

Cours d'Economie Générale

Année 2000 - 2001

L'ECONOMIE DU TRAVAIL

II] Economie du travail	2
A] Années 60, relancement des hypothèses du marché du travail	2
1) Théorie du capital humain (G. Becker)	2
2) Théorie du Job-Search (Stigler)	4
3) Le travail comme facteur quasi-fixe	5
B] Années70, Les relations salariales	7
1) Intro	7
2) Segmentation du marché du travail	7
3) Pourquoi parle-t-on de flexibilité	8
C] Années80, Débat autour de la notion de travail	9
1) Intro	9
2) Théorie des contrats implicites (Azariadis en 75, et Bailly en 74)	10
3) Le salaire d'effcience (Leinbenstein années 80)	10
4) Théorie des négociations (début années 70, Solow 1981)	11
5) Insiders ≠ Outsiders (1985 à ..., Lin Beck et Snower)	11
6) Conclusion	12
D] Théories individualistes	13
1) Théories holiste (Marx)	13
2) Théorie de la +/- value (Smith & Marx)	13
3) Théorie de la valeur du travail (Marx)	15
4) Théorie de la baisse tendancielle du taux de profit	16
5) Théorie de la régulation	16

II] Economie du travail

La vision micro économique du marché du travail est apparue étroite et discutable. On lui reproche un manque de réalisme, une provocation dans ses solutions face au problème du marché du travail.

A] Années 60, relancement des hypothèses du marché du travail

Trois analyses ou théories ont permis de fournir 4 hypothèses. Nous allons donc traiter les trois analyses suivantes :

- à « Théorie du capital humain », Gary Becker
- à « Théorie du Job-Search », Strigler
- à « Travail comme facteur quasi-fixe », Walter Oi

Ces analyses ont donc fourni 4 hypothèses :

- 1^{ère} hypothèse : Le travail fait l'objet de choix calculateurs alternatifs, c'est à dire que l'objet intègre directement le travail dans ses calculs. Pour l'entreprise substituer du capital est du travail. Pour l'individu le choix se fait entre le capital et le travail.
- 2^{ème} hypothèse : Le travail fait l'objet d'une optimisation permanente. Les agents effectuent en permanence et instantanément les ajustements rendus nécessaire par un changement quelconque de leur environnement. L'individu recherche le meilleur résultat d'une situation perfectionniste.
- 3^{ème} hypothèse : Le marché du travail est transparent, c'est à dire que l'on fait l'hypothèse d'une information parfait. Les agents économiques connaissent parfaitement l'état du marché du travail. L'individu est pleinement informé sur les salaires et les caractéristiques techniques des emplois. L'entreprise connaît parfaitement les aptitudes des travailleurs et leurs motivations.
- 4^{ème} hypothèse : L'homogénéité du marché du travail, c'est à dire que sur ce marché les transactions portent sur des transactions homogènes de travail. C'est par cette hypothèse que l'on peut parler de marché, d'un marché unique. (sur un seul type de marchandise). Soit les différentes catégories de travail sont distinguées, raisonnement sur autant de marchés. Soit on résonne à un niveau d'abstraction, toutes les catégories de travail, de qualification sont équivalentes. On parle alors de « segmentation du marché du travail ».

1) Théorie du capital humain (G. Becker)

Gary Becker a obtenu le Prix Nobel d'économie en 1991. Il est de l'école néo-libérale. Il révolutionne tout ce qui est lié à l'économie du travail.

à Ou'est-ce que le capital humain ?

C'est l'ensemble des capacités productives d'un individu, c'est à dire ses connaissances, son savoir-faire, son expérience.

C'est donc un stock qui peut-être accumulé, amélioré, utilisé.

Il y a deux caractéristiques essentielles : matérielles, c'est à dire largement composé d'acquis mentaux ; indissociable de la personne qui le détient.

L'ECONOMIE DU TRAVAIL

à Comment l'acquérir ?

- L'inné :

Renvoie pour l'essentiel aux caractéristiques biologiques de l'individu. On a tous les mêmes qualités, sauf les maladies biologiques.

- L'acquis :

1. C'est l'éducation et la formation au sens large, tout ce qui se passe par la socialisation. Tout d'abord il faut apprendre à l'enfant sa place dans la famille par le jeu, éduquer dans le principe qu'il soit père (ou mère) de famille. Ensuite c'est lui apprendre sa place dans la société, et comment il doit la tenir. C'est aussi la formation professionnelle. Et la formation « sur le tas », ou personnelle.

2. La santé, les attitudes productives des individus doivent pouvoir être mises en œuvre. Tout ce qui contribue au bien être physique et mental de la population augmente le capital humain.

