

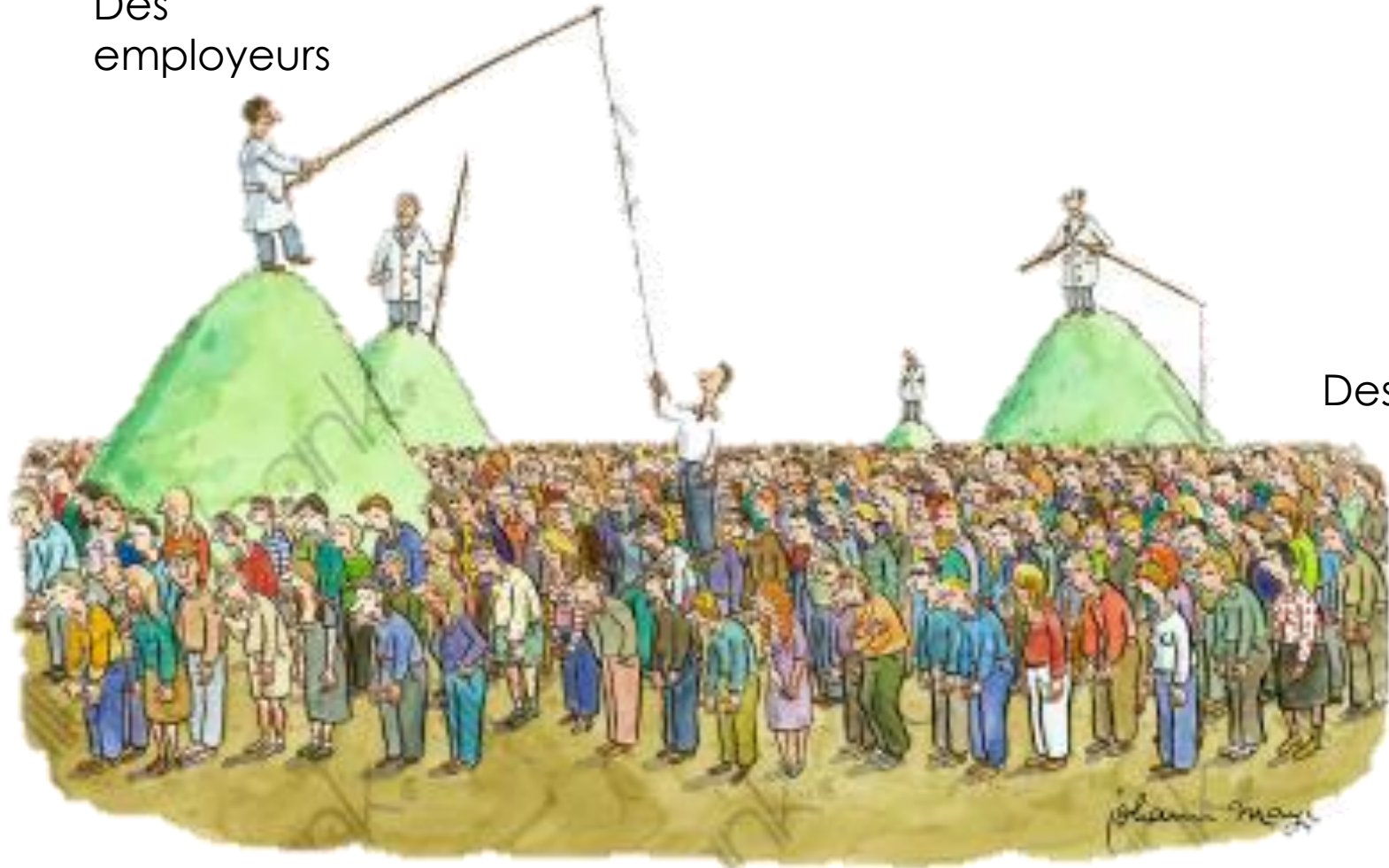


CHAPITRE 6 : COMMENT LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE?

Fiche activité N°1 : La théorie
néoclassique du marché du travail

Un marché est un ensemble d'échanges organisés entre des offreurs et des demandeurs

Des
employeurs



Des actifs

Le modèle

Qu'est-ce qu'un modèle ?

Le modèle néo-classique repose, comme tout modèle, sur des hypothèses qui simplifient la réalité de manière à pouvoir faire apparaître certaines relations économiques (le lien entre offre de travail et taux de salaire par exemple) qui sont dans la réalité masquées par l'enchevêtrement de multiples facteurs jouant les uns sur les autres. Ce modèle de base est un « type-idéal » qui permet de comprendre un certain nombre de choses. Il ne s'agit pas de déterminer si ce modèle est vrai ou faux, s'il est réaliste ou pas. Il ne s'agit pas d'un modèle dans ce sens là, mais d'un **modèle heuristique** : qui **aide à la recherche**, à la découverte des faits ou des théories.

Ici, le modèle veut mettre en lumière un mécanisme : le comportement de l'offre de travail par rapport au taux de salaire et élaborer une loi, une théorie (loi de l'offre et de la demande)

Le modèle simplifie donc la réalité pour se centrer sur ce qui l'intéresse. Le raisonnement néo-classique est ici conduit en supposant qu'il y a homogénéité du travail, information parfaite, libre entrée et sortie sur le marché et atomisticité sur le marché du travail.



Les Hypothèse de CPP

- -*L'homogénéité du travail*: Toutes les unités de travail sont identiques ou du moins interchangeables (Coût d'acquisition des qualifications est nul ou degré de substitution entre les qualifications est élevé);
- -*L'atomicité du marché*: un grand nombre d'offreurs et de demandeurs de travail suffisamment petits pour ne pas pouvoir influencer le résultat du marché (et notamment les salaires)
- -*La transparence du marché*: L'information sur les conditions de l'échange est accessible sans entrave, sans coût et sans délai;
- -*L'absence d'entrave à la mobilité du travail (absence de barrière à l'entrée)*: Il y a libre entrée et libre sortie sur le marché (qui est « contestable »);

le marché du travail est un marché quelconque sur lequel s'applique les conditions de la CPP et la loi de l'offre et de la demande



atomicité

un grand nombre d'offreurs et de demandeurs de travail suffisamment petits pour ne pas pouvoir influencer le résultat du marché (et notamment les salaires)

transparence

L'information sur les conditions de l'échange est accessible sans entrave, sans coût et sans délai;

libre entrée

des offreurs supplémentaires peuvent entrer sur le marché du travail et donc le coût du travail peut baisser

mobilité

possibilité de se déplacer pour trouver un emploi et de se reconvertir

homogénéité

Toutes les unités de travail sont identiques ou du moins interchangeables (Coût d'acquisition des qualifications est nul ou degré de substitution entre les qualifications est élevé).

1. l'offre et la demande de travail



Population active

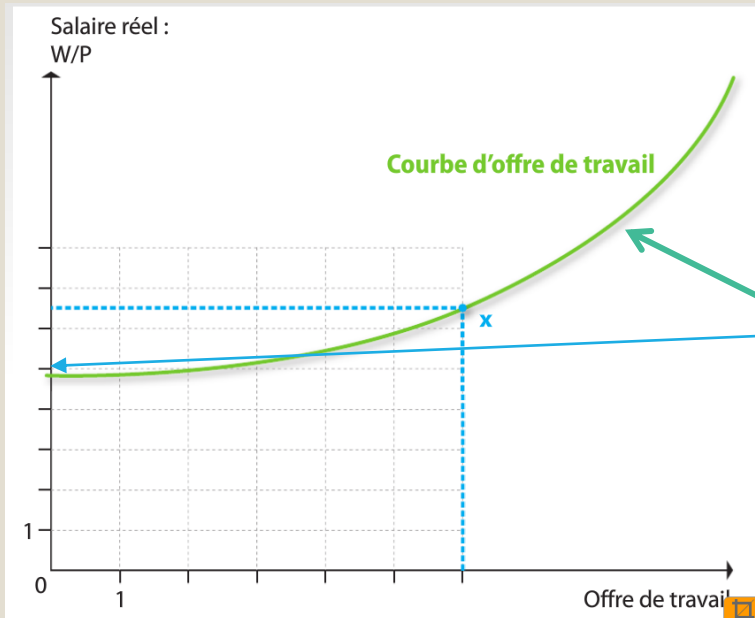
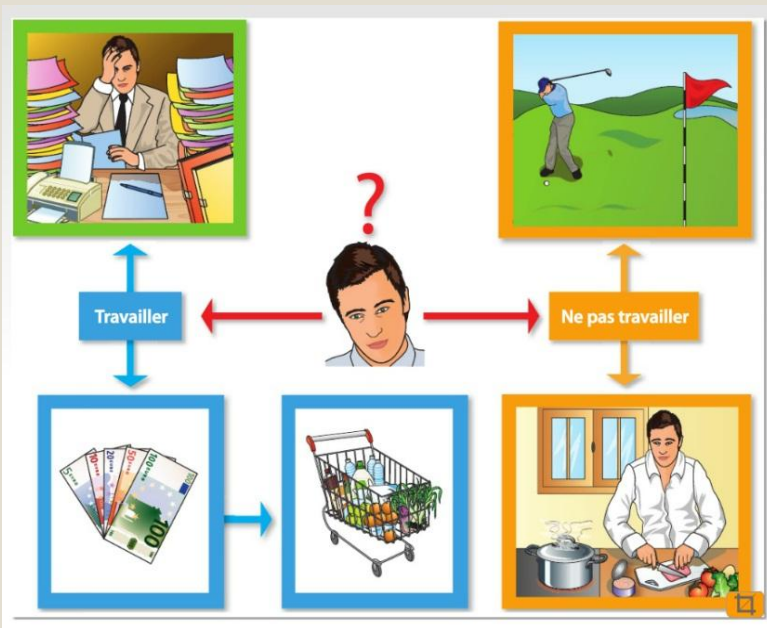


employeurs

Offreurs et demandeurs cherchent à maximiser leur utilité. Ils doivent, avant de prendre une décision, en mesurer les avantages et le coût d'opportunité.

a) Les déterminants de l'offre de travail des salariés

L'offre de travail est une fonction croissante du salaire réel : l'individu rationnel doit choisir la combinaison optimale de travail et de loisir , plus le taux de salaire augmente, plus il disposé à sacrifier du temps de loisir



Nombre d'heures que l'individu est disposé à fournir à chaque niveau de salaire. Le salaire minimum W_r auquel un individu est disposé à travailler est appelé son salaire de réserve.

note : W/P est le salaire réel, W désigne le salaire nominal et P , le niveau des prix.

