

ECONOMIE DU TRAVAIL

CHAPITRE 2 :

LES RELATIONS SALARIALES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

I) les approches traditionnelles

A) l'approche marxiste

Travail : activité économique doit permettre à l'homme de satisfaire ses besoins. Mais le travail est aussi une activité sociale qui traduit l'interdépendance entre les hommes sur des marchés.

Lorsqu'un bien et produit, il renferme une valeur d'échange qui est mesuré par le travail nécessaire à sa fabrication. Cette marchandise a aussi une valeur d'usage (= *utilité de la marchandise*). Le capitaliste réalise une plus-value qui correspond à la valeur d'usage - la valeur échangée. Le but du capitaliste est d'augmenter la plus-value : il va essayer de limiter la valeur d'échange ou d'augmenter la durée du travail. Il est tenté de remplacer l'homme par la machine car cela permet des gains de productivité (de plus la machine n'a pas de limites physiques, contrairement à l'homme).

> Lien entre le capitaliste le volume d'emploi : une politique de recherche de plus-value conditionne le volume d'emploi. MARX rejette donc l'idée d'un marché du travail car il y a une décision unilatérale de la part du capitaliste et donc pas d'offre et de demande.

B) l'approche néoclassique

Le marché joue un rôle de coordinateur de décisions prises isolément c'est un lieu de confrontation entre une offre une demande, confrontation qui fait varier les prix (dans le marché du travail ce sont les salaires). Ce mécanisme régule le marché à condition de respecter les conditions de concurrence pure et parfaite (CPP) :

- homogénéité des produits (dans le marché du travail, le travail)
- information parfaitement disponible ; transparence (l'employeur connaît la qualité des travailleurs ; le demandeur d'emploi à des infos sur l'employeur)
- flexibilité parfaite (mobilité parfaite+ libre accès au marché)

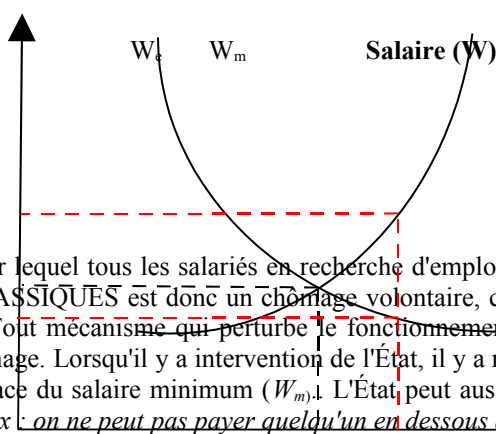
Ces auteurs estiment que le marché du travail est un marché qui fonctionne comme les autres, et qui obéit aux lois d'offre et de demande.

Nombre de salariés (L)

L_0

L_e

L_d



Le salaire d'équilibre est le prix pour lequel tous les salariés en recherche d'emploi trouvent un travail. Le seul chômage possible pour les NEO-CLASSIQUES est donc un chômage volontaire, c'est-à-dire un salarié qui refuse de travailler au prix d'équilibre. Tout mécanisme qui perturbe le fonctionnement du marché a pour conséquence la création d'un volume de chômage. Lorsqu'il y a intervention de l'État, il y a régulation du marché et l'exemple par excellence est la mise en place du salaire minimum (W_m). L'État peut aussi instaurer une non-flexibilité : blocage par les réglementations (ex : on ne peut pas payer quelqu'un en dessous du SMIC).

L_0 et L_d constituent un chômage involontaire généré par la perturbation du marché du travail. On instaure une non flexibilité quand on touche à la flexibilité de l'offre et la demande. Ainsi une personne qui voudrait travailler à un salaire inférieur à W_m ne peut pas car c'est interdit.

C) l'approche keynésienne

C'est une critique de l'école néoclassique et de la loi de l'offre la demande. Le consommateur a une certaine propension à consommer qui suit une loi psychologique (*elle diminue quand le revenu augmente*) en sachant que le revenu dépendra lui de l'emploi.

Demande globale = dépense 1 (dépense de consommation) + dépense 2 (dépenses des entreprises ; dépenses investissement). Mais la demande n'est qu'anticipée par rapport un revenu prévu, revenu qui dépend du marché et de dépense 1.

Pour maintenir le niveau de l'emploi élevé il ne suffit pas seulement que *dépense 1* augmente (donc qu'il y ait croissance) il faut aussi que *dépense 2* augmente. Il faut donc que la confiance de l'employeur soit forte (ou augmenter *dépense 2*)

Il n'y a pas forcément un équilibre entre le volume d'emploi et le plein emploi : on peut avoir une économie en situation de plein emploi (donc il existe un certain chômage) mais donc la situation économique est stable : car *dépense 2* augmente pas mais *dépense 1* si.