3. Tout ce qui permet de mettre les personnes en position de produire.

Ces trois éléments impliquent une série de dépenses plus ou moins directe, qui est pour la famille de l'individu et la collectivité.

Exemple :

Un étudiant français calcul le coût de la formation du capital humain qui correspond à un coût d'enseignement (grande part pour l'état).

Pour l'individu ces coûts sont liés aux dépenses de la vie quotidienne et ses achats de matériels.

L'ensemble de ces coûts sont supportables, car ils permettent la mise en valeur « d'aptitudes productives », donc à terme d'une meilleure productivité, et d'un meilleur salaire.

Attention car lorsque l'on pense salaire, il ne faut pas voir que l'aspect monétaire ? Il y a aussi le prestige social, l'intérêt du métier, l'accès à un milieu social et à un niveau de consommation.

Tous ces éléments sont objectifs !!!

Quand : Rendement > Investissement è OK
Rendement < Investissement è non-OK

Remarques :

1. Attention aux rendements décroissants, il y aurait une limite à l'absorption de formation. Surtout lors du vieillissement où il devient de plus en plus difficile d'acquérir de nouveaux éléments du point de vue physiologique. Pour l'individu, le coût de l'investissement devient alors supérieur au rendement.

2. Il convient de prendre en compte un taux de risques qui va minorer le résultat escompté, pour couvrir le risque de chômage ou de formation inadéquate car rapidement obsolète.

3. La décision d'investissement du capital humain d'une entreprise dépend souvent des garanties qu'elle a de conserver par la suite la main d'œuvre ainsi formée. Surtout lorsqu'il s'agit de formation « maison » assurée et financée par et pour l'entreprise. Elle peut alors proposer un échange FORMATION et BAS SALAIRES.

Exemple : Chez Auchan le haut de la pyramide est saturé. Il est en effet réservé aux membres de la famille. Les hauts cadres ainsi formés partent au bout de 5 ou 10 ans (avec un bas salaire) vers les concurrents directs d'Auchan.

L'apport de la théorie du capital humain a été essentiel dans le domaine des salaires.

L'ECONOMIE DU TRAVAIL

On a par cette théorie expliquer le terme de FLEXIBILITE, car l'entreprise peut perdre des salariés peu qualifiés, et FIDELISER les hauts cadres en utilisant la flexibilité salariale (stock-option, primes).

Cette théorie a aussi permis de fournir une explication simple de la CROISSANCE et de la PAUVRETE (Rapport NORD / SUD). L'investissement en homme complète l'investissement en machines. Un salarié mieux formé et en meilleure santé est plus productif.

è CONCLUSION :

Cette théorie est très intéressante, mais sa portée est plus limitée qu'avait prévu Becker. Il souligne avec raison le rôle de la formation dans le progrès économique, ainsi que le rôle des salaires.

Malheureusement ses orientations sont en fin de compte ambiguë et partielle.

Ambiguë, car tout le raisonnement repose sur une productivité de l'insertion dans un collectif de travail. Exemple : efficacité d'un salarié.

Partielle, car les liens entre la formation et les salaires sont bien plus complexes que le veut sa théorie.

2) Théorie du Job-Search (Stigler)

Il est de l'école néo-libérale, son travail s'étale sur les années 1962 et 1975.

à L'intérêt ?

On remet en cause la notion de transparence du marché du travail.

Exemple : comment une entreprise peut-elle connaître et estimer la capacité d'un individu à intégrer sa structure, et une équipe de travail. On ne peut pas mesurer ce facteur humain.

à Son idée :

Essayer d'intégrer les contraintes découlant d'informations imparfaites dans le calcul optimisateur de l'individu à la recherche d'un emploi.

à Point de départ :

Il y a une double intuition. Tout d'abord l'information est coûteuse puisque tout comportement qui vise à l'accumuler prend du temps et de l'argent. Ensuite il est inutile d'accumuler une information exostive à supposer que cela soit possible.

Pour chaque décision économique, il existe une quantité optimale d'information, pour la déterminer il suffit de comparer.

Exemple : un consommateur veut acheter une unité d'un bien homogène, mais il ne connaît pas le prix des différents magasins possibles. En théorie, il est nécessaire de visiter tous les magasins de comparer les prix et d'acheter. Mais le temps perdu pour obtenir ces informations est trop important, et il a une idée du prix qu'il veut mettre et qu'il peut rencontrer.

à Idée :

Le prix est une information qui va être recueillie au cours d'une visite dans un magasin.

Question ? Quelle est la probabilité d'obtenir un prix plus intéressant, si je fais encore une visite ?

Le travailleur est à la recherche d'un emploi, il connaît ou croit connaître l'éventail des salaires, ainsi que le pourcentage d'entreprises qui sont prêtes à le proposer.

