Sciences économiques et sociales. Terminale ES
Enseignement spécifique
Champ scientifique (Regards croisés)
Thème n°2 : Travail, emploi, chômage

Fiche 2.1 : Comment s'articulent marché du travail et organisation dans la gestion de l'emploi ?

INDICATIONS COMPLÉMENTAIRES : *En se limitant à une présentation graphique simple et en insistant sur les déterminants de l'offre et de la demande, on expliquera l'analyse néo-classique du fonctionnement du marché du travail. Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base en introduisant principalement les hypothèses d'hétérogénéité du facteur travail et d'asymétrie d'information. À partir de quelques exemples, on montrera que le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État et que celle-ci ne se limite pas à la question du salaire. On soulignera, en s'appuyant sur le programme de première, que l'institutionnalisation de la relation salariale, qui est un enjeu majeur des relations professionnelles, résulte à la fois du conflit et de la coopération.*

Acquis de première : *salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, preneur de prix, rationnement, asymétries d'information, hiérarchie, coopération, conflit, institutions marchandes.*

NOTIONS : Taux de salaire réel, coût salarial unitaire, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail, normes d'emploi.

Savoirs de référence sur la question

La gestion de l'emploi est fondée sur le contrat de travail, qui précise la rémunération, le contenu du poste, les conditions de travail et engage le salarié dans une relation de subordination par rapport à l'employeur, reflet du caractère hiérarchique de la relation salariale. Le contrat de travail ayant une dimension marchande, la gestion de l'emploi s'analyse en mobilisant une approche en termes de marché. Cette dimension toutefois n'est pas suffisante car, comme tous les contrats, le contrat de travail est encadré par un ensemble de normes et d'institutions. L'histoire sociale a conduit à donner une importance particulière aux normes en ce qui concerne la gestion des relations de travail et la gestion de l'emploi. Outre les règles d'origine étatique (code du travail en France), les relations de travail sont modelées par des conventions qui résultent d'accords entre partenaires sociaux. L'étude des relations professionnelles (Etat, organisations d'employeurs, organisations de salariés) et de la diversité de leur structuration dans le temps et dans l'espace est donc de nature à éclairer à la fois le fonctionnement du marché du travail et les caractéristiques de la relation d'emploi. Ce thème se prête donc particulièrement bien à la mobilisation croisée des regards de l'économiste (marchés, taux de salaire, coordination par les prix, etc.) et du sociologue (normes, règles institutions, etc.).

L'emploi : une relation marchande

Le modèle néo-classique de base du marché du travail constitue un point de départ à une démarche intellectuelle qui va consister à relâcher progressivement les hypothèses afin de produire des modèles qui ont une portée heuristique plus grande.

Le modèle néo-classique de base

Dans le modèle néo-classique de base du marché du travail, l'équilibre résulte de la confrontation d'une offre de travail des salariés et d'une demande de travail des employeurs ; l'offre est une fonction croissante du prix, la demande une fonction décroissante du prix ; le prix est le taux de salaire réel, c'est-à-dire le rapport entre taux de salaire nominal et niveau des prix. A l'équilibre, l'offre et la demande de travail sont égales. Comme tout prix, le taux de salaire réel est un véhicule d'information (sur l'offre et la demande de travail) et un mécanisme d'incitation.

Prix relatif du loisir en termes de consommation marchande, le taux de salaire réel affecte tout d'abord l'arbitrage individuel entre la consommation et le loisir : il représente le coût d'opportunité du loisir dans la mesure où une heure de loisir supplémentaire prive l'individu d'une quantité de biens et services consommée d'autant plus importante que le taux de salaire réel est élevé. La présence d'un revenu de remplacement, par exemple de revenus du patrimoine ou de prestations sociales, modifie les termes de l'arbitrage travail/loisir. Ce raisonnement permet d'interpréter certaines réformes de la législation sociale, telles que l'extension de l'allocation parentale d'éducation dans les années 1990 ou plus récemment l'introduction du RSA Activité. L'ampleur de leurs effets dépend de l'élasticité-prix de l'offre de travail. Ainsi, le taux d'activité des mères de deux enfants s'est réduit lorsqu'elles ont pu bénéficier de l'allocation parentale d'éducation à partir de 1994 alors que le taux d'activité des mères d'un enfant unique, non concernées, continuait à augmenter. De même, en réaction au risque de « trappe à inactivité » résultant du RMI, le RSA Activité vise à constituer une incitation financière au retour à l'emploi puisqu'il accroit la rémunération marginale du travail des personnes sans emploi et des titulaires de bas salaires.

