

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

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

(Durée indicative 2 semaines -> 14/05)

« En se limitant à une présentation graphique simple et en insistant sur les déterminants de l'offre et de la demande, on expliquera l'analyse néo-classique du fonctionnement du marché du travail. Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base en introduisant principalement les hypothèses d'hétérogénéité du facteur travail et d'asymétrie d'information. À partir de quelques exemples, on montrera que le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État. Afin de montrer que la diversité des formes et des analyses du chômage explique la pluralité des politiques, on analysera les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale pour lutter contre le chômage keynésien, les politiques d'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, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail, flexibilité du marché du travail, taux de chômage, taux d'emploi, qualification, demande anticipée, salariat, précarité, pauvreté.

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

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

PLAN :

- 1) L'analyse néoclassique du fonctionnement du marché du travail
 - 1.1) La représentation stylisée du marché du travail
 - 1.2) Hétérogénéité du travail 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 TOMBES :

Dissertation

- Comment les salaires sont-ils déterminés ?
- Le salaire se détermine-t-il seulement sur le marché du travail ?
- Les politiques visant à renforcer la flexibilité du marché du travail sont-elles suffisantes pour lutter contre le chômage ?
- Dans quelle mesure la baisse du coût du travail permet-elle de réduire le chômage ?
- Montrez que la diversité des formes de chômage peut orienter les politiques de l'emploi.
- Le chômage remet-il nécessairement en cause l'intégration sociale ?

Epreuve composée Partie 1

- Montrez que le marché du travail est segmenté.

- Montrez, en illustrant votre réponse par un graphique, comment la rencontre de l'offre et de la demande sur le marché du travail peut déterminer le salaire.
- Présentez deux mesures de soutien de la demande anticipée.
- Par quels mécanismes une politique de soutien à la demande peut-elle être un moyen de lutter contre le chômage ?
- Quelles sont les transformations de l'emploi qui fragilisent le lien entre travail et intégration sociale ?
- Comment peut-on expliquer l'existence d'un salaire d'efficience ?
- Montrez, à partir d'un exemple, comment l'État intervient dans la fixation des salaires.
- Présentez un lien entre demande anticipée et chômage.

- Montrez que la détermination du salaire peut dépendre de l'intervention de l'État.
- Expliquez pourquoi, en présence d'asymétries d'information sur le marché du travail, le salaire peut être différent du salaire d'équilibre.
- Montrez que le salaire n'est pas seulement déterminé par la rencontre entre l'offre et la demande de travail.
- Quelle est l'influence du salaire d'efficience sur le fonctionnement du marché du travail ?
- Comment les partenaires sociaux contribuent-ils à la détermination des salaires ?

EC2 : 17

Epreuve composée Partie 3

- Vous montrerez que les modes de détermination des salaires sont multiples.

* * *

Asymétries d'information : situation sur un marché où un agent dispose de plus d'information que les autres.

Chômage : situation d'une personne privée d'emploi et qui en recherche un activement.

Chômage volontaire : Sur le marché du travail néoclassique, expression qui désigne la situation des travailleurs qui ne souhaitent pas travailler pour le salaire en vigueur sur le marché (préférence pour le loisir).

Chômage classique (involontaire) : Chômage qui résulte d'un coût du travail supérieur à sa productivité.

Chômage structurel : Chômage qui résulte des rigidités à la baisse du salaire sur le marché du travail ou de rigidités dans les conditions d'emploi et de licenciements.

Chômage keynésien : Chômage s'expliquant par une demande anticipée insuffisante qui engendre un niveau de production insuffisant pour absorber la main-d'œuvre disponible.

Contrat de travail : Document juridique obligatoire par lequel une personne (le salarié) s'engage à mettre son activité à disposition d'un employeur sous la subordination duquel il se place, moyennant une rémunération (le salaire). Le contrat est soumis au Code du travail et aux éventuelles conventions collectives en vigueur. Il précise la durée de l'embauche, la période d'essai ou de rupture du contrat, les horaires de travail, la description du poste, la rémunération...

Conventions collectives (depuis 1919) : Elles contiennent les règles particulières du droit du travail applicable à un secteur donné (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...). Elles sont conclues lors d'accords par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs (= partenaires sociaux). Il en existe plus de 300 en France. Ces textes permettent de compléter les règles du droit du travail (depuis 1841) applicables aux salariés en fonction des caractéristiques propres à un métier ou une branche professionnelle.

Demande anticipée : Prévision par les entrepreneurs du niveau de la demande qui leur sera adressée, qui détermine le volume de production qu'ils sont prêts à réaliser et donc le niveau de l'emploi.

Flexibilité du marché du travail : ensemble des mesures destinées à permettre un ajustement plus rapide des salaires et de la quantité de travail aux variations de l'activité économique.

Institutionnalisation : processus par lequel des situations, des pratiques et des relations entre acteurs sont progressivement organisées de façon stable selon les normes largement reconnues par les parties en présence et l'ensemble de la société.

- Vous montrerez que les évolutions de l'emploi fragilisent le lien entre travail et intégration sociale.
- Vous montrerez que la segmentation du marché du travail met en cause le fonctionnement de ce marché.
- Vous montrerez que certaines évolutions de l'emploi fragilisent le lien entre travail et intégration sociale.
- Comment la flexibilité du marché du travail peut-elle réduire le chômage ?
- Montrez qu'une politique de soutien à la demande globale peut être un instrument de lutte contre le chômage.
- Vous présenterez les effets des asymétries d'information et de la segmentation du marché du travail sur le fonctionnement de ce marché.
- Montrez que le salaire ne dépend pas que du marché du travail.