L'ECONOMIE DU TRAVAIL

Les coûts de recherche par les salariés sont de trois ordres :

à Le coût de la visite (transport, présentation, frais, documents...)

à Le coût du temps consacré à ma recherche.

à Le coût psychologique lié à la situation (demandeur d'emplois)

La solution est que le gain marginal de recherche est égal au coût marginal de la recherche.

Le travailleur poursuivra tant que le gain qu'il retire d'une visite supplémentaire est supérieur à son coût.

Pour l'entreprise, elle poursuivra la recherche d'un salarié en estimant le coût par rapport au gain d'un candidat supplémentaire, elle arrêtera lorsque le coût = gain.

à En général :

Pour le salarié plutôt que de déterminer la longueur de la recherche, et de subir le salaire maximum engendré, il se contentera d'un salaire lui paraissant acceptable, et il arrêtera la recherche lorsqu'il aura atteint ce niveau salaire.

à Il existe deux solutions :

1. Réaliste, et un problème se pose sur le marché du travail.

2. Irréaliste, niveau du salaire, par rapport à leur capacité.

Le chômage peut être interprété comme du chômage de recherche d'emplois. Cela donne un sens positif à la notion de chômage volontaire. Car ici le chômage devient une activité rationnelle, avec des notions de rentabilité pour l'entreprise et l'individu.

à Ses limites :

1. Son explication du chômage n'est pas convaincante, car la meilleure façon de chercher un emploi c'est d'en avoir déjà un, pour réduire les coûts, et parce que nous sommes déjà dans le milieu (relations).

2. Il ne faut pas oublier de s'interroger sur la formation et l'évaluation du niveau de productivité des travailleurs.

3) Le travail comme facteur quasi-fixe

à Idée :

Les coûts de travail ne peuvent pas se réduire à des sommes strictement proportionnelles à la quantité de travail utilisé.

On distingue trois types de coûts :

1. **Coûts d'embauche** ; dépenser en publicité, frais de tris des candidats, frais de formation initiale et de mises au courant.

2. **Coûts d'emplois** ; paiement obligatoire au-delà du salaire direct, cotisations sociale, patronales, taxes sur la main d'œuvre.

3. **Coûts de séparation** ; indemnités de licenciements, départs en retraite, coûts de remplacement, coûts liés à la baisse ou rupture de production.

Exemple :

Prenons deux entreprises identiques, le coût du turn-over ne sera pas le même pour chaque entreprise.

Ces dépenses ne sont donc pas proportionnelles au travail et aux travailleurs.

L'ECONOMIE DU TRAVAIL

à Conséquence :

Il faut tenir compte de ces coûts quasi-fixes dans la demande de travail. Il faudrait en théorie trouver un équilibre entre les salaires et la productivité marginale du travail. Ceci n'est pas vraiment possible à cause des coûts fixes, et il faut en plus les étaler sur la période d'utilisation des salariés.

L'entreprise peut donc avoir différentes « stratégies salariales » :

1. DIRECTE répercuter les frais fixes sur les salariés en le payant un peu moins.
2. INDIRECTE, au cours du temps les perspectives d'évolution salariales du salarié sont modulées.

à Réaction de l'entreprise en cas de besoin de travail additionnel :

Il y a deux choix (recruter ou pas), pour cinq stratégies possibles.

A. Elle recrute

1. Embaucher ce dont elle a besoin.
2. Embaucher moins qualifié et former.
3. Promouvoir des salariés et embaucher à un niveau moindre de qualification.

B. Elle ne recrute pas

4. Recours aux heures supplémentaires et à l'intérim.
5. Ralentir les sorties (départs en retraite).

à Pour les creux d'activités :

Il y a deux choix (se séparer de salariés ou pas), pour quatre stratégies possibles.

A. Elle se sépare de salariés

1. Licenciements
2. Accélérer les sorties (départs en retraite).

B. Elle thésaurise

3. Limiter ou interdire les heures supplémentaires.
4. Supporter le coût d'une sur-main d'œuvre.

Le but est de gérer l'ensemble de ces éléments par rapport au calendrier.

B] Années70, Les relations salariales

1) Intro

Albert Hirschmann est un économiste connu pour ses travaux sur l'économie du développement. Il se réclame d'aucune école. Son livre « exit, voice and loyalty » écrit en 1973 est une base de la théorie des jeux, des sciences politiques, de toutes forme structurée. Hirschmann développe une opposition simple entre 3 types de comportements de l'individu quand il y a désaccord au sein de l'entreprise :

- à La loyauté, l'ouvrier ne dit rien et accepte tout ce que l'entreprise lui propose.
- à L'exit, si l'ouvrier n'est pas d'accord alors il s'en va.
- à La voix, derrière cette idée se profile le syndicalisme.

