

#### 4<sup>ème</sup> partie : Travail, intégration sociale et conflit

### Chapitre 8 : Le travail est-il une marchandise comme les autres ?

(Durée indicative 3 semaines ->15/03)

« 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 et que celle-ci ne se limite pas à la question du salaire. On soulignera, en s'appuyant sur le programme de première, que l'institutionnalisation de la relation salariale, qui est un enjeu majeur des relations professionnelles, résulte à la fois du conflit et de la coopération. À l'aide de données empiriques françaises et étrangères, on mettra en évidence le caractère dynamique du marché du travail en donnant des indications sur les flux bruts de création et de destruction d'emplois. On soulignera que, dans certains cas, le chômage peut être à l'origine d'un processus d'exclusion. 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'allègement 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, coût salarial unitaire, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail, normes d'emploi, flexibilité du marché du travail, taux de chômage, taux d'emploi, qualification, demande anticipée, équilibre de sous-emploi, salariat, précarité, pauvreté.

**Acquis de première :** salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, preneur de prix, rationnement, asymétries d'information, hiérarchie, coopération, conflit, institutions marchandes, chômage, demande globale, politique monétaire, politique budgétaire.

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

#### PLAN :

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

- 1.1) La représentation stylisée du marché du travail
- 1.2) Hétérogénéité et asymétrie d'information

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

- 2.1) L'institutionnalisation de la relation salariale
- 2.2) L'effritement du salariat

##### 3) Comment lutter contre le chômage ?

- 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)**

- Vous analyserez l'ampleur de la segmentation du marché du travail en France.
- Dans quelle mesure le niveau des salaires reflète-t-il la Loi de l'offre et de la demande ?
- Le marché du travail est-il concurrentiel ?
- Vous montrerez que le salaire n'a pas qu'une dimension économique.
- Quel est le rôle du travail dans l'intégration sociale aujourd'hui ?

- Comment la flexibilisation du marché du travail affecte-t-elle le rôle social joué par le travail ?
- Montrez que la divergence des politiques d'emplois reflète des conceptions divergentes de l'origine du chômage.
- Comment les politiques de l'emploi favorisent-elles l'intégration par le travail ?

##### **Epreuve composée Partie 1 (Questions de cours sans document)**

- Quels sont les effets de l'instauration d'un salaire minimum ?

- Quels sont les effets de la flexibilité du travail sur l'emploi ?
- Présentez la théorie du salaire d'efficience.
- Quelle est l'utilité d'un contrat de travail ?
- Présentez l'analyse néoclassique du fonctionnement du marché du travail.
- Comment la théorie du salaire d'efficience illustre-t-elle l'existence d'asymétries d'informations sur le marché du travail ?
- Quelles sont les conséquences des asymétries d'informations sur le fonctionnement du marché du travail ?
- Quels avantages les entreprises tirent-elles de la segmentation du facteur travail ?
- Quel est le rôle de la demande effective chez Keynes ?
- Quelles sont les transformations de l'emploi aujourd'hui ?
- Qu'entend-on par « flexibilité du travail » ?
- Quel est le rôle du travail dans l'intégration sociale ?

- Quelles types de politiques convient-il de mener en présence de chômage keynésien ?
- Epreuve composée Partie 3 (A partir du dossier documentaire de vos connaissances...)**
- Comment se fixe le niveau des salaires ?
- Dans quelle mesure la relation salariale s'est-elle institutionnalisée ?
- Comment se détermine le niveau du salaire ?
- Les organisations et le marché du travail sont-ils dans un rapport de complémentarité ou d'opposition ?
- Quels sont les effets pervers de la flexibilité dans la lutte contre le chômage ?
- Etudiez les politiques mises en œuvre par les pays avancés afin de lutter contre le chômage.
- Quels sont les effets des politiques publiques d'aide à l'emploi sur le chômage et la précarité ?
- En quoi certaines évolutions de l'emploi semblent-elles remettre en cause l'intégration sociale par le travail ?
- Comment l'allègement du coût du travail pourrait-il réduire le chômage ?

*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)		
<b>Atomicité</b>	Quantité très grande d'offeurs et de demandeurs.	Beaucoup d'employeurs et beaucoup de salariés, dans tous les métiers.
<b>Homogénéité</b>	Produit unique et uniforme	Le travail fourni par quiconque est strictement le même, donc tous les travailleurs ont les mêmes qualifications et compétences.
<b>Transparence</b>	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.
<b>Libre entrée et sortie</b>	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.
<b>Mobilité des facteurs de production</b>	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 capital humain

En outre, les néo-classiques pratiquent un raisonnement à la marge (c'est-à-dire qu'ils étudient les calculs à la marge auxquels se livrent les individus dans la recherche du maximum de satisfaction ou de profit) Par exemple si un salarié supplémentaire est embauché, ou si le salaire augmente de 1 euro. L'employeur

compare donc le coût marginal du salarié (une heure de travail de plus dans l'entreprise) avec la productivité marginale du travail (ce que produit le travailleur pour une heure de plus dans l'entreprise). Le chômage survient quand  $PMT < CMT$

**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).

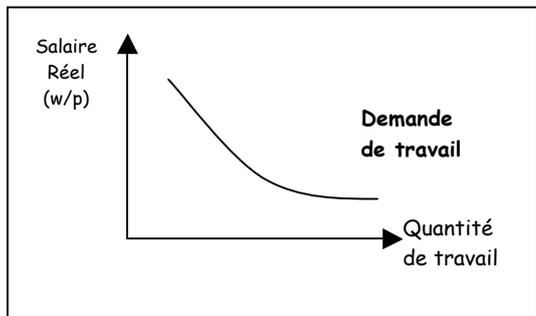
⚠ Attention, il ne faut pas confondre l'**offre de travail** (qui émane des salariés) avec l'**offre d'emploi** (qui émane des employeurs). Donc l'expression courante « marché de l'emploi » est impropre, expression pourtant privilégiée dans la sphère médiatique. Pour ne pas vous tromper, reprenez :

	<b>Théorie économique</b>	<b>Sphère médiatique</b>
Les travailleurs...	Offre de travail	Demande d'emploi
Les employeurs...	Demande de travail	Offre d'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.