Dans la formule W/P du salaire réel, W est le salaire nominal, et P , le niveau des prix.

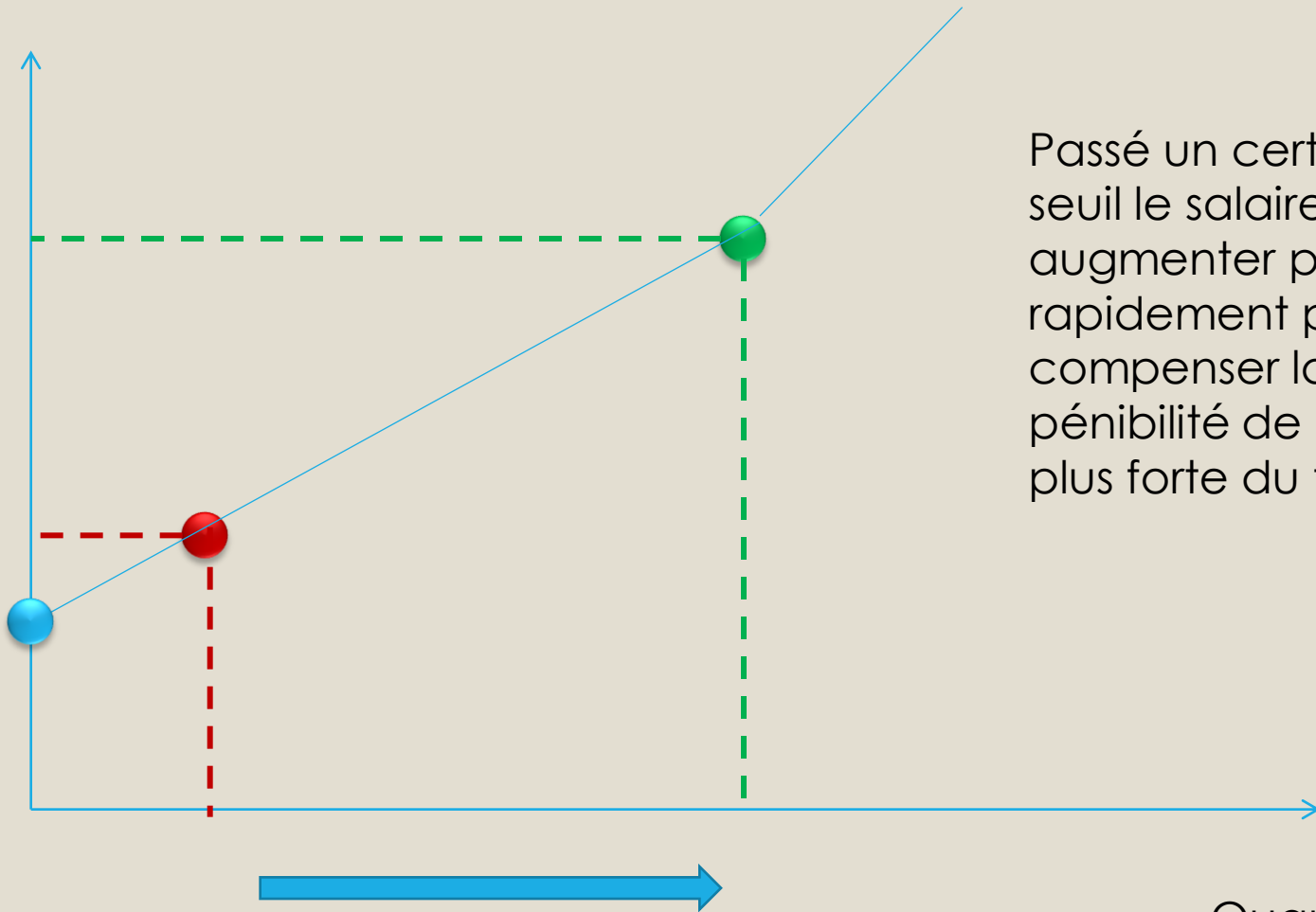
L'offre de travail

Salaire réel

Salaire de réserve

Passé un certain seuil le salaire doit augmenter plus rapidement pour compenser la pénibilité de plus en plus forte du travail

Quantité de travail

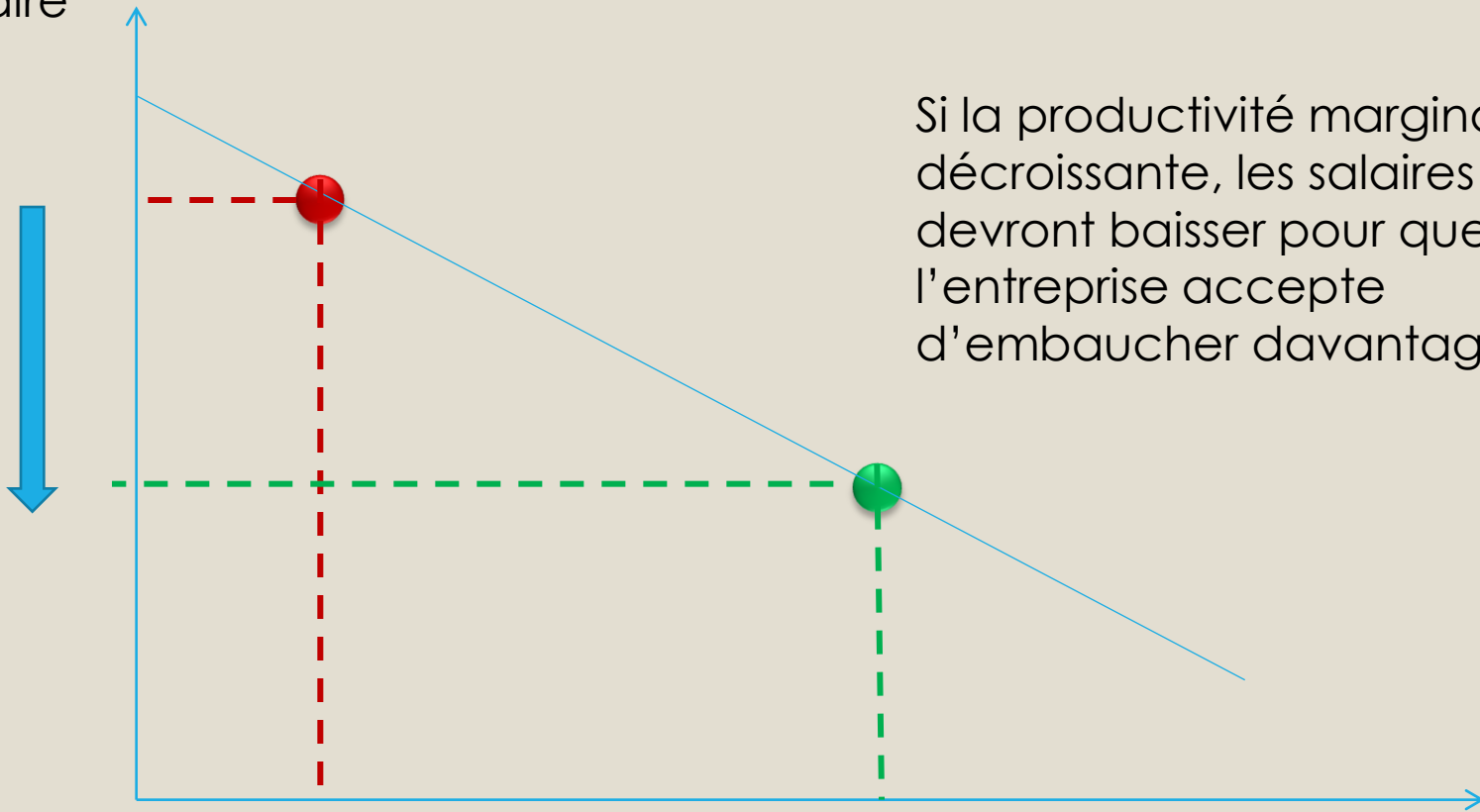


b) Les déterminants de la demande de travail des entreprises

la **demande de travail** est une **fonction décroissante du salaire réel** l'entrepreneur rationnel compare ce que lui rapporte un travailleur supplémentaire **(la productivité marginale)** et ce qu'il lui coûte **(le salaire de marché)**. Plus le salaire est faible plus il embauchera

La demande de travail

Salaire réel



Si la productivité marginale est décroissante, les salaires devront baisser pour que l'entreprise accepte d'embaucher davantage