2) Segmentation du marché du travail

En 1970, Piore et Doeringer établissent une « théorie du marché du travail dual », le principe est d'admettre que le marché se divise en deux.

Le marché primaire, qui regroupe les emplois les mieux payés, les plus stables, les plus qualifiés, les plus attirants. Il représente donc des membres privilégiés de la population active.

Le marché secondaire, qui regroupe les emplois mal payés, instable (au sens CDD), peu attirants. Il représente les groupes désavantagés (les jeunes, les femmes, les immigrés, ceux qui sont peu qualifiés).

Le problème qui émerge de cette théorie repose sur le fait qu'il n'y a pas de passerelle entre ces deux marchés distincts. Exception faite pour les jeunes diplômés qui ont accès au marché primaire au bout de quelques années.

à Explication de ce dualisme :

1. L'entreprise a pu développer une seine gestion du personnel. En effet le personnel important pour l'entreprise est fixé dans le premier marché. Et parallèlement elle réduit tous les coûts périphériques (intérim, sous-traitance, nettoyage, gardiennage...), assurés par des extérieurs à l'entreprise, on parle alors de flexibilité.

2. L'action collective des syndicats. Ils obtiennent des accords par secteur, branche ou firme, ceci améliorant la position de certains groupes de travailleurs par rapport aux autres.

3. La théorie du capital humain de Becker, quand l'entreprise a engagé de fortes dépenses de formation pour des salariés, il y a création de certains avantages pour les garder.

3) Pourquoi parle-t-on de flexibilité

Le but est de trouver l'équilibre entre le niveau de production et le niveau de travail. Et ainsi d'avoir la « *possibilité de faire varier la quantité de travail par rapport au niveau de la production* ».

Pendant les 30 glorieuses, le taux de croissance était faramineux (~5% l'an), et il y avait une pénurie de main d'œuvre. La solution reposait sur l'exode rural, le développement du travail féminin, l'immigration. La stratégie était de mettre en œuvre tout ce que l'on peut pour garder cette main d'œuvre rare le plus longtemps possible (prime, ancienneté...).

Au cours des années 70, le développement du chômage a eu pour conséquences de raréfier la main d'œuvre. La nécessité de la flexibilité va apparaître. Les industries (mines, sidérurgie...) sont dépassées et il faut moderniser tout cela. Il y a donc eu une transformation du travail industriel et une perte d'emplois. En effet les technologies de pointe sont moins utilisatrices de main d'œuvre.

Dans les années 80, dans le marché une entreprise se doit d'être efficace et de savoir contrôler ses coûts de main d'œuvre. La flexibilité est donc liée au coût de la main d'œuvre, eux-mêmes liés au coût de la production.

De toutes ces sources on tire cinq flexibilités différentes :

1. **La flexibilité quantitative externe**, on fait fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins. Cela implique un recours intense au CDD, et au jeu du licenciement et de l'embauche selon la situation.
2. **L'externalisation**, on déplace vers d'autre entreprise des activités que la firme effectue. Dans ce cas on parle de contrat commercial, et plus de contrat de travail.
3. **La flexibilité quantitative interne**, il faut jouer sur le temps de travail des salariés, exemple : Les heures supplémentaires, ou moins d'heures de formation. Cela peut être annualisé.
4. **La flexibilité fonctionnelle**, on affecte les salariés à des postes de travail différents en fonction des besoins de l'entreprise. Problème, cela nécessite une certaine forme de polyvalence des salariés, ce qui implique une main d'œuvre plus qualifiée.

CJ Années80, Débat autour de la notion de travail

A partir des années 70, il y a un virage. Il faut étudier des accords durables conçus entre les partis, mais en tenant compte de l'incertitude liée à l'exécution des tâches. C'est maintenant le contrat de travail qui porte interrogation. Donc l'élément important est le salaire.

- à Théorie des contrats implicites.
- à Le salaire d'efficience.
- à La théorie des négociations.
- à L'opposition Insiders / Outsiders.

1) Intro

Pour cette introduction, nous allons présenter le dilemme du prisonnier : Il s'agit de deux individus, qui ont le choix du fait de leur arrestation de coopérer, ou de s'opposer. Le tableau ci-dessous résume la situation.

		Individu A	
		coopérer	Ne pas coopérer
Individu B	Coopérer	C'est la situation optimale. Le Gain est égal à la liberté	Dans ce cas, l'un des deux a trahi l'autre, et on peut imaginer des peines allant de 2 ans pour A, et 5 ans pour B. Gain de A < Gain de B
	Ne pas coopérer	Dans ce cas, l'un des deux a trahi l'autre, et on peut imaginer des peines allant de 2 ans pour B, et 5 ans pour A. Gain de B < Gain de A	C'est la situation la moins confortable, pour les deux individus, ils se sont dans ce cas pas du tout entendu. Et ils écopent de 5 ans chacun.

