

I. L'analyse néoclassique du marché du travail : un marché comme les autres.

A. Quels sont les déterminants de l'offre et de la demande de travail ?

Le marché du travail est, dans la théorie néoclassique, le lieu de confrontation d'une offre et d'une demande. Cette rencontre aboutissant à l'établissement d'un prix (taux de salaire) et d'une quantité d'équilibre. Dans cette théorie offreurs et demandeurs, comme sur tout marché, sont des agents rationnels qui opèrent un calcul de types coûts/avantages.

1/ Les déterminants de l'offre de travail.

Document 1 : Les variables qui déterminent l'offre de travail.

« Décider de la quantité de travail que l'on offre revient à choisir entre consommation (revenu) et loisir. En renonçant à une partie de son loisir, on peut obtenir un revenu supplémentaire et augmenter ainsi sa consommation. Inversement, en travaillant moins et en renonçant à une partie de sa consommation, on peut obtenir plus de loisir.

Des variations de salaire ont à la fois un effet revenu et un effet substitution. Une hausse de salaire améliore le niveau de vie des individus. Lorsque ces derniers ont un niveau de vie plus élevé, ils travaillent moins. Il s'agit de l'effet revenu. Mais une hausse de salaire modifie également les conditions d'arbitrage. En sacrifiant une heure supplémentaire de loisir, on peut obtenir plus de biens. Cela incite les individus à travailler davantage. Il s'agit de l'effet substitution.

Les individus qui font partie de groupe à faible revenu préfèrent en général ne pas réduire le nombre d'heures de travail quand le salaire augmente. Ils préfèrent au contraire augmenter leur temps de travail et saisir l'occasion qui leur est offerte d'augmenter leur salaire. L'effet substitution l'emporte sur l'effet revenu. Par suite, l'offre de travail augmente quand le salaire augmente.

Joseph E. Stiglitz, Carl E. Walsh, Jean-Dominique Lafay,
Principes d'économie moderne, De Boeck, « Ouvertures économiques », 4^e éd., 2014.

Questions :

1. De qui émane l'offre de travail ? De quoi dépend-elle ?
2. Décrivez les deux effets permettant d'expliquer les variations de l'offre de travail en fonction du salaire ?
3. Pourquoi peut-on parler de « cout d'opportunité » pour désigner le salaire réel ?
4. A quelle condition une augmentation du prix du travail favorise-t-elle une hausse de l'offre ?

L'offre de travail émane de la population active. Les actifs proposent leur force de travail en échange d'une rémunération. La quantité de travail offerte dépend, dans l'analyse néoclassique, du taux de salaire réel. Plus précisément, ***l'offre de travail résulte d'un arbitrage entre le loisir et la consommation, lequel dépend du niveau du salaire réel.***

En décidant de travailler, l'actif renonce à des loisirs (coût d'opportunité du travail) et son choix dépend de : ses besoins matériels, sa fatigue, sa motivation... Il est plus ou moins contraint dans son choix, au moins par des limites physiques (il a besoin de repos) et il n'ya que 24 h dans une journée (voir chapitre I de 1^{ère} sur les choix). Ils comparent donc :

- Le taux de salaire réel (ce que rapporte le travail)
- La satisfaction/l'utilité lié au loisir (ce qu'il coûte)

Taux de salaire réel : Le salaire réel représente le pouvoir d'achat du salaire nominal, c'est-à-dire la quantité de biens et de services qui peut être achetée avec un salaire nominal donné.
Le taux de salaire réel désigne donc le rapport entre taux de salaire nominal et niveau des prix.

Le taux de salaire représente donc le coût d'opportunité du loisir, c'est-à-dire un manque à gagner qu'implique une heure de loisir. Plus le taux de salaire proposé est élevé, plus il augmente le coût d'opportunité du loisir et incite les travailleurs à opter pour le travail plutôt que pour le loisir, et donc plus les salariés sont disposés à offrir une quantité de travail importante.

Exemple : Pour un salaire horaire de 5 euros, on renonce à cette somme et on préfère rester chez soi. A 25 euros de l'heure, le coût d'opportunité est plus grand : on a plus à perdre à rester chez soi.