Quantité de travail

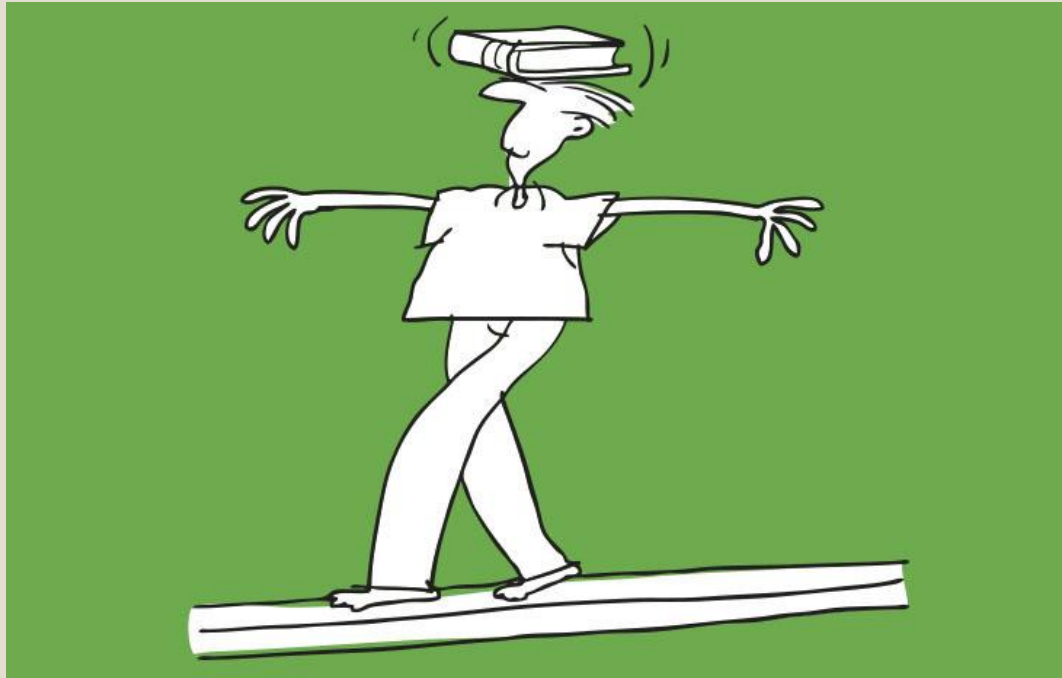


Autres raisonnements possibles:

- ❑ une hausse des salaires accroît les coûts de production donc les prix des entreprises ce qui réduit leur compétitivité leurs débouchés, leur production et leur demande de travail.
- ❑ la hausse des salaires accroît les coûts de production réduit la marge des entreprises donc leurs profits donc leur épargne donc leurs investissements donc leur production future et donc l'emploi

c) Comment l'équilibre est-il atteint sur le marché du travail ?

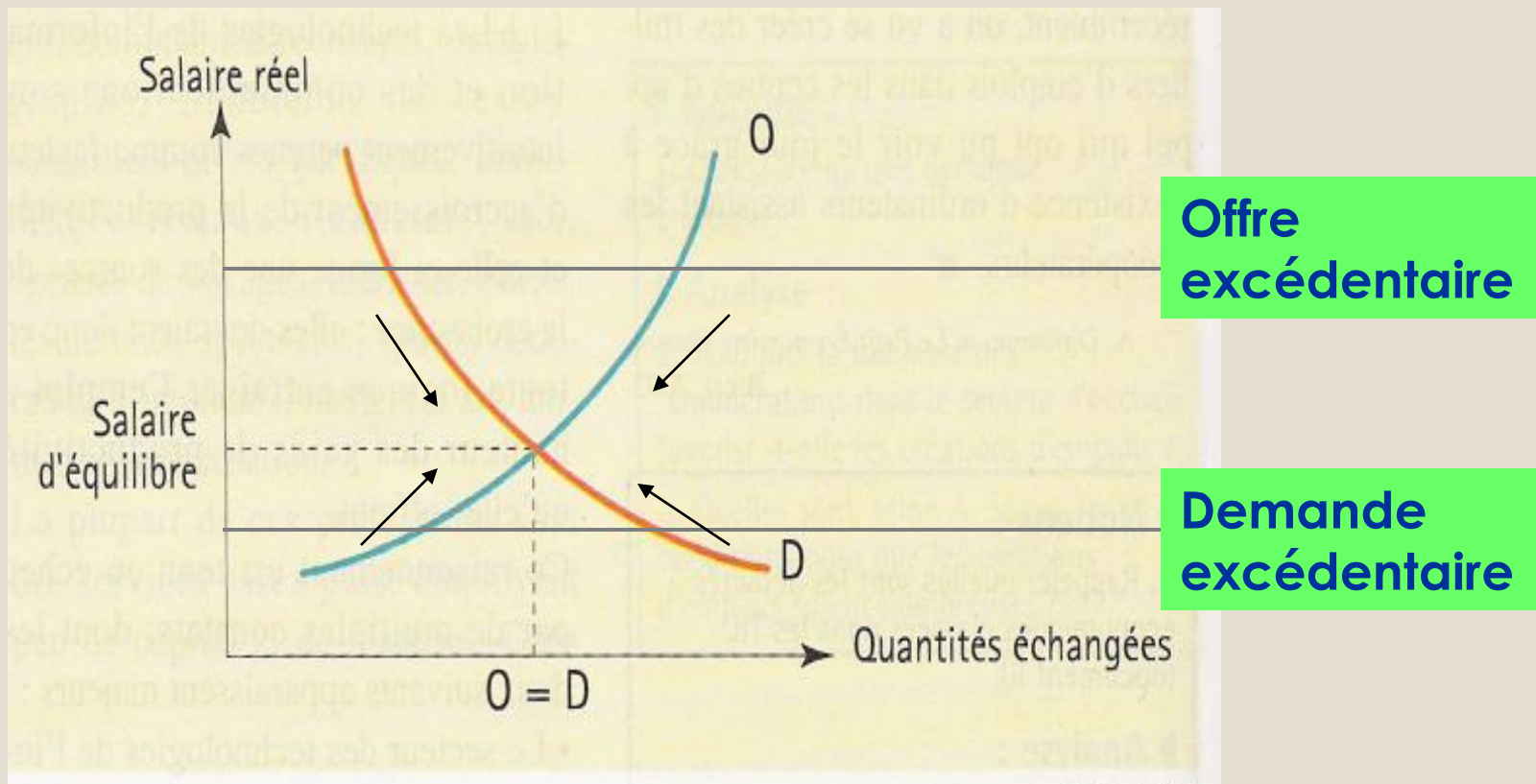
Un marché autorégulateur qui permet le plein emploi

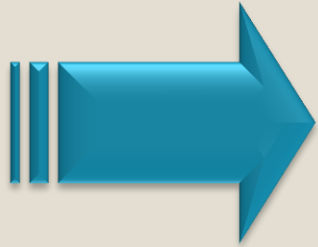


équilibre

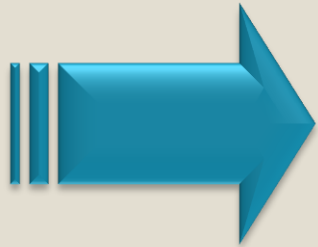
Le marché est autorégulateur

Le chômage de longue durée est impossible si le marché respecte les conditions de la CPP





R12: A l'équilibre, il n'y a pas d'offre excédentaire de travail au niveau du salaire de marché, **toute l'oisiveté est une oisiveté voulue** et le chômage est donc **volontaire**: refus d'abaisser ses prétentions salariales au niveau du salaire de marché

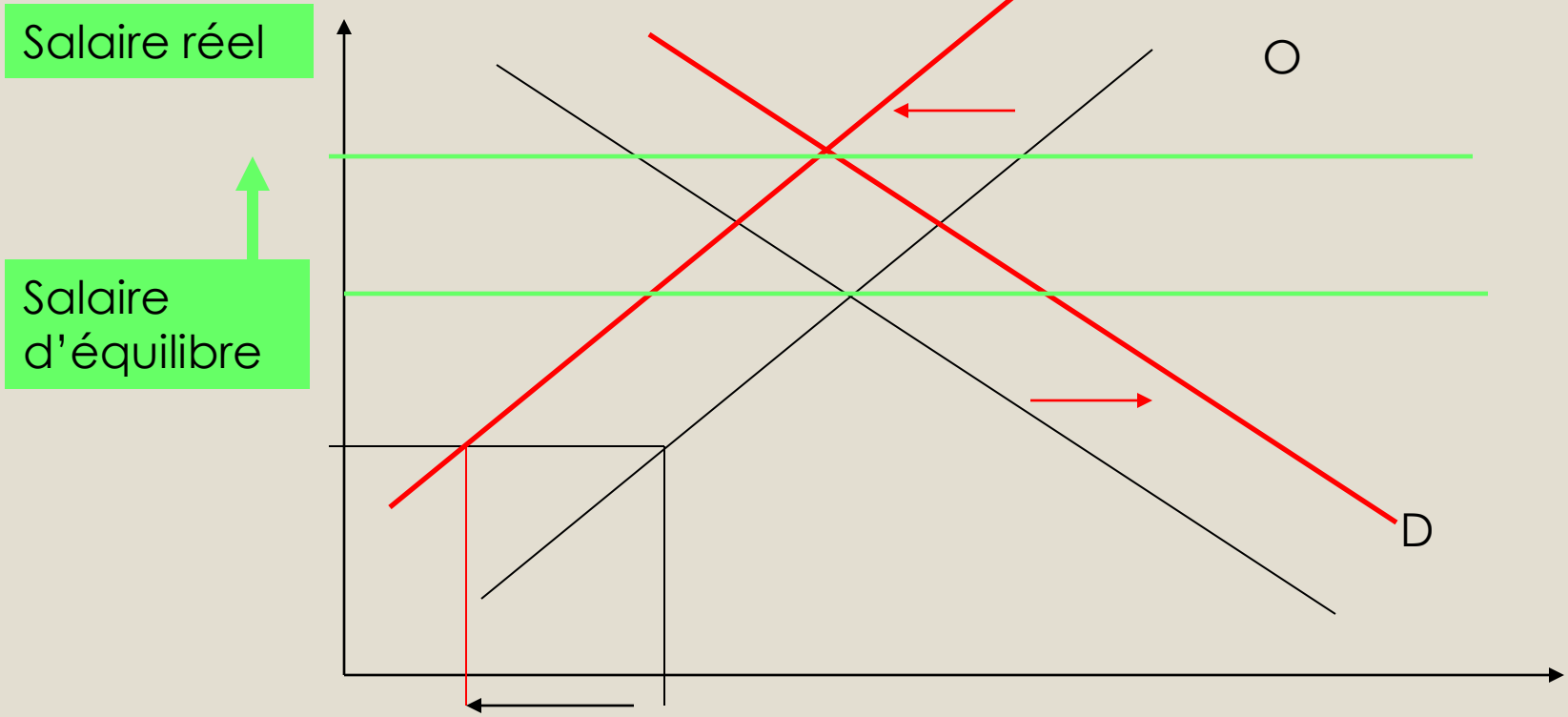


R13: Il peut cependant exister un chômage plus ou moins temporaire : chômage d'ajustement, frictionnel (en permanence, des salariés désirent changer d'emploi et en cherchent donc il faut du temps pour passer les entretiens déménager...),