Cette relation existe aussi dans l'entreprise pour la relation entre :
EMPLOYEUR ↔ SALARIE.

Selon les « free rider », il n'a jamais intérêt à coopérer : « imaginons l'entreprise avec une situation de conflit qui démarre pour une augmentation de salaire, l'intérêt de la grève est de récupérer une hausse des salaires, mais à cette hausse, il faut inclure la perte liée au combat et à la grève en elle-même. Le vainqueur dans ce cas est le non-gréviste, qui lui, obtient les profits de la grève, mais n'en subit pas les coûts. Or ce sont un homo-economicus (free rider) donc l'action collective est impossible ».

On peut imaginer que les actions collectives engendrent des profits beaucoup plus importants que les actions individuelles, la théorie des free rider est donc remise en cause, car

L'ECONOMIE DU TRAVAIL

dans ce cas il devient facile de convaincre les individus un à un, afin d'établir une action collective.

Dans la relation salariale, chaque individu peut être incité à noter un comportement défensif isolé qui supprime les bénéfices possibles liés à une coopération mutuelle. Exemple : En absence d'information sur les efforts que le salarié est prêt à fournir, l'entreprise est incitée à lui fournir un salaire minimum. La solution est que le contrat de travail doit rendre la coopération possible par un échange d'informations réciproque.

2) Théorie des contrats implicites (Azariadis en 75, et Bailly en 74)

à L'idée de départ :

Imaginons un marché du travail où les accords patrons O salariés soient renégociés tous les jours, dans ce cas les salaires fluctueraient constamment en fonction de l'offre adressée aux entreprises et de la demande fournie par les salariés. Cette fluctuation est gênante à la fois pour les entreprises et les salariés.

à Conclusion :

Cette théorie suppose que les salariés vont chercher à se prémunir des fluctuations. Dans ce cas ils vont acheter de la stabilité en acceptant un niveau de salaire inférieur à ce qu'ils pourraient prétendre. Cette différence est considérée comme une prime d'assurance que perçoit l'employeur.

Cette vision a été très critiquée, car en Europe elle choque, en effet le marché européen est très différent du marché américain. Aux Etats-Unis la pratique du contrat collectif est courante, mais périodiquement rediscutée entre la firme O les syndicats.

Si cela met en évidence la complexité des relations du travail, ça ne les explique pas, surtout sur le marché européen et français.

è On a pas tiré grand chose de cette théorie !!!

3) Le salaire d'efficience (Leinbenstein années 80)

à Départ :

Il pourrait y avoir une liaison positive entre le niveau du salaire et l'effet productif du salarié. Cette théorie est une remise en cause du schéma libéral, car on ne parle plus du niveau de productivité marginal. Mais en fonction de la productivité espérée, et non déjà établie pour les libéraux.

à Il en ressort 3 analyses :

1. Les firmes ont des informations imparfaites sur les productivités individuelles des salariés, or d'un individu à l'autre le niveau de production est différent.

Question : A quel niveau faut-il fixer les salaires, au-dessus des plus ou des moins efficaces ?

La réponse la plus commune serait de dire qu'il faut fixer le salaire le plus haut possible, car

L'ECONOMIE DU TRAVAIL

dans ce cas le salaire devient un moyen de recruter, de conserver et former ses salariés. Et réduire ainsi les coûts de « Turn-Over ».

2. Le coût du « Turn-Over ». Sui une entreprise ne sait pas fidéliser ses salariés, ces coûts seront importants. Par contre ici ce salaire peut avoir pour effet une fidélisation des salariés, et ainsi réduire les coûts du « Turn-Over ».

3. Akerlof avait une vision sociologique et anthropologique de l'entreprise, il justifie le salaire d'efficiency par une considération d'ordre collectif. Les groupes de travail créent entre eux des règles de fonctionnement informelles dans l'entreprise par rapport à un salaire donné. Les plus performants se solidarisent avec ceux qui le sont moins. Son idée est qu'il existe des obligations croisées dans certains groupes humains, il faut donner et recevoir en échange.

Si la firme offre un salaire supérieur au minimum requis, et qu'elle est indulgente avec les salariés les moins performants. Alors le collectif fournira un niveau d'efforts supérieur à la moyenne.

4) Théorie des négociations (début années 70, Solow 1981)

Cette théorie met l'accent sur le rôle des syndicats et négociations collectives.

Hypothèses :

C'est le marché du travail où le syndicat est l'unique offreur et l'entreprise l'unique demandeur. L'optimum entre les deux interlocuteurs va se traduire en terme de volume d'emplois et de niveau de salaires.

