

## Intro

### I. Veille de marché : le travailleur et son patron

1) Qu'est-ce que le travail ?

2) L'offre de travail

3) La demande de travail

### II. Le marché du travail

### III. A bas le SMIC

### IV. Haro sur les assistés

### V. Sus aux fainéants

1) La théorie du travailleur poltron

2) La théorie du salarié roublard

3) La théorie du salarié paresseux

4) La théorie du salarié primesautier

5) La théorie du salarié méchant

6) Le chômage n'est pas le pb, c'est la solution

## Conclu

---

## Introduction

- ce qu'essaie de nous faire comprendre le mythe de l'économie du travail = peut-être que le monétarisme de Friedman avait raison sur un point → les pauvres et chômeurs ont ce qu'ils méritent, ils sont responsables de leur situation aussi on doit les laisser tranquilles

- pourquoi responsables : car veulent toujours s'élever au-dessus de leur condition sauf qu'ils retombent tjrs plus bas

- ils cherchent sécurité + rente + assistance i.e. sont des opportunistes de nature

- ils voient leur chômage (c'est dans leur cas une pratique répétée et rationnelle) comme un sacrifice, menés par l'illusion qu'un pauvre peut s'enrichir ; ils en sont bien conscients

- ATTENTION tout ceci reste un mythe, mais a forcément une cohérence structurale que l'on verra par la suite

- il s'agit ici de voir comment l'économie (ici sous-entendu économie du travail) traite du pb du chômage Mais surtout de décrypter les théories savantes des experts/hommes politiques/etc. sur la question = traduction qui permet de mieux comprendre le vrai fond de ces théories

- en effet : économie du travail = rationnelle, méthodique ; c'est un outil de domination intellectuelle + est enrobée d'apparences de scientificité

→ Il ne s'agit pas de critiquer l'éco mais de montrer que même si tout peut être exact, ce n'est pas forcément vrai ; ce n'est souvent pas en partant d'hypothèses apparemment plausibles que l'on arrive à des preuves sérieuses

- l'éco = raisonnement logique et langage mathématique, mais surtout métaphore et euphémisme qui rendent compréhension délicate si vocabulaire non maîtrisé

- il s'agit donc d'expliquer comment les savants arrivent, au terme d'un raisonnement tout à fait logique, à conclure : « pas de pitié pour les gueux » et « le chômage est le produit de la paresse des travailleurs »
- Et enfin de montrer que sans leur enrobage savant, ces théories frôlent souvent l'abject !

## I. Veille de marché : le travailleur et son patron

→ Comment se comportent sur le marché du travail : salariés = offreurs de travail et capitalistes (employeurs) = demandeur de travail

- marché du travail est censé assurer le plein emploi OR ce n'est pas le cas d'où chômage

### 1) Qu'est-ce que le travail ?

- entre individus lambda et savants : gros écart dans compréhension du concept de travail
- pour les  $\frac{3}{4}$  des salariés : travail = fatalité qui résulte d'une contrainte de vie (se payer un toit, élever une famille...)
- individu vit selon cycle sans fin « travail-repos-loisir-travail » : il a de la chance de travailler mais n'en est pas conscient car quand fatigué (ça arrive souvent) il voit le mauvais côté des choses
- l'économiste explique le travailleur/salarié de la façon suivant
  - ⇒ Individu rationnel
  - ⇒ Cherche à maximiser son bien-être
  - ⇒ Possède une dotation initiale : le travail
- le travailleur offre son travail car besoin salaire pour pouvoir consommer et consomme car ça lui est utile
- Un économiste parlera de capital humain pour qualifier ce bien qu'est le travail
- capital humain = tout ce que le travailleur **sait faire et peut faire**
- dotation en K humain différente selon les individus (selon qui a sacrifié temps + argent en études par exemple = plus doté que les « impatientes » qui ont préféré profiter de la vie d'abord)
- pour Marx : force de travail = capital humain ; aussi quand il dit que le travailleur vend sa force de travail il sous-entend que le capitaliste peut l'exploiter à sa guise OR faux
- les travailleurs vendent les **services producteurs** du K humain
- aussi tout le monde est capitaliste ! Seule la nature/quantité des biens change

