

Regards croisés 2 : travail, emploi, chômage
2.1 Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi?

Analyse Néo-classique
Walras, Jevons, Pareto (XIXe)

- ✓ Raisonnement micro-économique
- ✓ Postulat de rationalité des individus
- ✓ Approche mathématique

Offre de travail

Les **travailleurs** font un calcul coût/avantage pour **arbitrer entre travail et loisirs**.
Ils comparent le **taux de salaire réel** avec la **désutilité marginale du travail** (baisse du temps de loisir)

Demande de travail

Les **employeurs** font un calcul coût/avantage pour **arbitrer entre embauche et substitution capital/travail**.
Ils comparent le **taux de salaire réel** avec la **productivité marginale** du travail.

Marché du travail en concurrence pure et parfaite

La rencontre entre l'offre et la demande aboutit par tâtonnements à la fixation d'un **salaire d'équilibre**.
Le marché est **autorégulateur** : si l'offre de travail est supérieure à la demande des employeurs, le chômage augmente et les travailleurs vont devoir ajuster leurs salaires à la baisse. Si la demande des employeurs est supérieure à l'offre des travailleurs, les employeurs vont devoir augmenter les salaires ce qui devrait augmenter l'offre de travail des travailleurs et rétablir l'équilibre.
Le marché conduit à l'**allocation optimale des ressources** : les travailleurs sont attirés vers les entreprises les plus productives où les salaires sont les plus élevés.
En CPP, la rencontre de l'offre et de la demande conduit au **plein-emploi** : tous les travailleurs disposés à travailler au salaire d'équilibre trouvent un emploi.

Possible **chômage frictionnel**
Lié au temps d'adaptation des agents sur le marché (recherche d'emploi)

Possible **chômage volontaire**
Des travailleurs ne sont pas disposés à travailler au salaire d'équilibre



En réalité, le marché du travail n'est pas en concurrence pure et parfaite (keynésiens)

Les conditions de la CPP ne sont pas remplies

La relation salariale est socialement encadrée

≠ Homogénéité

≠ Transparence

≠ Atomicité

Intervention de l'Etat

Segmentation du marché du travail par profession, régions, sexe,...

On distingue un **marché primaire** des travailleurs qualifiés, bien rémunérés, stables (emploi typique en CDI), défendus par les syndicats, avec des perspectives d'évolution et de bonnes conditions de travail.

Et un **marché secondaire** qui correspond à l'emploi atypique et fonctionne davantage selon les lois néoclassiques

Asymétries d'information

Les travailleurs ne savent pas si l'entreprise va leur convenir et peuvent allonger leur durée de recherche d'emploi (**Job Search, Stigler**).
L'employeur ne peut anticiper la productivité future du salarié et peut sélectionner de mauvais éléments (**sélection adverse**). Il ne peut anticiper le comportement futur du salarié après signature (**aléa moral**, ex. congé maternité,...).

Les travailleurs sont appuyés par les **syndicats**, qui ont négocié avec les organisations patronales des **conventions collectives** fixant les conditions de travail ou de salaire au niveau de l'entreprise, de la branche d'activité ou au niveau interprofessionnel.
Ces rapports de force se sont institutionnalisés, syndicats de salariés et de patrons sont devenus des **partenaires sociaux** (gestion paritaire de la Sécurité Sociale)

Au cours du 20^e siècle, l'Etat a mis en place :

- ✓ le **droit du travail**
- ✓ le **salaire minimum (SMIC)** afin de soutenir la demande globale, de stimuler l'offre de travail et de diminuer les inégalités et la pauvreté
- ✓ la **protection sociale**, assurance et assistance
- ✓ une **offre de formation**, qui permet de certifier les compétences
- ✓ des **prélèvements obligatoires** qui constituent un **coïn socio-fiscal**

Pour attirer les meilleurs salariés et éviter le turn-over, les employeurs peuvent proposer un **salaire d'efficience** supérieur au salaire d'équilibre (**Stiglitz**)

Mise en place d'une norme d'emploi « fordiste », ensuite remise en cause comme source de **rigidités** qui augmentent le chômage. Par exemple la présence du SMIC crée une asymétrie entre **insiders et outsiders** : les plus jeunes ou les moins qualifiés ne peuvent accéder à l'emploi dans l'entreprise, car le salaire est supérieur à leur productivité, et les syndicats défendent surtout les insiders.