3) Les variations de l'offre et de la demande ont un effet sur l'équilibre

		offre en augmentation	offre en diminution
demande augmentation	en	salaire inchangé(1)	salaire en hausse(2)
demande diminution	en	salaire en baisse 3)	salaire inchangé(4)

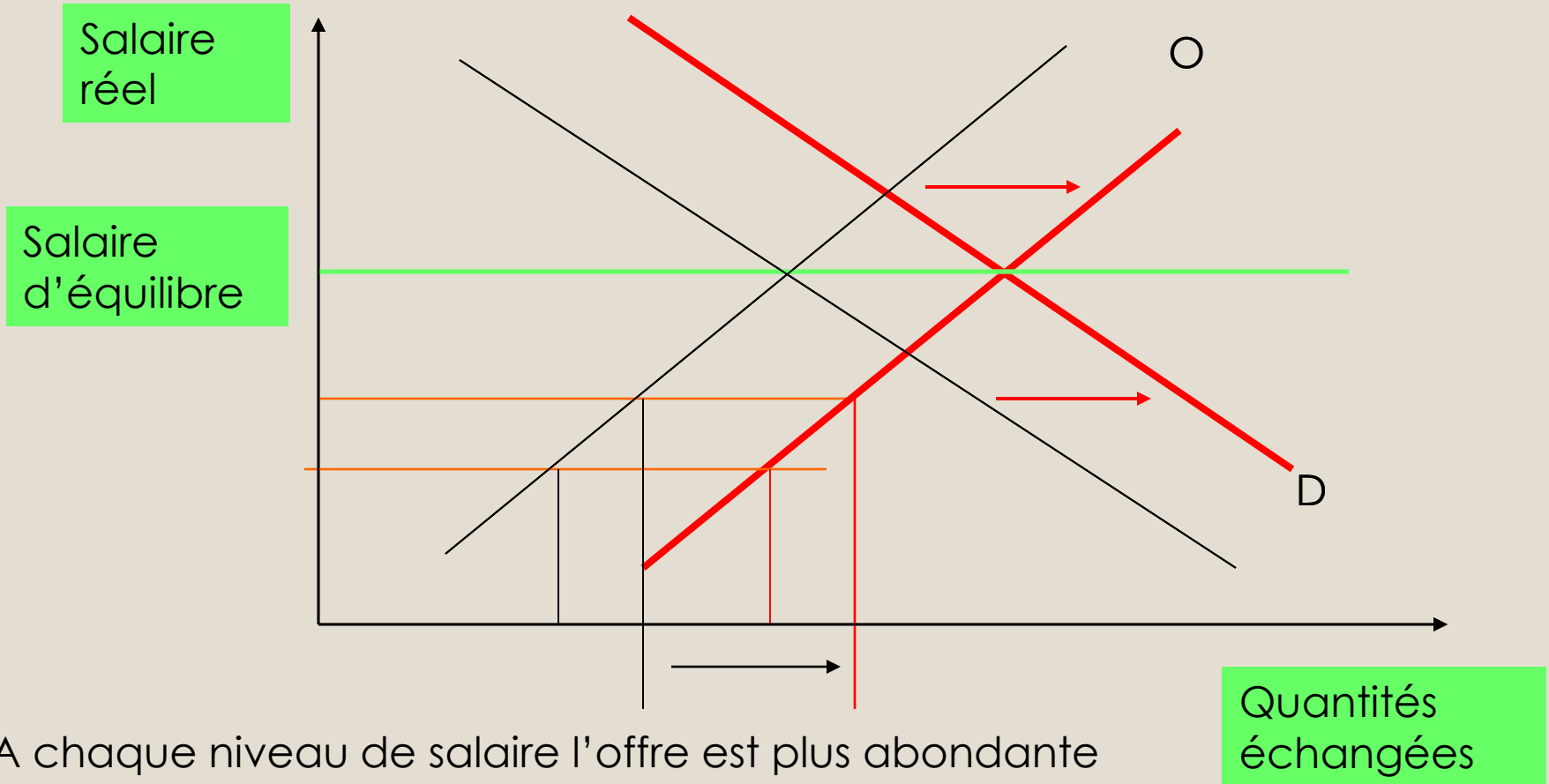
2)



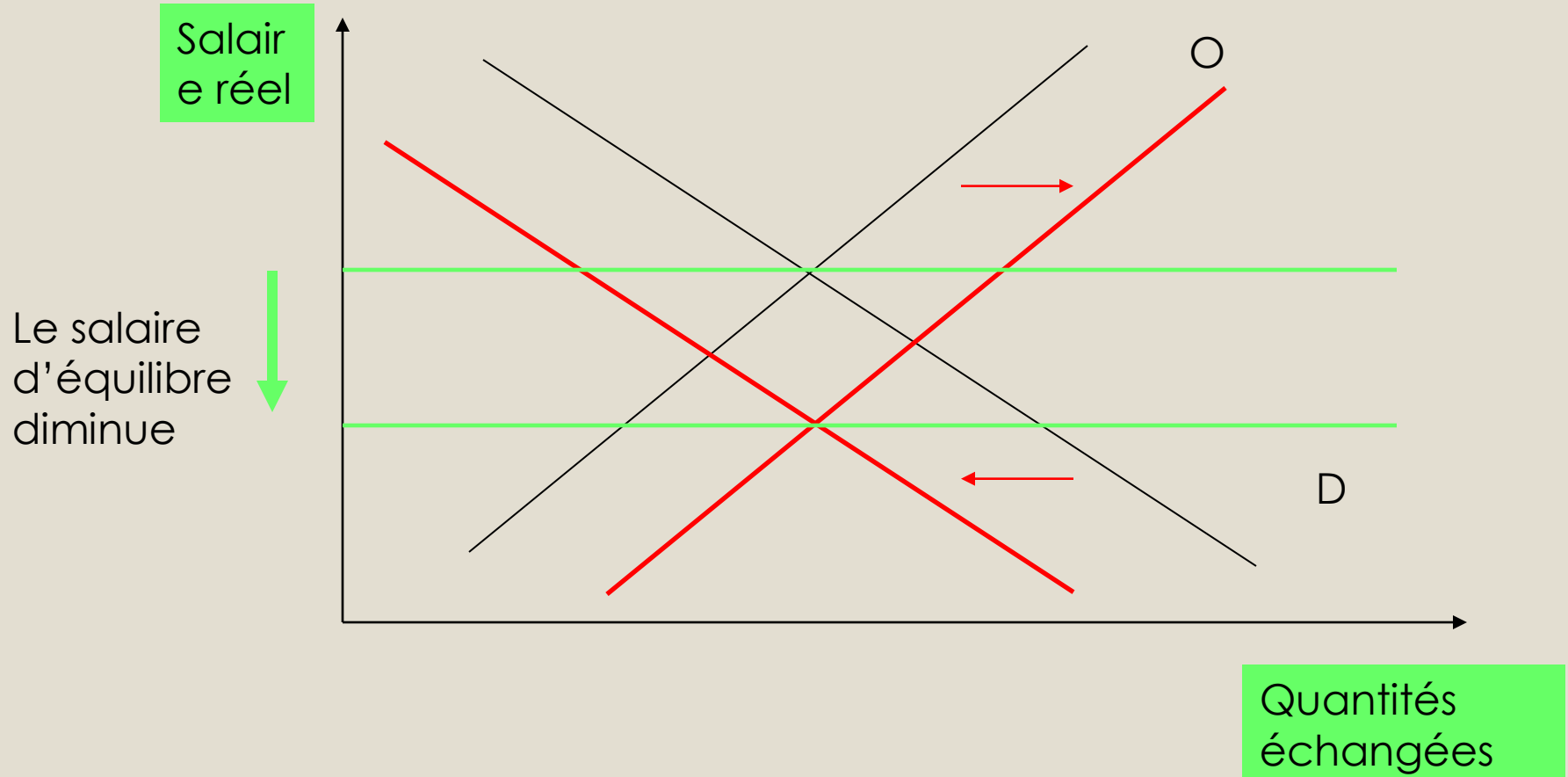
A chaque niveau de salaire, les quantités offertes sont plus faibles