L'école néoclassique constitue un raisonnement micro-économique. La somme des équilibres micro-économie constitue une utilisation macro-économique. Donc on ne peut pas transposer le raisonnement micro-économique vers l'équilibre macro-économique (NO BRIDGE de KEYNES).

Pour KEYNES il n'existe pas de marché du travail global. Le travailleur un rôle passif, n'a aucun pouvoir ni sur le salaire ni sur l'emploi. Ces deux déterminants dépendent de la conjoncture économique et notamment de la demande anticipée. Le niveau d'emploi dépend du revenu national et ne correspond pas forcément au plein emploi. La ... est intermédiaire : elle se situe entre l'interprétation de KEYNES et celle des CLASSIQUES : les deux facteurs jouent mais à des degrés différents. D'où l'émergence de théories complémentaires qui expliquent mieux le fonctionnement du marché du travail en introduisant des facteurs limitant l'hypothèse d'un marché avec concurrence pure et parfaite.

II) les approches contemporaines libérales des relations du travail

Dans ces théories, il n'existe pas de marché au sens pur et parfait comme dans les théories anciennes. Mais il existe quand même une sorte de marché que l'on notera « marcher ». Ces approches rendent du réalisme, elles sont moins idéales que les anciennes théories les plus globales et plus lisibles. Ce sont des théories qui vont remettre en cause le fonctionnement serait parfait du marché du travail. Elle remet en cause les conditions de concurrence pure et parfaite :

- (1) tous les salariés et les entreprises sont différents
- (2) d'information n'est pas parfaitement diffusée
- (3) le marché du travail plus flexible (rigidité des salaires et des emplois)

A) le relâchement d'une hypothèse

1) le relâchement de l'homogénéité du facteur travail : la théorie du capital humain

Théorie de G.BECKER (prix Nobel d'économie en 1992), « *pourquoi les salaires sont-ils inégaux ?* »

Le travailleur est défini comme gestionnaire de son propre capital qu'il constitue à partir d'investissement qu'il fait sur lui-même. Cet investissement c'est la formation et la mobilité. Cet investissement n'est donc pas homogène et diffère selon les individus. Il y a donc des différentiels d'investissement qui explique les inégalités de salaires. Mais cette théorie ne nie pas pour autant l'idée libérale du marché.

Pour lui le marché du travail fonctionne comme les autres marchés, avec des différences de prix. Ces différences régulent le marché. Les écarts de salaires déclenchent la mobilité (*théorie parémétrique*). Le modèle purement américain est conforme au rêve américain : si on se donne la peine de s'investir, on doit être récompensé par une équité et non pas par une égalité. Cette théorie justifie les écarts de salaires : c'est justement quand la rémunération est identique pour tous qu'il y a une dérégulation du marché (*ex : SMIC ; des chômeurs perçoivent autant/ plus que certains travailleurs*).

Il vérifie cette théorie en se demandant si « il y a un lien entre le capitalisme et le salaire ici, autrement dit, si l'investissement donne forcément lieu à plus de rémunération ». Selon des études menées aux États-Unis par MILCER : l'investissement explique 35 % des variations des salaires des hommes. En France, JAROUSSE-MINGAT (études de 1975) démontrent que la variation correspond à 40%. Cette étude montre que plus la formation initiale d'un salarié est élevée plus la carrière salariale se situe sur un sentier élevé et pentu. La formation initiale sert à démarrer plus élevé et démarrer plus vite. Ceci est vrai jusqu'à ce que la personne atteigne l'âge de 40 ans. L'expérience professionnelle n'apporte plus de modifications de capital humain sauf pour les meilleurs des cadres stratégiques, des décisionnaires. Au-delà de 40 ans c'est la formation initiale qui compte plus que l'expérience. Il y a donc un intérêt de pousser la formation initiale.

Cette étude est aussi portée sur l'impact de la formation. Quel est la différence de salaire expliquée par une année en plus au bout de 20 ans de carrière ? Il y a un rendement marginal qui tend à diminuer au cours du temps. Ce rendement marginal était de l'ordre de 10% dans les années 1960. Chaque année d'étude explique 40% de hausse de salaire. Ce rendement marginal baisse de 1% tous les 8 ans.