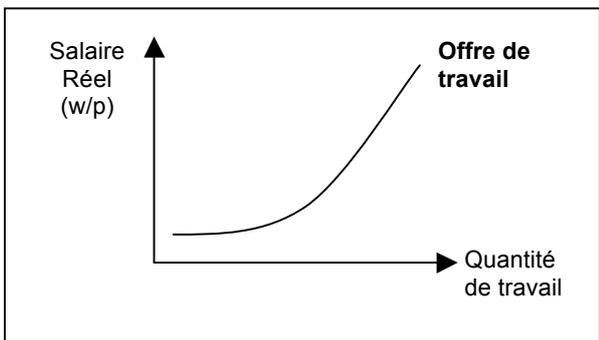
1. Ainsi, les **employeurs** (demandeurs de travail) vont comparer ce que coûte l'embauche d'un salarié supplémentaire (ou le paiement d'une heure de travail supplémentaire) à ce que cela rapporte en profits supplémentaires et ils n'acceptent d'embaucher un salarié que s'il rapporte au moins autant que 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 globale est une fonction décroissante du prix : quand le prix d'un produit augmente, toutes choses égales par ailleurs, la demande globale 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 globale pour ce produit augmente car il y a plus d'acheteurs qui sont prêt à payer moins cher.

2. Du côté 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 »). 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.**

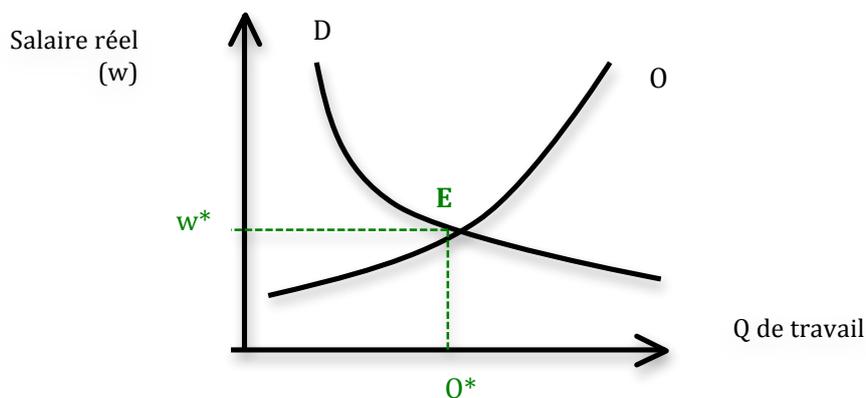
On observe ici ce qu'on appelle « la loi de l'offre ». L'offre est une fonction croissante du prix : quand le prix d'un produit augmente, toutes choses égales par ailleurs, l'offre globale de ce produit augmente car il y a plus de vendeurs qui sont prêts à vendre plus cher ; quand le prix d'un produit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

### 3- Complétez :

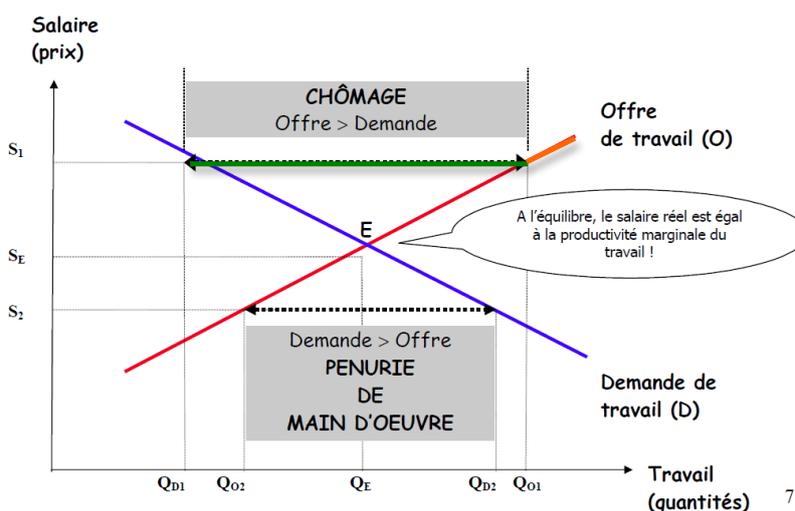
Sur le marché du travail, plus le salaire est élevé, ..... les travailleurs offrent leur force de travail.

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 égalise 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 n'y a ni pénurie de main-d'œuvre ni chômage !



Or, l'existence de 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 ( $S_1$  ou  $S_2$  ci-dessous) :



Pour les NC, il existe donc 2 sortes de chômage (qu'on appelle donc **chômage néoclassique**), le **chômage involontaire** qui résulterait de la fixation d'un salaire minimum trop élevé et le **chômage volontaire** qui résulterait d'une indemnisation du chômage (ou minima sociaux) trop généreuse incitant les travailleurs à préférer le loisir au travail. On reprendra ce constat dans le III.

☞ Pour les économistes néoclassiques, le marché du travail est un marché comme les autres. Le volume de l'emploi dépendrait exclusivement du niveau de salaire réel, ce qui implique que le chômage ne peut être que volontaire (existence d'allocations chômage) ou résulter d'imperfections du marché (existence de salaires rigides ou d'un salaire minimum par exemple cf. problématique des « trappes à » du **chapitre 5**, ici l'allocation chômage serait une « **trappe à chômage** »). 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.**

- 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 le même niveau de productivité**. Les économistes parlent de segmentation du marché du travail (ou dualité) pour inclure cette spécificité 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 ainsi 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 :

Marché primaire	•	• Marchés externes •	• <i>Insiders</i>
			• CDI
			• Rémunérations convenables
			• Insécurité de l'emploi
			• Règles et procédures administrées
			• Vulnérable aux aléas économiques
			• Grandes entreprises
			• CDD
			• Intérim
Marché secondaire	•	• Marchés internes •	• Emplois qualifiés
			• Progression salaire à l'ancienneté
			• <i>Turn over</i> élevé
			• <i>Outsiders</i>
			• 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. Quels sont les multiples avantages de la théorie du salaire d'efficience ?

#### 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 : L'EXPRESS.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'informations** : 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 et permettant d'obtenir 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 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. 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 négociation
				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 : Quel est le bon échelon pour réguler la relation salariale ?