Question : Pour chacun, quel est le meilleur niveau possible ?

Permet de définir une courbe des contrats optimaux. Quand les salariés ont une très forte répulsion pour le risque, les syndicats sont très forts et puissants. Car plus il craint le risque, plus il se syndicalise.

A l'inverse la montée du chômage traduit une faiblesse du syndicalisme, notamment quand les salariés ont une préférence pour le risque.

5) Insiders ≠ Outsiders (1985 à ..., Lin Beck et Snower)

Cette théorie vient comme une alternative à la théorie des salaires d'efficiency. Elle est fondée sur l'opposition entre les salariés intégrés (insiders) et les candidats à l'embauche (outsiders).

à Idée :

Le insiders ne feront pas d'efforts pour l'embauche des outsiders.

Ils peuvent utiliser les outsiders pour améliorer leur position d'insiders.

Les coûts de « Turn-Over » peuvent ainsi être manipulés par les insiders. La politique d'harcèlement des insiders contre les outsiders va retarder l'intégration de ces derniers, et donc ralentir l'activité et ainsi accroître les coûts de rotation.

L'ECONOMIE DU TRAVAIL

à Question : Les insiders peuvent prétendre à quel salaire maximum ?

Celui à partir duquel l'entreprise préférera embaucher des outsiders pour les remplacer, quitte à avoir des coûts d'intégrations élevés. Plus les insiders sont coûteux, plus l'entreprise préférera leur verser un salaire supérieur à leur productivité marginale, et ne pas prendre en compte ensuite les propositions plus basses des outsiders.

Leur comportement a pour effet d'écarter les chômeurs et d'augmenter ainsi la durée moyenne du chômage.

Les politique de lutte contre le chômage doit suggérer des actions qui vont dans le sens de la réduction des coûts de rotation (coûts de licenciement, coûts institutionnels, coûts réglementaires).

A l'inverse les politiques de formation devront favoriser les qualifications et formations des outsiders, pour les rendre attractif, en minimisant les coûts d'adaptation aux postes de travail.

6) Conclusion

Théorie	Remise en cause
Contrat implicite	Hypothèse de transparence, d'optimisation
Salaire d'efficience	Hypothèse de transparence, d'homogénéité du travail et du marché
Insiders / Outsiders	Optimisation et homogénéisation du travail de l'autre

Avec ces nouvelles théories, il y a un relâchement des hypothèses de bases, mais on est en face de modèles plus explicite en terme de modèles calculateur, et parfois plus utilisable empiriquement.

DJ Théories individualistes

1) Théories holiste (Marx)

On appréhende les phénomènes au travers des groupes sociaux. On regarde quel est l'impact du groupe sur l'individu.

Marx (milieu XIX^{ème} siècle), dans ses écrits il va nous présenter une analyse dans le système de la fabrique. C'est une innovation énorme (fin XVIII^{ème}, début XIX^{ème}) ; en terme de production et de capacité, cette révolution fût extrêmement importante.

Auparavant, la production était liée aux petits ateliers dans lesquels il y avait une main d'œuvre très qualifiée avec des capacités techniques très limitées (utilisation d'outils). Ce qui explique leur grand savoir.

Révolution industrielle :

Ouvriers **spécialisés** et travaillant avec des **outils** dans des **manufactures**



Ouvriers **moins qualifiés**, système de production **mécanisé**, dans des **fabriques**

Le mot fabrique vient du latin « faire par ».

Ceci nécessite une condition essentielle est qu'il faut disposer d'une source d'énergie autre que les sources humaines, animale, eau et vent.

Ainsi qu'une invention très importante : la machine à vapeur de James Watt en 1780. Avec cette invention il n'y a plus de problèmes de situation géographique (moulin, eau, vent). Ceci a pour conséquence d'un développement des structures importantes, de grosses usines. Moins de 10 ans plus tard il y a l'apparition de filatures très importantes en Grande-Bretagne.

à L'intérêt : on aura plus besoin de main d'œuvre très qualifiées, il y a donc une déqualification de cette main d'œuvre. Ceci entraîne l'arrivée du travail des femmes et des enfants.

à Conséquences :

1. Le prix de la main d'œuvre va à la baisse, une vague de pauvreté arrive et son ampleur est importante.
2. Explosion du temps de travail, 14 à 15 heures par jour.
3. Démographique : le taux de mortalité infantile (entre 0 et 1 an) explose (250/1000) dans les milieux ouvriers, car les femmes travaillent et il n'y a plus d'argent. De plus l'espérance de vie pour un ouvrier en sidérurgie est de 20 ans.

à Conclusion :

Dans ce cadre le patron est lié à une recherche constante de profit. Marx va disséquer le système capitaliste, et va prouver que ce capitalisme va se nourrir de sa recherche constante de profit.

