

Chapitre 6 : Comment s'articulent le marché du travail et organisation dans la gestion de l'emploi ?

RAPPEL PROGRAMME :

Thèmes et questionnements	Notions	Indications complémentaires
2.1 Comment s'articulent marché du travail et organisation dans la gestion de l'emploi ?	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.	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. A 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. 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.

Acquis de première	Notions au programme	Notions complémentaires
hiérarchie, coopération, conflit, institutions marchandes rationnement, asymétries d'information, prix et quantité d'équilibre, preneur de prix, salaire, marché, productivité, offre et demande	segmentation du marché du travail, normes, conventions collectives, partenaires sociaux, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, taux de salaire réel, coût salarial unitaire, salaire	emploi typique, effritement de la société salariale, institutionnalisation des conflits, négociation marché primaire / secondaire, chômage frictionnel, chômage volontaire, travail, coût d'opportunité, équilibre de plein emploi, travail / emploi, demande de travail / offre

Préalables de la classe de première :

Lexique Hatier page 329.

Chapitre 3. La coordination par le marché : rappel du programme de première à travers « Le marché des cornets de glace » Hachette page 359. La CCP est également un acquis nécessaire pour ce chapitre.

Chapitre 2. La production dans l'entreprise. La loi des rendements décroissants.

Regards croisés. Entreprise, institution, organisation. Coopération, hiérarchie, conflits, institution marchande.

Notions déjà acquises en 1^{re} ES

► **Salaire**: rémunération obtenue par une personne travaillant pour le compte d'un employeur. Dans le cadre d'un contrat de travail, le salarié met à disposition son travail et perçoit un salaire. Le salaire n'est qu'une forme particulière de revenu. Ces deux termes ne sont donc pas synonymes.

► **Marché**: lieu (réel ou fictif) où se rencontrent l'offre et la demande d'un bien ou d'un service particulier. Cette rencontre débouche sur des échanges qui se font à un prix, qualifié de « prix du marché ».

► **Productivité**: rapport entre une création de richesse (telle production ou, mieux, telle valeur ajoutée) et les moyens qui lui ont été affectés. On raisonne soit sur un seul facteur de production (productivité apparente du travail ou du capital), soit sur l'ensemble des facteurs (productivité globale des facteurs).

► **Offre et demande**: quantité de biens et services que les intervenants sur le marché sont prêts à vendre (offre) ou à acheter (demande) selon le prix qui est proposé.

► **Prix et quantité d'équilibre**: situation où, pour un prix donné, les quantités offertes sont égales aux quantités demandées.

► **Preneur de prix**: un acheteur ou un vendeur sera dit « preneur de prix » lorsqu'il ne peut exercer par sa seule décision une action sur le prix du marché. C'est ce qui est observé par exemple en situation de concurrence.

► **Rationnement**: situation où les agents ne trouvent pas à acheter (ou à vendre) autant de biens (ou de services) qu'ils le souhaitent au prix affiché.

► **Asymétries d'information**: situation où un acheteur ou un vendeur dispose d'une meilleure information que l'autre et peut l'utiliser à son profit. Cette situation donne lieu à des phénomènes d'anti-sélection ou d'aléa moral.

► **Hiérarchie**: organisation sociale dans laquelle chacun se trouve dans une relation descendante de pouvoir. Les échelons inférieurs sont subordonnés aux échelons supérieurs.

► **Coopération**: action de participer, de collaborer à une action commune.

► **Conflit**: désaccord, lutte, affrontement dans l'entreprise ou dans la sphère sociale.

► **Institutions marchandes**: ensemble de règles qui s'imposent aux individus et définissent le cadre des transactions marchandes.

Introduction :

- Comment définir le travail ?

Le **travail** est une activité humaine qui conduit à l'élaboration de biens ou de services. Cette activité peut être domestique, bénévole ou professionnelle.

- Qu'est-ce que l'emploi ?

L'**emploi**, c'est la part du travail qui est déclarée et rémunérée ; il s'inscrit dans un cadre social et juridique (dans nos sociétés, l'emploi est encadré par un ensemble de règles juridiques et sociales).

- Quel est l'intérêt d'un regard croisé sur ce thème ?

Le travail a une dimension marchande : la contrepartie de l'offre de travail, c'est la rémunération => il faut donc mobiliser une approche en terme de marché. La théorie néoclassique nous donne des principes généraux d'analyse. Puis en introduisant des facteurs d'imperfection de la concurrence, on analysera les marchés du travail concrets. *Mais cette dimension est insuffisante*, car, comme tous les contrats, les relations de travail sont encadrées par un ensemble de normes et d'institutions => intérêt d'une approche sociologique. Outre les règles d'origine étatique (Code du travail en France), les relations de travail sont modelées par des conventions qui résultent d'accord entre des acteurs collectifs, les partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales).

Cette dimension marchande du travail n'est pas suffisante car, comme tous les contrats, le contrat de travail est encadré par un ensemble de normes et d'institutions. L'histoire sociale a conduit à donner une importance particulière aux normes en ce qui concerne la gestion des relations de travail et la gestion de l'emploi. Outre les règles d'origine étatique (code du travail en France), les relations de travail sont modelées par des conventions collectives qui résultent d'accords entre partenaires sociaux. L'étude des relations professionnelles (organisations d'employeurs, organisations de salariés, Etat) et de la diversité de leur structuration dans le temps et dans l'espace est donc de nature à éclairer à la fois le fonctionnement du marché du travail et les caractéristiques de la relation d'emploi.

Comment ces normes collectives ont-elles été élaborées ? Quels sont les institutions qui participent à leur fixation ? Quelles sont les relations entre ces différentes institutions ? A quel compromis aboutissent-elles pour définir la norme d'emploi et les règles de fixation des salaires ? Comment a évolué ce rapport salarial dans le temps compte-tenu de la modification du capitalisme et de la situation de l'emploi ?

Pré- Plan :

I/ L'emploi : une relation marchande

A/ Le fonctionnement du marché du travail dans l'analyse néoclassique de base

B/ Le relâchement de certaines hypothèses du modèle de base

II/ L'emploi : des normes collectivement construites

A/ L'institutionnalisation de la relation salariale, entre conflits et coopération

B/ De l'instauration des normes d'emploi à leur remise en cause

http://www.discip.crdp.ac-caen.fr/ses/fichiers/animation_marche/lancement.html

Sommaire

Découvrir l'offre de travail avec Diego



Découvrir la demande de travail avec Irina



L'équilibre du marché du travail avec Joe

Comprendre pourquoi la flexibilité des salaires assure le plein-emploi pour les Néoclassiques



Comprendre pourquoi les Néoclassiques accusent le SMIC d'être facteur de chômage

I° L'emploi : une relation marchande ?

A° Le modèle des économistes néo-classiques

Intro : La notion de marché du travail

Les économistes libéraux néo-classiques, qui s'intéressent au fonctionnement du marché du travail (A.C.Pigou, Jacques

Rueff...), considèrent que le travail est une **marchandise comme une autre** qui peut être échangée sur un marché. Il est par hypothèse une ressource rare qui trouvera toujours à s'employer à condition d'accepter une rémunération économique adéquate. Le marché du travail est donc le lieu où se rencontrent :

□ **Une offre de travail** qui correspond à la demande d'emplois des salariés qui sont prêts à vendre leur force de travail contre rémunération. Au niveau de l'économie globale, elle correspond à la population active d'un pays. La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs (personne qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un activement) .

□ **Une demande de travail** qui correspond à l'offre d'emplois des employeurs (entreprises, administrations) qui recherchent la force de travail pour produire en vue de faire un profit. Elle correspond donc aux emplois offerts par les producteurs ou encore à la population active occupée (ensemble des personnes qui ont un emploi).

Demande de travail = offre d'emplois des employeurs = Population active occupée

Offre de travail = demande d'emplois des travailleurs = Population active

Demande de travail < Offre de travail = Emplois < Population active = Chômage

La confrontation de l'offre et de la demande de travail va permettre de déterminer le salaire réel d'équilibre ainsi que le volume d'emploi d'équilibre. Le taux de salaire réel correspond au *rapport entre taux de salaire nominal et niveau des prix*. Il s'agit donc du pouvoir d'achat du salaire exprimé en euros constants ou encore la quantité de biens que l'on peut acheter avec ce salaire nominal.

Le modèle néoclassique de la concurrence pure et parfaite repose sur un certain **nombre d'hypothèses** qui concernent à la fois le comportement des acteurs et le fonctionnement du marché. *Il s'inscrit dans la partie de la science économique qui étudie le comportement des individus et des entreprises dans le cadre du marché que l'on appelle la microéconomie.*

1° La détermination de l'offre travail

a. **L'offre de travail provient des travailleurs qui comparent l'utilité du travail (le salaire réel fixé par le marché qui correspond à une certaine quantité de biens qu'ils vont pouvoir consommer) et sa désutilité (la valeur qu'ils attribuent au temps libre) afin de déterminer la quantité de travail qu'ils sont prêts à offrir.** Le travail est donc une renonciation au loisir. Chaque travailleur dispose d'une certaine quantité de temps disponible une fois enlevé le temps nécessaire à l'entretien du corps. Il va donner une valeur à son temps libre en fonction de ses goûts (il aspire à un niveau de vie plus ou moins élevé) et de ses ressources (il dispose de revenus de patrimoine ou de revenus de transfert plus ou moins importants). Un individu rationnel accepte de travailler tant que l'utilité du travail (le taux de salaire réel) est supérieure à sa désutilité.

b. L'arbitrage entre le travail et le loisir va être déterminé par le taux de salaire réel fixé par le marché du travail. Tant que le salaire réel est supérieur à la désutilité marginale (le coût de la dernière heure perdue), les salariés offriront du travail. Lorsqu'il y a égalité, ils renoncent à en proposer plus. Ceci a plusieurs conséquences :

□ Si le salaire réel est trop bas, les travailleurs renonceront à offrir du travail surtout s'ils disposent d'autres revenus par ailleurs. Ainsi, le taux d'activité des mères de deux enfants s'est réduit lorsqu'elles ont pu bénéficier de l'allocation parentale d'éducation à partir de 1994 alors que le taux d'activité des mères d'un enfant unique, non concernées, continuait à

augmenter. Les premières ont préféré toucher leur allocation et élever leur enfant plutôt que de travailler pour un salaire réel proche de l'allocation. Autrement dit, il existe un salaire minimum, appelé le salaire de réserve, en dessous duquel les travailleurs ne sont pas prêts à offrir leur travail. Ce salaire de réserve est d'autant plus élevé que les revenus non salariaux sont importants.

