

## I) Le marché du travail est-il un marché comme un autre ?

### 1. L'approche néoclassique : le travail, une marchandise comme les autres

- Le modèle néo-classique de base du marché du travail constitue un point de départ d'une démarche intellectuelle qui va consister à construire un cadre théorique, comme dans le cas de la concurrence pure et parfaite. Il repose sur un certain nombre d'hypothèses qui concernent à la fois le comportement des acteurs et le fonctionnement du marché : les premiers sont rationnels et optimisateurs (*homo œconomicus*). Comme la réalité économique est trop complexe (des millions d'interactions entre des millions d'agents) pour être étudiée directement, le modèle réduit cette complexité en sélectionnant quelques variables, quelques relations seulement, donc en faisant abstraction de très nombreuses interférences qui existent pourtant dans la réalité.
- Dans la théorie néo-classique, l'**offre de travail** désigne la quantité de travail que sont disposés à offrir les individus pour un niveau donné de salaire. Le choix de travailler repose sur un arbitrage entre temps de travail et temps de loisir : renoncer à du temps de loisir permet d'augmenter son revenu et sa consommation. Aussi, plus le salaire horaire est élevé et plus une heure de loisir prive d'un gain important. Donc, une augmentation de salaire fait croître l'intérêt de travailler plus et incite le salarié à substituer du travail au loisir.
- La **demande de travail** provient de la quantité de travail que souhaite employer une firme dans sa combinaison productive. La demande croît tant qu'une heure de travail supplémentaire permet de produire plus et rapporte davantage que le coût salarial d'une heure de plus. La firme compare donc la productivité marginale (production supplémentaire apportée par une heure de travail de plus) au salaire horaire. La courbe de demande de travail est décroissante : la quantité de travail demandée augmente à mesure que le salaire baisse. Le travail est donc une marchandise comme une autre. Il existe une offre (des travailleurs), et une demande (des firmes), qui s'équilibrent grâce au salaire qui est le prix du travail. On définit ce dernier comme le taux de salaire : c'est le salaire réel, c'est-à-dire le salaire nominal corrigé de l'inflation (pouvoir d'achat du salaire).

### 2. Équilibres et déséquilibres sur le marché du travail dans l'analyse néoclassique

- Le salaire d'équilibre permet d'égaliser l'offre et la demande de travail. En conséquence, ceux qui acceptent d'embaucher ou de travailler pour ce salaire peuvent le faire. Si certains travailleurs qui sont sans emploi souhaitent un salaire plus élevé que le **salaire d'équilibre**, ils ne trouveront pas d'emploi. On parle alors de chômage volontaire.
- S'il apparaît au contraire du chômage involontaire, c'est-à-dire des personnes qui veulent bien travailler au niveau du salaire souhaité par les firmes mais qui ne trouvent pas de demande de travail c'est parce qu'il existe des rigidités sur le marché du travail. Dans ce cadre, le salaire minimum est vu comme une imperfection car il peut empêcher le salaire de descendre à son niveau d'équilibre. C'est aussi le cas si la réglementation impose des heures supplémentaires majorées ou si le licenciement a un coût, qui accroît par avance le salaire car la firme doit l'anticiper.

### 3. Les limites des hypothèses du modèle stylisé du marché du travail néoclassique

#### • L'hétérogénéité du facteur travail

Le facteur travail n'est pas homogène : les salariés se distinguent par la diversité de leur niveau de qualification, mesurée par la formation initiale et l'expérience accumulée. La théorie du capital humain souligne que le diplôme et l'expérience exigent un investissement. Les salariés qui accroissent leur capital humain sont plus productifs et peuvent prétendre à un niveau de salaire plus élevé. Ainsi, on sait que les salariés les plus diplômés sont plus souvent en emploi stable et mieux rémunérés. Cette hétérogénéité du travail conduit à la **segmentation du marché du travail**. Le marché du travail peut être divisé en plusieurs compartiments car les salariés n'ont pas tous le même statut. On peut ainsi distinguer les emplois typiques des emplois atypiques. Les néoclassiques opèrent ainsi une distinction entre **marché primaire** et **marché secondaire**. Le premier concerne des emplois stables (CDI), occupés par des salariés qualifiés et pour lesquels les entreprises font souvent des efforts de formation qu'elles veulent rentabiliser, alors que le second réunit des emplois atypiques, fortement dépendants de la conjoncture : postes aux qualifications plus faibles et aux rémunérations plus basses. Sur ce dernier, les emplois sont plus souvent temporaires (CDD, intérim) et conduisent les salariés à connaître l'alternance emploi- chômage (= définition de la **précarité**).