La demande de travail émane des entreprises qui ont intérêt à embaucher jusqu'au moment où le salaire nominal (salaire réel x prix) est égal à la recette marginale (productivité marginale du travail x prix de vente), autrement dit jusqu'au moment où le taux de salaire réel est égal à la productivité marginale du travail. Puisque la productivité marginale du travail décroit au fur et à mesure que le nombre de travailleurs augmente (cf. loi des rendements décroissants, question 2.1. du programme de première), la demande de travail diminue lorsque le taux de salaire réel augmente. Le modèle néo-classique de base postule que le travail et le capital sont substituables, et qu'une baisse du taux de salaire réel a deux effets. D'une part, elle modifie la combinaison optimale des facteurs de production en faveur du travail dont le coût relatif par rapport au capital diminue : c'est l'effet substitution. Ainsi, sur le long terme, la hausse tendancielle du taux de salaire réel s'est accompagnée d'une plus forte intensité capitalistique de la production, et la divergence de l'évolution des taux de salaire réel des salariés faiblement qualifiés dans les années 1980 et 1990 entre la France et les Etats-Unis s'est traduite par de moindres créations d'emplois dans le secteur des services en France. D'autre part, elle desserre la contrainte budgétaire de l'employeur qui revoit son plan de production à la hausse : c'est l'effet volume. Ces deux effets, substitution du travail au capital et accroissement du volume de la production, se cumulent pour stimuler la demande de travail.

Ce modèle de base permet d'élaborer une première compréhension du marché du travail. On peut par exemple montrer (en s'appuyant sur les acquis de première à propos du marché) comment une hausse de l'offre de travail (à la suite de changements démographiques ou de modification des comportements) conduit, toutes choses égales par ailleurs, à une tendance à la baisse du taux de salaire réel. A l'inverse, une hausse de la demande de travail (à la suite d'une croissance de la production plus rapide que celle de la productivité) conduit, toutes choses égales par ailleurs, à une tendance à la hausse du taux de salaire réel. Toujours à partir des acquis de première, on peut rappeler que si le taux de salaire est parfaitement flexible l'ajustement se fera par les prix et que, s'il est parfaitement rigide, l'ajustement se fera par les quantités (l'un des côtés du marché sera rationné). Par exemple, dans ce modèle en équilibre partiel, l'existence d'un salaire minimum rationne l'offre de travail (les salariés dont la productivité est la plus faible ne seront pas embauchés).

Toujours à partir de ce modèle de base, on peut analyser le fait que pour l'employeur, c'est le coût salarial horaire (incluant les cotisations salariales et patronales ainsi que les coûts supportés par l'employeur pour recruter, former et éventuellement se séparer du salarié) qui détermine la demande de travail, alors que le comportement des salariés dépend du taux de salaire horaire net qu'ils perçoivent. La différence entre les deux constitue le « coin socio-fiscal ». Ce dernier diminue le volume d'emploi par rapport à une situation concurrentielle en équilibre partiel.

Le modèle microéconomique de base considère donc que le salaire rémunère essentiellement l'effort consenti par le travailleur et sa contribution à la production, mesurée par sa productivité. Cependant, l'analyse néo-classique du marché du travail repose aujourd'hui sur des modèles plus complexes qui visent à rendre compte d'un certain nombre de phénomènes ignorés par le modèle de base.

