NC du marché stylisé du travail
+
Raffinements ultérieurs

- Segmentation du marché du travail
- Asymétrie d'information
- Théorie du salaire d'efficience

Facteur travail

Non

- Salaire pas seulement un coût, aussi un revenu
- Salaire = accès à la norme de consommation
- Travail = estime de soi, identité sociale

C'est pourquoi on observe une institutionnalisation du travail (droit du travail, contrat de travail, conventions collectives, salaire minimum, partenaires sociaux…)

Salariat

D'où vient le chômage et comment (peut-on) le réduire ?

- Préférence pour le loisir (allocations)
- Coût du travail > productivité
- Inadéquation emplois / qualifications main-d'œuvre

Chômage classique et structurel

Politiques de l'offre

Réduire le coût du travail

Flexibiliser le marché du travail (assouplir ou supprimer les « rigidités »)

Précarité & pauvreté laborieuse

Flexisécurité ?

Politiques structurelles

Insuffisance des salaires réels et donc de la consommation (anticipée)

Chômage keynésien

Politiques (de relance) **de la demande**

Contraintes extérieures

Déficit public

Quel niveau d'inégalités ? Quelle cohésion sociale ?