□ Si le salaire réel augmente, le salarié va être incité à travailler plus et à substituer du travail au loisir, c'est-à-dire remplacer du loisir par du travail dans la mesure où une heure de loisir supplémentaire prive l'individu d'une quantité de biens et services consommée d'autant plus importante que le taux de salaire réel est élevé. Ce premier effet est appelé « effet de substitution ».

□ Si le salaire réel est très élevé, le salarié va considérer que son niveau de satisfaction maximal en termes de consommation est atteint. Il va donc être incité à substituer du loisir au travail c'est-à-dire remplacer du travail par du loisir. Ce deuxième effet correspond à « l'effet revenu ».

C . L'offre globale de travail est égale à la somme des offres individuelles, ***elle est donc fonction croissante du taux de salaire réel.*** Plus le salaire réel est élevé et plus la quantité de travail offerte augmente et inversement. En effet, tant que l'effet de substitution l'emporte sur l'effet de revenu, une augmentation du salaire réel va entraîner une augmentation de la quantité de travail offerte. En dessous et au dessus d'un certain salaire réel, cette relation n'est plus observée car l'effet de substitution l'emporte sur l'effet revenu.

2° La détermination de la demande de travail

a. *Chaque entreprise se fixe pour objectif de réaliser une certaine production en combinant du travail et du capital.* L'entreprise va réaliser un calcul rationnel qui va consister à trouver la combinaison de capital et de travail la plus **efficace**

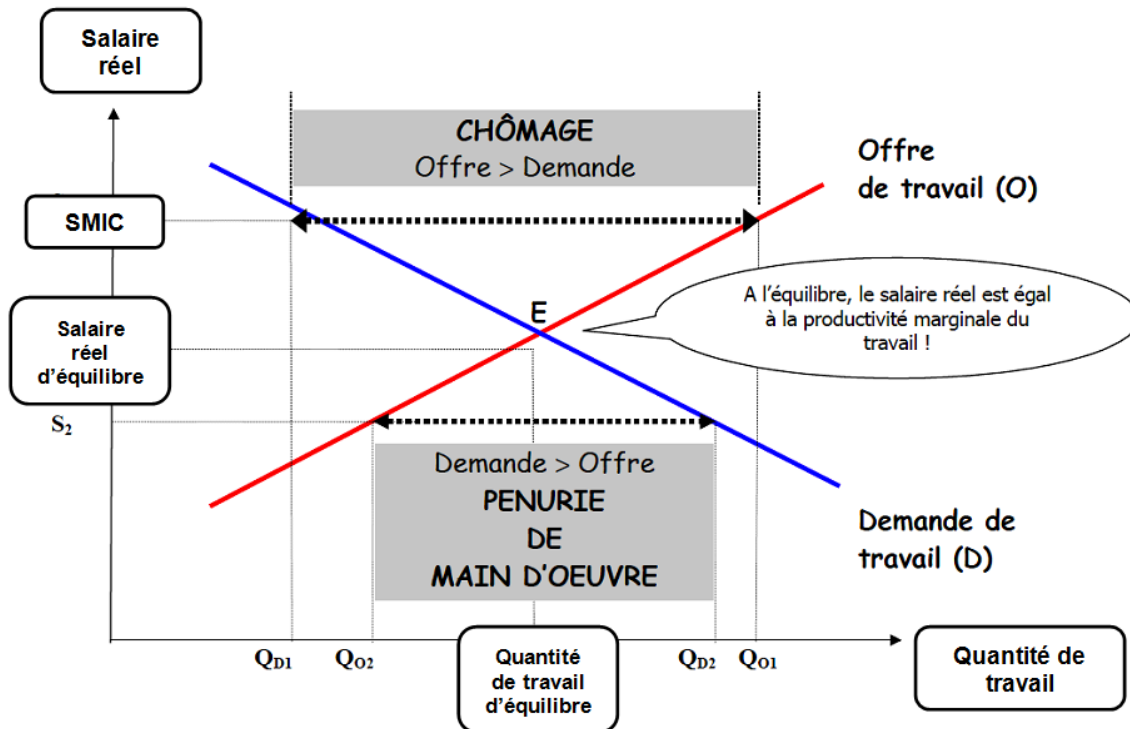
compte tenu de la production à réaliser. En sachant qu'en situation de concurrence pure et parfaite, l'entreprise peut substituer librement du capital au travail et inversement. L'employeur doit donc arbitrer entre travail et capital en fonction de leurs coûts respectifs. **(optimalité)**

b. **Les entrepreneurs déterminent leur niveau d'embauche en comparant le salaire réel fixé par le marché à la productivité du dernier travailleur embauché (« productivité marginale »).** Tant que dernier embauché produit une valeur supérieure à ce qu'il coûte, l'entrepreneur embauche. Il arrête donc son niveau d'emploi au point où la productivité marginale (quantité de produits réalisée par le dernier travailleur recruté) égale le salaire réel (quantité de biens que permet d'acheter le salaire) fixé par le marché. **Les néo-classiques supposent que les rendements (productivité physique) sont décroissants**, c'est-à-dire qu'au fur et à mesure que le nombre de travailleur embauché augmente, leur productivité marginale décroît pour un stock de capital inchangé.

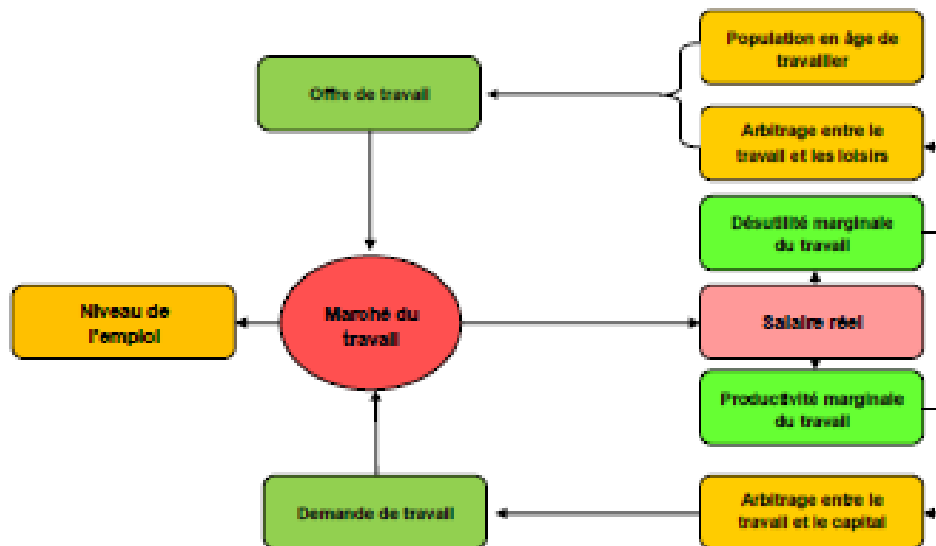
c. **En conséquence, la fonction de demande de travail est décroissante par rapport au salaire réel : plus le salaire réel est élevé, plus la demande de travail est faible et inversement. Si le salaire réel devient trop élevé, l'entreprise n'hésitera pas à substituer le capital au travail (remplacer les hommes par des machines) ou à délocaliser sa production dans les pays à bas salaire**

3° La fixation du salaire réel par le marché du travail

a. **Le salaire réel, qui est le prix du travail, se fixe à la rencontre entre l'offre et la demande de travail.** C'est un salaire qui équilibre l'offre et la demande de travail ou d'emplois. En effet, pour ce taux de salaire réel, la quantité de travail proposée par les salariés correspond à celle demandée par les employeurs. Le niveau d'emploi qui est déterminé par ce salaire réel correspond à un niveau de plein emploi car l'offre d'emplois est égale à la demande d'emplois.



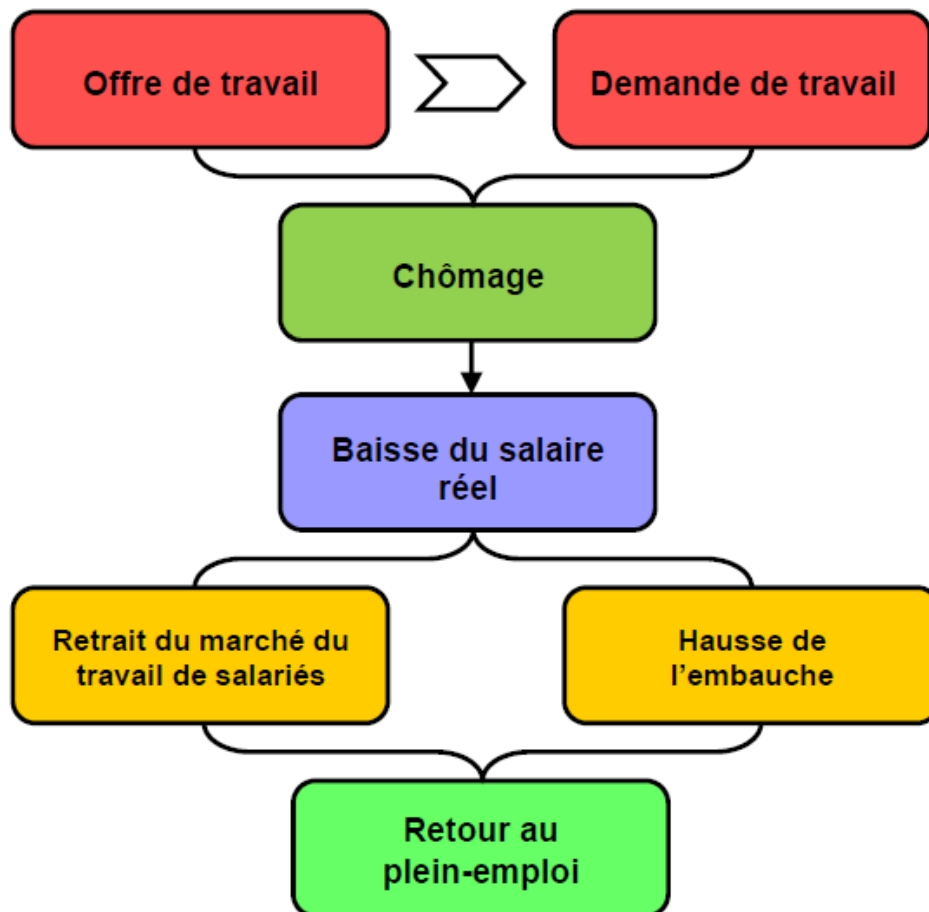
b. Le taux de salaire réel, fixé par le marché, est la seule information que vont prendre en compte les travailleurs et les employeurs. Il correspond à la fois à la productivité marginale du travail et à la désutilité marginale du travail (le prix du temps libre) et va déterminer les comportements des acteurs.