La spécificité de la relation salariale : le relâchement des hypothèses du modèle de base

D'une part, la relation salariale présente des asymétries d'information, car les employeurs n'observent pas directement l'effort fourni par les travailleurs. Ils peuvent certes mettre en place des procédures de contrôle et surveillance, mais elles sont coûteuses et pas toujours efficaces ! Par ailleurs, elles peuvent brider l'autonomie et l'initiative des salariés. Les employeurs peuvent dès lors utiliser le salaire comme instrument de motivation, en fixant le niveau de salaire au-dessus du niveau de l'équilibre concurrentiel de façon à inciter le travailleur à accentuer son effort : c'est la logique du salaire d'efficience. Si le salaire est élevé, le travailleur tend à accroître sa productivité en intensifiant ses efforts, encouragé par la reconnaissance qui lui est ainsi accordée par l'employeur, ou de peur de perdre un emploi bien rémunéré. Il n'est alors pas nécessaire d'exercer un contrôle étroit des travailleurs, ce qui compense l'élévation du coût salarial. Le versement de primes et la progression du salaire à l'ancienneté sont aussi des formes de salaire d'efficience. La logique d'incitation financière du salarié connaît cependant des limites. Elle peut induire des effets pervers si le salarié concentre ses efforts sur les aspects de son travail soumis à l'évaluation au détriment d'autres aspects. De plus, en accentuant les motivations extrinsèques au travail - le gain financier -, on néglige et peut-être émousse les motivations intrinsèques - la satisfaction que l'on ressent au travail bien fait, les interactions au travail -.

Par ailleurs, le modèle de base considère le travail comme un facteur de production homogène. Or, l'hétérogénéité des niveaux de qualification, les spécificités des professions, le genre, segmentent le marché du travail. Les différents segments du marché du travail ne s'ajustent pas selon les mêmes modalités. Les traders par exemple, qui sont en position d'intermédiaires entre la banque qui les emploie, ses clients, ses concurrents, les autres intervenants sur les marchés financiers, peuvent tirer de cette position un pouvoir de négociation leur permettant d'extraire une rente de l'activité collective et d'obtenir une rémunération fixe et variable déconnectée de leur contribution à cette activité collective, qui est de toute façon difficile à estimer. Inversement, les salariés peu qualifiés résidant dans un bassin d'emploi peu diversifié peuvent subir une situation de monopsone, leur employeur pouvant fixer un salaire faible en raison du manque d'opportunités d'emploi alternatives. Ils sont alors preneurs de prix. Les modalités de recherche d'emploi connaissent également des variations sociales : la capacité à mobiliser un réseau peut être décisive. Les écarts de salaire ne reflètent donc pas seulement des différentiels de productivité mais aussi les ressources exploitables dans la recherche d'emploi et la négociation salariale.

Plus généralement, les caractéristiques sociales individuelles influencent fortement les carrières professionnelles. On peut ainsi décomposer les inégalités de salaire liées au genre ou à l'origine étrangère. Les différences de parcours scolaire, de choix professionnel et de sélection à l'embauche sont ségrégatives : les femmes et les salariés d'origine étrangère occupent plus souvent des emplois moins prestigieux et moins rémunérateurs. Historiquement, certaines professions se sont même relativement dévalorisées financièrement et symboliquement au fur et à mesure de leur féminisation. Cette ségrégation s'accompagne d'une discrimination salariale : toutes choses égales par ailleurs, les femmes et les salariés d'origine étrangère subissent une décote salariale, c'est-à-dire qu'à niveau de diplôme, expérience, âge, métier identique, leur salaire

est plus faible. Ces inégalités de salaire ne sont pas figées. Si les statistiques laissent apparaître un long mouvement d'atténuation des inégalités de genre qui cependant persistent, on manque encore aujourd'hui de recul statistique pour décrire l'évolution des parcours professionnels des minorités.

L'emploi : des normes collectivement construites

La relation salariale est aussi le résultat d'un processus socio-historique : les clauses du contrat de travail respectent le droit du travail ainsi que la définition des postes et de grilles salariales par les conventions collectives. En classe de première a été étudié le jeu de la coopération et du conflit dans l'organisation de l'entreprise (cf. Regards croisés, Question 1.1 : Comment les rapports sociaux s'organisent-ils au sein de l'entreprise ?). En terminale on examine ce jeu au niveau macro social et macroéconomique des relations professionnelles.