### 2) L'offre de travail

- comment le travailleur (offreur de son travail/de marchandise) se comporte ?
  - > Rappelons que c'est un être rationnel = logique, froid, calculateur
- pourquoi il réclame un salaire ?
- Aime la conso et le loisir OR pour conso il faut salaire mais salaire nécessite travail = réduction loisirs
- Va réclamer à employeur le prix de son sacrifice
- aussi, plus le prix de l'heure de travail est élevé = plus on consent à offrir 1h de travail en plus = plus on est prêt à sacrifier une heure de loisirs
- mais attention c'est pour un niveau de salaire donné ; c'est pourquoi il va établir son offre de travail au cas où son salaire donné et/ou ses heures sup seraient payés davantage
  - ⇒ Et là il remarque que + le salaire sera élevé, + il offrira d'heures de travail
  - = son offre de travail est croissante avec son salaire
- ça paraît surprenant sachant que plus on serait payé à l'heure moins on ferait d'heures, mais un individu rationnel n'est pas un homme raisonnable. Pourquoi ? ☺
  - ⇒ Effet revenu (travailler moins quand le salaire augmente)
  - ⇒ Effet substitution (substituer de la conso au loisir)
  - >> Et c'est qd le 1<sup>er</sup> effet l'emporte sur l'autre qu'il offre davantage son travail (qd ↗ salaire)

### 3) La demande de travail

- question qui préoccupe le patron : quelle est la quantité de travail qu'il achètera demain sur le marché ?
- son objectif = faire un max de profit grâce à l'embauche puis à la mise au travail de ses salariés
- patron doit accepter les conditions de marché (doit séduire le travailleur ; salaire = appât)
  
- a priori, c'est en faisant travailler les autres qu'on s'enrichit = le patron aurait intérêt à employer le maximum de travailleurs
- mais attention, intérêt à employer que si : valeur du produit réalisé > salaire horaire du travailleur  
i.e. que si chaque heure de travail ajoutée au stock de main-d'œuvre lui rapporte + qu'elle ne lui coûte (on pourrait même dire que demande de travail ↗ avec le salaire)
  
- mais en fait pas du tout ! Si tous les salaires étaient inférieurs à la valeur du produit réalisé : grosse dispute entre les patrons pour les salariés = montée des salaires proposés = demande de travail ↓  
= travailleurs baisseraient leurs exigences = réembauche massive = concurrence patrons etc.  
→ Cercle vicieux
- pour éviter ça, il faut supposer (selon les économistes) que les rendements du travail sont décroissants et donc qu'au bout d'un certain nb d'heures embauchées, l'heure de travail rapportera moins au patron. C'est comme si le travail perdait de son efficacité (i.e. la prod marginale décroît)
- aussi peu importe le niveau de salaire, le patron cesse d'embaucher qd prod marginale égale le salaire
  
- ⇒ + salaire est faible, + patron embauche. En langage éco : demande de travail est fonction décroissante du niveau de salaire (c'est l'hypothèse des **rendements décroissants du travail**)

## II. Le marché du travail

- Fonctionnement du marché : lieu où se confrontent offre et demande ; en résultent salaire et niveau d'emploi
  
- **confrontation** des intérêts des salariés et des patrons sur le marché
- patron construit l'offre totale de travail et la demande totale de travail (toutes les valeurs que peut prendre l'offre/la demande en fonction du salaire)
- par ex. pour un salaire très bas, les salariés ne seraient pas prêts à travailler (i.e. à sacrifier 1h de loisirs) alors que les patrons quant à eux embaucheraient les yeux fermés !
- **contradiction** des intérêts et préférences de chacun car patrons veulent salaires bas et salariés salaires élevés = offre et demande de travail fonctionnent en sens inverse mais il existe un tx de salaire compatible (i.e. d'équilibre) qui satisfera chacun
- tx de salaire (prix) pour lequel quantités offertes en travail = quantités demandées
- on arrive à ce **prix d'équilibre** grâce à la concurrence qui se fait entre les demandeurs de travail, et ce prix est censé assurer le **plein-emploi**
- mais attention ici plein-emploi signifie que tous les salariés qui veulent travailler à ce prix travaillent, non pas que tous les salariés travaillent (et ceux qui ne travaillent ont préféré leur loisir et sont considérés comme des chômeurs volontaires)
- mais plein-emploi = optimum = on ne saurait envisager une autre situation
- Théorie éco typiquement libérale (« laissons faire le marché il trouvera lui-même son équilibre »)
  