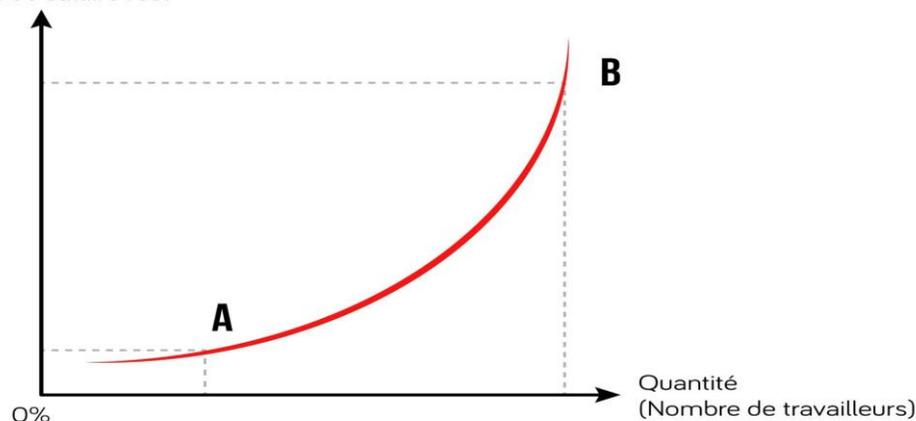
Une variation à la hausse du salaire peut avoir deux conséquences :

- Il devient plus coûteux de renoncer au travail et donc l'actif va décider d'avoir moins de loisir et plus de revenu pour s'acheter des B/S : c'est l'effet de substitution.
 - La rémunération étant plus forte, le salarié peut aussi décider de moins travailler qu'auparavant et avoir plus de loisir : c'est l'effet-revenu.
- ⇒ Ces deux effets sont contradictoires sur l'offre de travail mais on suppose que l'effet de substitution l'emporte sur l'effet-revenu. **L'offre de travail est donc croissante par rapport au salaire** (qui est le prix du travail)

Représentation graphique :

OFFRE DE TRAVAIL

Taux de salaire réel



Remarque :

- Le terme « loisir » signifie le temps pendant lequel un individu pourrait travailler mais ne travaille pas. Ex : Avec cette définition, le temps que les parents consacrent à s'occuper de leurs enfants est considéré comme un loisir.

Remarque 2 :

- Le salarié peut être victime « d'illusion monétaire » s'il pense que la hausse de son salaire nominal se traduit par une hausse de son pouvoir d'achat. Par exemple, si son salaire nominal progresse de 1% et que les prix augmentent de 2% sur la même période, son salaire réel a baissé d'environ 1%.

2/ Les déterminants de la demande de travail

Document 2 : La demande de travail dans l'analyse néoclassique.

Si, par exemple, une entreprise embauche un travailleur de plus, son coût supplémentaire est le salaire correspondant. Le gain supplémentaire qu'apporte ce travailleur est égal à la recette supplémentaire que procure à l'entreprise la vente de sa production. Cette recette supplémentaire est égale au prix auquel le bien est vendu multiplié par le montant supplémentaire produit. La production supplémentaire correspondant au travailleur additionnel est la productivité marginale du travail. Le gain marginal apporté à l'entreprise par un salarié supplémentaire est donc égal au prix du bien multiplié par la productivité marginale du travail. [...]

Aussi longtemps que la productivité marginale du travail en valeur est supérieure au coût d'embauche, l'entreprise peut augmenter ses profits en recrutant un salarié supplémentaire. [...]. Du fait du principe des rendements décroissants, la productivité marginale diminue lorsque la quantité de travail (et la production) augmente. Quand le salaire réel croît, la demande de travail diminue.

Joseph E. Stiglitz, Carl E. Walsh, Jean-Dominique Lafay,
Principes d'économie moderne, De Boeck, « Ouvertures économiques », 4^e éd., 2014.

Questions :

1. De quel type d'agents économiques émane la demande de travail ?
2. Selon cette approche microéconomique, comment évolue la demande de travail lorsque le prix du travail augmente ?
3. Comment expliquer cette relation ?

La demande de travail, quant à elle, émane des entreprises et des administrations. Elles sollicitent la force de travail des salariés en échange d'une rémunération afin de réaliser la production. La quantité de travail demandée dépend également du **taux de salaire réel** dans l'analyse néoclassique.

La demande de travail résulte d'une comparaison entre ce que rapporte le salarié et ce qu'il coûte. Pour cela, les demandeurs de travail comparent :

- La productivité marginale du travail (ce que rapporte le travail)
- Au taux de salaire réel (ce que coûte le travail).