2) la remise en cause de la théorie du capital humain

La théorie du capital humain est un modèle d'offre pure qui ne dit rien de la demande. Il existe des caractéristiques personnelles des salariés qui sont sans aucun rapport avec le capital humain et qui néanmoins influence de sa mère, mais qui varie selon les pays (*ex : aux États-Unis l'origine ethnique du salarié est à*

l'origine des différences de salaires ; la discrimination hommes femmes implique des différences de salaire de 20 % dans les pays du Nord, de 15 % en Espagne, de plus de 50 % au Japon).

Explication à ces inégalités :

- préjugés de l'entrepreneur (sur la productivité possibles du salarié est ex : les femmes sont moins productives, selon l'école ou au la personnalité formée en suspension)). Pour BECKER, c'est une forme d'irrationalité de l'employeur qui veut maximiser non seulement son profit mais aussi la satisfaction de ses propres préjugés.
- fait passé qui a expliqué un moment donné une différence de salaire. Différence qui est devenue un avantage acquis et avantage qui continue à exister même si la différence disparaît (*ex : il y a 20 ans, maîtriser l'informatique était une performance qui méritait une plus forte rémunération, aujourd'hui la rémunération reste la même alors que ce n'est plus une spécialité extraordinaire ; ce n'est plus rare mais la rémunération reste différentielle*).
- le salaire n'est pas uniquement déterminé par investissement du travailleur : il est illusoire de croire que la valeur du salarié ne repose que sur sa compétence (ex d'autres facteurs : intensité capitalistique de l'entreprise qui conditionne le salaire, c'est-à-dire l'investissement qui permet des gains de productivité. Si l'intensité capitalistique est forte, alors entrepris des plus efficaces car elle a un meilleur rendement, une meilleure productivité et donc le travailleur à de meilleures capacités pour être payé).

Théories alternatives au capital humain : théorie du filtre (= *théorie du tri, théorie du crible*) qui essaie de répondre mieux que la théorie du capital humain. La formation ne conditionne pas le niveau de productivité, elle n'est qu'un indicateur de la productivité potentielle du travailleur. Le capital humain joue comme un filtre, qui révèle les possibilités du travailleur. Donc quand l'employeur a le choix, il va préférer employer et rémunéré plus le salarié a capital humain important car il suppose que sa productivité potentielle est plus importante et aussi que son coût d'adaptation sera plus faible.

> Le capital humain joue un rôle sélectif pour l'employeur.

3) l'abandon des facteurs de l'information : la théorie du Job Search (= théorie de la prospection d'emploi)

Théorie de G.STIGLER (prix Nobel d'économie en 1982, école de Chicago).

Informations sur le marché du travail est imparfaites. Le demandeur d'emploi cependant besoin d'informations sur l'offre d'emploi, ses caractéristiques, les conditions de travail : pour obtenir ces informations il y a un coût, car elle n'est pas parfaitement disponible (coût financier (*déplacement, à peine, Internet*) coût temporaires, coût en énergie, coût psychologique). Le demandeur d'emploi essaye donc d'optimiser ce coût en cherchant un équilibre entre insuffisance de l'information (ça ne lui convient pas car il a une crainte d'inefficacité) et trop d'information (surcoût par rapport au salaire ou au supplément de salaire espéré). Il cherche l'information optimale qui réduit l'incertitude à un niveau acceptable et un coût supportable pour son rendement potentiel (perspectives de gains supplémentaires expliquées par cette information supplémentaire).

S'il estime que ce gain supplémentaire n'est pas suffisant par rapport à l'information supplémentaire, il stoppe sa recherche. S'il craint d'accepter un salaire trop faible faute d'informations supplémentaires, il continue sa recherche. Il se fixe donc un salaire de réserve (= *salaire d'acceptation*) qui est supérieur au salaire du marché immédiatement accessible.

Critique de cette théorie : si le demandeur d'emploi exagère sa recherche, elle se retournera contre lui car il aura vu ses exigences trop à la hausse : la durée que nécessite la recherche est un signe négatif pour l'employeur et qui permet d'aboutir à une certaine exclusion du marché du travail à cause justement d'une prospection exagérée > effet contraire à celui prévu.

Cette théorie a permis d'expliquer qu'une partie du chômage s'explique par la non l'acceptation d'une offre immédiatement accessible et est certes « volontaire » (opinion des libéraux et des néolibéraux) car l'information est imparfaite (donc le temps de trouver implique une phase de recherche incompressible).