- mais ce marché existe-t-il ? Le théoricien dira : « il faut bien faire comme si... »
- en fait ce n'est qu'une théorie abstraite qui ne prend en compte que les éléments visibles sur le marché du travail (offreurs, demandeurs, salaire...)

### III. A bas le SMIC

→ Maximiser le bien-être par dispositifs rationnels (SMIC, syndicats) = chômage volontaire

- or plein-emploi n'existe pas i.e. le chômage existe donc forcément il y a dysfonctionnement du marché quelque part. Si c'est le cas, on accuse forcément les salariés !
- réglementer le prix du travail en imposant un salaire horaire minimum par exemple = empêcher l'auto-régulation du marché
- avec instauration du SMIC pour individus non-qualifiés : écart qui s'agrandit entre salariés qui souhaitent travailler à ce tx de salaire et le nb d'embauches qui sont jugées rentables à ce même tx
- SMIC résulterait d'une coalition entre salariés pour s'opposer à la concurrence des patrons
- par la création d'associations (syndicats) : salariés créent un monopole de pouvoir sur le marché du travail et tentent d'influer sur le niveau du prix
- syndicats seraient informés et rationnels, ils savent que faire augmenter le prix du travail va provoquer du chômage, mais le jeu en vaut la chandelle (↗ masse salariale)
- en gros, syndicat est prêt à sacrifier une petite partie des salariés pour faire augmenter le salaire de ceux qui restent, et avec une partie de l'augmentation reçue par ces derniers (placée dans la caisse des ASSEDIC) les salariés « sacrifiés » seront rémunérés (et toucheront plus qu'en travaillant)
- syndicat pas là pour faire le plein-emploi mais pour calculer le tx optimal de chômage
- plein-emploi = objectif de la bourgeoisie (rendements max pour tout le monde et surtout pour elle, les patrons réaliseraient le + de profit)
- aussi chômage : action délibérée des travailleurs et de leurs syndicats → chômage volontaire : produit et accepté par les intéressés
- pour retrouver plein-emploi : supprimer le SMIC ou pas ?
- peut-être qu'en fait le SMIC n'est pas la cause du chômage, elle en éviterait les mauvais effets
- chômage (qui s'explique par une insuffisance de la demande effective) serait dû au fait que les débouchés de l'entreprise sont limités et que les facteurs de production (travail, équipement...) sont complémentaires
- qd 2 travailleurs sont complémentaires dans l'accomplissement d'une tâche (ils s'étaient jusque-là réparti la rémunération 50/50, sachant que l'un sans l'autre la tâche ne pouvait être accomplie), l'arrivée d'un travailleur surnuméraire = pb niveau pouvoir de négociation = concurrence donc risque d'une rémunération zéro
- qualifications de certaines salariés deviennent toujours surnuméraires car insuffisance des débouchés pour les employer tous et donc explosion des inégalités
- SMIC alors vu comme dispositif de justice

### IV. Haro sur les assistés

→ Dispositifs d'aide et d'assurance (caractéristiques de l'Etat-providence) pour se protéger du chômage mais en fait : encouragent la paresse et sont donc la cause du chômage