C .Ce modèle de base permet se souligner les capacités **autorégulatrices du marché du travail**. Toute variation de l'offre de travail ou de la demande de travail va se traduire par une variation du salaire réel qui va ramener le marché à l'équilibre.

- Si l'offre de travail, à la suite de changements démographiques ou de modification des comportements, devient supérieure à la demande de travail (la courbe de l'offre de travail se déplace vers la droite), le taux de salaire réel va baisser. En conséquence :
 - Les employeurs vont embaucher davantage car le salaire réel va être inférieur à la productivité du dernier embauché ce qui revient à une baisse du coût salarial unitaire, c'est-à-dire du coût du salaire pour un produit et à une hausse du profit unitaire toutes choses égales par ailleurs ;
 - Les salariés vont réduire leur offre de travail puisque le salaire réel va être trop bas par rapport à la valeur qu'il donne au temps libre.

d. Le marché du travail va donc se rééquilibrer et fixer un nouveau salaire réel d'équilibre qui augmentera le nombre d'emplois et fera disparaître le chômage. Le rééquilibrage automatique du marché et l'absence de chômage ne sont possibles que si les salaires sont flexibles.



Le marché du travail a, grâce aux variations du salaire réel, permis l'allocation optimale des ressources car le facteur travail sera utilisé là où l'on en a besoin et ne sera pas gaspillé. Le marché du travail assure donc le plein-emploi à condition que les salaires réels soient flexibles. Le chômage sera vite résorbé, car tous ceux qui accepteront le nouveau salaire d'équilibre seront employés. Cependant, pour que les salaires soient

flexibles, il faut le marché du travail soit en concurrence pure et parfaite, ce qui suppose que cinq conditions soient réunies :

- L'atomicité suppose un très grand nombre d'offreurs et un très grand nombre de demandeurs de telle façon qu'aucun d'entre eux ne puissent peser sur les prix. Concrètement cela suppose l'absence de syndicats ou de monopole à l'embauche.
- L'homogénéité nécessite des travailleurs ayant le même profil, les mêmes compétences, pour un niveau d'emploi donné, afin que seul le salaire entre en ligne de compte dans l'embauche ;
- La transparence suppose que toutes les informations sur le marché du travail (emplois proposés, salaires) soient libres, totales et gratuites (le rôle de l'ANPE concurrencée par des agences privées de placement, la mise de bourse pour l'emploi sur Internet...);
- La fluidité ou libre entrée ou sortie du marché interdit tout obstacle réglementaire ou conventionnel à l'entrée ou à la sortie du marché du travail (absence de droit du travail, de contrat de travail à durée indéterminée, de salaire minimum, de durée légale du travail, d'âge légal pour la retraite, d'indemnités de licenciement...);
- La mobilité suppose que les travailleurs sont capables de changer à tout moment de lieu de travail (mobilité géographique) et de type de production ou de type d'emploi (mobilité professionnelle).

e .Le chômage involontaire ne saurait donc être durable si le marché du travail est parfait. Les néo-classiques vont cependant admettre l'existence de deux types de chômage :

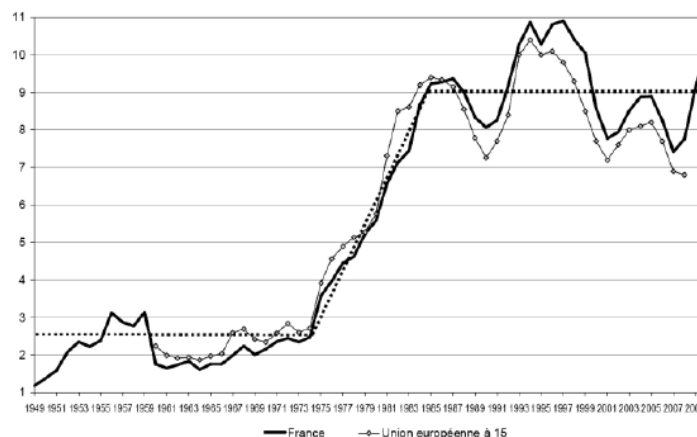
- ✓ Le chômage frictionnel lié aux délais de recherche de la main-d'œuvre lorsqu'elle passe d'un emploi à un autre ou lorsqu'elle cherche son premier emploi. Plus la population est mobile et plus le chômage frictionnel est élevé ;
- ✓ Le chômage volontaire lorsque le travailleur renonce à offrir sa force de travail au salaire fixé par le marché. Ceci

correspond à la vieille croyance selon laquelle les chômeurs sont responsables de leur chômage.

Conclusion : Le modèle de base se heurte en partie aux faits
Une baisse du salaire réel puisque l'offre de travail est largement supérieure à la demande. Or, si on observe, à partir du milieu des années 1980, un ralentissement de la hausse du pouvoir d'achat du salaire, on n'a pas de baisse du salaire réel.
Le salaire réel est donc peu sensible aux variations du taux de chômage. Cette rigidité des salaires réels remet en cause l'analyse néo-classique.

✓ Une baisse du chômage à terme car le salaire réel augmente moins vite que la productivité du travail à partir du milieu des années 1980. En effet, lorsque le salaire

Evolution du taux de chômage en France et dans l'UE (en % de la population active)



réel progresse moins vite que la productivité du travail, le coût salarial unitaire diminue puisque l'on divise le salaire réel par un plus grand nombre de produit.

Coût salarial unitaire = Salaire réel horaire/Productivité horaire

Une baisse du coût salarial unitaire (CSU) devrait inciter les employeurs à accroître leur embauche puisque le salaire réel devient inférieur à ce que rapporte un travailleur embauché. Le chômage devrait donc diminuer conformément à la théorie. Or,

on n'observe aucune baisse sensible du chômage. Comment expliquer que les faits contredisent la théorie ?

B/ Le relâchement de certaines hypothèses du modèle de base néoclassique

Le modèle néo-classique de base repose sur des hypothèses très strictes, notamment :

- transparence (tous les acteurs disposent au même moment et sans coûts des mêmes informations) ;
- atomicité (offreurs et demandeurs très nombreux et indépendants de manière qu'aucun n'ait de poids suffisant pour peser sur le marché) ;
- homogénéité du facteur travail (ici, équivalence des qualifications) ;
- parfaite mobilité des facteurs de production (travailleurs prêts à changer d'emploi ou de région).

La spécificité de la relation salariale (par rapport au marché de biens et services) a amené les économistes à relâcher (assouplir) les hypothèses du modèle néoclassique de base.

Tout d'abord, peut-on parler de transparence sur le marché du travail ?

La relation salariale présente des asymétries d'information, car les employeurs n'observent pas directement l'effort fourni par les travailleurs.

Rappel de 1e : L'asymétrie d'information est une situation dans laquelle certaines caractéristiques d'une transaction sont connues d'une partie et ne peuvent pas, sans coût supplémentaire, être découvertes par l'autre partie.

Ils peuvent certes mettre en place des procédures de contrôle et surveillance, mais elles sont coûteuses, pas toujours efficaces et elles peuvent brider l'autonomie et l'initiative des salariés. Les employeurs peuvent alors utiliser le salaire comme instrument de motivation.

1° l'asymétrie d'information :

1° les limites en terme d'information

Doc. 1 **Transparence ou asymétrie d'information ?**

« Le marché du travail est particulièrement affecté par les problèmes d'asymétrie d'information [...]. Par exemple, pour expliquer pourquoi l'effort peut dépendre du salaire alors qu'un contrat de travail pourrait le déterminer par écrit, il faut faire appel aux asymétries d'information, ici dans le cadre des modèles d'aléa moral. L'aléa moral [...] est la situation qui découle du comportement opportuniste d'un agent quand son action n'est pas observée par son supérieur hiérarchique ou n'est pas vérifiable par une tierce partie. L'autre aspect des asymétries d'information, l'anti-sélection, se retrouve quand les caractéristiques des travailleurs ne sont pas observables. Les salariés connaissent leurs compétences, mais les employeurs les ignorent avant l'embauche. Les compétences des travailleurs sont hétérogènes pour des raisons liées à des caractéristiques inobservées chez les individus, goût pour l'effort, adaptabilité, etc. L'objectif du département du personnel est de sélectionner les personnes les plus adaptées pour chaque poste compte tenu du

salaire offert. L'anti-sélection jouera donc un rôle également important dans l'analyse du marché du travail. En général, les asymétries d'information impliqueront que les entreprises doivent offrir des salaires supérieurs au salaire [...] qui équilibre l'offre et la demande. Ce salaire plus élevé résout partiellement à la fois le problème du recrutement et celui des incitations. Si le salaire est plus élevé que celui offert par les autres entreprises, l'entreprise peut attirer un plus grand nombre de salariés et les sélectionner en fonction de ses exigences de recrutement. Par exemple, les entreprises leader sur un marché par rapport à leurs concurrentes ont comme stratégie d'offrir des salaires d'entrée plus élevés afin d'attirer les meilleurs, et ainsi rester leader. C'est un équilibre! »

▲ Étienne Wasmer, *Principes de microéconomie*, Pearson, 2010.

Questions

1. Donnez des exemples d'aléa moral dans le travail.
2. Donnez des exemples d'anti-sélection à l'embauche.
3. Comment les entreprises peuvent-elles procéder pour limiter cet effet d'anti-sélection ?