Si la négociation d'entreprise occupe aujourd'hui une place prééminente dans le dialogue social, plusieurs thèmes lui restent toutefois inaccessibles. Certains relèvent de l'ordre public social, comme les durées maximales de travail effectif, inscrites dans la loi. Elles s'établissent à dix heures par jour et à 48 heures par semaine, tout en respectant une moyenne de 44 heures hebdomadaires au cours d'une période de 12 semaines consécutives. Le contrôle du respect de ces seuils est néanmoins peu fréquent. D'autres domaines font l'objet d'interdiction de déroger dans les entreprises : ceux que l'accord de branche désigne lui-même ; et ceux dits "réservés" ou

"sanctuarisés", qui relèvent d'une interdiction légale de déroger et restent donc du ressort exclusif de la négociation de branche. Il s'agit des minima salariaux, des classifications des postes, des garanties collectives relatives à la protection sociale complémentaire (régime de prévoyance, notamment) ainsi que de la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation continue. « *Au regard de la fonction régulatrice de l'accord de branche, ces quatre domaines forment un socle minimal* », souligne Marie-Armelle Souriac, professeur de droit du travail à l'université Paris Ouest-Nanterre-la Défense. Les salaires minima, par exemple, visent à éviter des phénomènes de dumping social entre les entreprises. « *Certes, ces minima sont peu élevés, constate Mme Souriac. Ils conservent néanmoins leur rôle de filet de sécurité car de nombreux salariés sont payés sur cette base.* » [...]

D'autres sujets font, au contraire, l'objet d'obligations de négocier dans les entreprises (mais sans obligation d'aboutir à un accord). Depuis les **lois Auroux de 1982**, ce champ s'est considérablement développé, en écho aux politiques publiques menées. Les entreprises disposant de **délégués syndicaux** doivent ouvrir des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires, la durée effective du temps de travail et son organisation, notamment la mise en place du temps partiel à la demande de salariés. C'est aussi l'occasion d'examiner la situation de l'emploi dans l'entreprise. Depuis la loi du 23 mars 2006, les négociations salariales doivent programmer des mesures permettant de supprimer, d'ici au 31 décembre 2010, les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La négociation s'engagera obligatoirement à la demande d'une **organisation syndicale représentative**. Si un accord est signé, elle se tiendra ensuite tous les trois ans.

Source : Francine Aizicovici, *Le Monde* du 30 septembre 2008.

✍ 12. À l'aide du texte, remplissez le tableau suivant :

Domaine de la négociation d'entreprise	Domaine de la négociation de branche d'activité (niveau des conventions collectives <sup>1</sup> )	Domaine de la loi

Document 10 : La négociation en France en 2010

En %	Part des entreprises ayant négocié	Part des salariés concernés	Taux d'aboutissement des négociations
<b>Ensemble</b>	<b>14,3</b>	<b>62,0</b>	<b>78,7</b>
De 10 à 49 salariés	6,7	9,1	74,7
Plus de 50 salariés	53,4	82,5	80,6
Dont 200 salariés et plus	84,7	94,1	80,6
Entreprises ayant un délégué syndical	83,0	96,4	85,8
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical	6,5	17,1	73,0

Sources : DARES, Août 2012

✍ 13. Quelle est la relation entre la taille de l'entreprise, la présence syndicale et l'existence de négociations ?

Document 11 : 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

✍ 14. Quels sont les principaux thèmes sur lesquels portent les négociations ?

<sup>1</sup> Une **convention collective** est un texte juridique transposant un accord dont les dispositions règlent les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que leurs garanties sociales dans une branche professionnelle donnée (une branche regroupe les entreprise d'un même secteur d'activité, par ex. automobile, métallurgie, travail du cuir, cabinet dentaire...), après une négociation passée entre les organisations représentant les employeurs et les organisations représentant les salariés (syndicat) que l'on appelle les **partenaires sociaux**. Les contrats de travail doivent s'y référer en précisant le type d'emploi et le coefficient de rémunération.

**Document 12 : Pourquoi des conventions collectives ?**

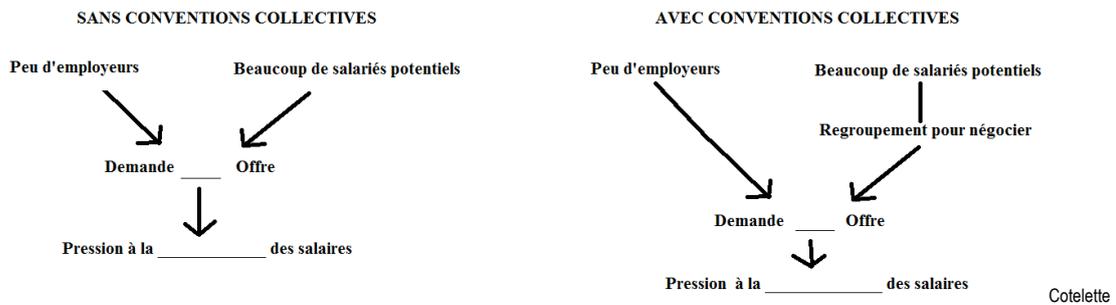
C'est par l'accord qui se fait habituellement entre ces deux personnes, [l'employeur et le salarié], dont l'intérêt n'est nullement le même, que se détermine le taux commun des salaires. Les ouvriers désirent gagner le plus possible ; les maîtres, à donner le moins qu'ils peuvent ; les premiers sont 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.