Au XXème siècle, les relations professionnelles se sont institutionnalisées par la reconnaissance légale des partenaires sociaux, c'est-à-dire des syndicats de salariés et d'organismes de représentation des employeurs et la construction de normes d'emploi. L'évolution des rapports de force entre les partenaires sociaux, l'essor et les transformations des syndicats affectent la relation salariale et le rythme de croissance des salaires. Les grandes dates du mouvement ouvrier en France (1936, 1968) marquent des ruptures dans les conditions de travail, le temps de travail, l'évolution des salaires. Plus globalement, l'institutionnalisation des syndicats structure le compromis fordiste : l'organisation du travail n'est alors pas une simple question de coordination des tâches mais engage un mode de régulation macroéconomique et sociétal. La croissance soutenue du pouvoir d'achat des salariés, l'interventionnisme d'Etat, la standardisation des produits, le productivisme et une concurrence de faible intensité font système. L'Etat régule l'emploi en instaurant le cadre des négociations collectives, en consolidant le salariat, devenu un statut associé à des droits et à une protection sociale, et en fixant depuis 1958 en France un salaire minimum. L'Etat et les partenaires sociaux ont construit des normes d'emploi. Le marché du travail s'est structuré autour de la norme de l'emploi en contrat à durée indéterminée, à temps plein, associé à des droits syndicaux, à la formation et à une protection sociale. Le chômage a ainsi été en quelque sorte inventé au début du XXème siècle, lorsque l'Etat et les partenaires sociaux ont catégorisé les cas multiples et diversifiés de privation involontaire d'emploi comme une situation commune dont les contours statistiques ont été codifiés, et comme une question sociale relevant d'une prise en charge collective, légitimant le versement d'une prestation et un accompagnement dans la recherche d'emploi. En retour, cette stabilisation de la définition sociale du chômage a sédimenté les normes d'emploi. Les normes d'emploi sont donc des règles qui s'imposent aux relations professionnelles mais qui en sont également le produit. L'enjeu des relations professionnelles consiste d'ailleurs autant en avantages matériels en termes de rémunération et de conditions de travail qu'en la définition de ces règles.

L'approche comparative révèle l'influence des modalités des relations professionnelles et de l'intervention de l'Etat sur les taux de salaire et les conditions d'emploi. La façon dont la relation salariale s'est institutionnalisée dépend des conditions du jeu de la coopération et du conflit, qui sont spécifiques à une société et une époque donnée, et qui ont des effets durables tout en étant évolutives. Ainsi, l'affiliation aux syndicats peut être obligatoire, fréquente ou minoritaire. Les négociations peuvent se conduire à l'échelle nationale, régionale, d'une branche ou d'une entreprise ; elles peuvent ou non inclure l'organisation du travail, l'emploi, la formation continue ; leur fréquence et des mécanismes d'extension des accords et conventions collectives peuvent être institutionnalisés ou non. L'ensemble de ces paramètres influence le résultat des négociations salariales. Par exemple, les relations professionnelles en France se caractérisent dans l'après-guerre par une forte intervention de l'Etat se manifestant par l'importance du Code du Travail, des négociations tripartites à l'échelle nationale, l'articulation des grilles salariales avec le salaire minimum, qui concerne aujourd'hui directement plus de 10 % des salariés et sert de référence pour la grille salariale dans un grand nombre de branches. L'Etat définit également les modalités des relations professionnelles : critères de représentativité des partenaires sociaux, statut des représentants du personnel élus – délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, du

conseil d'administration et du comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail - ou mandatés – délégués ou représentants syndicaux -. En comparaison, les relations professionnelles sont davantage centrées sur l'entreprise et moins encadrées par l'Etat dans les pays anglo-saxons et couvrent un domaine plus large incluant la formation, les transformations de l'organisation du travail et l'orientation stratégique des entreprises dans le modèle allemand dit de cogestion, dans les pays scandinaves ou encore au Japon.