Acquis de 1^{re}

Asymétries d'information : voir définition p. 329.

1. Exemples d'aléa moral dans le travail : « perruque » (utilisation du matériel et des fournitures de l'entreprise pour son compte personnel), absences justifiées par des certificats de complaisance, freinage, flânerie, etc.
2. Exemples d'anti-sélection à l'embauche : embauche de personnes inefficaces malgré leur(s) diplôme(s), de personnes au caractère compliqué, difficulté d'adaptation au travail collectif, manque de motivation, etc.
3. Pour limiter l'effet d'anti-sélection, les entreprises peuvent offrir un salaire élevé pour attirer les meilleurs, mais aussi affiner les procédures d'embauche, ce qui a un coût.

La baisse du coût du travail est-elle dans l'intérêt des entreprises ?

Les enseignements de la théorie du salaire d'efficience

Durant les années 1980, une équipe de chercheurs américains dont Edmund Phelps (économiste néo-keynésien, Prix Nobel d'économie en 2006) développe une approche novatrice du marché du travail selon laquelle il existe une relation positive entre le niveau du salaire et la productivité des salariés. Autrement dit, toutes choses étant égales par ailleurs, le niveau du salaire conditionne positivement la productivité du travail.

Ainsi, Phelps considère que la motivation des individus est un élément important de leur productivité réelle. Pour toutes ces raisons, il est probable qu'une élévation des rémunérations améliore la motivation et donc la productivité des salariés. Inversement, une diminution ou une stagnation des salaires altère leur motivation, leur perception positive de l'avenir et donc leur productivité.

Chaque entreprise, dans le but d'accroître la productivité de sa main d'œuvre est ainsi incitée à offrir un salaire supérieur au salaire d'équilibre du marché (ce salaire supérieur est appelé salaire d'efficience) ce qui conduit le marché du travail à ne pas véritablement fonctionner comme un marché (le salaire ne dépend pas des conditions de rencontre entre l'offre et la demande).

C. Rodrigues, novembre 2006.

Q1 : Selon la théorie du salaire d'efficience, quelle relation existe-t-il entre niveau de salaire et productivité ?

Selon la théorie du salaire d'efficience, il existe une relation positive entre le salaire et la productivité du salarié : plus on est payé, plus on est motivé et productif.

Si le salaire est élevé, le travailleur tend à accroître sa productivité en intensifiant ses efforts, encouragé par la reconnaissance qui lui est ainsi accordée par l'employeur, ou de peur de perdre un emploi bien rémunéré.

Q2 : Pourquoi les employeurs peuvent-ils avoir intérêt à verser un salaire supérieur au salaire d'équilibre ?

Les employeurs peuvent donc avoir intérêt à verser un salaire supérieur au salaire d'équilibre afin d'inciter le travailleur à accentuer son effort : c'est la logique du salaire d'efficience (salaire fixé non pas en fonction de la productivité marginale constatée mais afin de stimuler la productivité).

Ainsi, verser des salaires supérieurs au salaire d'équilibre peut permettre à l'employeur d'attirer les meilleurs candidats possibles et réduire les coûts de rotation liés au turn-over (en dissuadant les travailleurs d'aller chercher un meilleur salaire dans une autre entreprise).

Cf aussi hausse des salaires comme principe du fordisme : cela devait permettre de fidéliser la main d'œuvre et donc d'éviter les coûts de rotation de la main d'œuvre, cela a aussi permis d'augmenter la motivation et donc la productivité des ouvriers. Ford a ainsi déclaré qu'il n'a jamais autant réduit ses coûts de production que le jour où il a doublé le salaire de ses ouvriers !

Autre hypothèse qui est remise en cause : l'homogénéité du facteur travail.

DOC : le salaire d'efficience : l'approche économique

Quand la production peut être mesurée de façon simple, il est logique de rémunérer au moins en partie en fonction de la performance – utilisation de la carotte. Lorsque l'effort est facilement contrôlable, il est logique de brandir la menace de renvoi en cas d'échec pour inciter le salarié à fournir des efforts appropriés – utilisation du bâton. Mais il est souvent coûteux de contrôler en permanence le travail effectué par un employé. Une autre possibilité consiste à contrôler moins souvent et à infliger une forte sanction, si l'employé est surpris en train de bâcler son travail. Pour mettre en œuvre ce principe, on peut verser des salaires supérieurs à ceux du marché. Par conséquent, si un salarié est renvoyé, il subira une perte de revenu considérable. Plus le salaire est élevé, plus la sanction du licenciement sera importante. De la même façon, récompenser par des salaires élevés ceux dont chaque contrôle prouve qu'ils fournissent un travail de qualité incite l'ensemble des employés à faire de même. Dans ces exemples, un salaire élevé motive les employés et entraîne une hausse de la productivité. Il existe d'autres raisons pour lesquelles une entreprise peut avoir intérêt à verser des salaires élevés. Ceux-ci réduisent la rotation du personnel, incitent à

une plus grande loyauté et à une meilleure qualité de travail. Ils permettent à l'entreprise d'attirer plus d'employés productifs. [...] La théorie selon laquelle les salaires élevés augmentent la productivité nette des employés, soit en réduisant la rotation du personnel, soit en permettant à l'entreprise de recruter une main-d'œuvre de meilleure qualité, est appelée théorie du salaire d'efficience. Alors que la théorie traditionnelle estime qu'une hausse de la productivité entraîne une hausse des salaires, la théorie du salaire d'efficience affirme, à l'inverse, que ce sont des salaires élevés qui entraînent une hausse de la productivité.

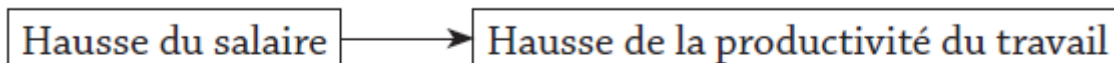
Joseph E. Stiglitz et Carl E. Walsh,
Principes d'économie moderne, De Boeck, 2004.

- 1. ILLUSTRER.** Montrez qu'il existe une situation d'asymétrie d'information défavorable aux employeurs.
- 2. EXPLIQUER.** Pourquoi les employeurs ont-ils intérêt à verser un salaire supérieur au marché ?
- 3. DÉFINIR.** Qu'appelle-t-on salaire d'efficience ?
- 4. RÉCAPITULER.** Faites deux schémas reliant la productivité du travail et le niveau de salaire, l'un selon la théorie néoclassique du marché du travail, et l'autre selon la théorie du salaire d'effici



1. L'employeur ne peut pas observer en permanence le travail de ses salariés ; ces derniers peuvent jouer les passagers clandestins ; on relève donc une situation de hasard moral : action cachée de la part de l'employé.
2. Une hausse de salaire est une technique incitative pour que le travailleur soit plus productif.
3. Un niveau de salaire qui garantit la productivité maximale du travail.
- 4.

– Selon la théorie du salaire d'efficience :



– Selon la théorie néoclassique :




DOC : le salaire d'efficience : l'approche sociologique

POUR APPROFONDIR **L'asymétrie d'information**

Il existe deux formes d'asymétrie d'information, mises en évidence par les économistes, à savoir l'aléa moral et l'anti-sélection. Alors que l'anti-sélection concerne une caractéristique cachée d'un bien, l'aléa moral renvoie à un comportement caché. Dans la relation d'emploi, l'employeur ne peut pas observer, en permanence, les actions de ses salariés individuellement, d'où l'impossibilité de mesurer la productivité individuelle du travail.

REPÈRE **John Hicks**
(économiste anglais, 1904-1989)

Prix Nobel en 1972, il a formalisé les effets des politiques économiques keynésiennes. Il s'est aussi intéressé à l'économie du travail et surtout aux relations sociales au sein des entreprises, entre les employeurs, les syndicats et les salariés.



6. Le salaire d'efficience : l'approche sociologique

Beaucoup d'auteurs insistent sur les dimensions symboliques du rapport à l'emploi, notamment sur l'importance du sentiment d'équité. Ainsi, un salaire faible pourra être refusé, s'il semble injuste ou s'il semble méconnaître la valeur sociale d'un individu. De même, certains auteurs expliquent le fait que les rémunérations

des dirigeants d'entreprise américains sont trois fois plus élevées que celles de leurs homologues britanniques par des normes sociales différentes, l'acceptation des inégalités étant plus grande aux États-Unis. Mais une norme de justice est bien difficile à établir, note John Hicks. En conséquence, il estime que les salaires

relatifs trouvent leur source dans la coutume : ils sont acceptés lorsqu'ils ont été solidement établis, parce qu'ils correspondent à ce à quoi les agents s'attendent. Loin de varier en fonction de l'offre et de la demande, ils seraient donc assez rigides. Arnaud Parienty, « Le travail est-il une marchandise comme les autres ? », *Alternatives économiques*, hors-série n° 77, avril 2008.

1. DÉFINIR. Qu'est-ce que l'équité ?

2. EXPLIQUER. Pourquoi un fort écart de salaires au sein d'une entreprise est-il plus facilement accepté aux États-Unis qu'en France ?

3. EXPLIQUER. Quels sont les risques, concernant la productivité des travailleurs, d'un écart de salaires prohibitif ?

4. RÉCAPITULER. Le salaire ne dépend-il que de variables économiques ?

1. Les salaires sont équitables lorsqu'ils sont proportionnels à l'effort fourni.
2. Un fort écart de salaire est plus facilement accepté dans les entreprises américaines que dans les entreprises françaises, car « l'acceptation des inégalités est plus grande » dans ce pays de tradition économique plus libérale.

3. Si l'écart de salaires est prohibitif, le risque est l'augmentation de la démotivation des travailleurs, d'où une baisse de la productivité du travail.

4. Le salaire est une variable économique (il dépend de la quantité et de la qualité du travail fourni), mais aussi une variable sociale. D'après le document, tout dépend des normes de justice sociale établies dans un pays : dans une société où la justice sociale est plus encline à lutter contre les inégalités, les écarts de salaires seront moins acceptés par les salariés, de sorte que ces derniers risquent de manquer de motivation dans leur travail. Notons aussi que le salaire dépend du contexte politique (exemple des minima légaux).

