

Analyse économique et historique des sociétés contemporaines

Sous la direction de **Philippe Deubel**

ISBN : 978-2-7440-7274-1

Chapitre 10 : Déséquilibres et politiques économiques et sociales en économie ouverte

Fiche X.1 Le marché du travail existe-t-il ?

L'approche du chômage par le fonctionnement du marché du travail signifie que le salaire est un prix de marché, ce qui suppose, d'une part, de faire l'hypothèse d'une homogénéité des offres et des demandes de travail et, d'autre part, d'ignorer les modes de négociation salariale qui se sont mis en place au xx^e siècle.

10.1 Segmentation ou conventions ?

10.1.1 La segmentation du marché du travail

Pour expliquer la persistance de la pauvreté aux États-Unis malgré le miracle économique des années 1960, Peter Doeringer et Michael Piore (*Internal Market and Manpower Analysis*, 1971) ont introduit l'idée d'une segmentation du marché du travail, idée selon laquelle il existerait des segments de marché fonctionnant indépendamment les uns des autres. Le marché du travail américain serait ainsi caractérisé par son dualisme : un segment primaire correspondant aux grandes entreprises dans lesquelles les salariés bénéficiaient des conventions collectives « fordistes » (emplois stables, salaires élevés, possibilités de promotion, protection sociale) ; un segment secondaire réservant des emplois instables et mal payés aux pauvres des villes. Cette approche a été reçue très favorablement en France, au titre de contribution à une économie du travail hétérodoxe. Cependant, les aménagements de la théorie d'origine ont été nombreux pour la faire correspondre à la situation française, en particulier l'impossibilité de se limiter à deux segments de marché, voire de démontrer l'existence de deux marchés cloisonnés.

10.1.2 La théorie des conventions

La précarisation de certains emplois ne peut pas être correctement expliquée par la segmentation car, sur le marché du travail français, les emplois précaires ne sont pas réservés à une catégorie particulière de la population pour toute la durée de sa vie active. Ces emplois sont devenus un passage obligé pour entrer sur le marché du travail, en particulier pour les jeunes. Plutôt qu'une segmentation, il s'agit d'une file d'attente qui se recompose en fonction des entrées sur le marché des derniers diplômés. Comme le diplôme permet de trouver un emploi plus rapidement (si toutefois on accepte une rémunération inférieure, voire un statut inférieur à celui auquel on pouvait prétendre), les non-diplômés sont maintenus dans la file d'attente où ils occupent en permanence les dernières places. Robert Salais (« Une analyse des mécanismes de détermination du chômage », *Économie et Statistiques*, 1977) qualifia le marché du travail de « pompe aspirante et refoulante ». Cette situation conduira à renoncer à une approche en termes de marché, au profit d'une économie des conventions. La convention est le terme qui désigne toutes les régularités de comportements qui ne figurent pas dans les contrats de travail et qui sont indispensables au fonctionnement d'une collectivité. Une convention de salaires et une convention de productivité régulent les relations entre les salariés et les employeurs, tandis qu'une

convention de chômage organise un ajustement qui supprime l'emploi (c'est-à-dire ne baisse pas les salaires) et normalise certains parcours (préretraites, chômage des jeunes, précarité...).

L'exemple à savoir : la précarité du travail en France

	2004	2005	2006
Ensemble	16,7	17,2	4 298
Hommes	5,4	5,8	772
Femmes	29,9	30,3	3 526

	2004	2005	2006
Non-salariés	10,7	11,2	2 805
Salariés	89,3	88,8	22 231
Intérimaires	1,9	2,2	540
Apprentis	1,2	1,3	327
Contrats à durée déterminée	8,0	8,2	2 060
Contrats à durée indéterminée	78,2	77,1	19 314
Total	100	100	25 036

Source : Insee première, novembre 2007.

10.2 Le salaire est-il un prix de marché ?

10.2.1 La théorie des contrats implicites

La théorie des contrats implicites (Costas Azariadis, « Implicit Contracts Underemployment Equilibria », *Journal of Political Economy*, 1975) propose une nouvelle microéconomie expliquant les comportements sur le marché du travail qui ne correspondent pas au modèle orthodoxe. On considère ici que les salariés ont une aversion pour le risque en raison de leur manque d'informations sur l'avenir. L'entreprise est alors amenée à jouer le rôle d'assureur pour ses salariés. En cas de basse conjoncture, les salariés obtiennent de garder leur emploi sans baisse de salaire, en échange d'une augmentation de salaire plus faible qu'elle ne devrait l'être dans le cas d'une haute conjoncture. La flexibilité des salaires est donc remise en cause, le marché ne peut plus ajuster l'offre et la demande. Selon A. Okun (*Prices and Quantities, a Macroeconomics Analysis*, 1971), les contrats implicites correspondent « à une poignée de main invisible ».

10.2.2 La théorie du salaire d'efficience

La théorie du salaire d'efficience repose quant à elle sur l'idée que la productivité croît avec le salaire. Il est donc préférable pour une entreprise de payer ses salariés au-dessus du salaire de marché, c'est-à-dire de leur productivité marginale. Cette idée ancienne (si l'on songe au *five dollars day* proposé par Henry Ford) est théorisée à partir du milieu des années 1970 (Joseph Stiglitz, « Wage Determination and Unemployment in LDC's: the Labor Turnover Model », *Quarterly Journal of Economic*, 1974), grâce aux enseignements du modèle de Georges Akerlof sur le marché américain des véhicules d'occasion (voir chapitre 6, article 1, « Les justifications économiques et sociales de l'intervention publique »). L'hypothèse centrale repose sur le fait que, au moment où se noue la relation entre un employeur et un salarié qui va être embauché, il existe entre eux une asymétrie d'information qui entraîne un double risque : un risque d'aléa moral, car, une fois embauché, le salarié peut changer de comportement et se révéler moins productif qu'il ne l'avait laissé entendre au moment de l'embauche ; un risque de sélection adverse si le salaire proposé est insuffisant, ce qui fait partir les meilleurs candidats. Un haut salaire est donc un moyen d'éviter les risques d'aléa moral et de sélection adverse. La négociation a ainsi pris le dessus sur la fixation des salaires par le marché.

10.2.3 La compétition entre les *insiders* et les *outsiders*

Dès le retour du chômage au cours des 1970, le chômage de longue durée s'est développé. La question se posa alors de savoir pourquoi les employeurs privilégiaient le maintien des salariés déjà en place, plutôt que de faire le choix de profiter de l'état du marché du travail pour baisser les salaires. On trouve une réponse à cette question, en admettant que le coût de rotation de la main-d'œuvre n'est pas nul. Les employeurs doivent en effet adapter la main-d'œuvre aux emplois qu'elle propose, ce qui implique une sous-productivité des derniers embauchés. Les salariés en poste peuvent alors se méfier de la concurrence des nouveaux embauchés et rechigner par conséquent à partager leur savoir-faire, voire empêcher leur intégration par des tactiques de harcèlement. En 1977, A. Lindbeck et D. Snower (« Efficiency Wages Versus Insiders and Outsiders », *European Economic Review*) considèrent que les salariés qui ont un emploi (les *insiders*) disposent ainsi d'un avantage vis-à-vis de leur employeur, qui peut difficilement les licencier. Ils peuvent exiger des hausses de salaire en contrepartie de leur contribution à la formation des salariés qui arrivent (les *outsiders*). Le chômage ne modifie pas la formation des salaires des *insiders*.