Productivité marginale du travail : Supplément de production obtenu grâce à la mobilisation d'une unité supplémentaire de travail.

Plus le taux de salaire proposé est élevé, moins il est profitable d'en acheter : il devient inférieur à la productivité marginale (gain < coût). La demande de travail est donc une fonction décroissante du taux de salaire réel.

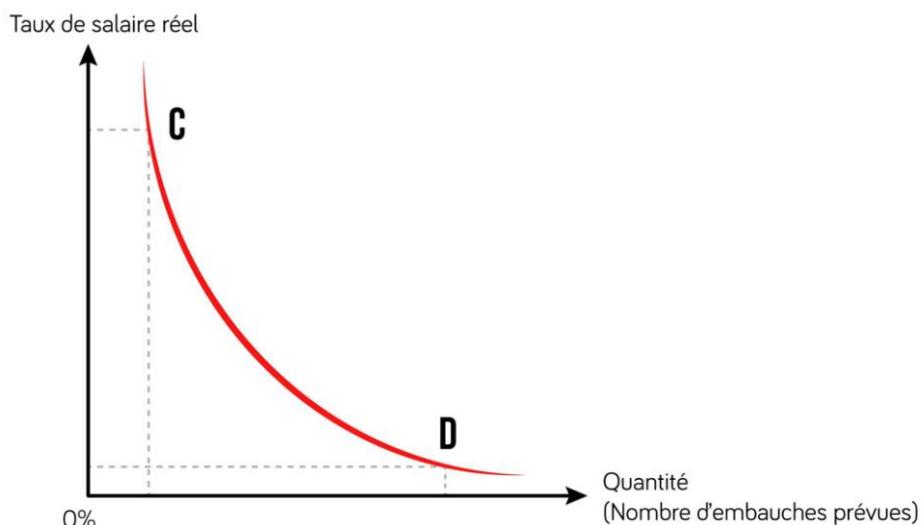
L'entreprise a donc intérêt à embaucher tant que la productivité marginale du travail est supérieure au salaire. En revanche, lorsqu'elle devient inférieure au salaire : l'embauche n'est plus profitable. La quantité maximale de travail demandée par une entreprise s'établit au niveau qui permet d'égaliser la productivité marginale du travail et le taux de salaire réel.

- ⇒ La demande de travail est donc une fonction décroissante du taux de salaire réel : puisque la productivité marginale du travail est décroissante.

Rappel : l'analyse néoclassique suppose que la productivité marginale est décroissante : toutes choses égales par ailleurs, l'augmentation de la production liée à l'embauche d'un salarié supplémentaire diminue au fur et à mesure que le nombre de salariés augmente.

Représentation graphique

DEMANDE DE TRAVAIL



Remarque : la demande de travail dépend également du degré de substitution du capital et du travail ainsi que du coût relatif du K et du L.

Exercice : A l'aide du document 1 et 2, complétez le schéma bilan suivant (après l'avoir reproduit dans le cours)

	Agents comparent	Forme de la courbe
Offre de travail	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Taux de salaire réel ✚ Utilité du loisir 	Croissante
Demande de travail	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Taux de salaire réel ✚ PmL 	Décroissante

B. Comment se forme l'équilibre sur le marché du travail ?

Document 3 : Le marché du travail, un marché comme les autres.

« Pour les économistes néoclassiques, sur le marché du travail, seul le chômage volontaire peut exister, lorsque les offreurs de travail estiment le niveau de salaire réel proposé par le marché trop faible pour compenser leur perte de loisir. En résumé, tant que le salaire réel est flexible à la baisse, le mécanisme du marché assure le plein-emploi. L'emploi dépend du niveau du salaire réel. La flexibilité du salaire réel réalise en permanence l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Tout ce qui rend le marché rigide est défavorable à l'emploi.

Graphiquement, l'offre de travail est une fonction croissante du taux de salaire. Plus ce dernier est élevé et plus le coût d'opportunité des loisirs est important. La demande de travail est une fonction décroissante du taux de salaire et de la productivité marginale du travail. Plus le salaire est bas, plus les entreprises sont prêtes à embaucher des travailleurs dont la productivité marginale décroît.

L'intersection des deux courbes détermine la quantité de travail d'équilibre (offerte et achetée), ainsi que son prix d'équilibre. A ce niveau d'équilibre, les offres et les demandes de travail sont satisfaites.