* * *

Marché : ensemble des transactions d'achat (demande) et de vente (offre) sur un même produit ce qui donne lieu à la fixation d'un prix.

Marché du travail : rencontre entre l'offre et la demande de travail qui donne lieu à la fixation du prix du travail appelé taux de salaire réel.

Pauvreté : situation des ménages qui se trouvent en dessous du **seuil de pauvreté** (50 ou 60% du revenu médian).

Partenaires sociaux : Syndicats de salariés et d'employeurs.

Politiques de l'emploi : ensemble des interventions publiques sur le marché du travail qui visent à en corriger les déséquilibres et les effets néfastes qui peuvent en résulter.

Prix et quantité d'équilibre : Prix et quantité qui égalisent l'offre et la demande sur un marché.

Productivité du travail : mesure de l'efficacité du travail (volume produit / nombre d'heures utilisées).

Précarité : ensemble des formes d'emploi instable entraînant des difficultés de conditions de vie et/ou un risque élevé de chômage.

Qualification : aptitudes requises pour exercer un emploi (qualification de l'emploi). Niveau de formation et expérience (qualification de l'individu).

Salaire : Rémunération du salarié prévue dans le contrat de travail (prix du travail).

Salaire d'efficience : salaire supérieur au salaire d'équilibre et permettant d'obtenir qualité du travail, productivité et fidélité de la main-d'œuvre afin de réduire les coûts de recrutement, de formation...

Salaire minimum (depuis 1950 en France, SMIC) : Le salaire minimum correspond à un salaire horaire en dessous duquel, légalement, aucun salarié ne doit être payé. 22 pays européens sur 28 en ont un.

Salariat : ensemble de personnes ayant le statut de salarié et bénéficiant de ce fait de protections prévues par le droit du travail et les conventions collectives.

Segmentation du marché du travail : Séparation du marché du travail en deux segments différents en termes de fixation du salaire, de contrat et de carrière ; le segment primaire est caractérisé par des conditions plus favorables pour les salariés.

Taux de chômage : part des chômeurs dans la population active.

Taux d'emploi : part des actifs occupés dans la population totale.

Taux de salaire réel : Prix d'une heure de travail une fois déduits les effets de l'inflation.

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

Par Arnaud Parienty

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

1.1) La représentation stylisée du marché du travail

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

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

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

♥ Document 2 : Offre et demande de travail

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

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

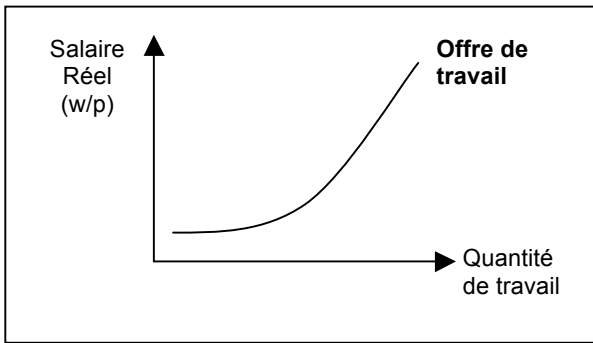
	Théorie économique	Sphère médiatique
Les travailleurs...	Offre de travail	Demande d'emploi
Les employeurs...	Demande de travail	Offre d'emploi
	Marché du travail	Marché de l'emploi

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

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

- Du côté des **travailleurs** (les offreurs de travail) il existerait un salaire de réservation c'est-à-dire un salaire à partir duquel on est prêt à vendre sa force de travail plutôt rester oisif. Les travailleurs feraient ainsi un arbitrage entre le loisir et le travail. En effet, le travail est considéré comme une activité « pénible » qui suppose le « sacrifice du temps libre » (hypothèse d'« **aversion pour le travail** » ou de « **préférence pour le loisir** »). Les individus ne vont donc accepter ce « sacrifice » que dans la mesure où la rémunération leur permet d'accéder à la consommation. [NB : on pourrait penser que quand le salaire augmente / est élevé, les travailleurs finissent par baisser leur offre de travail mais

cette possibilité est exclue dans le modèle NC car sinon la courbe d'offre n'est pas strictement croissante et on ne peut obtenir un équilibre à coup sûr c.à.d. un croisement avec la courbe de demande].



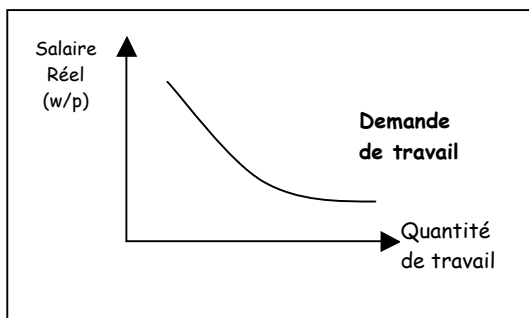
1- Complétez :

Sur le marché du travail, plus le salaire (réel) est élevé, $++$ l'incitation à travailler est **forte** et $++$ le travailleur renonce au loisir.

Sur le marché du travail, moins le salaire (réel) est élevé, $----$ l'incitation à travailler est **forte** et $-----$ le travailleur renonce au loisir.