**15. Comment Adam Smith explique-t-il que le rapport entre l'ouvrier et son maître est inégal ?**

**16. Remplissez le schéma suivant pour illustrer l'effet économique d'une convention collective, en utilisant les symboles suivants : >, <, hausse, baisse :**



**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

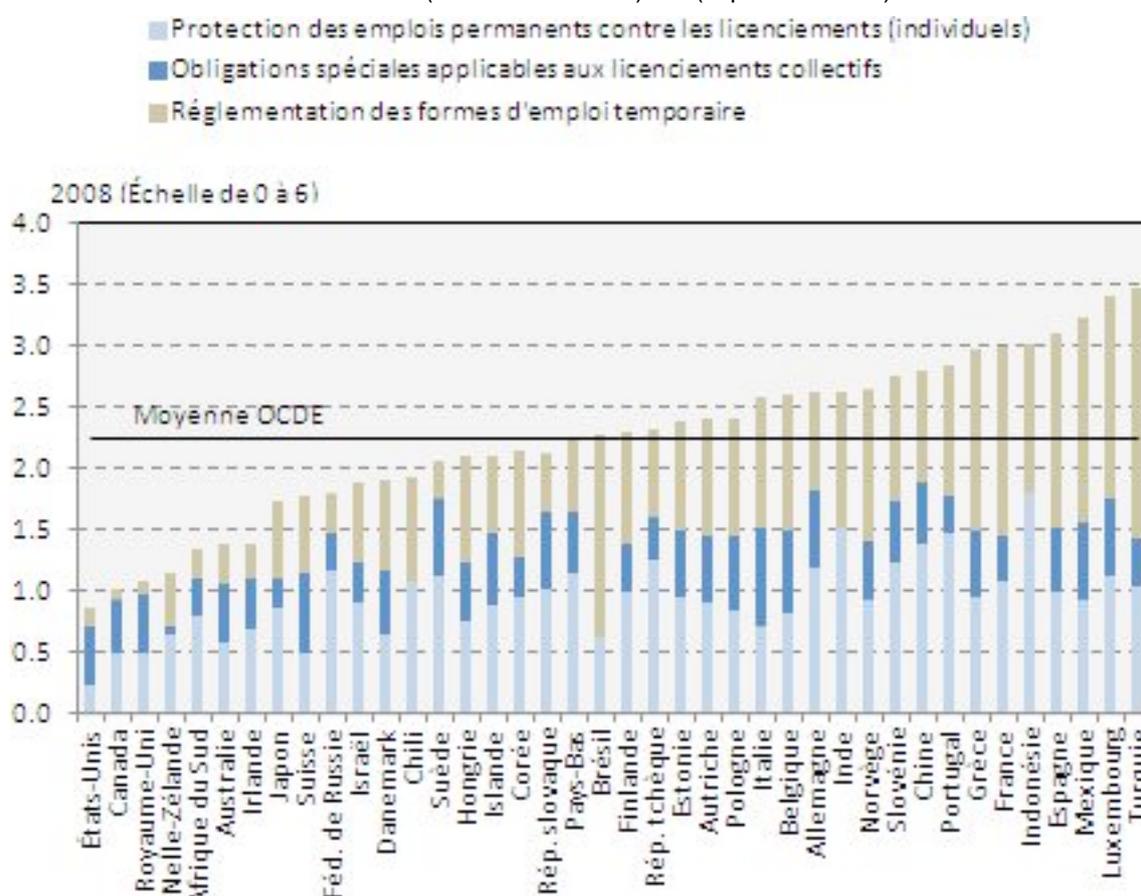
**17. À l'aide du texte, remplissez le tableau suivant afin de comparer les deux salaires minima.**

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

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

✍ 19. 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 dans les pays de l'OCDE et certains pays en dehors de la zone OCDE\*  
Échelle de 0 (le moins restrictif) à 6 (le plus restrictif)



\* Pour la France et le Portugal, les données portent sur 2009. La moyenne OCDE est la moyenne non pondérée pour les 30 pays membres de l'OCDE en 2008.

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

✍ 21. Quels sont les pays où il est le plus facile/difficile de licencier ?

Document 15 : Des conflits « ouverts » à l'institutionnalisation des conflits (sera approfondi dans le chapitre 10)

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

**22. L'institutionnalisation des conflits du travail a permis :**

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

**Document 16 : Entretien avec le sociologue du travail Christian Thuderoz**

Fondamentalement, négocier signifie décider collectivement. La négociation est ainsi un mode de prise de décision original. A la différence d'autres modes décisionnels, tels le suffrage universel, la décision de justice, la décision unilatérale, etc., ce sont les parties concernées qui, elles-mêmes, décident d'une décision d'action qu'elles ont conjointement construite. Pour décider d'un pourcentage d'augmentation annuelle des salaires, on pourrait en effet imaginer qu'il y ait un vote, comme dans la sphère publique, et que l'on compte les personnes en faveur de telle ou telle option. Sauf que l'entreprise n'est pas et ne peut être un espace démocratique régi par l'égalité des sujets de droit et le libre exercice de leur citoyenneté ; le salarié y est juridiquement subordonné et son employeur possède, en vertu de ses droits de gérance, le pouvoir de lui imposer ses propres décisions – la réciproque étant impossible. D'où ce deuxième mode décisionnel, fort courant dans l'entreprise : un seul – le patron – décide des conditions du travail de ces salariés. C'est ce qu'on appelle une décision unilatérale. Mais ce mode décisionnel se heurte souvent au désir de ces salariés de voir leur avis pris en compte, ou à leur refus de telle ou telle décision envisagée par l'employeur. Il y a donc conflit ; c'est-à-dire : divergence, désaccord sur la décision à prendre. Un juge, saisi du litige, pourrait rendre sa sentence ; c'est le cas dans les conflits au sein des couples, entre voisins, entre vendeurs et acheteurs, etc. C'est aussi le cas à propos d'une sanction ou d'un licenciement contestés par un ou des salariés : un juge, dit « des prud'hommes », extérieur au litige, tranche, et signifie aux parties sa décision. L'originalité du mode décisionnel qu'est la négociation, comparé à ceux qui viennent d'être énumérés, est qu'aucun tiers ne vient décider à la place des parties concernées, et qu'aucune personne seule ne le fait également, imposant sa solution aux autres. La négociation, disent les auteurs anglo-saxons, est un « *joint decision-making process* », un processus de décision conjointe. [...] Autrement dit : des règles y sont conjointement élaborées par des parties aux rationalités, aux pouvoirs et aux intérêts opposés ; mais qui parviennent néanmoins à s'accorder sur des manières de vivre-ensemble et de travailler dans l'entreprise, chacune trouvant intérêt à préférer cette façon de faire.