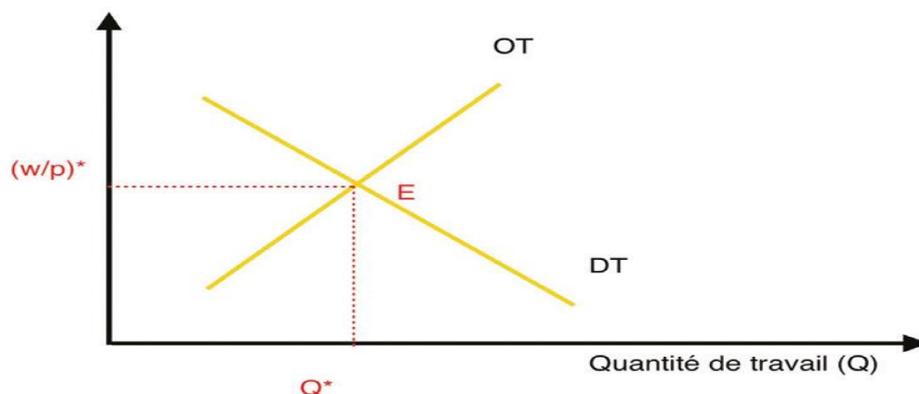
Laurent Braquet et David Mourey, *Comprendre les fondamentaux de l'économie, Introduction approfondie à l'économie*, De Boeck, 2015

Questions :

1. A partir des indications du texte, tracez un graphique et représentez les courbes d'offre et de demande de travail. Indiquez le point d'équilibre.
2. Pourquoi peut-on dire qu'au point d'équilibre le plein-emploi est réalisé ?
3. Pourquoi, selon le modèle néoclassique, « seul le chômage volontaire peut exister » ?
4. Supposons que les entreprises cherchent à rémunérer le travail en dessous du salaire d'équilibre. Représentez cette droite qui coupe les courbes d'offres et de demande. Que se passe-t-il graphiquement ?
5. Pourquoi cette situation ne peut-elle durer ?

L'équilibre est alors déterminé, selon la théorie néoclassique, par confrontation de l'offre et de la demande de travail sur le marché du travail. Il se représente graphiquement de la manière suivante :

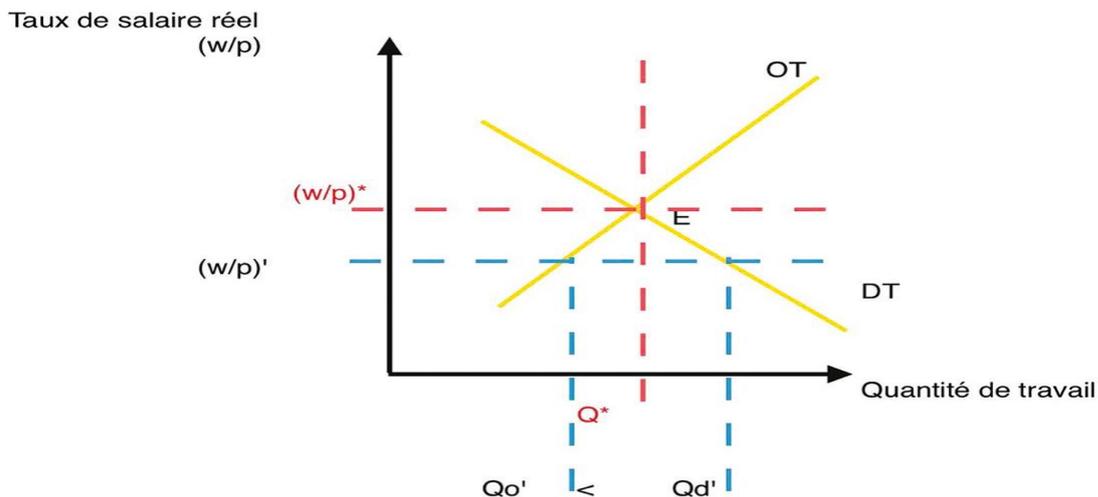
Taux de salaire réel
(w/p)



Pour le taux de salaire réel d'équilibre, tous les employeurs et tous les actifs qui voulaient échanger du travail se sont rencontrés et ont pu échanger du travail. Il n'y a ni pénurie (insuffisance de main-d'œuvre) ni excédent (chômage) : le marché du travail est équilibré (au point E).