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

2. 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.



2- Complétez :

Sur le marché du travail, plus le salaire est élevé, $-----$ les employeurs demandent du travail.

Sur le marché du travail, moins le salaire est élevé, $++$ les employeurs demandent du travail.

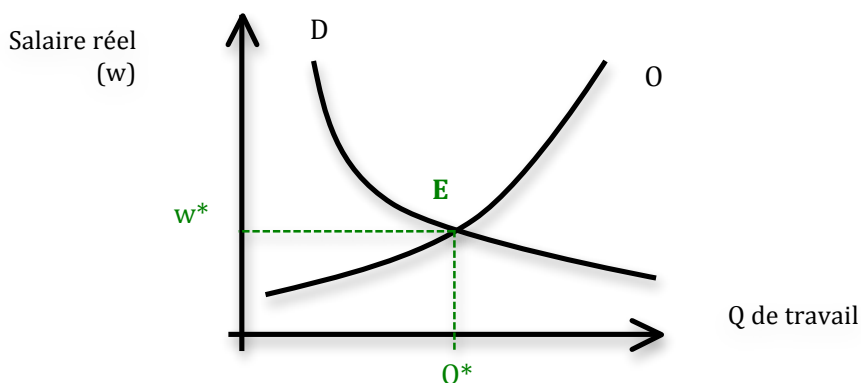
On observe ce qu'on appelle « la loi de la demande ». Sur un marché, la demande est une fonction décroissante du prix : quand le prix d'un produit augmente, toutes choses égales par ailleurs, la demande pour ce produit baisse puisqu'il y a moins d'acheteurs qui sont prêts à payer plus cher ; inversement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

3- Complétez :

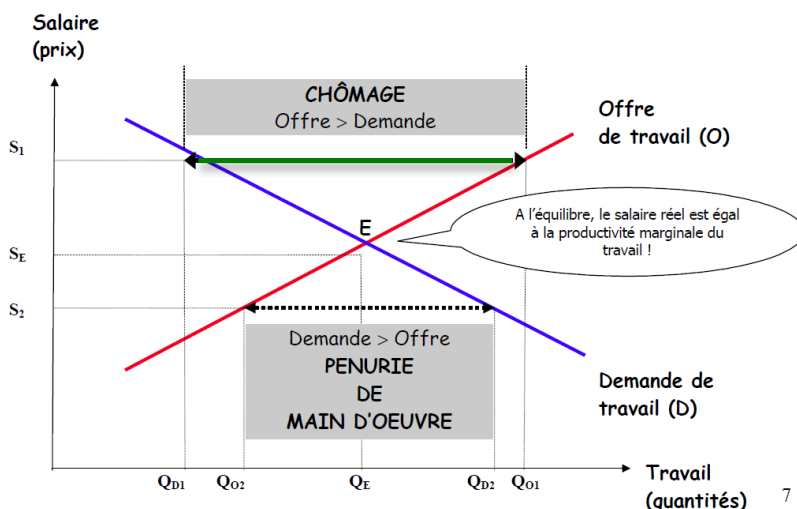
Sur le marché du travail, plus le salaire est élevé, $++$ les travailleurs offrent leur force de travail.

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



Or, l'existence du chômage (et dans une moindre mesure la pénurie au moins sectorielle de main-d'œuvre) est la règle. Les NC expliquent ces déséquilibres du marché du travail par l'existence d'entraves à la flexibilité du salaire (des rigidités), notamment l'existence d'un **salaire minimum légal** (S_1 ou S_2 ci-dessous) :



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

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

1.2) Hétérogénéité du travail et asymétrie d'information

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

- 1- Jusqu'ici, on a fait comme si toutes les forces de travail étaient identiques. Mais on va lever cette hypothèse et voir l'hétérogénéité de la force de travail. Tous les salariés n'ont **pas les mêmes qualifications et donc le même niveau de productivité**. Les économistes parlent de segmentation du marché du travail (ou dualité) pour inclure cette 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** [...]. Leur présence suppose aussi que les directions d'entreprise cherchent à **limiter les coûts de sélection, de recrutement, de formation et de turn-over en favorisant la stabilité et la promotion professionnelles**. Le concept de marché interne débouche sur la **notion de dualisme**. Le marché du travail est divisé en deux segments avec un **marché primaire** et un **marché secondaire**. Le premier est constitué de la réunion des marchés internes : les emplois de ce segment offrent une relative sécurité de l'emploi, de bonnes conditions de travail, des possibilités d'avancement codifiées dans des règles, des salaires convenables et des avantages sociaux appréciables. Quant au marché secondaire, il regroupe différents types d'emplois dont les caractéristiques s'opposent point

par point à celles du marché primaire : insécurité d'emploi, mauvaises conditions de travail, turn-over élevé, règles de fonctionnement et d'avancement arbitraires...

D'après Nicole Gadrey, A propos des théories de la segmentation, Travail et genre : approches croisées, l'Harmattan, 2001

✍ 4- Reliez pour retenir :



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

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

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. Pourquoi il peut être rationnel pour un employeur de verser un salaire d'efficience c.à.d. un salaire supérieur au salaire d'équilibre (2 raisons) ?