4) le travail vu comme un facteur quasi fixe : la théorie de la flexibilité parfaite du marché du travail

Théorie de W.OI (20^{ème}).

Il n'y a pas de flexibilité parfaite sur le marché du travail, le coût du travail n'est pas proportionnel à la quantité de travail car il ne se réduit pas seulement au salaire. Il existe d'autres coupes :

- les frais d'embauche
- le coût de formation
- les frais de licenciement
- les charges sociales
- les différentes taxes
- les frais liés à la taille de l'entreprise (effet de seuil : comité d'entreprise pour les firmes de plus de 50 salariés...)

Ces coûts dépendent aussi du type d'entreprise et de son organisation, de son management. Mais ce sont des coûts « quasi fixes » (ils ne sont pas liés strictement salaires). L'entreprise a intérêt à amortir ses coûts pour une période assez longue. L'entreprise cherche donc à fixer des salariés. Le salarié peut avoir aussi un intérêt fixé : si le salaire est fixé, informations sur un changement valorisé ailleurs. L'employeur renonce au licenciement en cas de mauvaise conjoncture car l'économie de salaire qu'il pourrait réaliser ne couvre pas les frais quasi fixes.

> Suppression des hypothèses de flexibilité instantanée. La gestion du travail se fait sur le long terme, pour l'employeur et pour l'employé.

Paradoxe : l'efficacité et la rigidité sont libérales ...

B) le relâchement de 2 hypothèses

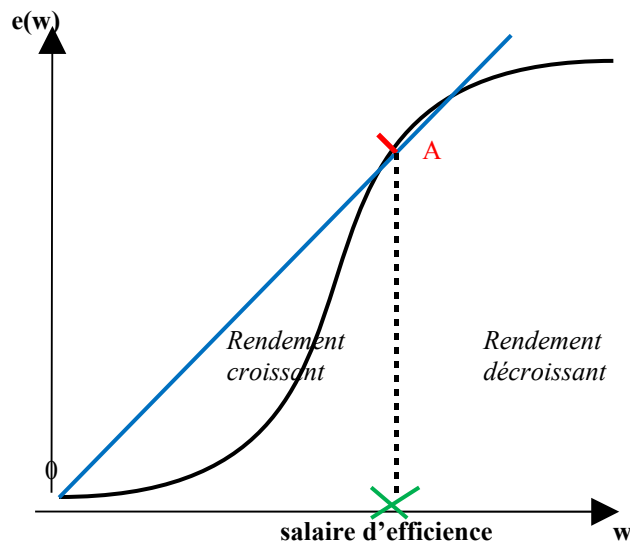
1) Le salaire d'efficiency

On rejette ici deux hypothèses :

- le travail homogène
- l'information parfaite

a) le modèle général du salaire d'efficiency (LEIBENSTEIN)

Il existe une liaison positive entre le niveau de salaire et l'effort du salarié. Cette réflexion n'est pas en soi innovante. Le premier à en parler c'est FORD dans les années 1910-20. Il ne l'a pas théorisé, seulement constaté. Si on propose un salaire plus élevé, l'effort sera plus élevé (notion de prime). Il existe une influence positive entre le salaire et la productivité. C'est au salarié de faire l'effort. Cet argument est biologique au départ. Un bon salaire permet à un salarié de vivre correctement notamment d'entretenir sa forme donc d'être en efficacité physique et donc d'être productif. Pour lui il y a un facteur (le salaire) qui explique qu'il y a un résultat (output) plus efficace grâce au salaire (input) plus important. Il existe un lien entre efficacité ou l'efficiency du travailleur et le salaire. Ce lien peut être justifié par des arguments biologiques, il y a aussi des facteurs informels, plus psychologiques, notamment la motivation. Est-ce qu'on peut mesurer cette relation, cette fonction qui explique le lien entre salaire et effort ?



$e(w)$ = fonction d'effort
 w = salaire

La pente de la fonction qui relie la fonction d'effort au salaire est toujours croissante mais la densité de la relation n'est pas constante. A partir d'un salaire la pente évolue de façon décroissante. A partir de A le taux de progression ralentit. A correspond au point d'inflexion à partir duquel le taux de progression de la fonction devient décroissant. Après A on a des rendements décroissants. A est la limite. Où se situent le salaire d'efficiency et le salaire optimum ?