On peut aussi différencier le **marché interne**, propre à une firme ou une administration, constitué d'emplois stables, du **marché externe**, plus proche du modèle concurrentiel, avec des emplois instables servant de variable d'ajustement en fonction du rythme de l'activité. Par exemple, les premiers, les *insiders*, sont en CDI, alors que les seconds, les *outsiders*, sont en intérim ou en CDD.

Si les emplois stables restent largement majoritaires en France, les emplois atypiques voient leur importance s'accroître et constituer la part déterminante des embauches ces dernières années, notamment pour les jeunes actifs. Pour le dire autrement, il est désormais fréquent que des entreprises embauchent en CDD avant de transformer plus tard l'emploi en CDI.

#### • Les asymétries d'information sur le marché du travail

Le fonctionnement du marché du travail s'écarte du modèle néoclassique car il existe des **asymétries d'information**.

En l'absence d'information complète sur la productivité du salarié recruté, un employeur peut craindre d'abord qu'un salaire peu élevé décourage les candidats les plus productifs : on parle de sélection adverse dans ce cas. Les employeurs vont donc être incités à proposer un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre pour attirer les meilleurs candidats (Akerlof l'avait déjà montré pour le marché des autos d'occasion). On parle de **salaire d'efficience** (traduction : salaire qui garantit la productivité la plus élevée).

Il répond aussi à une autre asymétrie d'information, l'aléa moral : l'employeur ne sait pas si, une fois embauché, le salarié modifiera son comportement et sera par exemple peu productif. Un salaire plus élevé limiterait alors le risque que le salarié relâche ses efforts car il aura beaucoup à perdre en étant licencié. Dans ce cas aussi, le salaire fixé peut être supérieur au salaire d'équilibre, ce qui peut diminuer le nombre d'embauches et créer alors du chômage involontaire. On parle là aussi de salaire d'efficience.

## II) Le travail n'est pas une marchandise (comme les autres) : le rôle des institutions dans le fonctionnement du marché du travail

Le développement du droit du travail, des syndicats, des partenaires sociaux, du salaire minimum... ont entraîné une **institutionnalisation** de la relation salariale.

### • Les négociations collectives encadrent le travail

Dans les faits, (y compris dans les pays où le marché du travail est peu encadré) la fixation du salaire ne dépend pas que de la loi de l'offre et de la demande dans la mesure où elle est contrainte par des **conventions collectives** qui résultent d'**accords** entre des **partenaires sociaux**, au niveau de la firme, de la branche ou de l'économie nationale. Elles imposent par exemple, selon le niveau de qualification une grille de salaires et d'avancement ou des avantages obligatoires qui égalisent les conditions des travailleurs occupant des postes comparables dans les entreprises du même secteur d'activité. Même si le taux de syndicalisation est faible en France, la presque totalité des salariés est couverte par une convention collective.

### • La place de l'État dans la fixation des salaires

L'État a le pouvoir de fixer le niveau de **salaire minimum** et prélève des cotisations sociales pour financer les prestations sociales. Lui seul peut donc choisir de moduler leur montant comme c'est le cas depuis une vingtaine d'années, le choix ayant été fait de réduire les cotisations patronales jusqu'à un certain niveau de salaire afin de réduire le coût du travail non qualifié pour inciter l'embauche des travailleurs du bas de l'échelle.

Par ailleurs, le législateur a progressivement construit aussi le **droit du travail** depuis la fin du 19<sup>ème</sup> siècle en matière de salaire, de durée du travail ou de **contrat de travail**. Mais, ces dernières années, les pouvoirs publics ont choisi de privilégier l'accord entre partenaires sociaux par rapport à la loi (le contractualisme) dans la régulation des relations professionnelles. On observe une tendance des gouvernements (de droite comme de gauche), qui suivent ici plutôt les conceptions du principal syndicat des employeurs, le MEDEF, à vouloir privilégier les accords d'entreprises au nom des différences de situation de chacune d'elles à laquelle devraient s'adapter les salariés. Au risque de conduire à un éclatement des conditions des salariés en matière de salaire ou de temps de travail et à une rupture dans l'égalité des droits sociaux, puisque jusqu'à présent les accords d'entreprise ne peuvent être moins avantageux pour les salariés que les accords de branche ou les conventions collectives (hiérarchie des normes = Code du travail > convention collective > accord d'entreprise).

Bilan : de quoi dépendent les salaires (ou le taux de salaire) ?