**Opposer conflit et négociation : cela a-t-il du sens ?**

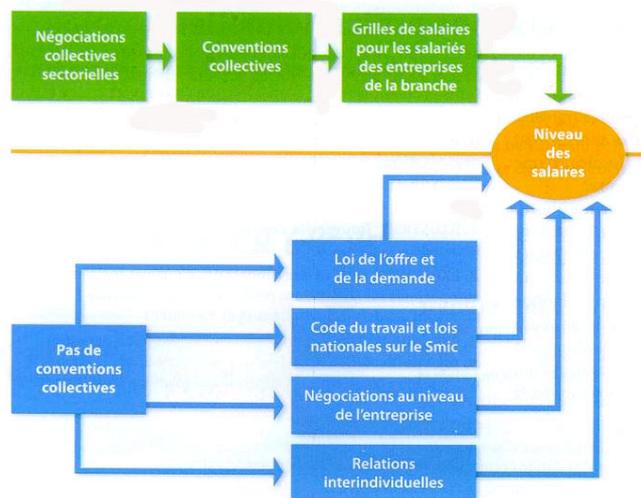
Je serais radical : cela n'a aucun sens ! Conflit et négociation, loin de s'opposer, ne sont que deux faces d'un même phénomène, celui de la prise de décision. Qu'est-ce qu'un conflit du travail ? Réponse : un blocage du cours usuel de prise de décision dans l'entreprise. Dans 99 % des cas, les parties prenantes, dans l'entreprise, parviennent en effet, par le jeu de la consultation et de la concertation, plus ou moins facilement, à se mettre d'accord sur les actions à entreprendre face à tel ou tel problème. Parfois, elles n'y arrivent pas[...] Résultat : cela bloque, et les parties décident chacune de faire fléchir l'autre, d'obliger l'autre à modifier ses préférences. Par quels moyens ? Par la grève, par un blocage du portail, par une démonstration de force, etc., du côté des salariés ; et par une même démonstration de force, par la direction, qui refuse de discuter et de changer de point de vue. Ce blocage peut durer [...] Mais quel est l'enjeu de ce conflit ? Prendre une décision, à propos d'un problème de salaire, de condition du travail ou d'organisation de ce travail. Ou, ce qui revient au même : définir des règles, relativement aux rémunérations, aux conditions de travail, à l'organisation, etc. Chaque partie possède sa propre lecture de ce problème, ses propres solutions, et propose d'adopter certaines règles. Sauf que ces règles et solutions sont, puisqu'il y a conflit entre les parties, différentes, voire antagoniques : chacune propose, pour remédier au problème, une solution ou une règle que l'autre ne veut pas. Comment en sortir ? Justement, par une négociation. C'est-à-dire : par une tentative de définir ensemble, à partir des solutions et des règles proposées par chacune, une autre solution et une autre règle, jugées mutuellement acceptables. [...] Le conflit qui, parfois, oppose ces parties, est ainsi un moment, ou une séquence, dans le déroulement de ce processus décisionnel. Tout conflit n'est donc qu'une forme, originale, parfois violente, du processus permanent de négociation dans l'entreprise. [...]

Source : SESâme

**23. Pourquoi « l'entreprise n'est pas et ne peut être un espace démocratique régi par l'égalité des sujets de droit et le libre exercice de leur citoyenneté » ?**

**24. Quel intérêt ont les patrons à la négociation plutôt qu'à la décision unilatérale ?**

**Schéma de synthèse I et II**



Source : Hachette p. 372

## 2.2) L'effritement du salariat

### Document 17 : 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

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

### Document 18 : 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 davantage au chômage que le CDI, contrat à durée indéterminée.**

### 26. Reliez pour retenir :

Emplois typiques •

Emplois atypiques •

- « Emploi à vie »
- Chômage fréquent
- CDI
- CDD
- Intérim
- Temps plein
- Temps partiel
- En essor
- En recul

### Document 19 : Emploi salarié selon le statut typique ou atypique en France (en milliers)

Emploi salarié en France	1975	1985	2011
<b>1 – Emploi salarié « typique »</b>	<b>15 952</b>	<b>14 668</b>	<b>15 080</b>
<b>2 – Emplois « précaires » ou « temporaires »</b>	<b>217</b>	<b>752</b>	<b>3 083</b>
- Intérimaires	0	113	543
- CDD	0	315	1 859
- Apprentis	165	178	371
- Contrats aidés et stagiaires	52	146	310
En % de l'emploi salarié	1,24	4,17	13,5
<b>3 – Emplois « à temps partiel »</b>	<b>1 320</b>	<b>2 630</b>	<b>4 614</b>
<b>4 – Emploi salarié « atypique » (2 + 3)</b>	<b>1 537</b>	<b>3 382</b>	<b>7 697</b>
En % de l'emploi salarié	8,79	18,74	33,8
<b>Emploi salarié total</b>	<b>17 489</b>	<b>18 050</b>	<b>22 788</b>

**27. Cochez :**

Les emplois atypiques se sont développés très fortement depuis 1975.

Les emplois atypiques sont aujourd'hui majoritaires.

Parmi les emplois atypiques, c'est l'emploi à temps partiel qui s'est le plus développé.

Les CDD représentent en 2011 en France près d'1/4 de l'ensemble des emplois atypiques.

L'emploi à temps partiel représente environ

10%  20%  40%

En 2011, les emplois atypiques représentent près de 34%

de l'ensemble des emplois

Vrai

Faux

Vrai

Faux

Vrai

Faux

Vrai

Faux

de l'emploi salarié total.

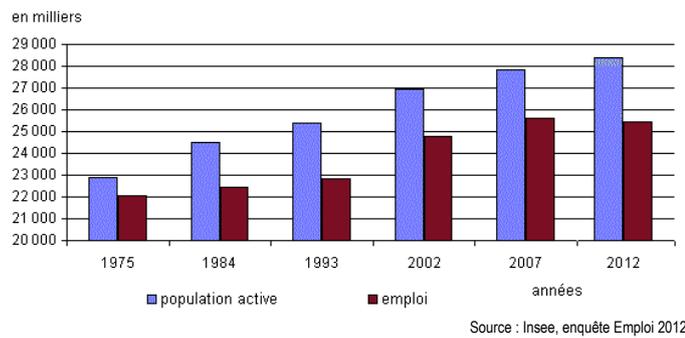
des emplois salariés

**28. Selon vous, quelles conséquences a l'effritement du salariat sur la cohésion et l'intégration sociales ? (Cet aspect sera développé dans le chapitre 9 suivant)**