Dans l'analyse néoclassique, il ne peut y avoir de chômeur involontaire : un chômeur est un offreur de travail n'ayant pas obtenu d'emploi. Si, dans ce modèle, un offreur de travail ne trouve pas d'employeur c'est parce que ses exigences salariales sont trop élevées, il a une préférence « trop élevée » pour le loisir. L'actif ne trouvera du travail qu'en acceptant la rémunération du travail fixé par la loi de l'offre et de la demande (et donc en acceptant de revoir à la baisse ses prétentions salariales). Dans ce contexte, le chômage est volontaire au sens où ne trouve pas d'emploi celui qui ne veut pas travailler au prix de marché.

Dans le cas où les entreprises chercheraient à rémunérer le travail en dessous du salaire d'équilibre, il n'y aurait plus d'égalité entre demande et offre de travail, un écart apparaît : la demande excède l'offre. Cela se représente graphiquement de la manière suivante :



En effet, un taux de salaire réel plus bas que le prix d'équilibre suscite une demande plus élevée (relation négative entre le prix et la demande) mais dissuade l'offre (relation croissante entre prix et offre) : les employeurs sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre.

Cette situation ne peut durer dans le temps puisque les employeurs se rendent compte qu'ils ne pourront se procurer le facteur de production dont ils ont besoin. Ils sont mécaniquement conduits à accepter de verser un prix plus élevé pour le travail et se rapprocher du prix d'équilibre qui définit une quantité échangée d'équilibre. Le plein-emploi est restauré grâce à la parfaite flexibilité du taux de salaire réel.

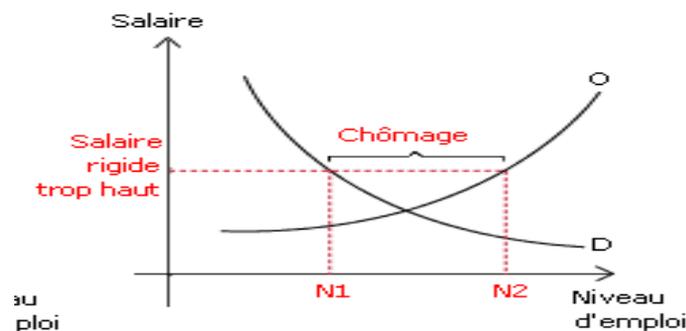
- ⇒ La régulation du marché est automatique et les mécanismes du marché conduisent au plein-emploi.

Comment expliquer le chômage dans l'analyse néoclassique ?

Dans l'analyse néoclassique, il existe un autre type de chômage : le chômage frictionnel. Il s'agit de déséquilibres temporaires liés à la recherche d'emploi et aux délais d'adaptation du marché du travail. Il est temporaire et de faible ampleur.

S'il existe un chômage durable c'est que la concurrence est faussée à cause de rigidité sur le marché du travail. Ex : Salaire minimum qui empêche le retour à l'équilibre.

Rappel :



Dans ce cas, on parle de chômage « structurel » : résultant de la structure du marché, des règles de fonctionnement du marché.

Remarque : Quelques précisions par rapport à ce modèle de base :

- Pour l'employeur : c'est en réalité le « coût du salarial horaire » qui détermine la demande de travail (Salaire horaire brut + cotisations patronales.)

- Pour le salarié : Le taux de salaire horaire net.

Transition : Selon l'analyse néoclassique, le niveau du salaire et la quantité de travail se déterminent sur le marché du travail par confrontation de l'offre et de la demande de travail et si le marché du travail fonctionne de manière parfaitement concurrentielle, il ne peut exister de chômage durable. Mais le marché du travail est-il un marché comme les autres ? Et est-il parfaitement concurrentiel ?

II. La réalité du marché du travail s'éloigne du modèle de CPP.

Petit rappel :

	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

Le modèle néoclassique de base a fait l'objet d'améliorations théoriques, le rendant plus complexe, mais aussi un peu plus réaliste. Ces modifications consistent à « relâcher » certaines hypothèses du modèle de CPP, de façon à prendre en compte la spécificité de la relation salariale : le facteur travail n'est pas un « bien » homogène, et il existe des asymétries d'information entre les acteurs.

A. L'hétérogénéité du facteur travail.

Le modèle de base considère le travail comme un facteur de production homogène, les salariés sont donc substituables entre eux. Or, dans la réalité, les travailleurs se distinguent selon leur niveau de qualification, les spécificités des professions, le genre, ou encore le statut des salariés. Il n'est donc pas possible de remplacer un actif par un autre (un ingénieur par un ouvrier ; etc...)