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

- 5) Le candidat peut tricher sur son CV et/ou lors de l'entretien d'embauche en exagérant des compétences ou en dissimulant des failles. Ensuite, une fois embauché, il peut cesser de se "donner à fond" et réduire son engagement professionnelle (baisse de sa productivité), devenir "tire au flanc".
- 6) L'employeur peut avoir intérêt à proposer un salaire d'efficience pour a) attirer les meilleurs candidats lors du recrutement (ex stagiaires Facebook) et b) fidéliser sa main-d'oeuvre expérimentée (afin de réduire les coûts du recrutement/formation/turn over) et maintenir une forte productivité.

7) Si les employeurs proposent des salaires élevés, alors ils ont une contrainte budgétaire qui les conduit à embaucher un **NOMBRE** moins grand de salariés qu'au niveau du salaire d'équilibre, il y a donc des offreurs de travail qui restent au chômage.
 NB : d'après le modèle ce devrait être le cas sur le seul marché primaire des emplois qualifiés, or empiriquement c'est plutôt l'inverse qui se produit, car le taux de chômage est + faible, en général, pour les travailleurs très qualifiés (cadres, ingénieurs...) et élevé pour les travailleurs peu ou pas qualifiés (ouvriers, employés non qualifiés).

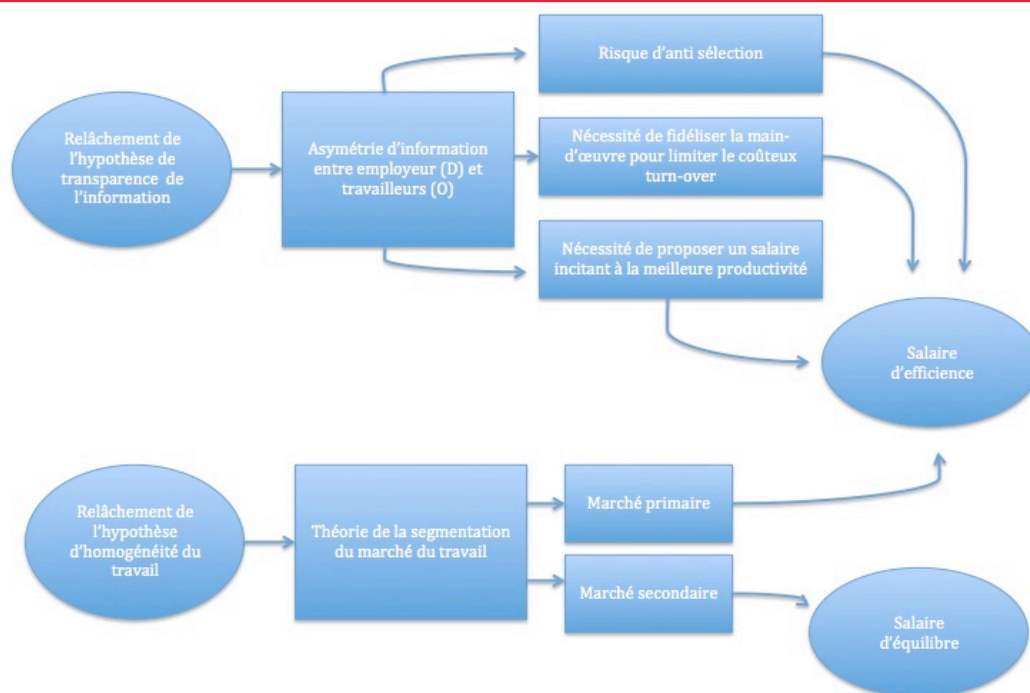
Un étudiant en première année d'informatique empocherait la bagatelle de 5000 dollars pour un mois de stage chez Mark Zuckerberg. Pendant que le stagiaire moyen français doit se contenter de ses 436,05 euros par mois, ses homologues de Palo Alto gagnent eux... plus de 10 fois plus. Selon le site économique 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 ?

rémunération stagiaires = salaire d'efficience = sélection des meilleurs potentiels (qui devront ensuite faire leurs preuves), et garder un haut niveau de productivité.



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 la préférence pour le loisir est un mythe (sauf pour un rentier), parce que le salaire est une convention (ou norme sociale) et parce que la relation d'emploi est enserrée dans un ensemble d'institutions et de règles qui lui permettent de fonctionner.

Arnaud Parienty

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

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

Jean-Paul FITOUSSI, Le Débat interdit, Arléa, 1995.

9. Reliez pour retenir

Travail simple marchandise



SMIC nécessaire



Risque d'exclusion sociale

Travail comme contrat social

SMIC nuisible

Cohésion sociale

2.1) L'institutionnalisation de la relation de travail

par essence

Contrairement aux autres marchés, le marché du travail permet l'échange d'une relation sociale : la relation salariale. Or, la relation salariale est intrinsèquement inégale entre employeurs et salariés, le contrat de travail est un contrat de subordination encadré par la loi. 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 2 et 10).

= encadrement par la loi (Etat)
ou des conventions collectives

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
	Hausse productivité du travail		2007 - RSA	1982 – Obligation de négocier
				2012 – Représentativité syndicale

10. Quels sont les premiers domaines à être règlementés ? Travail des enfants

11. Quels sont les changements induits dans la relation salariale ?

Rééquilibrage dans la relation de subordination, droits qui protègent les subordonnés de l'arbitraire potentiel de l'employeur.