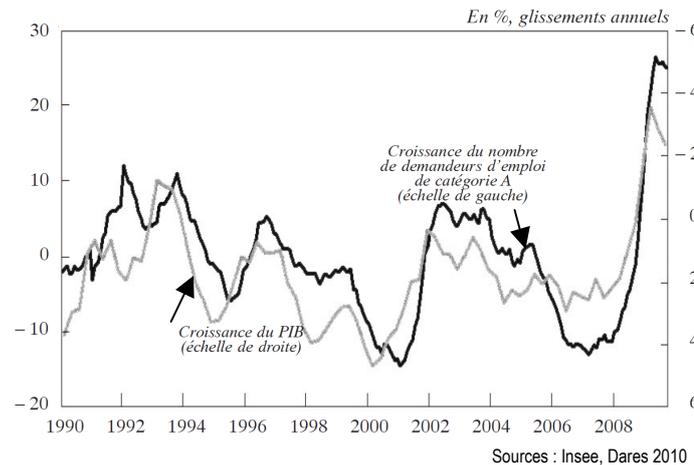
### 3- Comment lutter contre le chômage ?

#### 3.1) Anatomie du chômage et des chômeurs

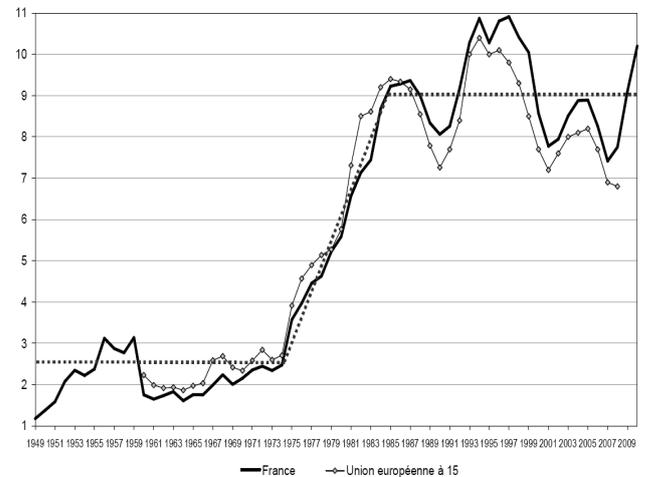
**a- Evolution de la population active et de l'emploi en France**



**b- Variation du PIB et variation du taux de chômage en France**



**c- Evolution du taux de chômage en France et dans l'UE de 1954 à 2009 (en % de la population active)**



**29. À l'aide des 3 graphiques ci-dessus, indiquez d'où vient le chômage.**

**Document 20 : Du stock aux flux, le dynamisme du marché du travail**

En France, tous les ans, 2,3 millions d'emplois disparaissent. Ramenée à l'échelle quotidienne, l'ampleur du carnage est impressionnante : chaque jour ouvrable, la France perd 10 000 emplois ; 10 000 par jour, c'est l'emploi d'une ville comme Fécamp, c'est 7 par minute. A ce rythme, il n'y aura plus aucun emploi en France dans moins de sept ans ! Voilà des chiffres qui pourraient facilement convaincre n'importe qui de bonne foi mais partiellement informé, de l'inéluctable fin du travail. Heureusement, ce point de vue oublie une moitié de l'histoire. La moitié omise est pourtant tout aussi intéressante. Elle se résume en une phrase : chaque jour, la France crée 10 000 emplois. Tout compte fait, la vérité est beaucoup plus déconcertante que la banale fin du travail si souvent annoncée [...] Entre 1970 et 2000, l'économie française a détruit, chaque année, approximativement 15% de ses postes de travail... et en a créé 15,5% de manière à assurer une croissance nette de l'emploi de 0,5% par an [...]. La prise de conscience de l'ampleur des créations et des destructions d'emplois est récente [...]. Joseph Schumpeter qui ne possédait que des données éparses, avait compris, dès les années 1940, que ce processus qu'il baptisa de « destruction créatrice » était le principal moteur de la croissance, mais aussi une des principales causes du chômage.

Pierre Cahuc, André Zylberberg, Le chômage, fatalité ou nécessité ?, Flammarion, 2005

**30. Complétez par < ou >**

Si destructions d'emploi ... créations d'emplois, toute chose égale par ailleurs, alors le chômage s'accroît.  
 Si destructions d'emploi ... créations d'emplois, toute chose égale par ailleurs, alors le chômage diminue.

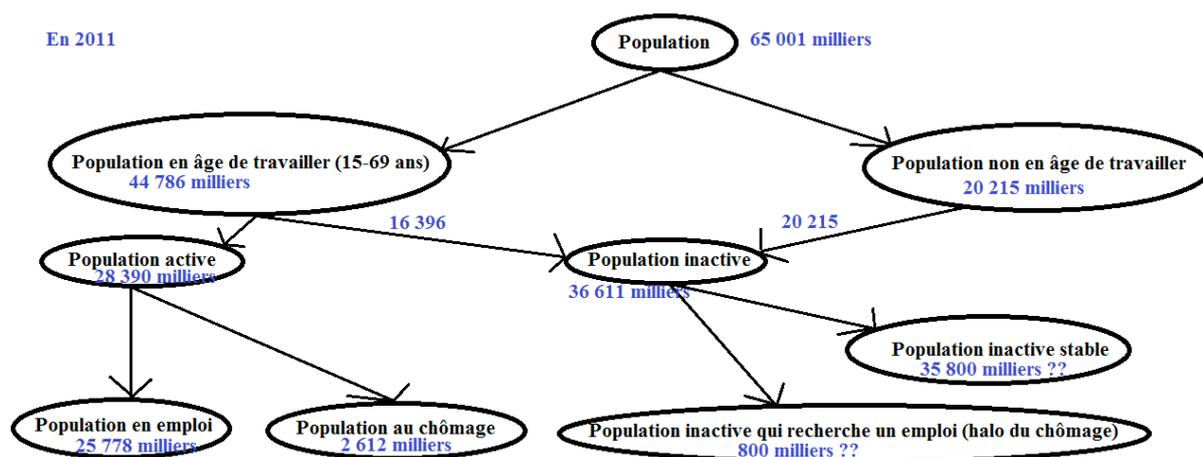
**Document 21** : La réallocation constante de la main-d'œuvre et des autres moyens de production est la source vitale d'une économie de marché. De nouvelles entreprises se créent, tandis que celles survivantes se développent, se contractent ou disparaissent. Beaucoup de nouvelles entreprises ont une durée de vie courte sur le marché, alors que d'autres jeunes entreprises plus florissantes se développent rapidement. Ce processus s'accompagne de la création et de la destruction de nombreux emplois. Pendant ce temps, nombreux sont les individus qui entrent sur le marché du travail et occupent les nouveaux emplois vacants, tandis que d'autres changent de travail ou quittent leur emploi. Chaque année, plus de 20 % d'emplois sont créés et/ou détruits en moyenne, et près d'un tiers de l'ensemble des travailleurs sont embauchés et/ou quittent leur employeur.