1/ La différence de capital humain entre les travailleurs expliquent les inégalités salariales.

Capital humain : ensemble des connaissances, compétences et de l'expérience des individus.

Plus le diplôme est élevé, plus le salaire médian est important. Le diplôme procure d'autres avantages : taux de chômage diminue avec l'augmentation des diplômes, place dans la hiérarchie augmente avec diplôme, probabilité d'être en CDI, à temps complet aussi.

La théorie du capital humain considère que la poursuite d'études est un investissement. L'individu va donc calculer la rentabilité de celui-ci en regardant les coûts (frais de scolarité,

renonciation au salaire, stress, dépendance vis-à-vis des parents...), les bénéfices escomptés pour ensuite prendre sa décision.

- ⇒ Pour Becker, les inégalités de salaires s'expliquent par des différences de productivité entre salariés, elles-mêmes dues à une détention inégale de capital humain.

2/ Le marché du travail est un marché segmenté.

Document 4: La segmentation du marché du travail.

« Le marché du travail est segmenté entre des salariés en emploi stable ayant une forte protection de leur emploi (« premier marché ») et des travailleurs accumulant les périodes de chômage et d'emploi temporaire (« second marché »). Les deux marchés sont cloisonnés, condamnant les plus précaires à une trajectoire professionnelle en « dent de scie ». Ce phénomène de segmentation du travail est caractéristique des pays du sud de l'Europe, en particulier en Espagne et au Portugal et, dans une moindre mesure, en France et en Italie.

La notion de segmentation est difficilement séparable de celle de sélection : la difficulté de passer du second marché au premier peut s'expliquer par une insuffisance intrinsèque des flux de l'un à l'autre, ce qui renvoie essentiellement à la faiblesse des embauches en CDI, notamment du fait de la protection de l'emploi pour ce type de contrat. Il s'agit là d'un phénomène de segmentation. Toutefois, la faible proportion de transitions du second au premier marché peut également résulter d'un phénomène de sélection par les entreprises.

Clémence Berson et Nicolas Ferrari, « Réduire la segmentation du marché du travail par des incitations financières ? », Les Cahiers de la DG Trésor, numéro 2013/04, Trésor-Direction Générale, 2014. D.R.

Questions :

1. Retrouvez dans le texte la définition de la segmentation du marché du travail.
2. Caractérissez le dualisme du marché du travail.
3. Quel avantage les employeurs tirent-ils de ce dualisme ?

Cette hétérogénéité du facteur travail s'accompagne d'une hétérogénéité des statuts des travailleurs. On peut alors observer une segmentation du marché du travail.

Segmentation du marché du travail : situation du marché du travail dans laquelle coexistent plusieurs types de contrats de travail, et qui engendre des situations d'emploi inégales entre les emplois sûrs à plein temps et les emplois précaires.

Les auteurs du texte définissent la segmentation du marché du travail par une séparation entre des salariés en emploi stable ayant une forte protection de leur emploi et des travailleurs accumulant les périodes de chômage et d'emploi temporaire. Ce processus de segmentation aboutit à la constitution de deux segments sur le marché du travail, on parle alors de dualisme. Il existe deux types de marchés du travail qui sont relativement imperméables :

- **Marché primaire**: Il s'agit des emplois stables (CDI) avec des rémunérations satisfaisantes, possédants des avantages en nature (tickets resto, voiture de fonction, etc), des conditions de travail intéressantes et offrant des perspectives d'évolutions de carrière intéressantes.
 - Il s'agit d'emploi stable et protégé (par les syndicats).
 - On les désigne par le terme « Insiders ». Ils représentent 80 % des actifs occupés

- Marché secondaire : Il s'agit d'emplois précaires (CDD, intérim, stages, contrats aidés...) avec des rémunérations plus faibles et de moins bonnes conditions de travail, etc.
 - On les désigne par le terme « Outsiders ». Ils représentent environ 20 % des actifs.
 - Il s'agit souvent des jeunes, peu diplômés, ou de certains seniors.

Remarque :

- Les travailleurs du second marché peuvent finir par passer dans le premier, notamment ceux qui peuvent accumuler de l'expérience.
- Les discriminations peuvent renforcer la segmentation du marché du travail.