Le salaire d'efficiency est le salaire qui maximise le profit de la firme, c'est-à-dire le salaire au-delà duquel l'augmentation n'entraînera qu'une intensification insuffisante de l'effort productif du salarié. Le salaire est ainsi fixé par la firme indépendamment des ajustements du marché ce qui explique que s'il y a un retournement conjoncturel, la firme ne révisé pas le salaire à la baisse car cela conduirait à faire baisser la productivité du travail. La firme préférera licencier mais avec du personnel qui est toujours à son optimum de production. Il y a une modulation par les quantités et non par les prix, ou par la suite.

Que penser de cette formulation ? Intellectuellement et d'un point de vue gestionnaire cette formulation est assez consensuelle car c'est du bon sens.

Exemple :

Si on baisse les salaires, on a un risque de voir les meilleurs ouvriers partir et de garder les employés les moins motivés.

Est-ce qu'on peut vérifier statistiquement cette fonction d'effort ? Il faut 2 conditions :

- Il faut qu'elle existe (de façon générale ; aucun économiste n'est parvenu à valider l'existence d'une fonction d'effort)
- Il faut qu'elle ait une certaine stabilité

b) le modèle de rotation de la main d'œuvre (STIGLITZ ; 1976)

Il prend en compte le coût d'embauche, de formation et de licenciement du salarié. L'entreprise va chercher un juste niveau de salaire qui va chercher à fixer la main d'œuvre sans trop grever le coût salarial. Si le salaire est trop faible cela engendre des phénomènes d'ajustement par les quantités, cela entraîne des coûts de séparation importante et donc des coûts d'embauche et de formation importants. L'entreprise consent à verser un

salaire d'efficience pour éviter des comportements de fuite. C'est donc le salaire qui va fidéliser et réduire les coûts de fonctionnement de l'entreprise. Ce salaire n'obéit plus à une fonction d'effort, mais dépend du comportement de mobilité du travailleur. Plus le comportement de mobilité est important plus l'entreprise doit augmenter son salaire d'efficience pour stabiliser ses salariés. Le salaire d'efficience dépend de ce comportement de mobilité, qui dépend en partie du marché. Lorsque le chômage est important, la mobilité sera moins forte. Le comportement de mobilité dépend aussi de la gestion (mauvaises conditions de travail...). STIGLITZ s'éloigne du marché mais il n'est pas hors du marché.

c) le modèle sociologique d'AKERLOF (1984)

AKERLOF s'appuie sur les travaux d'un sociologue, Marcel Mauss, qui étudie les relations d'échanges dans les sociétés primitives et qui montre que dans une société les individus les plus performants se solidarisent avec les moins performants pour fournir collectivement un niveau d'effort supérieur à la norme officielle. Il existerait des sortes de solidarité qu'on retrouve, pour AKERLOF, dans l'entreprise. L'entrepreneur fixe des normes de production inférieures aux capacités des salariés tout en maintenant un salaire relativement élevé : un salaire d'efficience. Les salariés se sentent bien traités et en contrepartie les salariés vont se faire un devoir de dépasser les objectifs assignés et notamment les salariés plus performants vont aider les moins performants à également atteindre les objectifs de l'entreprise. Ici AKERLOF introduit une vision collective du salaire d'efficience.

d) les modèles d'incitation

On insiste plus sur l'information comme facteur explicatif du comportement des salariés.

Il y a 2 types de modèles d'incitation :

- Les modèles de sélection adverse
- Le modèle du risque moral ou modèle du tire au flanc

• les modèles de sélection adverse (STIGLITZ)

L'entreprise cherche à connaître l'optimum d'information sur l'aptitude réelle des salariés. Pour inciter le salarié à révéler cet optimum, l'entreprise offre un salaire d'efficience : un salaire de révélation. Le salarié n'aura pas intérêt à masquer l'information sur son aptitude réelle puisque c'est l'information que recherche l'employeur pour justifier ce salaire. Inversement : une prétention salariale élevée de la part d'un salarié, peut être décodée par l'employeur comme un signe d'une aptitude importante. STIGLITZ affirme que le salaire d'efficience est un moyen d'obtenir de l'information.

• le modèle du risque moral ou modèle du tire au flanc (STIGLITZ et SHAPIRO ; 1984)

L'information sur la capacité réelle d'un salarié est difficile à obtenir. L'existence d'un salaire d'efficience consiste à inciter le travailleur à ne plus flâner pour inciter le salarié à travailler le mieux possible par crainte d'un licenciement ou d'un renvoi du salarié pour trop faible efficacité. Il y a crainte car l'entreprise fixe le salaire d'efficience au dessus du prix du marché. Si le salarié subit un licenciement, le salarié ne pourra pas retrouver un emploi à ce salaire donc il devra accepter un emploi moins payé, donc ça va l'inciter à faire l'effort par crainte de ne pas retrouver un emploi au même salaire. S'il n'y avait pas de salaire d'efficience le salarié peut se dire que dans tous les cas il retrouvera un emploi au même salaire.