Quantités échangées

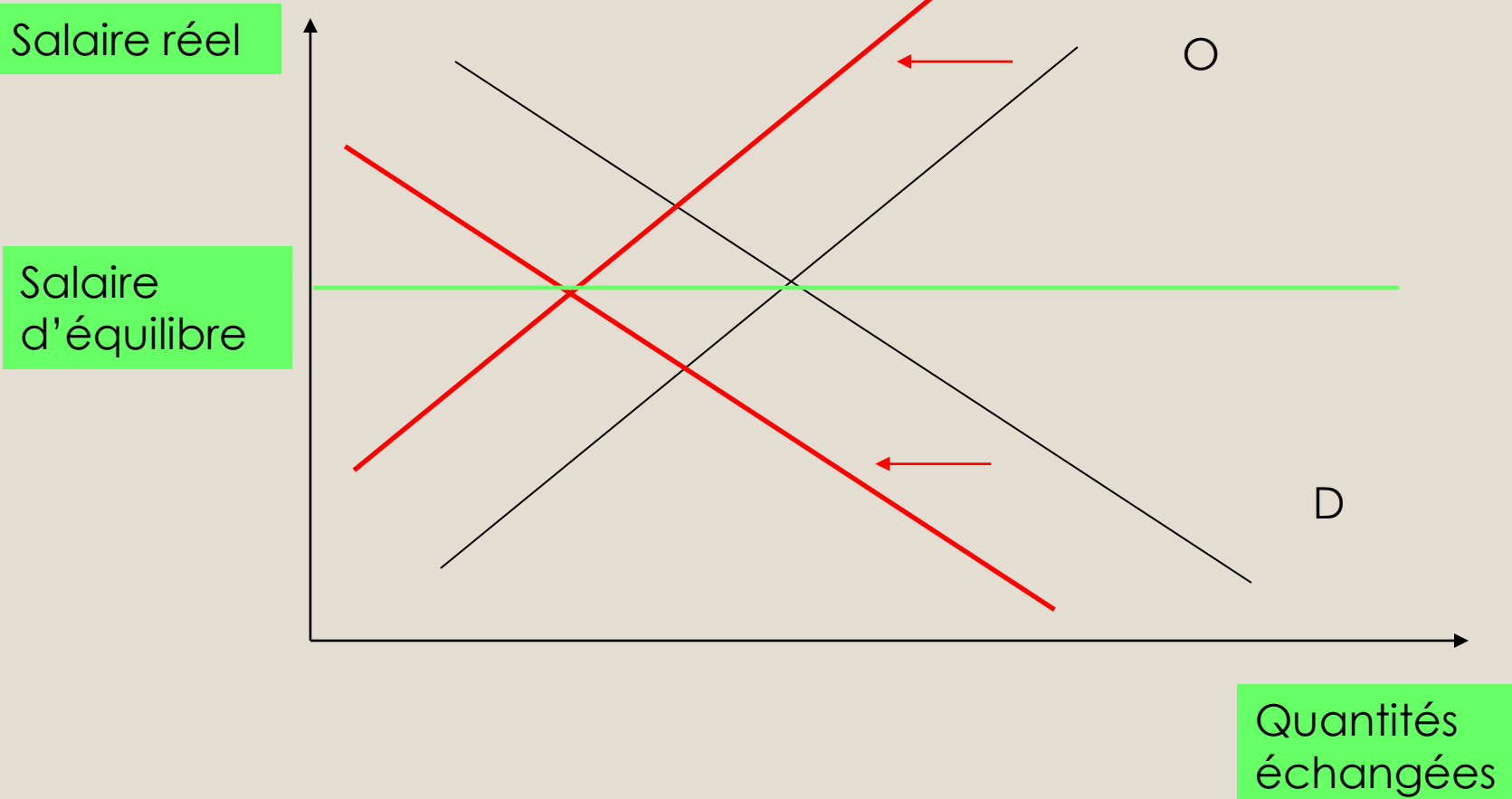
1



3)



4)



1-2 : Les variations de l'offre et ou de la demande de travail peuvent modifier les -conditions d'équilibre.

Brexit : les entreprises britanniques peinent déjà à recruter

Le Brexit n'est pas encore effectif, mais ses effets se font déjà ressentir sur l'immigration. D'après une enquête menée auprès de 2.000 employeurs et relayées par [le « Guardian »](#), les entreprises britanniques souffrent d'une pénurie de main-d'oeuvre car moins de citoyens européens viennent travailler au Royaume-Uni.

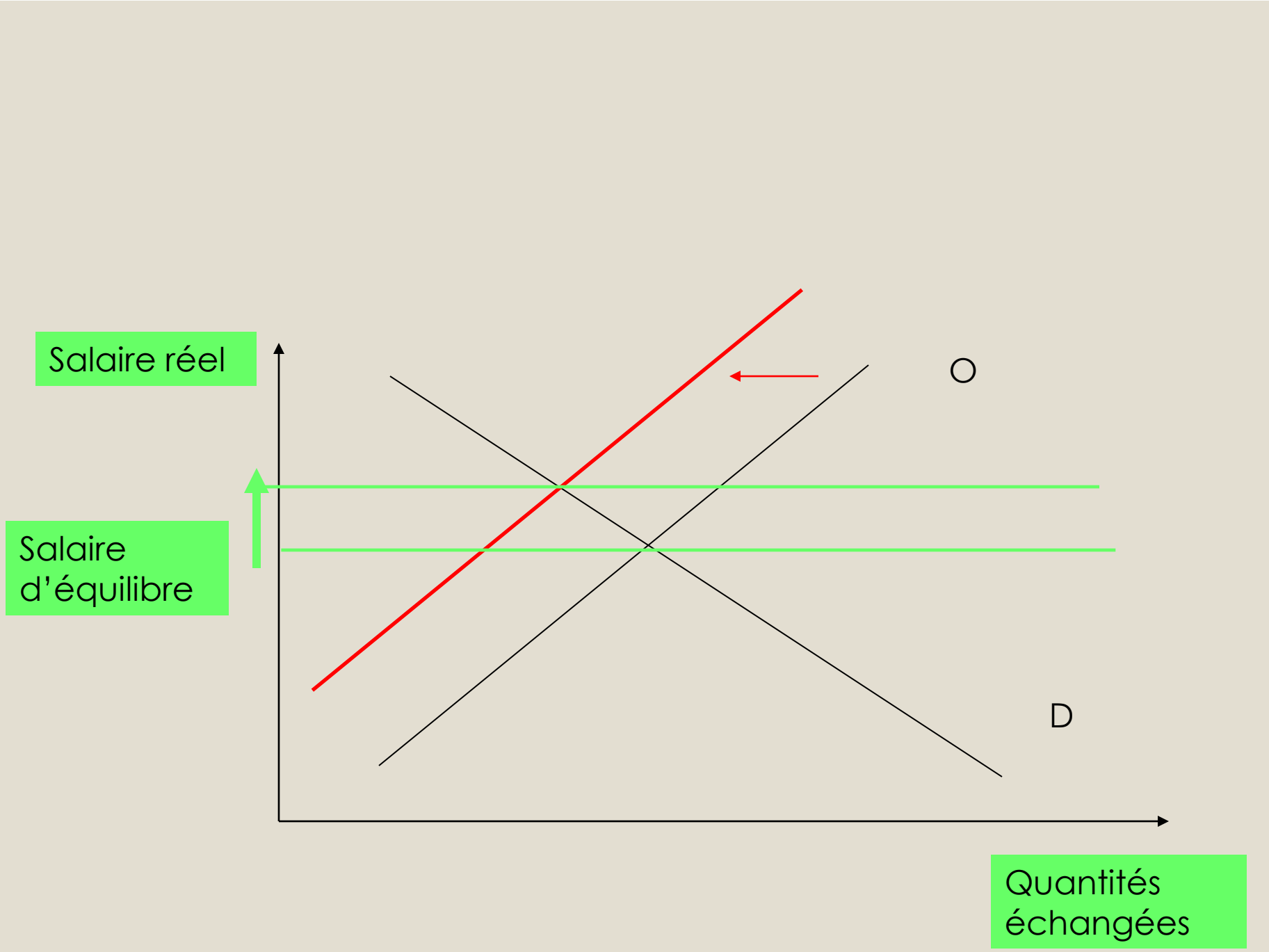
Dans le détail, le nombre de candidats postulant pour un poste peu qualifié est passé de 24 à 20 depuis l'an dernier, de 19 à 10 pour un poste moyennement qualifié et de 8 à 6 pour un poste hautement qualifié.

À L'institut relie directement cette pénurie au déclin du nombre de candidats venus de l'étranger. Selon les derniers chiffres officiels, le nombre de personnes venant de l'UE vers le Royaume-Uni est tombé à son plus bas niveau depuis 2013, avec un chiffre net de 101.000 en 2017.

Pour continuer à attirer des candidats, la moitié des entreprises ayant eu des problèmes de recrutement ont déclaré avoir augmenté leurs salaires de départ. « Dans cet environnement où les candidats sont peu nombreux, les employeurs doivent non seulement offrir un salaire attractif, mais aussi des avantages supplémentaires », abonde Alex Fleming, un des recruteurs du groupe Adecco, qui a participé au sondage.

LES ECHOS Le 14/08/18

R14)Traduisez dans un graphique les informations du texte



Salaire réel

Salaire d'équilibre

Quantités échangées

Avec une baisse du PIB de 2,6% en 2012 puis de 1,7% en 2013, l'emploi a baissé en Espagne

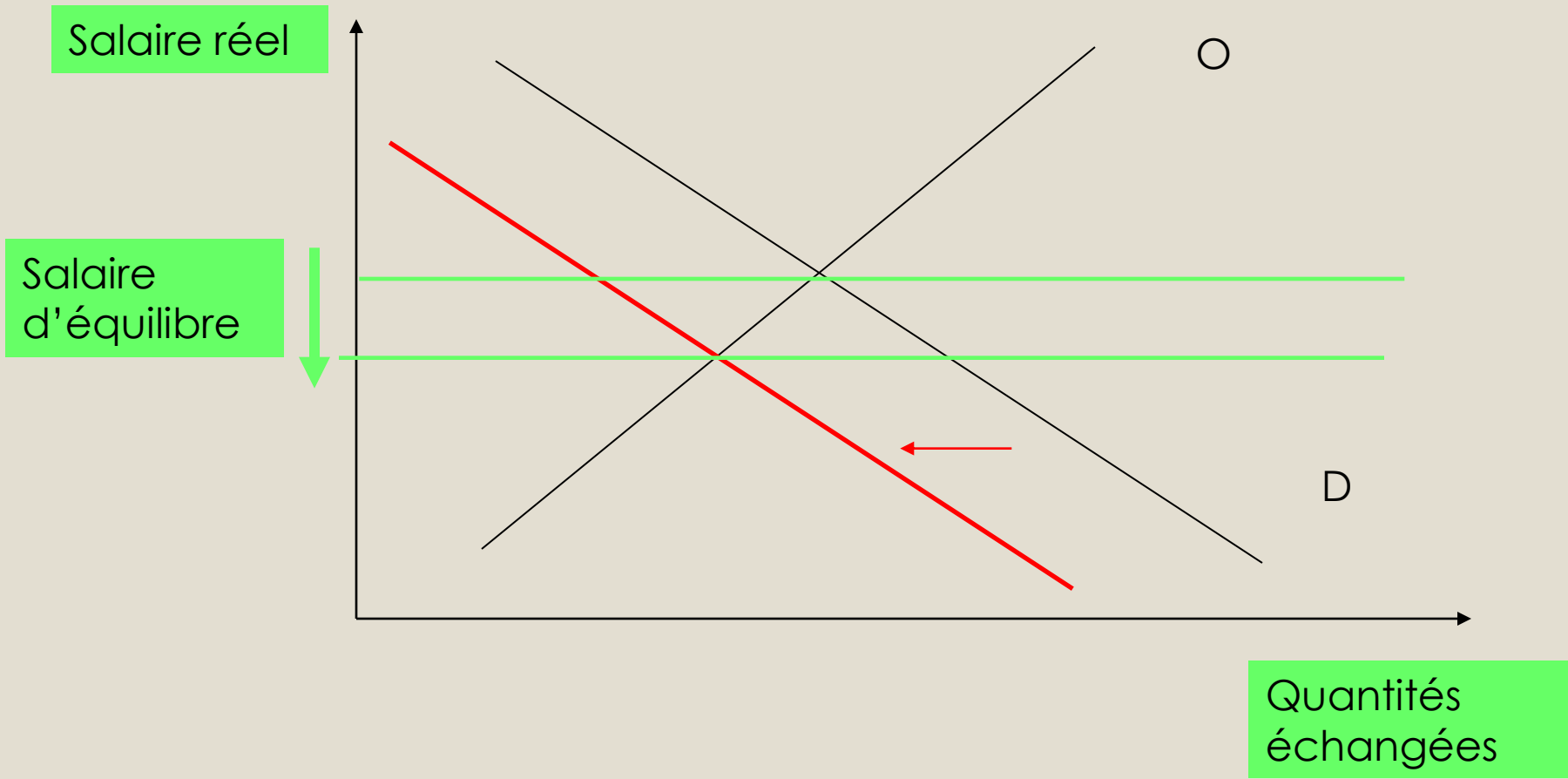
Face à un chômage touchant un actif sur quatre en Espagne, ceux qui travaillent ne sont pas épargnés et doivent accepter des salaires toujours plus bas, un processus synonyme de gain de compétitivité mais douloureux socialement.