Les employeurs ont intérêt à :

- « Fidéliser » les « Insiders » qui sont généralement plus productifs.
- « Puiser » dans le marché secondaire en fonction de la conjoncture (intérim par exemple).

Remarque : L'analyse en termes d'Insiders/Outsiders insiste sur le rôle de l'action, notamment de l'action syndicale des Insiders. Les travailleurs en place ont un pouvoir de négociation qui provient du coût pour une entreprise de remplacer ses travailleurs actuels par des nouveaux venus : coût de recrutement, coût de licenciement, de formation...

En raison de l'hétérogénéité du facteur travail, il n'y a pas de marché du travail unique mais un marché segmenté en 2 (dualisme). Le primaire où les salaires sont négociés par les syndicats et moins soumis à la concurrence et le marché secondaire où les salaires sont davantage déterminés par la concurrence.

B. Le marché du travail n'est pas transparent.

1/ Les problèmes posés par l'asymétrie d'information ...

Le marché du travail se caractérise également par l'existence d'asymétries d'information, cette dernière correspond à une situation où les agents ne disposent pas de la même quantité d'information.

Le même raisonnement s'applique sur le marché du travail que sur le marché des lemons (Akerlof) : asymétrie d'info entre l'entreprise (patron) et le travailleur (salariés). Certains agents disposent d'informations que d'autres ignorent.

Les travailleurs (comme les vendeurs) connaissent davantage leurs qualités et leurs défauts, leurs compétences et leurs incompétences... et peuvent chercher à dissimuler certaines de leurs caractéristiques. Cela donne lieu à deux types d'asymétries : ex-ante (sélection adverse) et ex-post (aléa moral).

- **Ex ante (avant l'embauche)**: Véracité des différents aspects du CV ?

Le **risque de sélection adverse** a notamment été étudié par **George Akerlof** avec son étude sur le marché des « lemons » (voitures d'occasion) : « **les mauvais produits chassent les bons** ». Selon lui, l'asymétrie d'information conduit les acheteurs potentiels à n'accepter de payer qu'un prix relativement faible pour acquérir un véhicule dont ils ne connaissent pas la fiabilité. En effet, dans le doute, ils préfèrent ne pas déboursier une somme trop conséquente afin de limiter la perte qui serait occasionnée s'il s'avérait que la

voiture soit effectivement une poubelle. Mais, au prix qu'ils sont prêts à déboursier, les vendeurs de bons véhicules se retireront du marché ! Il ne reste alors plus, sur le marché, que des lemons.

Le même phénomène peut s'observer sur le marché du travail. Les employeurs ne connaissent pas la qualité réelle des candidats : l'entreprise va peut-être embaucher des personnes inefficaces malgré leurs diplômes, incapables de travailler en équipe, peu motivés, caractères compliqués. Pour éviter de trop perdre s'il s'avère que le salarié embauché n'est pas à la hauteur, ils peuvent être incités à proposer un salaire relativement faible. Mais à ce niveau de salaire, les bons candidats risquent bien de se retirer du marché. Ne restent alors plus que les mauvais...

Remarque : Pour éviter cela :

- Les entreprises vont être très vigilantes sur les procédures d'embauches (tests de personnalité, différents entretiens...) pour éviter de se tromper
- Peuvent être incitées à offrir un salaire plus élevé pour attirer les meilleurs candidats.
- **Ex post (après l'embauche):** Quid du contrôle du travail effectué ? risque de comportements de type « tire-au-flanc » (modèle du tire-au-flanc de **Joseph Stiglitz**).

Après signature du contrat, il existe une situation d'aléa moral. L'aléa moral désigne est une situation dans laquelle un agent peut difficilement prévoir le comportement d'un autre agent après la signature d'un contrat.

Par exemple, le salarié, une fois son contrat de travail signé, peut flâner, faire des grandes poses, ne pas être productif quand il n'est pas surveillé (d'où rôle des primes et des chefs...) utiliser le matériel de l'entreprise pour lui, être souvent absent (avec certificats)...

- ⇒ Correspond à l'expression « **tire au flanc** » de J.Stiglitz : consiste à essayer d'échapper au travail, d'en faire le moins possible.
- ⇒ Lorsque l'employeur ne peut contrôler en permanence le travail de son salarié, ce dernier peut être incité à en faire le moins possible. S'il sait que son patron n'a aucun moyen de savoir s'il fait bien son travail ou pas, il a tout intérêt à réduire ses efforts.