2) les contrats implicites (AZARIADIS, 1975)

Contexte difficile. Il explique l'existence de salaires stables dans un environnement économique pourtant défavorable. Il abandonne 2 hypothèses :

- L'hypothèse d'information parfaite
- L'hypothèse de flexibilité

Il existe une relation entre l'employeur et le salarié, un engagement tacite face à l'incertitude sur le futur. Il s'agit ici de partager les risques liés au futur. Les salariés acceptent un salaire moindre en période de bonne conjoncture économique, en contrepartie l'employeur s'engage à continuer à verser le même salaire en période de basse conjoncture. Partage des risques. Le salarié accepte de gagner moins quand ça va bien et gagner mieux quand ça va moins bien. Il y a une double stabilité : le salarié cherche un salaire stable mais l'entreprise cherche une stabilité du personnel.

Les faits ont démontré plutôt l'inverse vers 1992 en France. On a vu des salaires baisser dans le but de préserver l'emploi. Le contrat implicite ressemble à une espèce d'assurance, à une espèce de prime pour rémunérer de façon cohérente en cas de basse conjoncture (Assurance Chômage). Pourquoi ça n'existe pas pour les baisses d'activités ? Pas d'organisme d'assurance qui assure le paiement des salaires à niveau constant alors qu'il y a une baisse d'activité.

3) Insiders / Outsiders (LINDBECK et SNOWER, 1984)

On va abandonner 2 hypothèses :

- Le travail non homogène
- La flexibilité

Il s'agit d'une alternative à la théorie du salaire d'efficience. Il y a une homogénéité des catégories de travailleurs :

- Insiders : employés formés et intégrés dans l'entreprise
- Outsiders : chômeurs qui cherchent du travail
- Outsiders récents : ils viennent d'être embauchés et qui ne sont pas encore des insiders car ils ne sont pas encore intégrés, formés... Ils mutent entre outsiders et insiders.

Pour les économistes, les insiders ont un pouvoir dans l'entreprise car ils représentent une différence (ils ont été formés, ils sont stables, ils sont informés). Ils ont le pouvoir de menacer de quitter l'entreprise, de ne pas faire tourner l'entreprise comme elle devrait. Ils peuvent négocier un salaire plus important. Jusqu'à une certaine exigence l'entreprise préférera payer plus que de licencier. Ils ont aussi un pouvoir de chantage sur les outsiders récents : un chantage de non coopération avec les outsiders récents. Il existe un salaire qui ne correspond pas au salaire d'équilibre mais qui est le salaire maximum au-delà duquel l'entreprise préférera embaucher quitte à supporter les coûts d'intégration. Tant que les insiders n'ont pas atteint ce salaire limite ils peuvent continuer à demander des augmentations de salaire. Ce salaire dépend du coût du changement dans l'entreprise. Il y a une déconnexion du salaire et du système concurrentiel. Le salaire n'est plus connecté à l'offre et la demande. Le salaire dépend de 2 facteurs :

- Le coût de rotation de la main d'œuvre
- La capacité de chantage des insiders

Les insiders et outsiders ne sont pas en concurrence mais en conflit (qui explique le chantage et la plus ou moins bonne intégration des outsiders récents, intégration qui passe par les insiders).

Ce modèle apporte aussi une explication au phénomène d'hystérèse du chômage (= *un taux de chômage est étroitement lié au taux de chômage des périodes précédentes*) car lorsqu'il y a du chômage, il y a plus d'outsiders que d'insiders. Car il y a peu d'insiders, l'entrepreneur consent plus facilement à des augmentations de salaire, ce qui se fait au détriment de l'emploi et qui donc alimente le chômage.

C) le relâchement de toutes les hypothèses (mais pas de l'idée de marché)

Théorie des négociations : fondée sur les stratégies des acteurs du marché. Ce marché n'est plus considéré de façon simpliste, comme s'il était géré par la main invisible, mais plutôt par des négociations particulières entre les acteurs (*ex : en France, 85 % des salariés sont employés dans une entreprise qui dépend d'une convention collective*). Il existe un non pas tout à fait un marché, mais un marchandage collectif entre des institutions représentatives (*ce ne sont pas les individus qui négocient et les représentants patronaux et salariaux. Il négocie l'écurie salariale, les évolutions d'emploi...*). Ces négociations s'imposent à l'ensemble des acteurs en il existe 2 théories de négociations :

- (1) la théorie des contrats optimaux = théorie du contrat de négociation efficient
- (2) la théorie du droit à gérer = théorie du monopole syndical.