Document 9 : Le salaire minimum

• L'analyse néoclassique considère que l'existence d'un salaire minimum empêche les ajustements à la baisse des salaires qui permet au marché du travail de s'ajuster par les prix en cas de choc exogène. L'analyse néo-classique insiste sur le fait que l'existence d'un salaire minimum empêche les entreprises d'embaucher des salariés dont la productivité ne permet pas de couvrir le salaire. Les libéraux estiment donc que le salaire minimum introduit des perturbations sur le marché du travail, et qu'il existe d'autres moyens plus efficaces d'assurer la redistribution des revenus dans l'économie. Le salaire minimum serait la principale cause du chômage dans les économies comme la France. Ainsi, le Prix Nobel d'économie Gary Becker a-t-il écrit qu'« augmenter le salaire minimum, c'est augmenter le chômage ». Il ajoute que les travailleurs peu qualifiés seront les premières victimes de ces hausses du salaire minimum : « un salaire minimum plus élevé réduira encore les occasions d'emploi des travailleurs peu qualifiés ». Certains libéraux comme Milton Friedman prônent le remplacement du minimum salarial par un système d'impôt négatif (ou revenu universel), cause de moins de distorsions, plus juste.

• Pour les économistes marxistes, le salaire minimum limite l'exploitation ouvrière. En effet, le salaire minimal empêche les forces du marché de fixer les salaires à leur niveau de subsistance, c'est-à-dire un niveau qui permet simplement la reproduction de la force de travail, le minimum salarial est donc un instrument de justice sociale. Il permet de rémunérer les salariés les moins qualifiés à un « juste niveau » qui assure une subsistance correcte. Il permet de rééquilibrer le rapport de force entre patronat et syndicats salariés en faveur de ces derniers. Mais en créant du chômage, un "salaire minimum" élevé tend à diviser le prolétariat entre ceux qui en bénéficient et ceux qui ne peuvent en bénéficier (les chômeurs). Cette division tend à rompre l'unité d'intérêt immédiat du prolétariat et freine les tentatives d'unification de celui-ci. L'existence d'un salaire minimum est donc analysée

comme l'un des instruments étatiques ayant pour objectif d'émousser les revendications ouvrières et salariales. En effet, en limitant l'exploitation, l'existence d'un salaire minimal rend moins évidente la nécessité de la révolution, en accordant des avantages immédiats aux exploités dans le cadre du capitalisme.

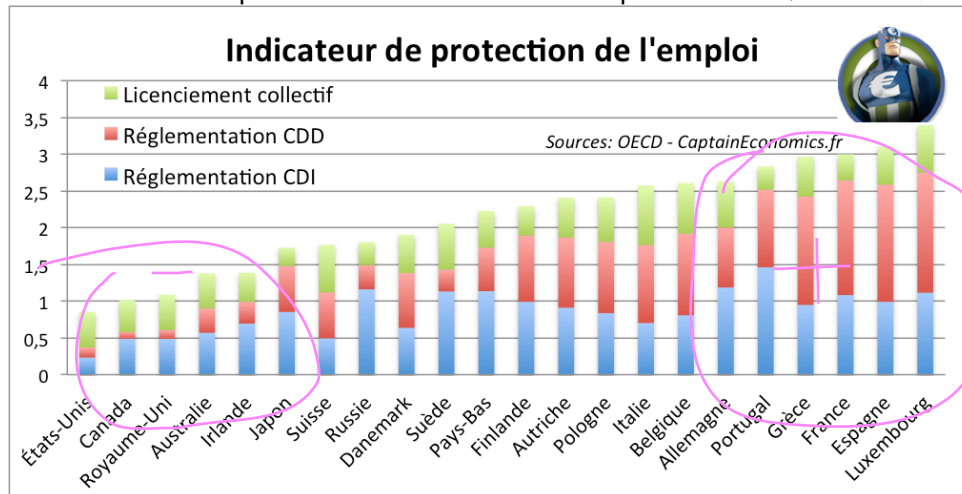
• Pour les **économistes keynésiens**, l'analyse peut se résumer ainsi : en période de plein-emploi, le salaire minimal est peut-être inutile, mais il n'est pas nuisible car il ne s'applique pas (les salaires effectifs sont au-dessus). En période de chômage élevé, le salaire minimal assure un revenu stable, oblige les employeurs à rechercher d'autres ajustements que les baisses de salaire (formation, investissements...), mais au prix d'un surplus de chômage. **Mais à long terme**, l'existence d'un salaire minimum a un effet positif sur le niveau de l'emploi en incitant les salariés à investir dans leur emploi, les entreprises à favoriser les gains de productivité, et l'État à former sa population. Les efforts conjoints des entreprises, des salariés et de l'État favorisent la **croissance à long terme** et donc le niveau de l'emploi. Ainsi, les salaires représenteraient également pour les entreprises des **débouchés** (l'entreprise pouvant produire uniquement si quelqu'un peut consommer la production, ce qui nécessite que la population ait un certain pouvoir d'achat).

Source : D'après Wikipédia « Salaire minimum »

12. Pourquoi tant de pays ont un salaire minimum malgré ses effets quasi unanimes sur le chômage des moins qualifiés à court terme ? **Dignité et bien-être, croissance et développement à long terme**

Carte des salaires minimum en Europe : <https://www.touteleurope.eu/actualite/le-salaire-minimum-en-europe.html>

Document 10 : La protection / flexibilité de l'emploi en 2008 (Échelle de 0 (le moins restrictif) à 6 (le plus restrictif))



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

13. Quels sont les indicateurs d'une institutionnalisation élevée de la relation salariale ? **encadrement des licenciements et types de contrats de travail**

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

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.