Cependant, l'évolution récente des relations professionnelles est marquée par une tendance à la décentralisation : les lois Auroux ont renforcé la présence des syndicats dans les entreprises et enrichi les négociations d'entreprise ; la réduction du temps de travail a relancé la négociation d'entreprise et de branche non seulement sur la flexibilité horaire, mais aussi sur l'emploi, les salaires, l'organisation et les conditions de travail ; c'est au niveau des établissements que se conduisent les conflits et les négociations liés aux restructurations industrielles ; la réforme de 2008 a modifié les critères de représentativité des syndicats qui conditionne la validité des accords collectifs signés et qui est désormais plus étroitement liée à leur audience au sein d'une entreprise ou d'une branche professionnelle. Cette tendance à la décentralisation se retrouve dans la plupart des pays, la négociation interprofessionnelle étant de plus en plus transférée aux branches et la négociation professionnelle aux entreprises : c'est ainsi que Siemens puis d'autres grandes entreprises allemandes ont conclu des accords d'entreprise augmentant la durée du travail et modifiant les conditions de travail en contrepartie de garanties sur l'emploi, ou encore que sur un site de Fiat en 2011, une baisse des salaires, une augmentation du contingent d'heures supplémentaires et l'exclusion du syndicat principal, ont été adoptées par référendum en contrepartie d'investissements, dérogeant à la convention collective de la métallurgie italienne.

La relation salariale est donc marquée par la configuration des relations professionnelles qui connaît des variations en fonction des branches et du contexte local. Les activités à implantation syndicale forte et ancienne, telles certaines branches industrielles comme la métallurgie, les services publics, la banque, offrent souvent des conditions d'emploi plus avantageuses aux salariés que les activités à faible implantation syndicale (par exemple les services aux particuliers ou l'hôtellerie-restauration). Ces différences de configuration des relations professionnelles participent à la segmentation du marché du travail.

Il faut alors s'interroger sur les évolutions contemporaines de ces normes d'emploi. Les inégalités de salaire sont stables en France, alors que dans d'autres pays développés, notamment aux Etats-Unis ou en Allemagne, elles ont considérablement augmenté : l'intervention de l'Etat par la fixation d'un salaire minimum légal et le degré de centralisation des négociations collectives sont ici décisives. Par ailleurs, le développement de formes atypiques d'emploi - contrat à durée déterminée, intérim, temps partiel etc.- remet partiellement en cause la norme d'emploi du C.D.I. à temps plein. A la fin des années 90, la réduction du temps de travail sur une initiative de l'Etat modifie, non seulement les horaires de travail, mais aussi son organisation et les modalités de négociations collectives, de plus en plus décentralisées. Les comparaisons internationales interrogent le modèle social français : la position d'arbitre et de régulateur de l'Etat, son interventionnisme pourraient entraver les relations entre les partenaires sociaux, alimenter une défiance mutuelle qui se répercuterait plus largement sur le rapport des individus aux institutions. L'observation sociologique du travail aujourd'hui révèle l'individualisation des relations de travail en liaison avec l'extension de nouvelles formes d'organisation du travail, la recomposition des classes sociales, le développement d'un chômage de masse. Cet éclatement du collectif de travail exerce une pression à la baisse sur les rémunérations et favorise la dégradation des conditions de travail, dont les avantages apparents en termes de rentabilité sont contrebalancés par des coûts sociaux considérables à moyen et long terme à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

La relation salariale est donc socialement encastrée. La définition des tâches et leur coordination, le mode et le niveau de rémunération, relèvent à la fois d'une logique économique d'efficacité et de la logique de coopération et de conflit entre des acteurs sociaux.

Ressources et activités pédagogiques proposées

Activité 1 : La demande de travail dans le modèle de base

Finalité : en prenant appui sur les acquis de première (Economie, questions 2.1. et 3.2.), construire la courbe de demande de travail du producteur.