1) théorie des contrats optimaux (Mac DONALD, SOLOW ; début des 80's)

La firme et le syndicat négocie le salaire l'emploi. Tout dépend du pouvoir de marchandage des acteurs : si le pouvoir des syndicats est important, ils tenteront de négocier et l'emploi et les salaires (*hausse de salaire + préservation/évolution positive de l'emploi*).

2) théorie du droit à gérer (NICKELL, début des 80's)

Les négociations entre chefs d'entreprises et syndicats portent essentiellement sur les salaires ; l'emploi étant déterminé ensuite, et de façon unilatérale par la firme.

Ces deux modèles ne sont pas exclusifs. Dans la pratique il existe d'autres formes d'action (*ex : en 1992 en France ; beaucoup d'accords ont été signés : les syndicats ont d'abord négocié l'emploi, voire parfois au détriment des salaires donc avec une baisse du salaire pour éviter le licenciement (ex : la MAAF)*).

III) les approches institutionnalistes

Cette approche tente de rendre l'économie plus réaliste en dépassant la seule explication de la régulation du marché. Elle estime que l'individu n'a pas comme seule motivation la recherche une satisfaction maximale individuelle. Il y a souvent des influences qui modifient ce choix, influences dites institutionnelles car elles dépendent de normes collectives qui sont elles-mêmes dépendantes d'institutions (*ex : institutions politiques, économiques, monétaires mais aussi des entités plus informelles comme le pouvoir de la presse*).

Les premières approches constitutionnalistes ont par exemple été appliquées au vestimentaire (*il n'y a pas seulement une offre une demande, la mode a son influence, et donc le critère social aussi*), le mariage (*qui n'est pas censé être un marché*) les loisirs (*la mode du tennis il y a quelques dizaines d'années et l'émergence de nombreux terrains dans les villages*).

L'effet VEBLEN (20^{ème}) : dans une transaction il y a normalement une influence qui n'est pas due à la régulation du marché (*ex : normalement quand les prix baissent les ventes augmentent ; dans l'effet VEBLEN, les prix diminuent et les ventes aussi car il y a un doute sur la qualité si les prix sont trop bas*).

Les NEO-INSTITUTIONNALISTES (50's) : ils généralisent l'approche et l'appliquent au marché du travail. Ainsi pour L.FISHER, « les vrais marchés du travail » (en CPP) sont extrêmement rares, mais il en existe encore un, celui des ouvriers agricoles en Californie. Ces marchés sont rares mais lorsqu'ils existent ils n'ont pas d'intérêt car ils sont néfastes, car précaires. Les marchés du travail qui ne respectent donc pas les règles de CPP sont beaucoup plus porteurs : les emplois y sont plus qualifiés, fidélisés, mieux payés et sécurisés. Ici la négociation se fait dans l'entreprise et pas en dehors comme dans un « vrai marché du travail » ; le marché ici et à l'intérieur de l'entreprise.

DUNLOP (50's) estiment qu'il y a une fragmentation du marché. Il n'y a pas un marché homogène ni transversal.

PIORE et DOERINGER (70's) introduisent la segmentation des marchés : chaque segment fonctionne d'une façon particulière.

A) la théorie du comportement *exit* et *voice* (HIRSCHMANN, 20^{ème})

Elle traduit le comportement d'un salarié dans l'entreprise et montre que le marché est d'abord actif au sein de l'entreprise : elle est une institution dans laquelle il y a des jeux spécifiques. Le salarié qui revendique a 2 comportements, 2 jeux possibles :

- le comportement *exit* : les salariés menacent de quitter l'emploi et de changer d'employeur
- le comportement *voice* : les deux parties trouvent un arrangement négocié qui les avantage toutes les deux et notamment par le biais d'une institution : la représentation syndicale.

La régulation est coûteuse et risquée pour les deux parties :

- pour le salarié : perte de revenus + risque de chômage
- pour l'employeur : risque de ne pas retrouver quelqu'un de compétent + risque de coûts d'adaptation importants

Cette approche montre qu'il y a donc un intérêt à adopter un comportement *voice*.

B) la vision institutionnaliste de PIORE (70's)

La théorie date d'avant le choc pétrolier et les problèmes économiques qui ont suivi 1973.