1-1. L'information n'est pas parfaite du côté des employeurs. En effet, au moment de la signature du contrat de travail, il existe une asymétrie d'information, c'est-à-dire que les offreurs et les demandeurs ne disposent pas de la même information sur le bien ou service échangé. Dans ce cas, on parle d'incomplétude du contrat de travail. Le désavantage informationnel qu'a l'employeur peut être de deux sortes :

- D'une part, l'employeur ignore quelles sont exactement les capacités productives de son salarié.
- D'autre part, l'employeur ne peut estimer avec certitude l'efficacité du travail fourni par son salarié, vu que bien d'autres facteurs, extérieurs au travailleur, expliquent également le niveau de production. Il peut certes mettre en place des procédures de contrôle et surveillance, mais elles sont coûteuses et pas toujours efficaces ! Par ailleurs, elles peuvent brider l'autonomie et l'initiative des salariés.

1-2. L'employeur fait donc face à un risque ou un aléa moral, c'est-à-dire une situation où l'entrepreneur, non ou mal informé, ne peut pas contrôler l'action de son salarié qui peut en profiter. Les employeurs peuvent dès lors utiliser le salaire réel comme instrument de motivation, en fixant le niveau de salaire au-dessus du niveau de l'équilibre concurrentiel de façon à inciter le travailleur à accentuer son effort : **c'est la logique du salaire d'efficience qui est un salaire supérieur au salaire de marché permettant d'obtenir qualité du travail et productivité.**

1-3. Les néo-keynésiens (H. Leibenstein, C. Shapiro, J. Stiglitz, G. Akerlof), vont inverser le sens de la relation néo-classique entre la hausse des salaires réels et les gains de productivité. Pour les néo-classiques, la hausse du salaire réel dépend de celle de la productivité des travailleurs. Pour les néo-keynésiens c'est l'inverse. En effet, les entrepreneurs ont intérêt à proposer des salaires élevés pour obtenir une productivité élevée et ceci pour trois raisons :

✓ **En proposant des salaires élevés, on sélectionne les meilleurs éléments, ceux qui ont de grandes ambitions. Proposer un salaire élevé, même en période de chômage, a deux avantages. Du point de vue de l'employeur, il écartera les salariés les moins ambitieux qui seraient prêts à accepter un salaire inférieur. C'est le principe de la sélection adverse qui veut, qu'en cas d'information insuffisante, on choisisse le plus cher parce que l'on pense qu'il**

est de meilleure qualité (Akerlof). Du point de vue du salarié, le salaire d'efficiency est un signal de la reconnaissance de ses compétences.

✓ **Un salaire élevé permet de fidéliser les salariés qui ont un savoir faire acquis dans l'entreprise. Ceci permet d'éviter les coûts de rotation de la main-d'oeuvre (« turn-over »)** qui dépendent eux-mêmes des coûts d'embauche, de formation et de licenciement (**Stiglitz**).

Avec un salaire élevé, le travailleur se sent obligé de donner le meilleur de lui-même pour justifier son salaire et éviter d'être licencié

Cette théorie du salaire d'efficiency explique la relative rigidité des salaires réels et le chômage d'exclusion. En effet, Les chômeurs qui désirent travailler à un salaire inférieur ne trouvent pas à être embauchés car les employeurs craignent de perdre les salariés en place dont la productivité est élevée. Cependant, la logique d'incitation financière du salarié connaît des limites

L'information peut être imparfaite du côté des salariés. Lorsqu'il cherche un emploi, un travailleur n'a pas toutes les informations à sa disposition (salaires proposés, emplois proposés, qualité des conditions de travail...). Pour les avoir, il est obligé de faire des démarches longues et coûteuses. Les chômeurs refusent certains emplois proposés car ils espèrent trouver des emplois plus intéressants. En effet, si les travailleurs ne sont pas parfaitement informés sur les différents emplois disponibles et leur rémunération, ils peuvent avoir intérêt à prolonger leur période de chômage, afin de pouvoir consacrer plus de temps à la recherche d'un emploi

Cette théorie du job search de George Stigler fournit une explication au chômage frictionnel. Elle a également pour intérêt de permettre une conciliation entre les classiques et les keynésiens puisque, poursuivant ainsi les travaux d'Edmond Malinvaud et en particulier sa théorie du déséquilibre, elle permet d'expliquer la coexistence d'un chômage structurel et d'un chômage conjoncturel.

2° Une offre de travail hétérogène :

La théorie de la segmentation du marché du travail

Dans la théorie de la segmentation (Piore et Doeringer), le marché du travail est composé de deux secteurs. Dans le marché primaire, les salaires sont élevés, les emplois stables, les perspectives de carrière importantes. Dans ce marché, les firmes ont constitué des modes d'organisation du travail dans lesquels les emplois vacants sont pourvus essentiellement via la promotion interne. Il s'agit donc d'un mode de coordination qui échappe à la théorie concurrentielle et repose sur l'intérêt, pour l'employeur, de décourager la rotation de sa main d'œuvre afin de protéger son investissement en formation spécifique. Le marché secondaire, concurrentiel, présente des caractéristiques inverses : salaires faibles, emplois instables, faibles perspectives de carrière, déficit de capital humain, chômage et précarité de l'emploi. Par ailleurs, la mobilité entre ces deux secteurs est réduite et une file d'attente se constitue pour pénétrer sur le marché primaire, un niveau de diplôme supérieur à celui des concurrents en facilitant l'accès.

C. Gasquet, V. Mora, A. Lopez, "Formation qualifiante différée : quelle pertinence pour les jeunes sans diplôme ?", *Echanges du Cereq*, 2005

2-1 Le travail n'est pas homogène puisqu'il existe quantité de qualifications différentes, entraînant des différences de postes, de hiérarchies, de conditions d'emplois. Certains travailleurs ont un stock de capital humain plus élevé que d'autres. Or, un **capital humain** plus élevé est synonyme de plus forte productivité et les entreprises seront alors prêtes à **proposer un salaire supérieur au prix d'équilibre pour avoir une rentabilité supplémentaire**. On comprend ainsi que les cadres diplômés gagnent en moyenne deux fois plus qu'un salarié moyen en France en 2008 et 2,7 fois plus qu'un employé moyen.

2-2 : A cela s'ajoute le fait que le marché du travail est segmenté. C'est au cours des années 1960 et 1970 que sont apparus les premiers travaux sur la segmentation du marché du travail, définie de manière générale comme la *division du marché en différents segments relativement cloisonnés*. Ces théories de la segmentation remettent en cause, par rapport à la théorie néoclassique, l'unicité et l'homogénéité du marché du travail. Cette remise en cause et l'hypothèse d'un marché segmenté constituent, pour les premiers théoriciens de la segmentation, une réponse à la persistance de certaines inégalités en termes de salaires ou de conditions de travail inexplicables

par la théorie néoclassique. En effet, contrairement aux théories classiques et néo-classiques, les théoriciens de la segmentation stipulent, entre autres, que les inégalités de salaires ne se justifient pas seulement par les différences d'investissements professionnels des travailleurs (formation, mobilité...), et que, toutes choses égales par ailleurs, certains salariés peuvent recevoir des salaires plus élevés que d'autres pour des raisons autres que celles dues aux différences de capital humain (éducation, expérience professionnelle, etc.). Ainsi, en intégrant les aspects socio-économiques et institutionnels, ces théoriciens affirment que les écarts de salaires peuvent également s'expliquer par les différences observées parmi les emplois sur le marché du travail, en termes de conditions de travail ou de conditions de promotion par exemple.

2-3. Les théoriciens de la segmentation (M.J. Piore, P. Doeringer, B. Bluestone...) distingue deux, voire trois, types de marché du travail :

✓ **Un marché primaire dans lequel les emplois sont stables, bien rémunérés, bien défendus par les syndicats** (forte présence syndicale), à évolution de carrière intéressante, avec des avantages sociaux importants et des conditions de travail satisfaisantes. A l'intérieur de ce marché primaire, on peut distinguer une strate inférieure où les tâches sont relativement standardisées, et une strate supérieure où les activités exigent des qualifications et des prises d'initiative plus affirmées. Sur ce ***marché primaire, les salaires sont négociés et dépassent le salaire d'équilibre du marché.*** Les traders par exemple, qui sont en position d'intermédiaires entre la banque qui les emploie, ses clients, ses concurrents, les autres intervenants sur les marchés financiers, peuvent tirer de cette position un pouvoir de négociation leur permettant d'extraire une rente de l'activité collective et d'obtenir une rémunération fixe et variable déconnectée de leur contribution à cette activité collective, qui est de toute façon difficile à estimer. Ce marché primaire est occupé par des personnes qualifiées, masculines et blanche en général.

✓ **Un marché secondaire dans lequel, les emplois sont précaires, mal rémunérés, peu défendus par les syndicats (faible présence voire absence de syndicats), offrant peu de promotion, peu d'avantages sociaux et des conditions de travail difficiles.** Sur ce marché secondaire, la fixation des salaires fonctionne beaucoup plus selon les lois de la concurrence. Ainsi, les salariés peu ***qualifiés résidant, dans un bassin d'emploi peu diversifié, peuvent subir une situation de monopsonie*** (un seul demandeur de travail pour plusieurs offreurs), leur employeur pouvant fixer un salaire faible en raison du manque d'opportunités d'emploi alternatives. Ils sont alors preneurs de prix. Ce sont les salariés disposant de faibles qualifications et de réseaux sociaux moins intenses qui occupent ce type d'emploi : des employés, des ouvriers, des femmes et des personnes appartenant aux minorités.

La fragilisation, la déstabilisation du marché interne.

La mondialisation, l'augmentation de la concurrence conduit à remettre en cause l'avantage des insiders: menaces de délocalisation, menace de licenciements économiques en cas de baisse d'efficacité, de productivité (d'où le chantage aux délocalisations conduisant à l'acceptation de détérioration des

conditions de travail comme les salariés de Bosch, de Hewlett-Packard en France, de Siemens en Allemagne acceptant de travailler 39 heures payées 35), développement des horaires variables, contraintes de résultats, management par objectif (par projet), hausse des exigences de polyvalence, d'autonomisation, management par le stress... ..