(...) "Avec 26% de travailleurs sans emploi, cette masse de personnes sans travail fait fonction d'armée de réserve, faisant pression à la baisse sur les salaires", explique Fernando Luengo, professeur d'économie à l'université Complutense de Madrid et membre du collectif de réflexion EconoNuestra.

Avec cette "épée de Damoclès", "les entreprises peuvent menacer facilement: ou tu acceptes ces conditions moins bonnes ou tu es viré", d'autant que licencié coûte moins cher grâce à une récente réforme du travail.

latribune.fr | 23/11/2013

R15 : Traduisez dans un graphique les informations du texte



Synthèse dans le cours (texte a trous à compléter)



concurrence imparfaite et relâchement des hypothèses

condition	limites
atomicité	Syndicats qui ont un pouvoir de négociation pour fixer les salaires
homogénéité	Qualification expérience et productivité différentes (segmentation du marché du travail)
Information parfaite	Asymétrie d'information: Les employeurs ne connaissent pas totalement les caractéristiques des candidats (salaire d'efficience, insiders/ outsiders)
Libre entrée	Marché primaire difficilement accessible aux jeunes et aux moins qualifiés, insiders/ outsiders
mobilité	Taux de chômage différents en fonction des zones géographiques montre une faible mobilité géographique

Les Hypothèse de CPP

- -*L'homogénéité du travail*: Toutes les unités de travail sont identiques ou du moins interchangeables (Coût d'acquisition des qualifications est nul ou degré de substitution entre les qualifications est élevé);
- -*L'atomicité du marché*: un grand nombre d'offreurs et de demandeurs de travail suffisamment petits pour ne pas pouvoir influencer le résultat du marché (et notamment les salaires)
- -*La transparence du marché*: L'information sur les conditions de l'échange est accessible sans entrave, sans coût et sans délai;
- -*L'absence d'entrave à la mobilité du travail (absence de barrière à l'entrée)*: Il y a libre entrée et libre sortie sur le marché (qui est « contestable »);

Sur ce marché se rencontrent l'offre de travail (elle provient des actifs) et la demande de travail (elle provient des employeurs)

1) lois de l'offre et de la demande

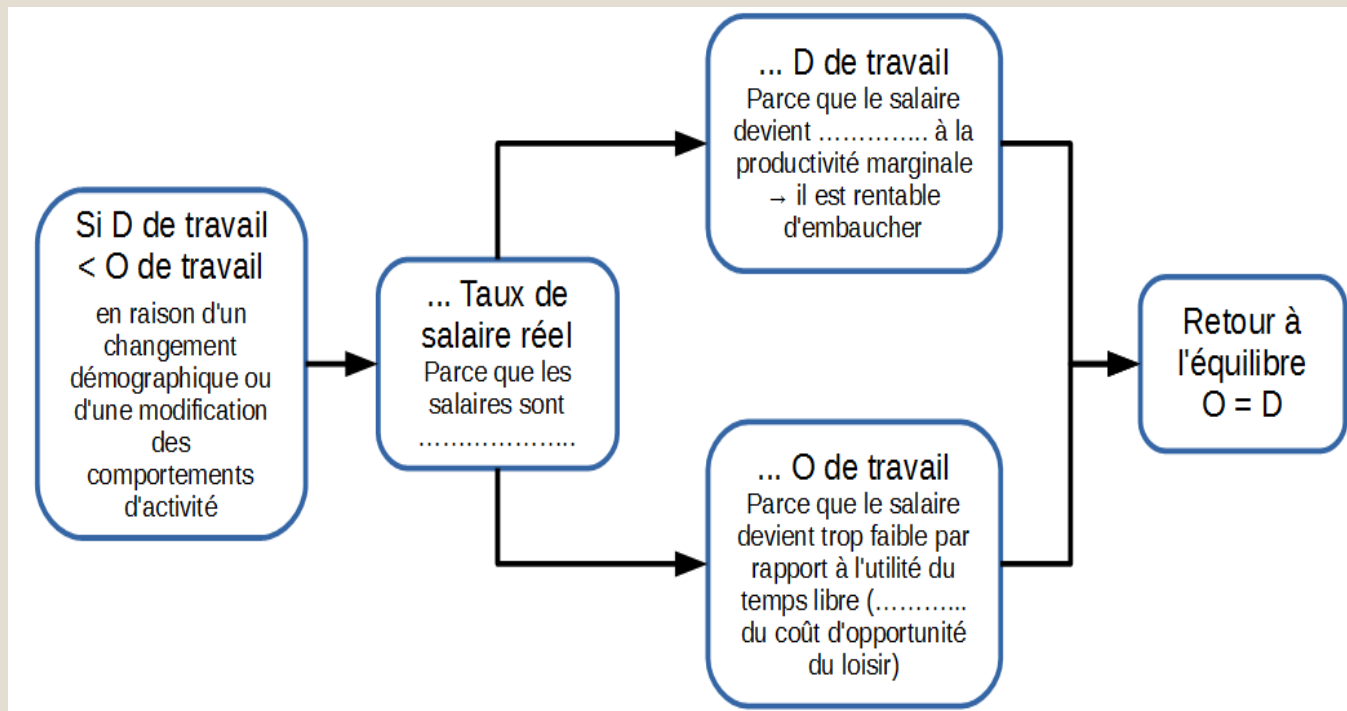
Offreurs et demandeurs cherchent à maximiser leur utilité. Ils doivent, avant de prendre une décision, en mesurer les avantages et le coût d'opportunité.

L'offre de travail est une **fonction** croissante du taux de salaire réel : l'individu rationnel doit choisir la combinaison optimale de travail et de loisir, plus le taux de salaire augmente, plus il est disposé à sacrifier du temps de loisir.

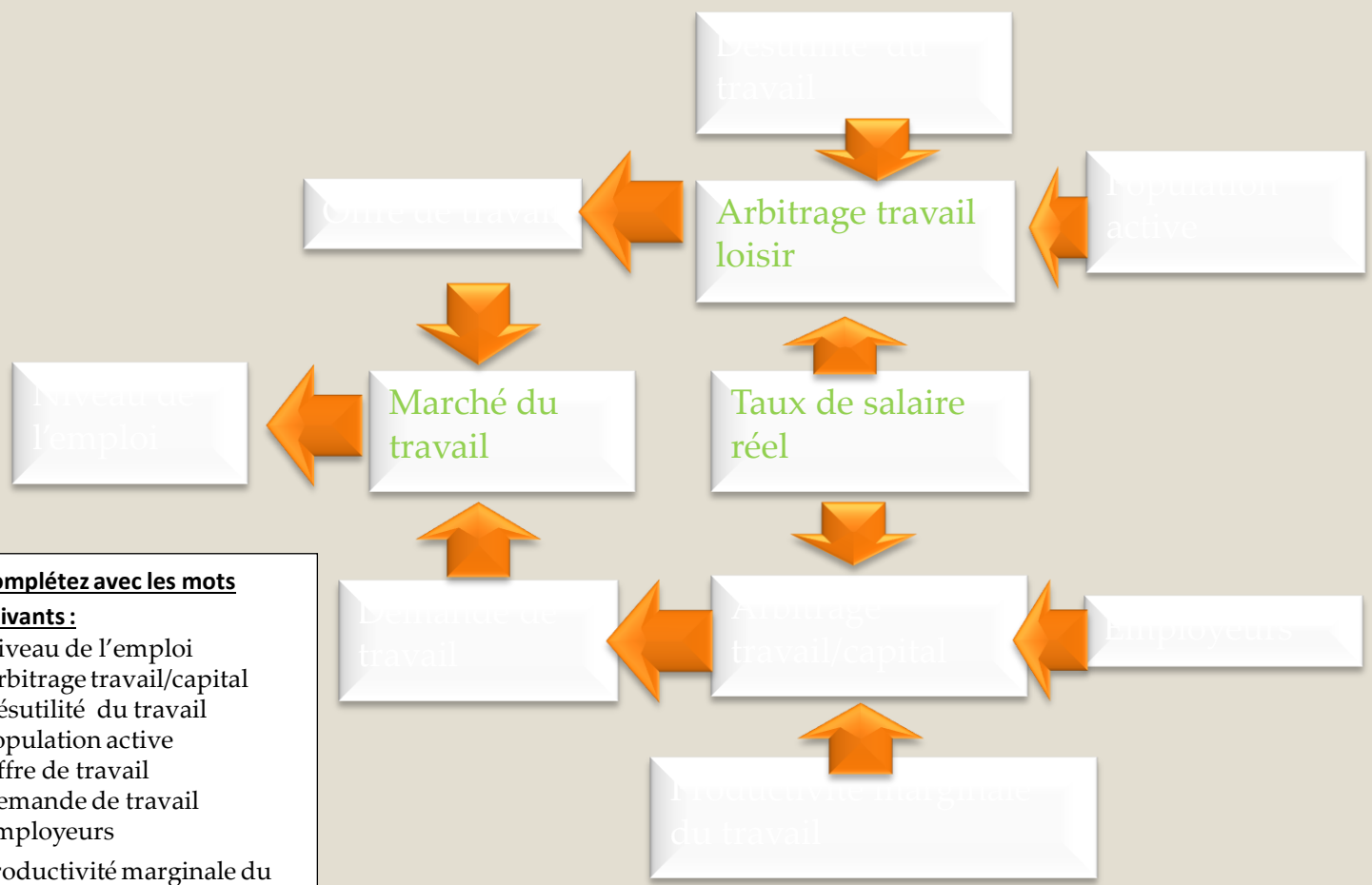
la **demande de travail** est une **fonction** décroissante du salaire réel : l'entrepreneur rationnel compare ce que lui rapporte un travailleur supplémentaire (la productivité marginale) et ce qu'il lui coûte (le salaire de marché). Plus le salaire est faible plus il embauchera