Le travail de PIORE, La segmentation du marché du travail, appelée aussi théorie du dualisme du marché du travail. Il montre que les transactions marchandes ponctuelles ne représentent qu'une part très faible dans le processus d'allocation du travail. Une grande partie des allocations de travail sont le fait de décision interne des entreprises. Il existe un « marché interne » qui est constitué par l'ensemble des mécanismes d'allocation de la main-d'œuvre interne aux entreprises, qui définit unilatéralement les postes occupées, les revenus. Ces facteurs ne sont pas négociables individuellement et sont déconnectés des mécanismes entre offreurs et demandeurs sur le marché externe. Il s'agit de décisions unilatérales, hiérarchiques et gestionnaires de la part de la firme.

Il n'y a pas concurrence entre le marché interne et le marché externe.

C) l'interprétation de ce dualisme

Dualisme : différenciation dans le traitement des salariés. Il y a donc des emplois plus favorables, car mieux traités, et des emplois défavorables. Il existe 2 différenciations :

- une différenciation lors de l'accès au marché par rapport à l'emploi : il y a des emplois différents et pourtant des qualifications identiques. Il y a donc une discrimination quant à l'accès à l'emploi (*ex : discrimination sexuelle*)
- une différenciation jugeant le marché : le marché interne fonctionne pas parfaitement (*ex : si une femme a accédé au marché, elle peut quand même être moins bien payée qu'un homme*).

La ségrégation ne concerne pas forcément que l'accès au marché, mais peut aussi être le fait de certaines professions (*ex : la ségrégation peut provenir du statut du salarié, de l'employeur, d'un vice de formation professionnelle...*).

D) la vision macro-économique de la segmentation

Pour passer de la micro-économie à la macroéconomie, il faut une division des emplois stables par rapport aux emplois instables et cela doit concerner l'emploi et les travailleurs.

E) les formes de segmentation

A priori, il y a deux segments dualisés :

- le marché interne : les emplois stables
- le marché externe : les emplois précaires.

Mais il y a d'autres segments : d'après BUELSTONE, l'économie est tripartite et sur le marché (américain) il y a :

- un segment central : grandes entreprises, grandes FMN
- un segment périphérique : PME et entreprises concurrentielles
- un segment irrégulier : ensemble des activités non officielles et économiquement portantes

... (Travail clandestin)

Modèle dualiste élargi :

- segmentation primaire :
 - segmentation primaire supérieure : ...
 - segmentation primaire inférieure : ...
- segmentation secondaire : ...

F) la segmentation et le fonctionnement du marché du travail

Si la segmentation, il y a stratification en est celle-ci est double pour étudier la segmentation :

- la première stratification concerne l'emploi : c'est une façon de traiter l'emploi d'un salarié et pas le salarié directement. Ici la segmentation devrait se traduire par le mot interne : si l'emploi est favorable, on parle de marché interne, s'il n'est pas favorable, on parle de marché externe.

- la deuxième stratification concerne le salarié : elle concerne la main-d'œuvre et non pas l'emploi. La main-d'œuvre est favorable si elle est formée, stable, intégrée, capable d'évoluer dans la société. Ici on est bien sur le marché primaire. Sur le marché secondaire, la main-d'œuvre est défavorable (*peu formée...*).

Il existe une complémentarité entre les deux approches : une main-d'œuvre primaire doit être demandée sur le marché interne et vice versa. Il existe d'autres complémentarités :

- une complémentarité technico-économique : la segmentation touche l'entreprise
- une complémentarité sociale : la segmentation sur des familles défavorisées, désintégrées, ethniquement différentes, qui vont plutôt être intégrées sur le marché secondaire

Pour certains individus, différents types de segmentation s'accumulent.

G) le retentissement de l'approche institutionnaliste

Le marché est loin d'être homogène. L'approche institutionnelle liste a eu un grand retentissement lorsqu'à partir des 70's, la crise (*suite aux chocs pétroliers*) a touché le marché du travail.

L'approche de la segmentation constate qu'il y a une déréglementation des pratiques non concurrentielles et des complémentarités des ségrégations.

? Cette théorie explique-t-elle vraiment cette hétérogénéité ?

Existe-t-il vraiment de marché ? Si c'était le cas, il y aurait des critères qui permettraient de segmenter le marché, or statistiquement il n'y en a pas (*ex : les salaires sont des courbes unimodales (en cloche), or s'il y avait des segments, les courbes seraient bimodales*).