Document 11 : Le licenciement est encadré par la loi

En droit du travail français, le licenciement caractérise la rupture par l'employeur du contrat de travail à durée indéterminée. Le droit précise que « le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes ». Si c'est le salarié, la rupture est qualifiée de démission. En Europe et en France, les droits du licenciement reposent sur « un principe de proportionnalité entre la liberté d'entreprendre et le droit à l'emploi ». Ils protègent à la fois le salarié et l'entreprise en exigeant qu'un motif soit mentionné dans une lettre de licenciement, précédée d'un entretien préalable. Les prémices de la législation en matière de licenciement remontent à 1892 avec l'introduction d'une obligation de justification de la rupture du contrat de travail par l'employeur. Mais c'est plus récemment que s'est progressivement constitué un droit de la rupture par l'employeur de la relation de travail, avec l'instauration d'un **préavis de licenciement en 1957**, de **l'indemnité légale de licenciement en 1967** et de **l'obligation pour l'employeur de justifier d'une cause réelle et sérieuse en 1973**. Selon le code du travail, il existe 2 catégories de licenciement :

- Le « **licenciement pour motif économique** », qui n'est autorisé **que si le salarié n'est pas remplacé**. Il trouve sa cause dans une suppression, ou une modification de son emploi justifiée par : des « difficultés économiques sérieuses » n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen ; des « mutations technologiques » mettant en cause la pérennité de l'entreprise ; la « nécessité de réorganisations » indispensables à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ; la « cessation d'activité » de l'entreprise ;
- Le **licenciement pour motif personnel**, qui vise à remplacer le salarié par un autre. Il englobe notamment : les licenciements consécutifs à **l'incapacité physique du salarié**, les licenciements **pour insuffisance professionnelle** ; les licenciements pour « **motif disciplinaire** », c'est-à-dire pour une faute du salarié, qui peut être soit simplement « sérieuse », soit « grave », soit même « lourde ».

Source : D'après Wikipédia « Licenciement »

15. Pourquoi le licenciement et la démission ne sont-ils pas laissés à l'appréciation des signataires du contrat de travail ? **car la relation salariale est asymétrique / subordination**

Document 12 : Extrait de la convention collective HCR

Conventions collectives (depuis 1919) : Elles contiennent les règles particulières du droit du travail applicable à un secteur donné (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...). Elles sont conclues lors d'accords par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs (= partenaires sociaux). Il en existe plus de 300 en France. Ces textes permettent de compléter les règles du droit du travail (depuis 1841) applicables aux salariés en fonction des caractéristiques propres à un métier ou une branche professionnelle.

Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997

Préambule

Article

En vigueur étendu

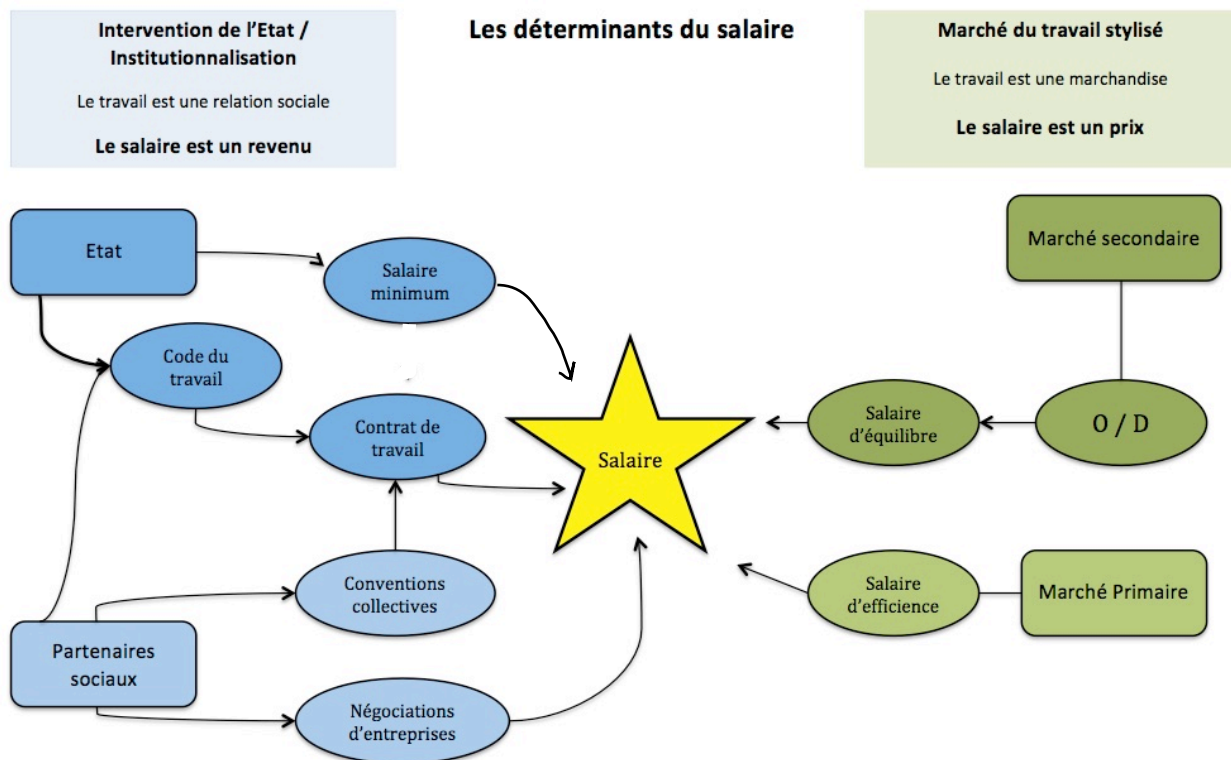
La présente convention collective est une convention collective nationale cadre qui établit un ensemble de dispositions générales applicables à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Il est précisé que les salariés bénéficiant individuellement ou collectivement, à la date d'application de la présente convention collective nationale cadre, de dispositions plus avantageuses au titre d'accords antérieurs aux niveaux national, régional, départemental ou par accord ou usage dans l'entreprise conservent ces avantages acquis.