2) un marché autorégulateur qui permet le plein emploi

Selon l'analyse néoclassique le **marché du travail est** Autorégulateur : la parfaite flexibilité des salaires permet de réaliser un équilibre de plein emploi*. (Ainsi par exemple, si la demande de travail diminue, le salaire d'équilibre baissera)

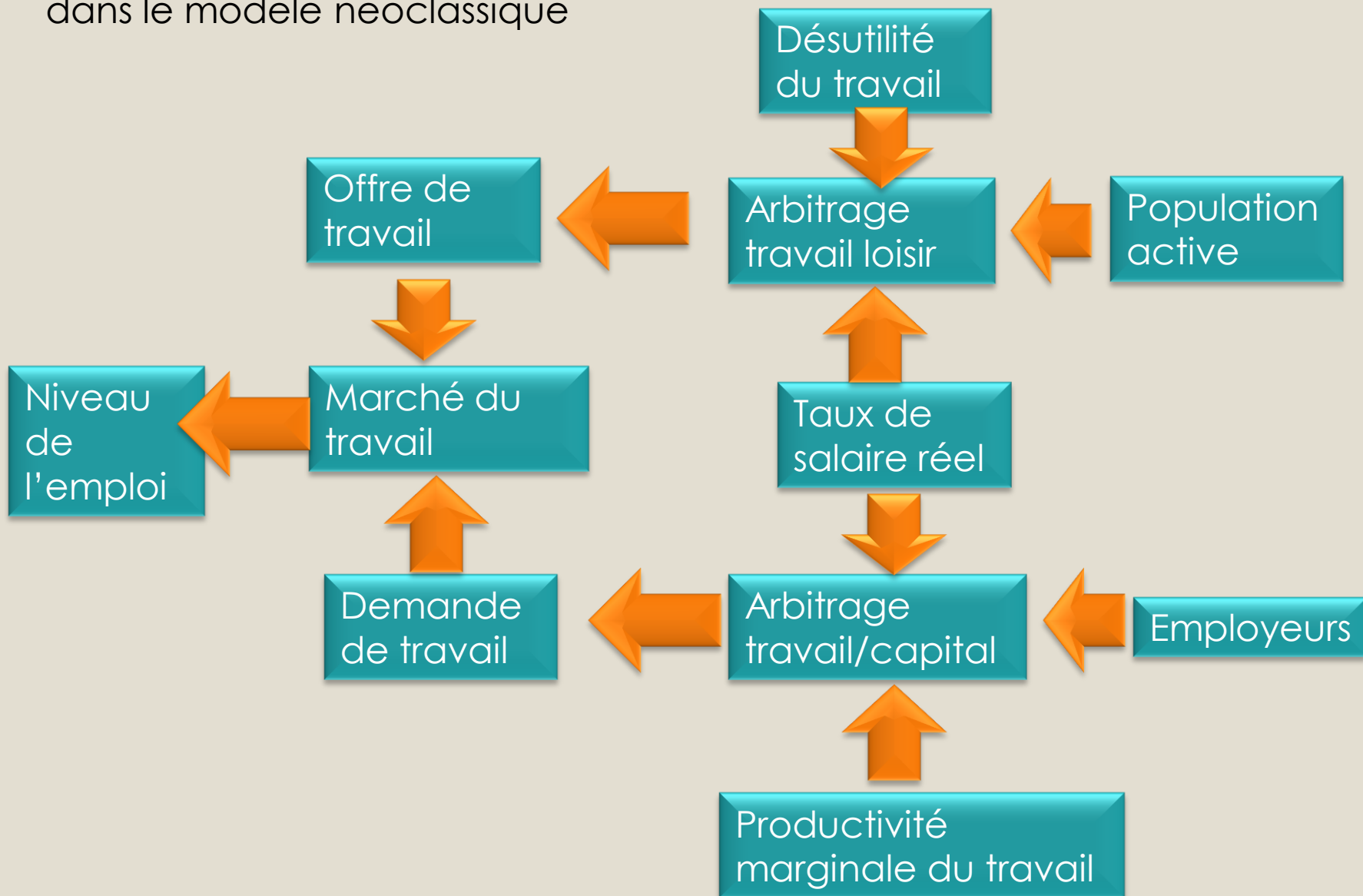


Dans le cadre de cette analyse, **le chômage est** frictionnel (temps de collecte de l'information) ou volontaire. Dans ce dernier cas, Il résulte d'une **volonté individuelle** de ne pas travailler pour le salaire en vigueur (plus les revenus de transfert- comme les allocations chômage ou le RSA- sont généreux, plus l'individu va préférer l'oisiveté au travail. Ces revenus augmentent le niveau du salaire de réserve) ou d'une **volonté collective** qui pousse à instituer des règles limitant la flexibilité du marché du travail(exemple salaire minimum) et désincitant les entreprises à embaucher voire les poussant à licencier (**perte de** compétitivité liée au coût du travail trop élevé)

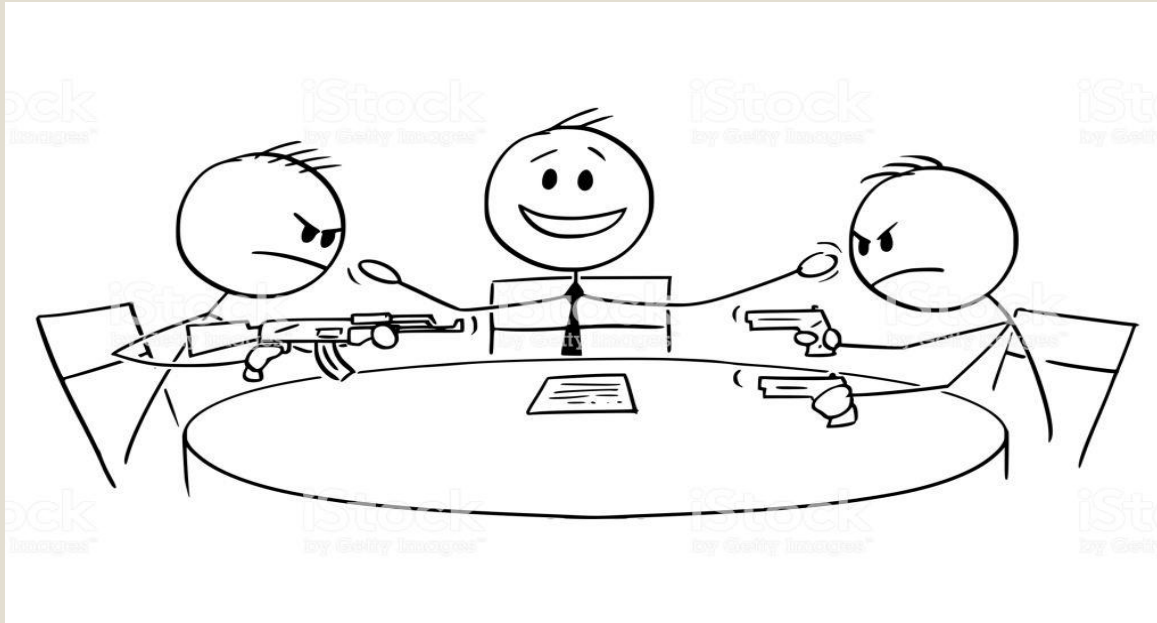


Complétez avec les mots suivants :
 Niveau de l'emploi
 Arbitrage travail/capital
 Désutilité du travail
 Population active
 Offre de travail
 Demande de travail
 Employeurs
 Productivité marginale du travail

Synthèse La réalisation de l'équilibre sur le marché du travail dans le modèle néoclassique



Un modèle en débat



2° : Le travail n'est pas une marchandise comme une autre, la relation salariale est spécifique et nécessite le relâchement des hypothèses du modèle de bas néoclassique

concurrence imparfaite et relâchement des hypothèses

condition	limites
atomicité	Syndicats qui ont un pouvoir de négociation pour fixer les salaires
homogénéité	Qualification expérience et productivité différentes (segmentation du marché du travail)
Information parfaite	Asymétrie d'information: Les employeurs ne connaissent pas totalement les caractéristiques des candidats (salaire d'efficience, insiders/ outsiders)
Libre entrée	Marché primaire difficilement accessible aux jeunes et aux moins qualifiés, insiders/ outsiders
mobilité	Taux de chômage différents en fonction des zones géographiques montre une faible mobilité géographique

-L'offre de travail n'est pas homogène

Il n'existe pas un marché du travail mais plusieurs, on parle de segmentation du marché du travail



Marché primaire

Offre: travailleurs qualifiés , avec de l'expérience, plutôt des hommes, autochtones

Demande : plutôt des grandes entreprises ou de taille intermédiaire

conditions d'emploi et de salaire: emploi stables(CDI a temps plein, possibilité de promotion(promotion interne: **marché interne** , de formation, salaires élevés

Marché secondaire

Offre: des jeunes, des peu qualifiés, des femmes, des immigrés

Demande des petites structures ou des grandes ayant des besoins de flexibilité(**marché externe**)

conditions d'emploi et de salaire: Emplois précaires(CDD, intérim), moindre possibilités de carrières et salaires faibles

La traduction des hypothèses de CCP sur le marché du travail.