Ce qui **augmente la pression sur les épaules des salariés, le stress, souffrance au travail, même pour les insiders** (« **Souffrance en France : Christophe Desjours en 2000, suicides chez Renault, chez France Télécom...**Marie-France Hirigoyen (docteur en médecine) sur le harcèlement moral au travail, la sociologue Danièle Linhart « Travailler sans les autres »...)

L'analyse en termes d'*insiders/outsiders* insiste ainsi sur le rôle de l'action, et notamment de l'action syndicale, des *insiders*, qui disposent de moyens de pression sur la direction des entreprises (grève, piquets de grève, grève du zèle...). Ils profitent de cette façon d'une véritable rente de situation en vue d'augmenter le coût du turnover, ce qui augmente leur pouvoir de négociation et donc leur permet d'obtenir des augmentations qui portent leurs salaires au-delà de la rémunération actuelle du marché du travail, au détriment de l'embauche de nouveaux salariés et de l'efficacité de l'entreprise. Dans ce cas, les *insiders* et leurs représentants syndicaux privilégient leur intérêt individuel avant le « bien collectif », voire le « bien des travailleurs » (selon l'optique marxiste du partage du travail).

La théorie conduit à conclure que favoriser la flexibilité du marché du travail conduira à une répartition plus « juste » des emplois, chacun pouvant perdre son emploi face à un outsider plus compétent. De la même façon, en réduisant le risque et le coût de licenciement causés par les stratégies des insiders pour les employeurs, ceux-ci seront plus enclins à embaucher, et donc à réduire le chômage tout en augmentant la productivité de leur entreprise. Ce qui conduit à plus de croissance et de consommation, et donc encore moins de chômage (concept du cercle vertueux, souvent utilisé dans les théories keynésiennes).

	Marché primaire	Marché secondaire
Type de contrat	Stable, CDI	Précaire : CDD, Intérim, stage...
Fixation du salaire	Négociée avec les syndicats	Loi de l'offre et de la demande
Avancement	A l'ancienneté	Pas de possibilité
Conditions de travail	Bonnes	Pénibles
Qualification	Elevée	Faible
Type de salariés	Homme, adulte, blanc	Femme, jeune, minorité

II/ L'emploi : des normes collectivement construites

Intro :

Le contrat de travail encadre la relation de travail telle que l'on définit les néoclassiques, mais l'histoire est régulièrement revenue sur cette logique. Le marché du travail est donc le résultat de l'histoire. Les Poor's Laws en Angleterre sont abolies en 1834. Le marché du travail est déréglementé et les travailleurs ne bénéficient plus d'aucune protection. Dans les années 1830 en France, les révoltes des Canuts s'opposent au fonctionnement purement concurrentiel du marché du travail. En 1841, la première loi sociale française interdit le travail des enfants...

La naissance du salariat et du contrat de travail. L'intervention de l'Etat et des partenaires sociaux.

http://www.sciences-eco-hatier.com/eleve_tle/acces_ress_chap14.php

Recherche des élèves : soit dans le manuel hatier et les manuels du CDI ...

Q1 : Comment caractériser le **droit du travail** au début du 19e siècle ?

Au début de la Révolution Industrielle, il n'existait aucun droit du travail (libéralisation du marché du travail : pas de règles, libre fixation des modalités du travail entre employeur et salarié). L'entreprise se contente d'acheter le travail dont elle a besoin, au meilleur prix. Le salarié était donc soumis au bon vouloir de son employeur et ne pouvait pas défendre ses droits à travers des syndicats (interdits jusqu'en 1884).

Q2 : Comment a évolué la **législation du travail** depuis le 19e siècle ?

Puis, historiquement, l'institutionnalisation de la relation salariale a permis de sécuriser la relation employeur / salarié. Institutionnalisation de la relation salariale : processus d'émergence de règles, de conventions et de normes acceptées par le plus grand nombre, encadrant la relation entre le salarié et son employeur. L'institutionnalisation de la relation salariale a consisté notamment à la mise en place de contrats de travail. Contrat de travail : Accord par lequel un salarié met son activité à la disposition d'un employeur, qui lui verse un salaire et a autorité sur lui.

Il existe deux types principaux de contrats de travail : les Contrats à Durée Indéterminée (CDI) et les Contrats à Durée Déterminée (CDD)

A – La relation salariale est encadrée par des normes sociales collectives

1-La naissance du droit du travail et de la protection sociale au XXe siècle

1. A partir de la fin du XIXème siècle, les salariés vont être peu à peu protégés dans leur relation avec le patronat et face aux aléas de la vie par trois institutions :

Le droit du travail : ensemble des lois et règlements qui encadrent les relations de travail et qui sont votées par le Parlement. Pour les faire respecter, l'Etat a créé un corps d'inspecteurs du travail (en 1895 en France).

Avec le droit du travail, le salarié est élevé au rang de citoyen à part entière. Celui-ci lui offre une protection juridique spécifique : en dérogation à la règle d'égalité des parties contractantes, il y est considéré comme plus faible que l'employeur car, faute des ressources, il n'a pas le choix de refuser ou d'accepter les termes du contrat. Dans les pays où les syndicats sont relativement faibles et où les relations professionnelles ne sont pas solidement établies, c'est la législation qui protège principalement les salariés (France, Italie...).

□ **Les conventions collectives** : ce sont des accords, signés par les syndicats de salariés et les syndicats patronaux au niveau de l'entreprise, au niveau d'une branche ou au niveau national, qui définissent les conditions d'utilisation et de rémunération de la main-d'œuvre (salaires, promotion, durée du travail...). Dans les pays où les syndicats sont forts et les relations entre le patronat et les syndicats solides, ce sont les conventions qui protègent principalement les salariés (Europe du Nord, Allemagne...).

□ La protection sociale : elle désigne tous les mécanismes de prévoyance collective, permettant aux individus de faire face aux conséquences financières des « risques sociaux ». Il s'agit de situations susceptibles de compromettre la sécurité économique de l'individu ou de sa famille, en provoquant une baisse de ses ressources ou une hausse de ses dépenses (vieillesse, maladie, invalidité, chômage, maternité, charges de famille, pauvreté). La protection sociale comprend un système d'assurance sociale soit réservé aux cotisants (modèle corporatiste bismarkien) soit étendu à toute la population (modèle universaliste béveridgien qui est financé par l'impôt) et un système d'assistance sociale réservé aux catégories les plus pauvres dont le revenu ne dépasse pas un certain seuil.

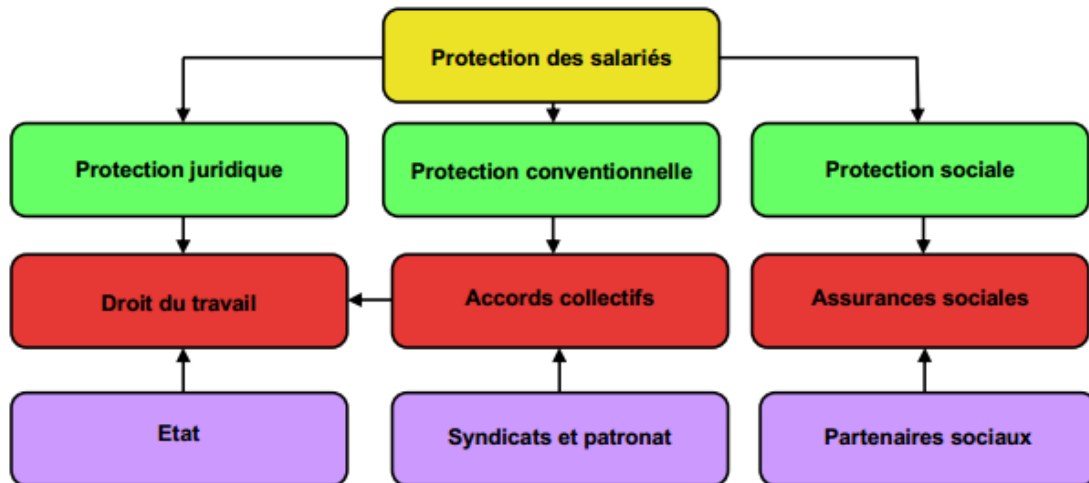
2. Trois agents économiques sont responsables de cette sortie progressive des salariés de la précarité. On les nomme les « partenaires sociaux » :

□ L'Etat est à l'origine de l'élaboration d'une partie du droit du travail. L'Etat-Gendarme a peu à peu laissé sa place à Etat-Providence : ce dernier a mis en place une législation du travail sous l'influence de députés chrétiens et socialistes qui ont voulu atténuer l'exploitation de la classe ouvrière et mettre fin au « paupérisme » décrit par le docteur Louis René Villermé (« Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie », paru en 1840) et les travaux de Frédéric Le Play (Les Ouvriers européens, publiés en 1855).

□ **Les syndicats de salariés**, qui sont des associations chargées de défendre les intérêts matériels et moraux de ses membres. Ils se sont organisés pour obtenir leur reconnaissance vis-à-vis de la loi et vis-à-vis du patronat et pour obtenir, par les grèves, un certain nombre d'acquis sociaux (grandes grèves de 1919, de 1936, de 1968...en France). Il faut qu'ils soient représentatifs pour avoir le droit de signer des accords avec le patronat

□ **Les syndicats de salariés**, qui sont des associations chargées de défendre les intérêts matériels et moraux de ses membres. Ils se sont organisés pour obtenir leur reconnaissance vis-à-vis de la loi et vis-à-vis du patronat et pour obtenir, par les grèves, un certain nombre d'acquis sociaux (grandes grèves de 1919, de 1936, de 1968...en France). Il faut qu'ils soient représentatifs pour avoir le droit de signer des accords avec le patronat.

□ **Les syndicats patronaux**, qui sont également des associations défendant les intérêts de certains secteurs de l'économie (syndicats de branche) ou les entreprises d'une certaine taille. Ils sont habilités à signer les conventions collectives et participent, en France, à la gestion paritaire de la Sécurité sociale. Ainsi, dès la fin du XIXe siècle, les grandes entreprises ont cherché à stabiliser la main d'œuvre en pratiquant ce que l'on a appelé le « paternalisme d'entreprise ». Elles prenaient en charge les soins et l'éducation des ouvriers et de leur famille, afin, entre autres, de s'assurer une paix sociale.