- de l'offre et de la demande de travail (l'existence de chômage tend à faire baisser les salaires, la pénurie de main-d'œuvre à les faire augmenter)
- de la qualification du travailleur (ou de la productivité du travail, salaire d'efficience)
- du salaire défini dans le contrat de travail
- de l'existence d'un salaire minimum
- de l'existence de conventions collectives (négociées par les partenaires sociaux)
- de l'existence d'un droit du travail (paiement des heures supplémentaires...)

## III) Quelles politiques pour l'emploi ?

### Caractériser le chômage

Au sens du BIT, le chômage désigne les personnes sans emploi, n'ayant exercé aucune heure de travail le mois précédent l'enquête qui les comptabilise, disponible immédiatement pour travailler et en recherchant activement un. A l'inverse, Pôle Emploi ne prend en compte que les chômeurs inscrits et distingue plusieurs catégories selon leur situation, qui peut être à la frontière entre le chômage, l'emploi, et l'inactivité temporaire. En tout cas, Pôle Emploi définit comme chômeurs des personnes qui ne le sont pas pour le BIT et ne tient évidemment pas compte des chômeurs non inscrits.

A partir de là, le taux de chômage mesure au sens du BIT la part en % des chômeurs dans l'ensemble des actifs, ce qui permet de faire des comparaisons dans l'espace, entre des pays ayant un niveau de population active différent, ou dans le temps.

A cet égard, on remarque qu'en France le taux de chômage a varié à la baisse ou à la hausse depuis la crise pétrolière de 1973, mais que depuis les années 1980, même s'il a baissé à des périodes où la conjoncture était favorable, il n'est jamais descendu en dessous de 7 %

de la population active (chômage de masse). A l'inverse, d'autres pays avancés (Pays anglo-saxons, Allemagne, pays scandinaves) ont connu une augmentation plus forte du chômage à certaines périodes mais également une baisse plus forte à d'autres, au point qu'ils ont réussi parfois à atteindre le quasi plein emploi, à des taux proches de 5 %. A ce titre, il faut ajouter qu'en raison de l'existence permanente de personnes qui recherchent un emploi, il existe un chômage frictionnel ou incompressible. Le temps de recherche d'emploi est fonction de l'accès à l'information sur les emplois disponibles, ce qu'on appelle les conditions d'appariement, dépendent alors de la qualité des conditions qui permettent à l'offre et à la demande de travail d'être satisfaites. Cependant, le taux de chômage est un indicateur insuffisant de la situation de l'emploi. Par exemple, les États-Unis présentent un taux de chômage plus faible aujourd'hui que certains pays européens mais le taux de participation à l'emploi (part des personnes en âge de travailler qui occupent ou recherchent un emploi) y est aussi plus faible. Ce qui signifie que de nombreux actifs potentiels aux EU sont sortis du marché du travail, donc sortis des chiffres du chômage tel que le mesure le BIT.

### 1) Le chômage keynésien (ou conjoncturel) : une insuffisance de la demande anticipée

- Dans une perspective keynésienne, le chômage provient d'une insuffisance de la **demande anticipée** par les entreprises. En effet, le niveau de l'emploi est déterminé par celui de la production, lui-même fonction de la demande prévue à court terme par les entreprises. C'est donc sur le marché des biens et services que naît le chômage, pas sur le marché du travail. Un ajustement à la baisse des prévisions de la croissance de la demande se traduit par une diminution du volume d'emploi. Par ailleurs, les comportements des firmes ont des effets macroéconomiques néfastes. En période de récession, si au niveau microéconomique, chacune a intérêt à diminuer ses effectifs et baisser les salaires pour améliorer sa compétitivité-prix, à l'échelle macroéconomique, ces décisions conduisent à une dégradation du pouvoir d'achat des ménages et donc de la demande globale. Le risque déflationniste est alors sérieux. (cf chapitre 7).
- Le retour au plein emploi passe par l'augmentation de la demande globale grâce à l'action des pouvoirs publics. De nouveaux investissements publics peuvent alors générer des revenus qui dynamisent la demande et conduisent à une hausse de l'activité et au final de l'emploi (**politique budgétaire de relance**). Au delà, les pouvoirs publics peuvent inciter les firmes à investir (baisse de la fiscalité, subventions) et les ménages à consommer (politique fiscale, revenus de transfert, salaire minimum). En outre, la banque centrale peut favoriser la reprise de la demande globale par une **politique monétaire expansive** pour viser à une diminution du coût de l'emprunt pour les ménages et les entreprises. C'est la politique menée par la BCE depuis deux ans dans l'UEM sans beaucoup de succès, car les politiques budgétaires des pays membres sont récessives et contrecarrent la politique monétaire de la BCE (chapitre 11). Cependant, cette dernière se heurte elle-même à plusieurs limites. L'augmentation de la consommation finale et de l'investissement des ménages peut être freinée par une hausse de l'épargne de précaution, phénomène courant en période de stagnation ou de récession. D'autre part, la hausse de la demande interne peut être satisfaite par des firmes non résidentes (produits importés), ce qui risque de créer un déficit commercial, si la demande externe est faible. En outre, une situation déjà dégradée des finances publiques risque de s'aggraver. Voilà pourquoi, certains préconisent une relance à l'échelle européenne (coordination des politiques budgétaires) car le commerce intrazone y est élevé et l'augmentation des investissements publics pourrait être massif.