2) Théorie de la +/- value (Smith & Marx)

à Introduction sur Smith :

Smith fût connu par son ouvrage « Nature et cause de la richesse des nations » écrit en 1776. Smith est le père de l'économie politique.

à Question :

Comment l'Angleterre est devenue la première puissance mondiale de l'époque ?, et quelles sont les causes de la croissance économique ?

1. La division du travail

Lors d'une visite d'une manufacture d'épingle, Smith a relevé 18 tâches pour la conception d'une épingle. Tout d'abord, à l'époque les ouvriers faisaient les 18 tâches, leur rendement était de 15 à 20 épingles par jour et par ouvriers.

Attention, car chez Smith on ne parle pas encore de chaîne de travail, mais de division du travail. 20 ans plus tard, lors d'un second il remarqua qu'un ouvrier était affecté à une et une seule tâche, ceci a eu pour conséquence d'accroître considérablement les rendements, ils sont passés à 2800 épingles par jour et par ouvrier.

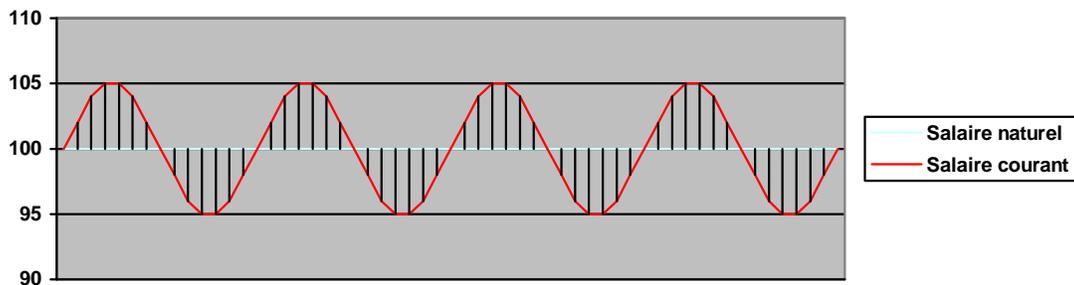
à Explications :

1. L'habilité de l'ouvrier, on lui fait faire la tâche qu'il réalise le mieux.
2. Limitation, voir disparition des temps morts lors du passage d'une tâche à l'autre.
3. Il devient surtout plus facile d'avoir une machine pour une tâche, plutôt qu'une machine pour 18 tâches.

Tout ceci ne pouvait marcher, qu'à condition qu'il y ait un marché prêt à suivre.

2. La répartition des surplus

On se pose la question sur ce que fait l'entreprise et l'Angleterre de ces revenus. Pour le patron, la part des richesses venant au salarié doit être minimale, et la part des investissements doit au contraire être maximale.



Le salaire naturel représente le salaire minimum pour que le salarié se nourrisse et puisse être présent le lendemain au travail. Or le salaire courant est fluctuant, il est une fois au-dessus, et une fois en dessous. Pourquoi la courbe du salaire courant a-t-elle cette allure ? On peut donner une explication démographique à ce phénomène. En effet quand il y a une plus faible population la main d'œuvre coûte plus chère à l'entreprise (le salaire remonte), et à l'inverse quand la population est plus forte le salaire a tendance à baisser, et ceci a pour conséquence de faire diminuer la population, et ainsi de suite.

à Conclusion :

Selon Marx, si les classiques distribuent un salaire minimum, c'est donner au salarié juste ce qui est nécessaire pour vivre, et pour qu'il soit là le lendemain, et quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Ce salaire ne dépendant pas du nombre d'heures réalisées, il faut faire croire au salarié que sa nourriture du soir représente les 15 heures ou les 10 heures de travail fourni dans la journée, le salaire horaire n'existe donc pas pour le patron à cette époque.

Ceci pose un problème important, car le salarié se fait rouler en pensant que son salaire représente les 15 heures de travail qu'il a effectué dans la journée.

3) Théorie de la valeur du travail (Marx)

Les économiste se posent une question qui paraît essentielle pour toutes les théories : Comment on attribue une valeur à un objet ? Et à quoi cela correspond-t-il ?

Le dénominateur peut-être ici le temps de travail qu'il a fallut pour produire les épingles. Mais comment déterminer la valeur de la force de travail ? Il faut fixer les valeurs de biens nécessaire à la reproduction de la valeur de la force de travail de l'ouvrier.