Étapes et ressource préconisées :

- Prendre l'exemple d'une entreprise fictive sur un marché concurrentiel et raisonner sur la courte période : le prix de vente est une donnée (l'entreprise est preneuse de prix) ; le facteur capital est considéré comme fixe.
- Proposer aux élèves de compléter un tableau de données chiffrées comprenant : nombre de salariés, nombre d'unités produites, productivité marginale du travail (d'un travailleur supplémentaire) en quantité, recette totale, recette marginale (productivité marginale du travail en valeur). Le nombre de salariés et le nombre d'unités produites seront indiqués dans le tableau ; les élèves devront faire les calculs permettant de compléter les autres colonnes.
- Proposer ensuite plusieurs niveaux de salaire nominal et calculer pour chacun d'eux le coût total du travail en fonction du nombre de salariés (sous l'hypothèse que le salaire représente l'intégralité du coût du travail). Comparer à la recette totale et calculer l'écart entre recette totale et coût du travail. [Si l'on propose trois niveaux de salaire, on fera construire trois tableaux présentant nombre de salariés, coût salarial total, recette totale, gain total].
- En posant l'hypothèse que l'entreprise cherche à maximiser son profit, demander aux élèves combien de salariés l'entreprise embauchera pour chacun des niveaux de salaire. Conclure sur la relation entre taux de salaire réel, productivité marginale du travail, demande de travail.
- Représenter graphiquement la courbe de demande de travail de cette entreprise (prix en ordonnée, nombre d'embauches en abscisse).
- Remarque : sans calculs, on peut aussi faire raisonner les élèves sur des questions simples de type : « Si un salarié supplémentaire me coûte ...€ et qu'il me permet d'augmenter mon profit de ...€, est-ce que j'ai intérêt à l'embaucher ? ». En raisonnant par récurrence, il est possible de comprendre ainsi la construction de la courbe de demande de travail dans le modèle néoclassique de base.

Activité 2 : Comment modéliser le marché du travail ?

Finalité : Construire une représentation graphique simple du marché du travail et discuter sa portée.

Étapes et ressource préconisées :

- En mobilisant les acquis de première, justifier les axes de la représentation graphique du marché du travail : sur ce marché le prix correspond au taux de salaire réel, la quantité au volume de l'emploi.
- Faire construire une courbe de demande de travail, en insistant sur les fondements de la décroissance de cette courbe.
- Faire construire une courbe d'offre de travail, en insistant sur les fondements de la croissance de cette courbe.
- Expliquer pourquoi l'intersection des courbes de demande et d'offre de travail représente l'équilibre du marché.
- En mobilisant la notion de rationnement étudiée en classe de première, représenter puis commenter l'effet sur ce marché d'un niveau de taux de salaire réel supérieur au niveau d'équilibre.
- Représenter puis commenter l'incidence des cotisations sociales, en faisant apparaître le « coin socio-fiscal ».

- Expliquer pourquoi ce modèle de base ne suffit pas pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale.

Activité 3 : A quoi servent les négociations collectives ?

Finalité : Comprendre l'institutionnalisation de la relation salariale à travers des études de cas.

Étapes et ressource préconisées :

- Télécharger une ou plusieurs études de cas : l'industrie agroalimentaire (Caroli Eve et Gautié Jérôme, *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?,* CEPREMAP, Rue d'Ulm, 2009, pp.145-210, ou la synthèse en conclusion pp.206-209, www.cepremap.ens.fr/depot/opus/OPUS17.pdf) ; les aides-soignantes et agents de service hospitaliers (ibid. pp.211-268, ou la conclusion pp.260-262) ; l'hôtellerie (ibid. pp.269-332, ou la conclusion pp.327-329) ; la grande distribution (ibid. pp.333-392, ou la conclusion pp.389-390) ; les centres d'appel (ibid. pp.393-451, ou la conclusion pp.450-451) ; la construction automobile (Castel Nicolas, Delahaie Noélie et Petit Héloïse, « Quels modes de négociation face à des politiques salariales renouvelées ? », *Rapport du Centre d'Etudes de l'Emploi* n°68, décembre 2011, pp.47-92, ou la conclusion pp.90-92, www.cee-recherche.fr/fr/rapports/68-modes-negociation-politiques-salariales-renouvelees.pdf)
- Une grille de lecture commune peut guider l'exploitation de ces études de cas : identification des partenaires sociaux ; dispositions légales générales s'imposant aux négociations de branche ; spécificités de la branche ; résultats récents de la négociation collective dans la branche ; points d'achoppement des négociations.
- Il est possible d'attribuer des études de cas différentes à des groupes d'élèves puis d'en tirer des points de convergence (représentation des salariés, définition de grilles salariales, articulation entre conflit et négociation, tendance récente à l'individualisation de la relation salariale) et de divergence (différences de rapports de force entre les partenaires sociaux selon les branches, spécificités des conditions de travail et des métiers, pression concurrentielle).