### 2) Le chômage classique : un salaire (ou coût du travail) trop élevé

- Le « chômage classique » désigne pour les économistes néoclassiques une situation où le coût du travail (salaire net + cotisations sociales + coûts divers – prospection, embauche, formation, licenciement) excède la productivité du salarié. Dans une économie internationalisée de fortes différences de coût du travail pourraient alors expliquer le chômage des salariés peu qualifiés dans les pays où le coût salarial unitaire (coût salarial corrigé de la productivité) est plus élevé. L'existence du salaire minimum fait ainsi débat car il favoriserait le chômage des moins qualifiés ou de ceux jugés les moins productifs, comme les jeunes. Par ailleurs, il favoriserait les *insiders*, et rejeterait les *outsiders* vers le marché secondaire ou le marché externe, voir inciterait les firmes à substituer du capital au travail.
- Dans cette optique, la réduction du chômage passe par **une baisse du coût du travail** sans baisse du salaire net. En France, depuis 1993, les gouvernements successifs ont cherché à réduire la part patronale des cotisations sociales au point que depuis 2013, les allègements de cotisations sociales ont concerné, de manière régressive, les salaires jusqu'à 1,6 fois le SMIC aujourd'hui. Cette stratégie a selon certaines études empiriques préservé le travail non qualifié. Néanmoins, son coût est élevé, supérieur selon certains à une création d'emplois publics, et elle conduirait à privilégier une compétitivité-prix basée sur le bas de gamme alors que d'autres concurrents étrangers ont des coûts encore plus faibles. Par ailleurs, le risque est élevé que se crée une « trappe à bas-salaire » : pour continuer à bénéficier des allègements les entreprises sont peu enclines à augmenter les salaires proches du SMIC. Les salariés concernés risquent selon leur situation familiale de devenir des **travailleurs pauvres** (chapitre 6) et d'autre part, la demande des ménages risque de ralentir. Pourtant, cette politique semble faire consensus chez les partis de gouvernement : en 2014, les socialistes ont mis en œuvre le CICE (crédit impôt compétitivité emploi) et l'allègement des cotisations familiales jusqu'à 3,5 fois le SMIC, et l'opposition conservatrice prône davantage d'allègements.

### 3) Le chômage structurel : les rigidités du marché du travail

La persistance d'un chômage de masse malgré la faible baisse du chômage lors des reprises de l'activité a conduit à expliquer une partie du sous-emploi de la population active par les dysfonctionnements (rigidités) du marché du travail : le chômage structurel.

- D'abord, il peut exister de mauvaises **conditions d'appariement** sur certains territoires ou dans certains secteurs d'activité. Il existerait ainsi un taux de vacances élevé dans certains secteurs et des chômeurs ne trouveraient pas d'emplois correspondant à leur qualification. On parle alors de chômage d'inadéquation.

- Par ailleurs, en France, la **mobilité géographique** serait trop faible et la mobilité professionnelle insuffisante. Certains salariés verraient leur capital humain perdre de sa valeur à mesure que le progrès technique progresse et connaîtraient un chômage de conversion. Les politiques de formation visent à limiter les effets du chômage de conversion en facilitant le changement de qualification des personnes dont le capital humain s'est déprécié pour l'ajuster aux besoins de l'économie.

- Le marché du travail serait **trop rigides** à cause du droit du travail gênant l'ajustement entre demande et offre de travail. Les entreprises ne seraient pas assez en mesure d'ajuster leurs effectifs à l'évolution conjoncturelle de la demande, elles auraient donc peur d'embaucher car elles anticipent des entraves ou des coûts à la baisse des effectifs. D'où les politiques d'assouplissement du droit du travail dans de nombreux pays pour accompagner les stratégies de **flexibilité** que les entreprises ont mises en œuvre depuis une vingtaine d'années. On peut distinguer :

- La flexibilité permise par la multiplication des contrats de travail courts (CDD, interim...) qui permettent d'ajuster les effectifs par l'embauche de contrats de courte durée.
- La flexibilité permise par la variation de la durée du travail dans l'entreprise (chômage partiel, heures supplémentaires, temps partiel, annualisation du temps de travail).
- La flexibilité permise par l'assouplissement du droit des licenciements.