16. Quelle est la hiérarchie entre le Code du travail, les conventions collectives et les accords d'entreprise ?

Code du travail > Conventions collectives > accords d'entreprises

Schéma de synthèse Les déterminants du salaire



2.2) L'effritement du salariat

Document 13 : 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

17. Qu'est-ce que le « précariat » ?

Document 14 : 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

18. Reliez pour retenir :

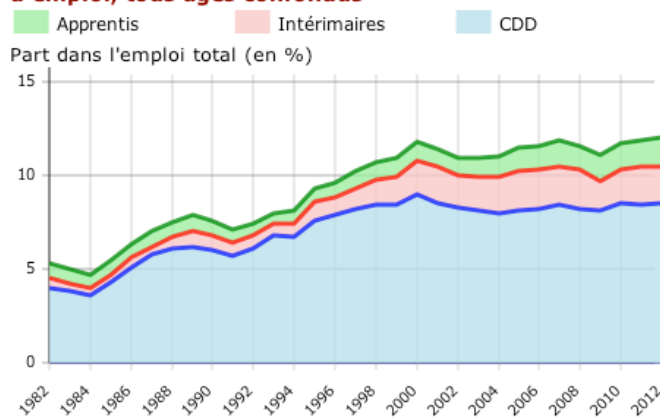
Emplois typiques •

Emplois atypiques •

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

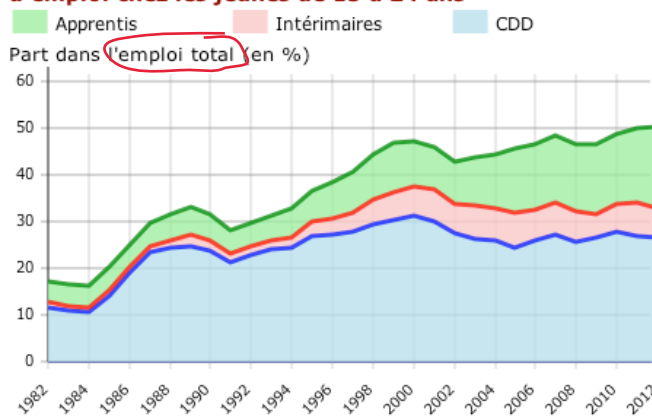
Document 15

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



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

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



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

<http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?id=4099®id=0>

19. Cochez :

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

x3 en 1982 à x4 en 2012

20. Quelles conséquences a l'effritement du salariat sur la cohésion et l'intégration sociales ? (voir aussi chapitre 2 sur le lien social)

3- Comment lutter contre le chômage ?

3.1) Anatomie du chômage et des chômeurs

Document 16 : Nombre de chômeurs et taux de chômage en 2011

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

Champ : actifs de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine, hors communautés.

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

21. Etablissez le portrait-type des chômeurs.

Document 17 : Travailler pour être heureux ?

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

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

22. Qu'apporte l'emploi en plus de la rémunération ? (Rappel Ch2)

3.2) Les 3 types de politiques de l'emploi

Trois analyses du chômage, trois politiques de l'emploi

1. Réduire le coût du travail

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

2. Relancer la demande de biens

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

3. Flexibiliser les marchés du travail

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

Arnaud Parienty

Conception théorique du travail* -> Explications du chômage (causes) -> solutions préconisées (politiques de l'emploi/lutte contre le chômage)

* travail comme marchandise ou travail comme relation sociale.

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

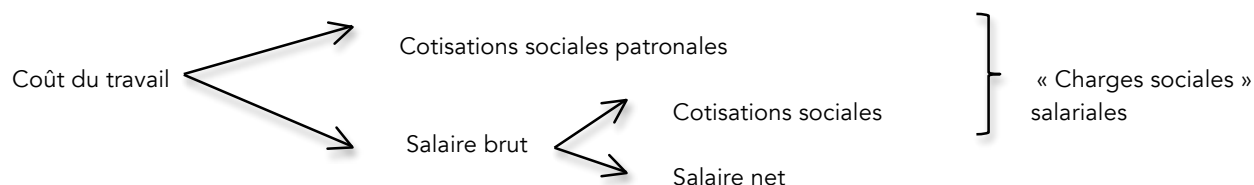
✍ 23. Exercice Coloriez en jaune ce qui concerne le chômage classique, en rose le chômage keynésien et en vert le chômage structurel (certaines cases peuvent avoir plusieurs couleurs). Il faut être capable d'expliquer vos réponses. (un tableau dans le bon ordre vous sera distribué en correction)

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

✍ 24. Montrez que la lutte contre un type de chômage peut faire augmenter un autre type de chômage.