- gagner sa vie sans travailler grâce à ces dispositifs financés par prélèvements sociaux = perte goût effort // Le secours aux pauvres crée leur détresse
- dispositifs qui engendrent une « désincitation au travail » selon les théoriciens
- chômage vient du fait que prix du travail (salaire) trop élevé pour l'employeur, aussi on accuse le **seuil plancher** en dessous duquel le salaire ne peut descendre
- de plus, il existe un véritable **statut du non-travailleur** (allocations compensatrices qui remplacent revenus du travail –alloc chômage, prestations complémentaires- et économies liées au fait de ne pas travailler –garde d'enfant, déplacements-) = on peut presque parler de « salaire » du chômage
- **arbitrage** du salarié : qu'est-ce qui va lui rapporter le + ? Travailler ou profiter de la rémunération chômage ? Aussi n'offrira pas son travail en dessous de ce que pourrait lui rapporter son chômage
- arbitrage qui doit être favorable à la conso bien-sûr
- aussi salaire plancher = **salaire de réservation**

- employeurs doivent élever les salaires au-dessus du salaire de réservation pour faire sortir les salariés de l'assistantat
- assistantat augmente les exigences des salariés = incompatibilité avec plein-emploi
- traduction d'une proposition bien compliquée de l'OCDE pour réduire le chômage chez les pauvres : s'attaquer à leur richesse !
- mais pourquoi vouloir réduire le chômage alors que l'OCDE parle elle-même de « chômage volontaire »
- si chômeurs heureux comme ça, doit-on les « aider » ?
- on oublie parfois qu'on veut réduire l'assistantat pour remettre les gens sur le marché du travail
- aussi besoin de réactiver la concurrence entre salariés pour baisser leurs exigences salariales
- en période de crise on accuse plus facilement le chômeur d'être responsable de sa situation de façon à justifier le chômage massif
- **théorie du Job Search** : le fait même de chercher du travail crée du chômage
- Celui qui cherche un emploi a tjrs un salaire de réservation (prétention salariale) = peut refuser une offre s'il le veut, et même déterminer un tx de salaire en dessus du quel il n'acceptera aucune offre (il consent alors à une période de chômage volontaire) i.e. chômeurs = gens qui investissent rationnellement dans des périodes de recherche d'emploi (autrement de chômage)
- Chômage = conséquence de la recherche d'emploi

## V. Sus aux fainéants

- Les salariés n'auraient que ce qu'ils méritent : sont lâches/voleurs/primesautiers/paresseux/méchants
- le travail n'est pas une marchandise comme les autres et donc « marché » du travail présente spécificités
- à savoir : on ne sépare pas le travailleur de sa marchandise (son travail) aussi c'est bien l'humain qui est à l'origine des dysfonctionnements car désormais scété faite à l'image de la machine
- la spécificité de la marchandise travail = pouvoir se séparer de celui qui l'accomplit

### 1) La théorie du travailleur poltron

- salarié aurait une **aversion pour le risque**, s'il est salarié c'est qu'il n'a pas pu être patron et donc préfère un salaire mensuel régulier plutôt qu'un salaire qui sera un coup faible, un coup élevé (car fonction des fluctuations de l'entreprise)
- le salarié passe un **accord avec le patron** qui lui garantit le même salaire peu importe les fluctuations de l'entreprise (i.e. salarié renonce aux primes en période de forte croissance mais s'assure son salaire en période de récession) = les deux parties s'estiment gagnantes
- mais remarquons que ce contrat **implique** forcément du **chômage** (car période de récession !) et donc chômage considéré comme résultat de la volonté des salariés de s'assurer contre les aléas de la conjoncture

### 2) La théorie du salarié roublard

- roublard car cherche à tirer avantage d'une imperfection du marché du travail (lors des embauches notamment, où l'employeur ne peut pas avoir une info parfaite sur le travailleur
- **information asymétrique**, seuls les travailleurs savent réellement ce qu'ils valent = pb d'**antisélection**
- mais les patrons vont palier ce pb, rendre les travailleurs honnêtes : se basent sur le salaire de réservation du salarié (qui sera plus élevé chez un salarié productif car il a conscient d'être productif)
- Aussi ils élèvent le niveau de salaire à offrir // augmentent la qualité du lot de candidatures
- chômage = prix à payer par certains salariés parce que les patrons ne veulent pas se faire rouler sur la qualité de la marchandise
- chômage est constitutif du marché du travail