L'OCDE a construit un indice de protection de l'emploi qui mesure le degré de protection en fonction de la réglementation des licenciements, de la protection des emplois permanents et des normes encadrant les emplois temporaires. Il permet d'évaluer l'impact de la flexibilité externe sur l'emploi. Force est de constater qu'il n'existe pas de corrélation entre cet indice et le taux de chômage. Par exemple, le Danemark a un système de protection de l'emploi plus élevé qu'au RU et un taux de chômage presque identique. Par ailleurs depuis la grande récession de 2009, les pays qui voient leur indice de protection baisser, suite à des mesures de déréglementation du marché du travail ont un taux de chômage en 2014 supérieur à ce qu'il était en 2008. Pour prendre le cas français, notre pays a connu 17 mesures de déréglementation entre 2000 et 2013, et le taux de chômage est plus élevé en fin de période. D'aucuns n'hésitent pas à dire, du reste, que la montée des contrats courts a alimenté le chômage comme le montrent les statistiques d'inscription à Pôle emploi où les actifs en contrats courts dominent largement (la première cause d'entrée dans le chômage n'est pas le licenciement mais la fin de contrat CDD ou intérimaire). En ce sens la politique continue de création d'emplois aidés (contrats courts et subventionnés par l'État) depuis le milieu des années 1970, a conduit à précariser la population à qui elle était destinée, et a souvent bénéficié à des firmes qui auraient de toute façon embauché (effet d'aubaine).

- Enfin, le chômage volontaire augmenterait pour les chômeurs indemnisés, qui prolongeraient leur période de recherche pour trouver l'emploi adapté, c'est pourquoi certains gouvernements comme au RU ou en Allemagne, sont tentés de mettre en œuvre des politiques visant à contrôler davantage les chômeurs afin de les inciter à reprendre rapidement un emploi. Par ailleurs, l'écart faible de revenu entre les minima sociaux perçus par certains demandeurs d'emploi créait une « trappe à inactivité » (chapitre 8). Aussi, les minima sociaux sont parfois conditionnés à l'occupation d'une activité ou maintenus en partie lors de la reprise d'un emploi (RSA).

#### **IV) Les conséquences sociales du chômage**

- L'accès à l'emploi varie selon les catégories sociales

Si le chômage français a fortement augmenté depuis la grande récession de 2009, puisque le taux de chômage est passé de 7,1 % de la population active en 2008 à 10,2 % en 2016, il s'est également accompagné d'une augmentation de la durée moyenne de recherche d'emploi. La situation des chômeurs de plus de 50 ans est à cet égard préoccupante puisque près de 60 % d'entre eux connaissent plus d'un an de chômage et un tiers plus de deux ans. Plus, près d'un tiers des actifs de 15-29 ans connaît une période de chômage de plus d'un an. Or, la capacité d'un chômeur à retrouver un emploi, son « employabilité » diminue avec l'allongement de la durée de chômage. À cet égard, nombre d'ouvriers peu qualifiés, souvent masculins, ont subi de plein fouet la disparition d'emplois dans l'industrie. Près d'un ouvrier non qualifié sur cinq est sans emploi contre un cadre sur 20 et un employé sur 10.

- Les effets sociaux de la flexibilité du marché du travail

La flexibilité s'est traduite par une montée des formes atypiques d'emploi, contrats courts et temps partiel, qui a généré pour certains actifs une forte insécurité économique voire conduit à l'apparition de situations de pauvreté laborieuse. Leur niveau de rémunération ne suffit quelquefois pas à assurer au ménage dans lequel ils vivent un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté.

- La « **flexisécurité** » peut-elle permettre de concilier efficacité économique et justice sociale ?

Elle consiste à allier la flexibilité (contrats de travail souples, licenciements facilités, modulations des horaires, des heures supplémentaires...) et un système de formation et d'indemnisation du chômage généreux pour sécuriser les chômeurs.

Ce modèle, notamment adopté au Danemark, est souvent vanté car il éviterait la dualisation du marché du travail et permettrait aux entreprises d'ajuster l'emploi plus rapidement. Cependant, il faut souligner qu'il correspond à un système spécifique de relations professionnelles dans lequel les syndicats puissants entretiennent un dialogue social fréquent, non sans conflits, et que la formation professionnelle y est très efficace. Par ailleurs, lors de la récession de 2008-2009, la flexisécurité n'a pas réussi à freiner une forte hausse du chômage.