à Exemple :

Un mois de salaire correspond à 30 tranches de jambon et à 30 boîtes de petits pois (c'est le minimum, le salaire courant). Mais l'ouvrier produit de la valeur, ce qui veut dire qu'au bout de deux heures il a le droit à sa tranche de jambon, et au bout de deux autres heures sa boîte de petits pois. C'est comme un deale, et l'ouvrier devrait s'arrêter au bout de ces 4 heures. Or ce n'est pas le cas, et le patron réalise ainsi une « plus-value ».

Pour le patron, il faut donc montrer à son ouvrier qu'il travaille toujours pour sa tranche de jambon et sa boîte de petits pois, quelque soit le temps de travail réalisé. L'entrepreneur a donc intérêt à doper l'extorsion de plus-value, il va le montrer d'un point de vue historique.

à Ceci est un constat :

Il existe trois types de plus-value :

1. **L'absolue extensive** : historiquement les formes d'extension de la plus-value sont datées, avec l'apparition du développement industriel et des fabriques il y a un allongement de la journée de travail, une extension de celle-ci. En effet, l'ouvrier qui devrait se limiter aux 4 heures journalières suffisantes pour avoir son salaire minimum, réalise en fait 4 heures de plus, puis 6 heures, 8 heures... **à** L'idée de plus-value absolue extensive, tire son nom de ce constat. Heureusement au fil des années. La révolution industrielle en Angleterre connaît quand même quelques limites. Tout d'abord le temps de travail est limité à 24 heures (explication biologique), et ensuite quelques politiques d'emplois ramènent de l'ordre dans le paysage des ouvriers, avec une première loi en 1812 qui ramène le temps de travail à 12 heures pour les hommes, en 1835 à 10 heures, et en 1834 cette lois s'applique en France.
2. **L'absolue intensive** : C'est une perte de plus-value avec les mouvements des travailleurs. Cette perte est donc compenser par une augmentation de l'intensité de travail. En 1812, les patrons affirment qu'en cas de réglementation du temps de travail à 12 heures, ils se verront obligés d'accroître l'intensité du travail. Résultat les rendements ont augmentés, et l'on produisait en 12 heures ce que l'on faisait avant en 15 heures. Il y a donc une disparition totale des temps morts, cette solution est intensive. Il existe cependant une limite, c'est la capacité des salariés à s'organiser (les temps de travail baissent encore, et les congés payés apparaissent).
3. **La plus-value relative** : Elle est inhérente au système capitaliste. Cela veut dire que par son simple fonctionnement, le système capitaliste produit de la plus-value relative, et même si les entrepreneurs ne voulaient pas ils seraient tentés d'en produire. Explication : la base du capitalisme est en concurrence, ce qui implique une recherche constante de gain de productivité, il faut de moins en moins de temps pour produire des marchandises. Il me faut donc de moins en moins de temps pour produire la boîte de petits pois, passe de 3 à 2 heures, on effectue alors encore une plus-value, qui est appelée relative. Cette plus-value correspond à une

L'ECONOMIE DU TRAVAIL

baisse de la valeur des biens nécessaires à la reproduction de la force de travail.
Elle inhérente au système, on a pas le choix. Réaction en cascade.

4) Théorie de la baisse tendancielle du taux de profit

à Idée :

Le but du capitalisme c'est de faire du profit, or le fonctionnement du système capitaliste est tel qu'il y aura une baisse régulière du profit. Un jour ou l'autre le capital s'effondrera.

à Le taux de profit c'est quoi ?

$$\frac{\text{Plus-value}}{\text{Capital Constant} + \text{Capital Variable}}$$

Le capital constant ou mort d'une machine, Le capital représente le capital vivant (la main d'œuvre).

De façon mathématique, on obtient :

$$\frac{\text{Plus-value} / \text{CV}}{\text{CC} / \text{CV} + 1}$$

Or le numérateur représente le taux d'exploitation, et la première partie du dénominateur représente quant à lui la composition organique du capital.

Cette recherche a conduit Marx à une première conclusion reposant sur : Si nous augmentons le Capital Constant, alors le rapport CC / CV augmente, et le taux de profit baisse.

Mais attention, car le capitalisme est intelligent, et il existe ainsi deux raisons de contrer la baisse.

1. La plus-value relative, la valeur de la force de travail baisse, donc CV baisse. Appliquée à notre relation, cette baisse montre une incertitude quant à la baisse du taux de profit.
2. S'il y a des gains de production, la valeur des marchandises produites baisse, il y a donc une possibilité de produire plus de marchandises (de façon cyclique, en prenant tous les facteurs du cycle de production). Or les machines sont des marchandises, donc la valeur du CC baisse au fur et à mesure des gains de productivité. J'utilise donc plus de machines, car elles se dévalorisent.

à CONCLUSION :

C'est donc en partant de ce rapport expliquant le taux de profit, que Marx explique sa théorie de la baisse tendancielle du taux de profit.

5) Théorie de la régulation