✍ 25. On montre que la mise en place en France depuis 1994 de mesures d'exonérations des cotisations sociales patronales sur les bas salaires génère des « trappes à bas salaires ». Expliquez ce mécanisme.

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



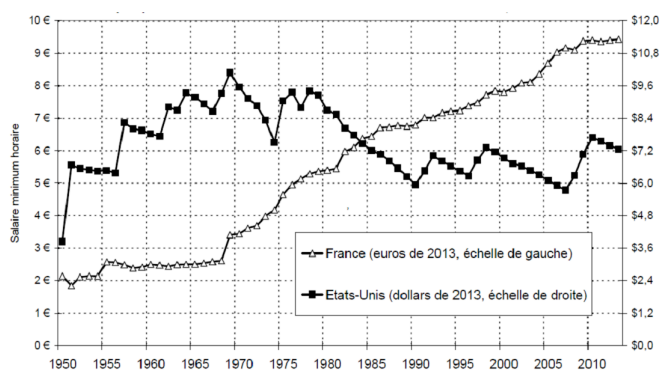
♥ Depuis 1993, au moins huit réformes majeures des dispositifs d'allègement de cotisations patronales sur les bas salaires se sont succédées en France. Les principales ont eu lieu en 1994 (baisse de 5% dégressive jusqu'à 1,3 SMIC), 1997 (baisse de 18% dégressive jusqu'à 1,33 SMIC), 2000 (baisse de 25%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

Plusieurs sortes de flexibilité**

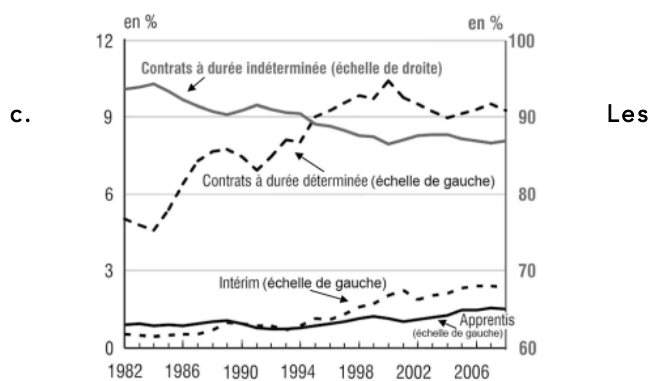
	Flexibilité du marché du travail
Externe à l'entreprise	• Souplesse des contrats de travail : Intérim, CDD... • Droit +/- contraignant des licenciements
Interne à l'entreprise	• Flexibilité des horaires : degré de réglementation des heures supplémentaires (+/--contingentées, +/--coûteuses, annualisation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

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

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

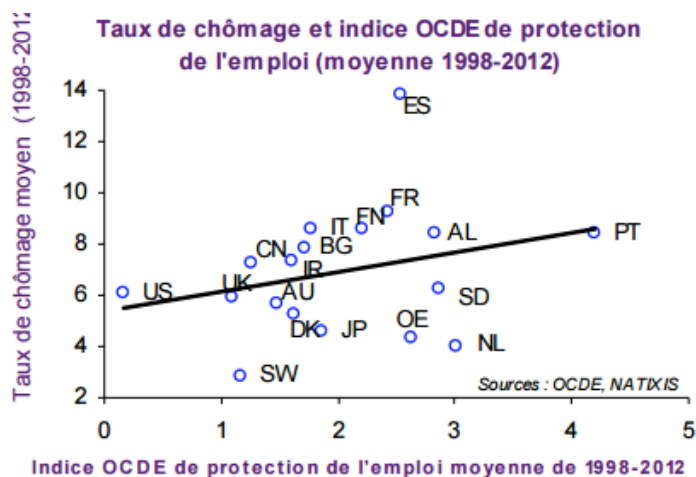


c. L'évolution des NFE en France



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

b. Protection de l'emploi et taux de chômage



d. Les exonérations de cotisations sociales aux employeurs en France

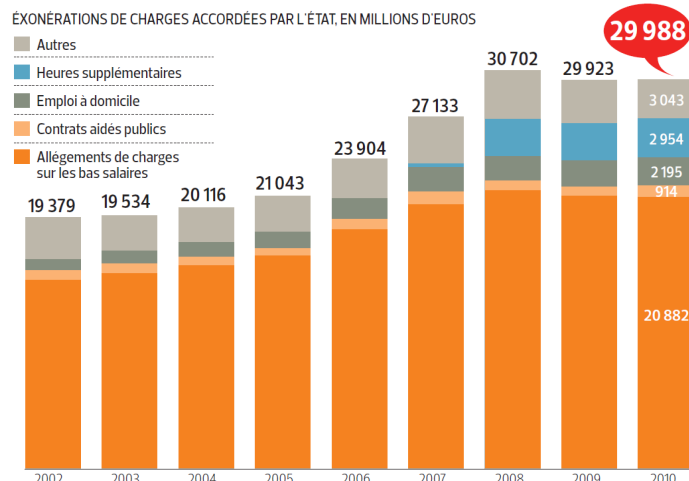


Schéma de synthèse