Conditions	Définition	Exemple sur le marché du travail	Contre-exemple
Atomicité	Quantité très grande d'offres et de demandeurs.	Beaucoup d'employeurs et beaucoup de salariés, dans tous les métiers.	Région dans laquelle il n'y a qu'un employeur ; Ex : Michelin en Auvergne
Homogénéité	Produit unique	Le travail fourni par quiconque est strictement le même. Les travailleurs et les emplois sont interchangeables.	Les salariés ont des compétences spécifiques (aides-soignants, cardiologue)
Transparence	Tous les agents savent tout sur les quantités offertes et à quels prix	Toutes les offres d'emplois proposées sont connues de tous les travailleurs disponibles et ainsi que leurs caractéristiques.	Les employeurs ne connaissent pas la productivité ni les compétences exactes de chaque salarié
Libre entrée et sortie	N'importe quel agent peut entrer et sortir du marché.	Chaque offreur est libre de choisir de proposer ou non son travail ; chaque demandeur peut (ou pas) demander du travail.	Le numérus clausus dans de nombreuses professions réglementées (notaires, taxis, médecins etc.)
Mobilité des facteurs de production	Les facteurs qui permettent la production du bien ou service considéré doivent être librement disponibles et pouvoir se déplacer facilement.	La main d'œuvre et le capital sont mobiles, ils se déplacent dans les zones géographiques où les besoins existent. Allocation optimale.	Difficile mobilité géographique d'un salarié licencié du fait de freins matériels (propriétaire de sa maison), sociaux (absence de réseau social dans une autre région)

La concurrence imparfaite
Illustration

LES INDÉGIVRABLES PAR GORCE

Et vous faites
quoi dans cette
entreprise?



La difficulté
c'était d'y entrer.



Moi? Rien
de rien!



Maintenant, va falloir
qu'ils raquent s'ils
veulent me sortir.



En quoi l'image peut-elle illustrer les problèmes d'asymétrie d'information?

**Situation
d'aléa moral**

-Les salariés ne disposent pas de toutes les informations (absence de d'informations) et asymétries d'information entre les salariés et les employeurs

Aléa moral (hasard moral) situation d'asymétrie d'information dans laquelle un agent peut difficilement prévoir le comportement d'un autre agent après la signature d'un contrat

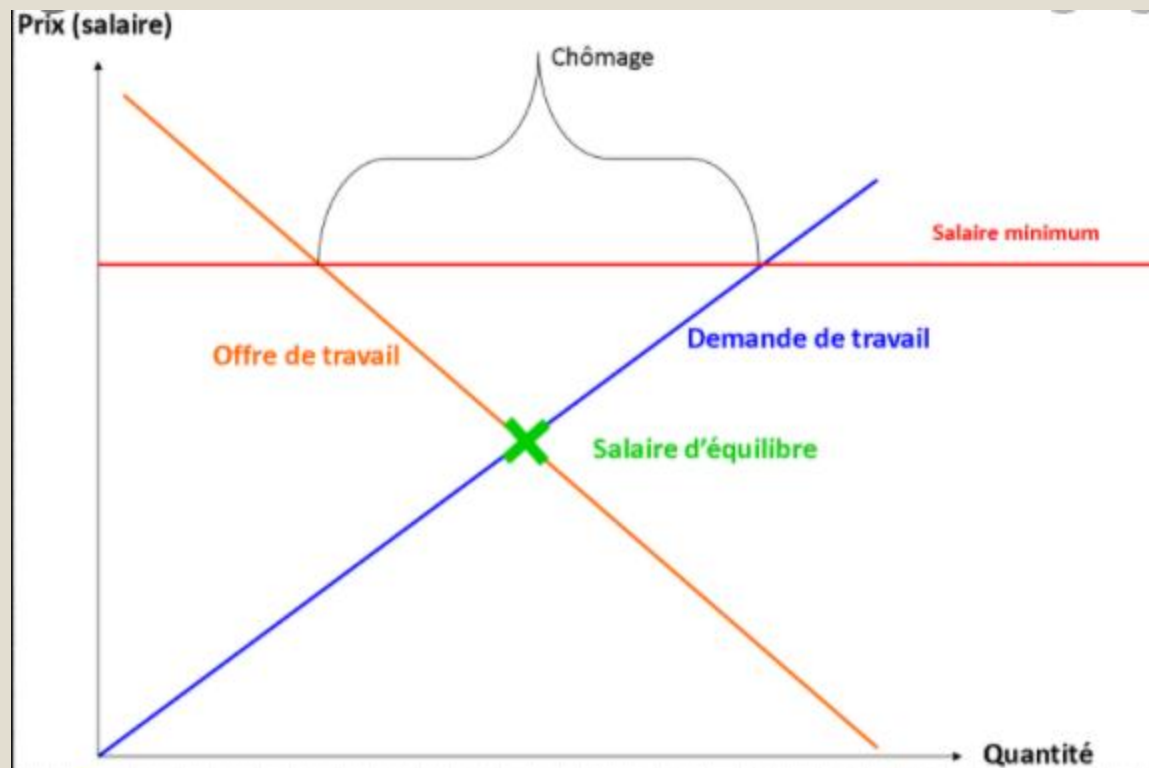
Sélection adverse: situation dans laquelle en raison d'une asymétrie d'information les agents peuvent être conduits à prendre une décision contraire à ce qu'ils recherchaient initialement (sélection du « mauvais » produit ou du « mauvais » assuré)

Q1)Après la période d'essai où le salarié est irréprochable ce dernier arrive régulièrement en retard après avoir conclu un CDI

Q2)un boulanger refuse d'embaucher un pâtissier dont les prétentions salariales sont un peu au dessus des autres candidats. Quelques mois plus tard ce pâtissier devient meilleur ouvrier de France

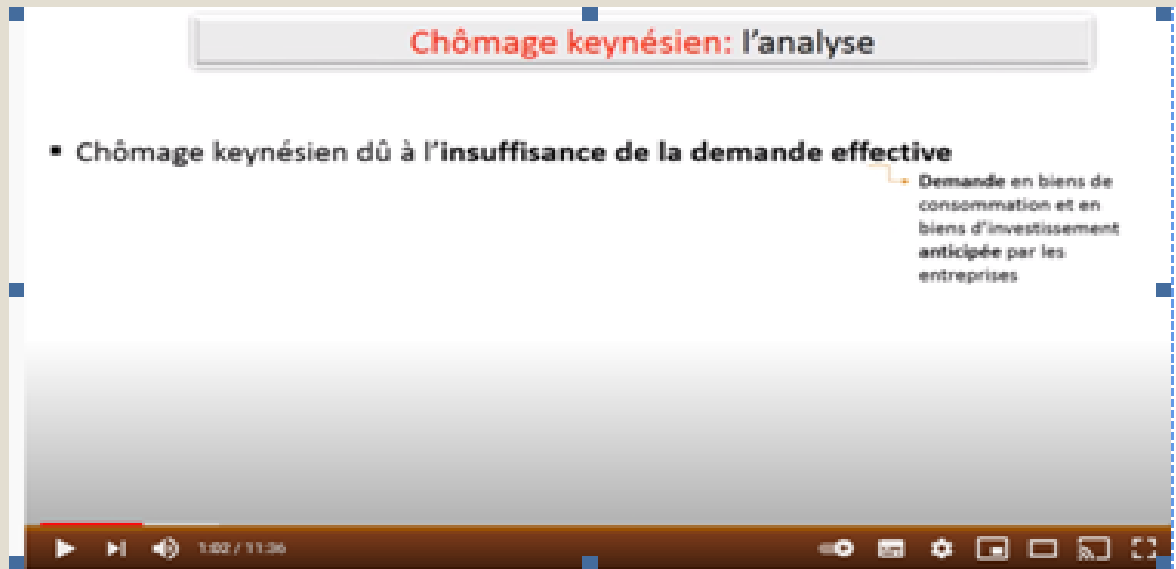
Q3) proposer des rémunérations élevées qui permettent d'avoir plus de choix de recrutement et qui motivent les travailleurs en place/ recruter en CDD avant de basculer sur un CDI

-Les salaires ne sont pas fixés par le marché résultent d'un rapport de force et sont le fruit de négociations (absence atomisticité), le rôle des institutions sur le chômage structurel.-



3° : Le travail n'est pas une marchandise comme une autre
...le niveau de l'emploi ne se détermine pas sur le marché du travail

Le chômage involontaire ne s'explique pas par un dysfonctionnement du marché du travail mais par une insuffisance de la demande effective. On parle alors de chômage conjoncturel



The image is a screenshot of a video player. At the top, there is a title bar with the text "Chômage keynésien: l'analyse" in red. Below the title bar, there is a list of bullet points. The first bullet point is "Chômage keynésien dû à l'insuffisance de la demande effective". To the right of this bullet point, there is a sub-bullet point that reads "Demande en biens de consommation et en biens d'investissement anticipée par les entreprises". At the bottom of the video player, there is a control bar with various icons and a progress indicator showing "1:02 / 11:36".

Chômage keynésien: l'analyse

- Chômage keynésien dû à l'insuffisance de la demande effective
 - ↳ Demande en biens de consommation et en biens d'investissement anticipée par les entreprises

<https://www.youtube.com/watch?v=BNcFUo0Sk80>

À partir de 56 "

Synthèse dans le cours (texte a trous à compléter)