La réallocation de la main-d'œuvre est un moteur important de la hausse de la productivité, dans la mesure où les entreprises les moins productives ont tendance à détruire plus d'emplois et les plus productives à en créer davantage. Plus généralement, un nombre croissant d'éléments donne à penser que le processus de création et de fermeture d'entreprises, de même que la réallocation des ressources des entreprises en déclin vers celles en expansion, contribuent pour une grande part à la hausse de la productivité et de la production.

Source : OCDE, *Les déterminants institutionnels des flux d'emplois et de main-d'œuvre*, Perspective de l'emploi 2010

**31. Pourquoi peut-on dire que les créations/destructions d'emploi sont indispensables à la performance d'une économie ?**

**Document 22** : Ventilation de la population résidant sur le territoire français en 2011



Cotelette

♥ C'est à partir de ces données que l'on calcule trois indicateurs classiques du marché du travail :

- Le taux d'activité : nombre d'actifs / population en âge de travailler (ou pop tot)
- Le taux de chômage : nombre de chômeurs / population active
- Le taux d'emploi : nombre de personnes en emploi / population en âge de travailler

**32. Calculez :**

Taux d'activité de la France en 2011 :

Taux de chômage de la France en 2011 :

Taux d'emploi de la France en 2011 :

\*\*\*

**Document 23** : Nombre de chômeurs et taux de chômage en 2011 (Chômage BIT)

	Nombre de chômeurs (milliers)	Proportion de femmes (%)	Taux de chômage (%)		
			Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Ensemble</b>	<b>2 612</b>	<b>50,2</b>	<b>9,2</b>	<b>9,7</b>	<b>8,8</b>
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
<b>Catégories socioprofessionnelles</b>					
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
<b>Niveau de diplôme</b>					
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.

**33. Etablissez le portrait robot du chômeur.**

#### Document 24 : Qu'est-ce qu'être au chômage

Ainsi, pour donner un autre exemple, prenons le cas de Monsieur A., originaire du Maroc, arrivé en France en 1973. À 53 ans, ce père de huit enfants est au chômage depuis quatre ans au moment de l'entretien. Il a connu deux longues expériences en tant que magasinier (pendant 10 ans) puis veilleur de nuit (pendant 5 ans). Au début des années 90, il est amené à changer fréquemment d'employeurs, jusqu'en 1998, date à laquelle commence pour lui la longue période de chômage durant laquelle nous le rencontrons. Sans véritable « statut » dans le travail, celui-ci ne lui en donnait pas moins un, et important, dans la vie familiale. Certes la famille reste solidaire dans l'épreuve du chômage, contrairement au cas, où, précisément, les attributs liés au statut du travail et aux revenus correspondants, sont importants. Monsieur A. conçoit cependant une grande détresse, qu'il impute surtout à l'image (négative) qu'il pense donner désormais à ses enfants... alors même qu'il s'en occupe davantage : mais c'est justement ce qui lui semble négatif. C'est ce qu'il met en avant surtout, avec le « vide » créé par le chômage. Il n'amène pas spontanément les difficultés financières, qui sont pourtant nombreuses puisqu'il est « en fin de droit » et relève désormais de la CMU.

Source : Y. Benarrosh, « *Le travail vu du chômage, une comparaison hommes/femmes* », Document de travail, n° 62, CEE, juin 2006

#### Document 25 : Qu'est-ce qu'être au chômage

Lorsqu'on est au chômage, on perd contact, de facto, avec une partie de son réseau social : les relations nouées dans l'univers professionnel se distendent avec le temps (collègues, clients, fournisseurs, etc.). Rappelons qu'avec 20% du réseau amical, les personnes rencontrées au travail représentent la deuxième source d'amis, juste derrière l'école. Mais ce n'est pas tout. Les enquêtes du CRÉDOC révèlent que c'est l'ensemble des liens sociaux qui se fragilise lorsqu'on est sans emploi. Les chômeurs vivent moins souvent en couple (32 %, contre 50 % des salariés en CDI), ils rencontrent moins souvent des membres de leur famille (19 % ne voient jamais leur famille, contre seulement 10 % des salariés en CDI), reçoivent moins souvent des amis ou des relations chez eux, adhèrent moins aux associations (37 %, contre 47 % des salariés en CDI), sortent moins fréquemment (cinéma, activités culturelles ou sportives, etc.). Il est d'ailleurs symptomatique qu'en cas de coup dur, ils hésiteraient à faire appel à leur entourage, préférant mobiliser les services sociaux. Des enquêtes de l'INSEE confirment et complètent ces résultats : par rapport à un actif, un chômeur a 8% de risques supplémentaires d'exprimer un sentiment de solitude ou d'ennui ; il discute en moyenne avec 8 interlocuteurs par semaine (parenté, amis, voisins...), alors que les actifs occupés s'entretiennent avec 10 personnes en moyenne. Concernant la vie de couple, Serge Paugam avait déjà montré, à travers des études de biographies, que le fait d'être au chômage fragilisait les couples : la probabilité de rupture est plus importante lorsque l'un des deux partenaires traverse une période de chômage.

La corrélation entre l'instabilité professionnelle et la fragilisation du lien social semble assez claire. Elle peut d'ailleurs se lire dans les deux sens : la précarité professionnelle conduit à un affaiblissement du tissu relationnel, et, inversement, un réseau social peu étendu apporte moins d'opportunités professionnelles. En effet, le relatif isolement des chômeurs ne facilite pas leur retour à l'emploi, tandis que les actifs occupés, multipliant les contacts, sont généralement mieux informés des possibilités d'emploi dans le secteur.