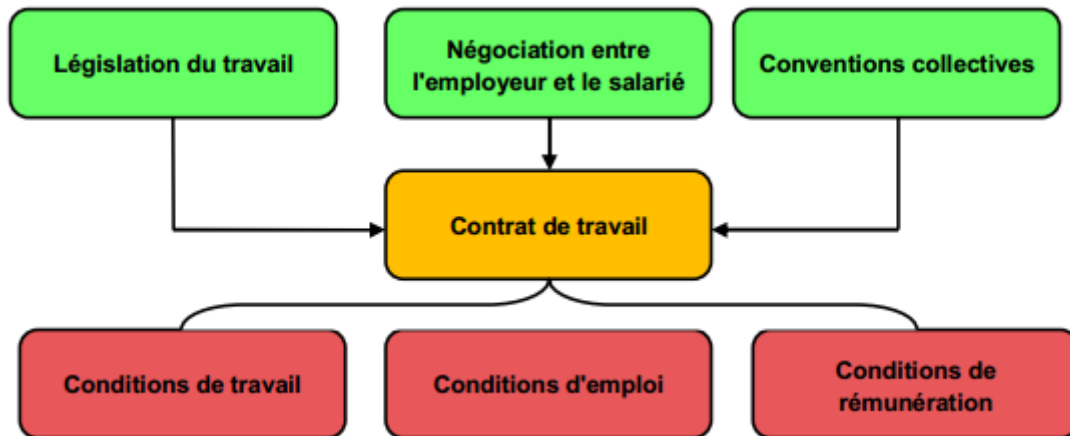
3-Les conséquences de ces mesures pour la société salariale sont très importantes :

□ Le travail est devenu l'emploi : en attachant des droits et des protections à la condition de salarié, le travail cesse d'être une relation purement marchande entre un employeur tout puissant et un salarié démuné.

L'emploi c'est un statut qui inclut des garanties non marchandes comme le droit à un salaire minimum, une couverture sociale, une protection contre l'arbitraire...La société salariale n'est pas seulement une société dans laquelle la majorité de la population active est salariée. C'est une société dans laquelle la plus grande partie de la population accède à la citoyenneté sociale.

□ Le salarié accède à la propriété sociale : par son travail le salarié acquiert des droits sociaux qui le protègent dans et hors de son travail. A cela il faudrait ajouter le développement des services publics qui mettent à la disposition du plus grand nombre de biens et de services essentiels ce qui est un facteur de cohésion sociale.

□ Enfin, le contrat de travail devient un contrat négocié collectivement qui s'impose à l'entreprise et aux travailleurs. Ce contrat doit respecter la législation du travail tout en améliorant le sort des salariés. Le patron ne conserve que la détermination du règlement intérieur. Les salariés ont pu obtenir une sécurisation de leur situation par



B – Les normes qui encadrent la relation salariale sont socialement construites

a) – L’institutionnalisation de la relation salariale

1. La relation salariale n'est donc pas une simple relation d'échange d'une marchandise. Elle s'est construite historiquement à partir des conquêtes sociales et de la négociation collective, en s'appuyant sur le rôle d'arbitre de l'État et en débouchant sur la notion essentielle du « **contrat de travail** ». Les règles qui entourent ce contrat résultent donc à la fois du conflit et de la négociation entre des partenaires sociaux aux intérêts opposés.

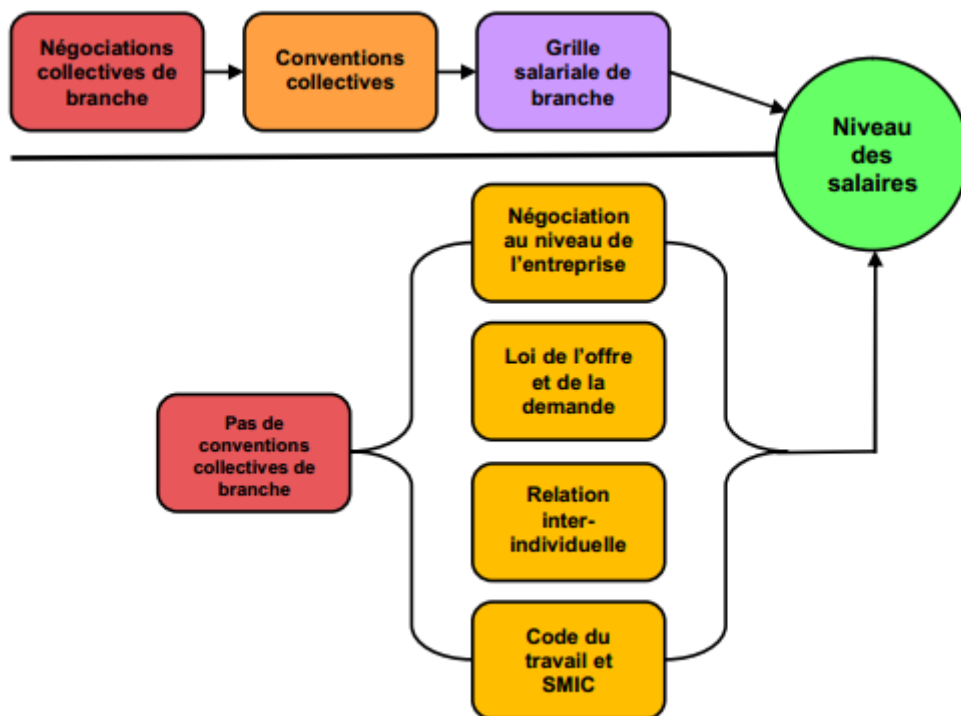
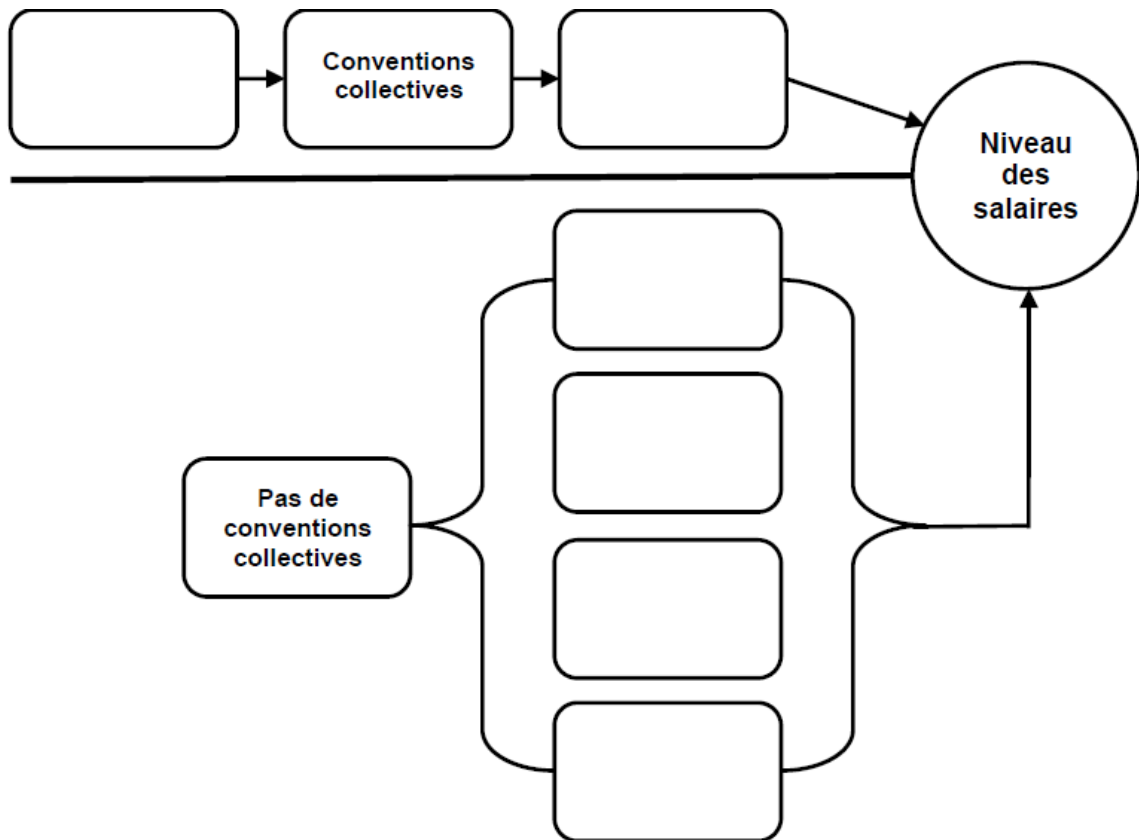
□ **Un Conflit social** correspond à la manifestation d'un antagonisme entre des groupes sociaux aux intérêts divergents qui veulent modifier le rapport de force en leur faveur. **Les conflits du travail** porte principalement sur le partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits, sur l'amélioration des conditions de travail et sur la conquête de droits collectifs.

□ **La négociation** peut précéder un conflit ou en être l'issue. Les employeurs ont intérêt au compromis dans l'entreprise pour ne pas perdre de parts de marché lorsque l'économie est en expansion. Ils ont aussi intérêt à avoir des règles communes au sein d'une branche pour éviter toute concurrence déloyale due au fait que certaines entreprises pourraient avoir des accords moins coûteux que d'autres.

Domaine de la négociation d'entreprise	Domaine de la négociation de branche	Domaine de la loi
- Salaires	- Minima conventionnels	- Durée légale du travail
- Durée effective du travail	- Classification des postes	- Durée maximale du travail
- Organisation du travail	- Assurances complémentaires	- Salaire minimum
- Conditions de travail	- Formation continue	- Inégalités Homme-Femme
- Temps partiel		- Hygiène et sécurité

b) La fixation du niveau des salaires n'est, en effet, pas le résultat d'un processus individuel mais se déroule le plus souvent dans le cadre des conventions collectives de branches signées entre les représentants des salariés et des employeurs. Ces conventions, fruits de rapports de force et de compromis dans la négociation, imposent le plus souvent des conditions minimales de rémunération (les « minima conventionnels »), en même temps qu'elles organisent les grilles de qualification et de salaires (La grille des salaires correspond à l'échelle des salaires en vigueur dans une entreprise, généralement exprimée en fonction de la classification professionnelle de l'emploi applicable à l'entreprise ou à une branche) et qu'elles fixent les normes d'emploi (durée du travail, congés, droit à la formation, conditions de travail, etc.). Si la négociation n'aboutit pas au niveau de la branche, elle peut avoir lieu au niveau de l'entreprise mais elle est, en général, moins favorable au salarié car l'employeur va pouvoir exercer des pressions sur les salariés ou sur les syndicats pour obtenir le niveau de salaire qui lui est le plus favorable. Il sera en position de force en période de chômage et en position de faiblesse en période de plein-emploi. C'est souvent le cas dans les petites et moyennes entreprises (PME).