### 3) La théorie du salarié paresseux

→ Ici vulgarisée : la belle théorie servie par Shapiro et Stiglitz en 1984 dans l'American Economic Review ; article : « Equilibrium unemployment as a worker discipline device »

Aussi appelée la théorie du « tire-au-flanc »

- ici le salarié est considéré comme paresseux : il éprouve une **désutilité pour l'effort**
- en effet, pq travailler au max de sa capacité si on est sûr de toucher le même salaire à la fin du mois ?
- mais dans cette situation, le patron a toujours la possibilité de licencier le salarié qu'il juge paresseux (et c'est ce qu'il fait la plupart du temps)
- cependant dans l'optique d'un marché du travail parfait (i.e. plein-emploi) le salarié licencié retrouverait du travail ailleurs, donc peu importe s'il est licencié après tout ! → D'où l'utilité du chômage
- le patron va alors proposer un salaire supérieur à celui du reste du marché comme ça le salarié se sent obligé de rester
- mais si les autres patrons font pareil, et qu'ainsi tous les salaires proposés se retrouvent supérieurs au tx d'équilibre du marché, qu'est-ce qui se passe ? Chômage ! (car la demande de travail a diminué avec la hausse générale des salaires...)

### 4) La théorie du salarié primesautier

- les salariés sont ici considérés comme peu attachés à leur entreprise, ils cherchent tjrs à aller voir ailleurs au moindre pb, pensant être mieux traité : l'herbe est tjrs plus verte dans le pré d'à côté !
- C'est un comportement opportuniste
- aussi les entreprises doivent fidéliser leurs salariés (en leur proposant un salaire supérieur aux autres)
- et comme augmentation des salaires : baisse demande effective = ↗ chômage = salariés s'attachent fermement à leur entreprise désormais !

### 5) La théorie du salarié méchant

- aussi appelée « modèle insiders-outsiders »
- *insiders* et *outsiders* : salariés de l'entreprise, mais outsiders pas encore embauchés
- outsiders sont les nouveaux arrivants, ceux qui sont un peu sur le carreau, disons « en marge » ; ils proposent leurs services à prix bas aux patrons pour concurrencer les insiders
- mais insiders pas contents = « harcèlement », leur mènent la vie dure, etc.
- pouvoir de nuisance des insiders (salariés en place) est responsable du chômage des autres car l'embauche des outsiders apparaît coûteuse aux patrons (car avec pression les outsiders baissent tjrs + leur salaire de réservation)
- insiders = égoïstes et potentiellement méchants, mais c'est normal !
- quand on a un emploi, on ne se réjouit pas du chômage des autres = mais on essaie juste de tirer avantage du droit de premier arrivant

### 6) Le chômage n'est pas le pb, c'est la solution

- que se passerait-il si, au lieu d'être vicieux, les salariés étaient vertueux ? Rien : tjrs chômage ! Et ce parce que la vertu se pratique de manière vicieuse
- en effet, le salarié donne tjrs + de valeur à sa contribution qu'il ne le devrait ; aussi il demande un salaire tjrs supérieur au tx concurrentiel (et le chômage s'en suit)
- si les salariés sont des vicieux/opportunistes, les patrons sont-ils des saints pour autant ?
- l'entreprise adopte tjrs une **stratégie optimale**
- aussi c'est trop risqué de divulguer la malhonnêteté d'une entreprise car ça la ferait couler !
- enfin on peut dire que le chômage est inévitable (pb qui vient tjrs soit du syst du marché du travail en lui-même, soit des salariés, soit de la transaction qui se voit souvent entachée...), bien qu'il n'ait pas tjrs existé

## **Conclusion**

- chômage = produit de l'action rationnelle des salariés (mythe de l'autosacrifice)
- c'est considéré comme une production collective
- théories du chômage qui s'insèrent dans une représentation du monde orientée vers l'action politique
- les salariés doivent être soumis à une forte dose de chômage avant d'accepter une baisse de salaire