Sources : Régis Bigot, *L'instabilité professionnelle développe un sentiment de mal-être et fragilise les liens sociaux*, Credoc, mai 2007

#### Document 26 : Qu'est-ce qu'être au chômage

Proportion d'individus déclarant avoir souffert, au cours des 4 dernières semaines, des maux suivant

	Chômeurs	Emploi précaire	Emploi stable
Nervosité	53	52	45
Insomnies	39	30	29
Etat dépressif	22	16	11

Source : CREDOC, enquête « Conditions de vie et Aspirations des Français », 2003-2005.

✍ 34. En creux, à l'aide des documents 24, 25 et 26 précédents, listez ce qu'apporte le fait d'avoir un emploi aux individus.

### 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 est supérieur au salaire d'équilibre. Il faut donc réduire les salaires ou les 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 flexicurité est utilisée dans les pays scandinaves.

AP

✍ 35. Stabilotez en jaune ce qui concerne le chômage classique, en bleu le chômage volontaire, en rose le chômage keynésien et en vert le chômage structurel.

Type de chômage	Causes / définition du chômage	Cibles de lutte contre le chômage	Instruments et mesures	Risques et limites
<b>Chômage classique</b>	Ce n'est pas le salaire réel qui détermine l'équilibre entre offre et demande de travail mais le niveau de la demande anticipée par les employeurs.	Coût du travail*	Accroître la flexibilité* du marché du travail	Précarisation du travail
<b>Chômage volontaire</b>		Qualifications de la main-d'œuvre	Améliorer la formation de la main-d'œuvre, notamment des chômeurs	Développement de la pauvreté et des <i>working poors</i>
		Rentabilité des entreprises	Améliorer l'appariement des offres et demandes d'emplois	
<b>Chômage keynésien</b>	Ce sont les structures du marché du travail, donc le fonctionnement du marché 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 du travail	Faciliter les licenciements	Equilibre durable de sous-emploi
		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			
<b>Chômage structurel</b>	Chômage qui résulte d'une insuffisance de la rentabilité des entreprises par rapport au coût du travail trop élevé (productivité marginale travail < coût marginal travail)	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'oeuvre	Baisse des cotisations sociales sur les bas salaires ↗ SMIC et Allocations chômage en termes réels	
	Chômage résultant de l'arbitrage entre travail et loisir au profit du loisir si les allocations chômage ou les minima sociaux sont trop généreux (gain au non travail).	Demande globale	Créer des agences pour l'emploi nombreuses et performantes	
		Niveau des salaires	Aides ou subventions aux entreprises	

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

Coût du travail	Cotisations patronales	Cotisations patronales	« Charges » sociales
	Salaire brut	Cotisations salariales	
		Salaire net	

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. [...]

\*\*\*

#### Plusieurs sortes de flexibilité

	Flexibilité du marché du travail	Flexibilité de l'organisation du travail
<b>Externe à l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dépend des contrats de travail existants : recours à l'Intérim, CDD...</li> <li>• Dépend du droit +/- contraignant des licenciements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sous-traitance</li> </ul>
<b>Interne à l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilité des horaires : selon de degré de réglementation des heures supplémentaires (+/--contingentées, +/--coûteuses), RTT =&gt; annualisation temps de travail</li> <li>• Salaire variable</li> <li>• Chômage partiel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation du travail : polyvalence des postes et des tâches</li> </ul>

### Les implications politiques de la théorie néoclassique du chômage

Comment peut-on expliquer l'existence pourtant bien réelle d'un chômage durable ? Le chômage ne peut persister que parce qu'il existe des institutions ou des réglementations qui empêchent la libre négociation des salaires.

Le développement du pouvoir syndical, les législations sur le salaire minimum, les conventions collectives, le droit du travail en général, limitent les possibilités d'ajustement instantané des salaires pour corriger les déséquilibres entre l'offre et la demande de travail. C'est donc *la rigidité des salaires et leur niveau trop élevé* qui sont principalement responsables du chômage.

Dans l'incapacité de négocier librement les salaires, les entreprises privilégient les ajustements de l'emploi pour s'adapter aux récessions. Les jeunes chômeurs sans qualification ne peuvent trouver d'emploi parce que la loi contraint les entreprises à leur payer un *salaire minimum* trop supérieur à leur productivité. Les chômeurs issus des secteurs en déclin ont des qualifications qui ne sont plus adaptées aux nouveaux besoins de l'économie ; elles sont donc moins recherchées que par le passé et leur prix a baissé sur le marché du travail. Mais tant que ces chômeurs demandent une rémunération équivalente à leur ancien salaire, et, donc sensiblement supérieure au nouveau prix du marché du travail, il leur sera très difficile de trouver un emploi.

Par ailleurs, *l'indemnisation du chômage* peut créer un biais en faveur de l'ajustement de l'emploi et au détriment de la flexibilité des salaires, dans la mesure où les syndicats risquent de s'opposer moins vigoureusement à des licenciements indemnisés qu'à des baisses de salaires non indemnisées. Les libéraux mettent parfois plus explicitement en cause les *syndicats* en les analysant comme des clubs de privilégiés (travailleurs expérimentés) qui, en défendant efficacement leurs intérêts et en obtenant des avantages (meilleurs salaires et plus grande sécurité de l'emploi), condamnent les minorités défavorisées (moins aptes à défendre leurs intérêts) à supporter tout le poids des ajustements durant les périodes de crise.

Enfin, la multiplication des « charges » (cotisations sociales, taxes) et des contraintes réglementaires, pesant sur le travail, peut inciter les entreprises à développer leurs capacités de production en utilisant des techniques qui économisent le facteur travail et emploient plus intensément les biens d'équipement. Cette *substitution du capital au travail* engendre alors un mode de croissance économique qui pénalise le travail et crée de moins en moins d'emplois, venant aggraver ainsi de façon structurelle le chômage associé à la rigidité des salaires.

En matière de politique économique, la conclusion libérale est donc évidente : le chômage ne justifie pas une intervention de l'Etat ; il serait plutôt la conséquence d'une intervention croissante de l'Etat dans la détermination des salaires et la gestion de la main-d'œuvre. La réduction du chômage passe au contraire par une réduction du coût du travail, une déréglementation du travail et une plus grande flexibilité des salaires.

Jacques Généreux, *Introduction à la politique économique*, 1993