A l'aide du vocabulaire suivant, remplissez le schéma : grille salariale de branche, loi de l'offre et de la demande, négociation d'entreprise, code du travail et smic, négociation collective de branche, relation interindividuelle.



Dans tous les cas, **les conventions collectives** doivent respecter les dispositions prévues par loi, conditions fixées par le pouvoir politique. Le rôle croissant joué par *l'État* dans

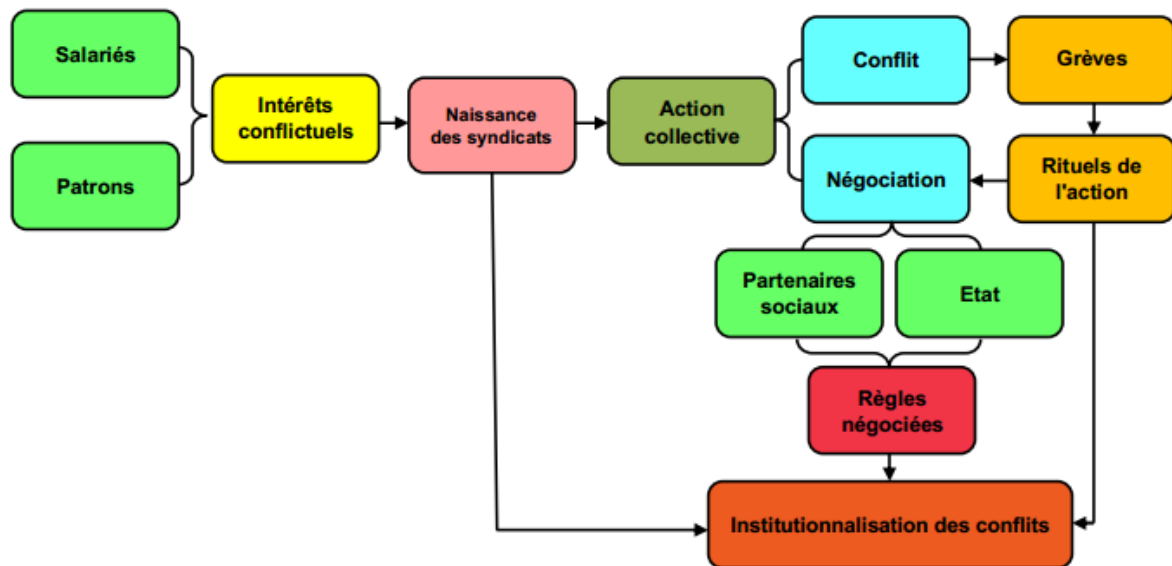
l'organisation des relations sociales en général a conduit ce dernier, dans la plupart des pays développés, à fixer un seuil de salaire minimum (salaire minimum interprofessionnel de croissance, ou SMIC, en France), et à en déterminer les modalités de revalorisation. À l'évidence, ce salaire n'est en rien le produit d'un arbitrage économique réalisé par le marché : c'est un arbitrage politique et social assumé. Ainsi, le SMIG avait pour seul objectif le maintien du pouvoir d'achat du salaire minimum, ce qui a creusé l'écart entre le salaire minimum et le salaire moyen, alors que le SMIC a été utilisé pour réduire les inégalités salariales. La relation salariale est donc encadrée dans le social.

SMIG (1950-1970)	SMIC (1970....)
Fixé à partir du budget alimentaire d'un manoeuvre	Indexé sur la hausse du pouvoir d'achat ouvrier : il doit augmenter d'au moins 50% de cette hausse
Indexé sur les prix : il augmente automatiquement quand la hausse des prix dépasse les 2%.	Indexé sur les prix : il augmente automatiquement quand la hausse des prix dépasse les 2%.
Cinq zones de SMIG	L'Etat peut décider d'un « coup de pouce » supplémentaire en fonction de sa politique salariale.

Ainsi, dès la fin du XIXe siècle, la relation salariale s'est institutionnalisée. L'institutionnalisation du rapport salarial c'est la mise en place de règles plus ou moins explicites et acceptées par l'ensemble des acteurs ayant

pour objectif d'encadrer et de réguler les relations professionnelles. Cette régulation passe par :

□ L'institutionnalisation des acteurs : la reconnaissance d'institutions représentatives des acteurs en conflit : les syndicats. Il y a des syndicats de salariés (CGT, CFDT, FO...en France) et des syndicats patronaux (MEDEF, CGPME...). Un syndicat est chargé de mobiliser ses adhérents (réunions, informations, formation), de définir les modalités de l'action (grèves, manifestations...), de porter les revendications et de négocier des accords collectifs. Les syndicats deviennent des interlocuteurs permettant de réguler les conflits. De plus, le paritarisme de la Sécurité sociale (représentation à égalité des employeurs et des représentants de salariés) conduit les partenaires sociaux à décider ensemble, voire à gérer ensemble (cogestion). Les syndicats sont donc devenus des institutions.



□ **L'institutionnalisation des formes** : la mise en place de règles ritualisées pour *l'action et la négociation* : pétitions, manifestations, préavis de grève, négociations avec le patronat sous le contrôle de l'Etat, échec des négociations ou compromis, règles conventionnelles ou intervention de la loi...Le conflit n'est plus considéré comme une déviance mais comme un moyen normal d'expression des rapports sociaux. Ce sont donc des institutions (syndicat, patronat, Etat) qui négocient à la place des salariés selon certaines règles socialement instituées. L'action et la négociation sont encadrées.

□ **L'institutionnalisation des objets** : elle correspond à la mise en place du droit du travail et des conventions collectives. Les négociations aboutissent à définir de nouvelles règles collectives dont certaines s'inscrivent dans le droit du travail. L'institutionnalisation des objets du conflit se fait dans plusieurs domaines :

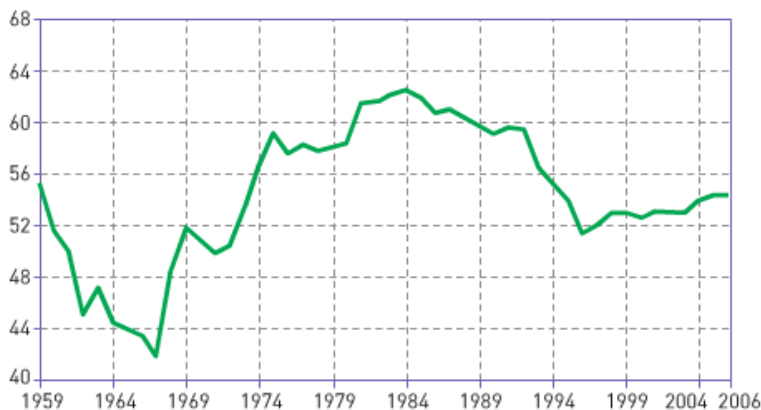
2° la formation des salaires entre coopération et conflit

2-1 : smic

Doc. 3 L'évolution du SMIC

A Évolution du rapport entre le SMIC et le salaire médian depuis 1959

[SMIC/salaire médian] × 100

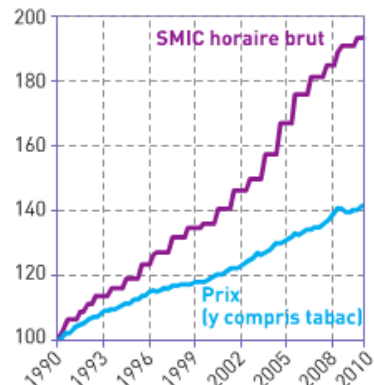


Sur la période 1998-2006 le salaire minimum considéré correspond à la moyenne des situations des salariés à 35 heures et à 39 heures, pondérées par leurs poids respectifs. L'écart d'évolution entre le salaire net de cotisations et le coût du travail s'explique par les allègements de cotisations patronales effectués au milieu des années 1990.

▲ *Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique?*, Rapport du CAE, La Documentation française, 2008.

B Évolution du SMIC horaire brut et des prix entre 1990 et 2010

Indice base 100 en mars 1990

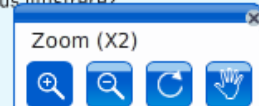


Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, secteur agricole, État et collectivités locales, associations de type Loi 1901 de l'action sociale, intérim, particuliers-employeurs, activités extra-territoriales.

▲ DARES, enquêtes Acemo, INSEE.

Questions

1. Comment le SMIC évolue-t-il par rapport au salaire médian ? Vous illustrerez cette évolution à partir de données chiffrées. (doc. 3A)
2. Comment le SMIC évolue-t-il par rapport aux prix ? (doc. 3B)
3. Les doc. 3A et 3B confirment-ils le doc. 2 ?



1. Puisque le rapport entre le SMIC et le salaire médian augmente, on peut dire que le SMIC augmente plus vite que le salaire médian. Ainsi, le SMIC net de cotisation représentait 60 % du salaire médian net de cotisation en 1993 et vaut, en 2006, 66 % du salaire médian.
2. Le SMIC horaire brut a augmenté beaucoup plus vite que les prix : il a pratiquement doublé en 20 ans alors que les prix ont augmenté de 40 % sur la même période.
3. Oui : le pouvoir d'achat du SMIC a nettement augmenté, puisque si les prix ont augmenté de 40 % en vingt ans, le SMIC horaire brut a augmenté de presque 95 % (cf. doc. 3A). De plus, le SMIC net a connu une augmentation encore plus rapide que le SMIC brut du fait des allègements de cotisations sociales (cf. doc. 3B)

2-2° et négociations salariales