Activité 4 : Les transformations récentes des relations professionnelles

Finalité : Montrer comment le conflit et la coopération font évoluer la relation salariale.

Étapes et ressource préconisées :

- Identifier les différentes politiques de rémunération à partir du tableau de la p.2 dans la publication de N. Castel, N. Delahaie, H. Petit « Des rémunérations plus complexes : un défi pour les négociations salariales », *Connaissance de l'Emploi* n°88, janvier 2012. (/www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/88-remunerations-complexes-negociations-salariales.pdf). On peut en s'aidant du texte discuter des avantages et inconvénients de chacune de ces politiques pour les employeurs et les salariés.
- Etablir une relation entre la décentralisation des négociations collectives et la diversification des politiques de rémunération. C'est l'occasion de souligner que l'enjeu des négociations collectives est autant l'obtention de résultats concrets immédiats que la définition de règles qui s'appliqueront aux négociations ultérieures.
- Pour compléter et illustrer le déroulement des négociations collectives, on peut utiliser des extraits d'un article de Jacques Freyssinet dans *Négocier l'emploi. 50 ans de négociations interprofessionnelles sur l'emploi et la formation*, Liaisons Sociales, 2010, ch.7, pp.234-271 (www.cee-recherche.fr/fr/ouvrages/negocierEmploi/p234-271.pdf). Après avoir effectué un choix d'extraits accessibles dans ce texte pointu, on pourra faire recenser l'objet, les positions initiales des partenaires sociaux, le compromis finalement construit pour l'une des trois négociations interprofessionnelles portant respectivement sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'assurance-chômage et la formation professionnelle, analysées par Jacques Freyssinet.

Bibliographie

Bibliographie sélective et commentée à l'usage du professeur

Beauvallet M., *Les stratégies absurdes : Comment faire pire en croyant faire mieux*, Seuil, 2010.
[Cet ouvrage recense les arguments théoriques et les études empiriques des effets des incitations financières visant à résorber les asymétries d'information. Le décalage entre les effets attendus et les effets observés est souvent surprenant, d'une part parce que des points de détail d'un dispositif suffisent parfois à miner la logique d'ensemble en instaurant des incitations perverses, et d'autre part parce que l'incitation financière peut étouffer les motivations intrinsèques des travailleurs.]

Bénassy-Quéré A., Coeuré B., Jacquet P., Pisani-Ferry J., *Politique économique*, De Boeck,
[Quelques développements particulièrement intéressants et clairs dans le chapitre consacré aux politiques de l'emploi, notamment dans les sections 8.1 (enjeux, pp. 614-634) et 8.2.1 (les origines multiples du non-emploi, pp.635-642)]

Lallement M., *Le travail : une sociologie contemporaine*, Folio, 2007.
[L'analyse sociologique de la fixation des salaires est traitée par le chapitre V (pp.165-177), la segmentation du marché du travail dans le chapitre XVII (pp.515-525), les partenaires sociaux par le chapitre XIV (pp.434-457), les normes d'emploi par le chapitre X (pp.320-342)]

Stiglitz J. E. et Wash C. E., Lafay J.-D., *Principes d'économie moderne,* De Boeck, 3ème édition, 2007.
[Le chapitre 8 sur « le marché du travail » présente le modèle microéconomique de base, le chapitre 16 concernant les « imperfections sur le marché du travail » développe l'influence des négociations collectives, la discrimination salariale et la motivation des salariés.]

Bibliographie complémentaire

Bevort A., Jobert A., Lallement M. et Mias A., *Dictionnaire du travail*, Quadrige, P.U.F., 2012.

Godechot O., *Working rich : Salaires, bonus et appropriation du profit dans l'industrie financière*, La Découverte, 2007.

Philippon T., *Le Capitalisme d'héritiers : La crise française du travail*, La République des Idées, Seuil, 2007.

Wassmer E., *Principes de microéconomie : méthodes empiriques et théories modernes*, Pearson, 2011.