

Plan :

### **Le marché du travail, un vrai marché ?**

- Le marché du travail, vu de la microéconomie
- L'importance des intermédiaires de marché
- Un marché en voie de flexibilisation

### **Le marché du travail, un marché aussi imparfait que les autres**

- Un marché caractérisé par des multiples incertitudes
- Un marché fortement discriminant
- Un marché hiérarchisé statutairement

### **Un marché (toujours) plus encadré que les autres**

- Un marché qui fluctue au gré de la conjoncture macroéconomique
- Un marché délimité par des principes non-marchands
- Un marché qui peut être plus ou moins contourné

\*\*\*\*\*

Différentes études, qu'elles proviennent de l'université d'Oxford, des chercheurs de l'OCDE ou du cabinet McKinsey, anticipent la disparition de centaines de millions d'emplois dans un avenir proche. Parmi les rares voix à s'inquiéter de cet impact, celles de Laurent Alexandre et Olivier Babeau, respectivement fondateur de Doctissimo et président de l'Institut sapiens.

Du côté des politiques, invité sur le plateau de BFM TV, Jean-Luc Mélenchon a, quant à lui, évoqué l'IA « qui va sans doute permettre de remplacer un tas de métiers ». En 2013, les travaux de Frey et Osborne avaient déjà fait grand bruit. Rien qu'aux États-Unis, l'étude de 702 métiers montrait que 47 % d'entre eux pourraient être remplacés par des IA en 20 ans. L'argument souvent évoqué pour contrer l'argument du remplacement des humains par l'IA est le suivant : des cassandres se sont toujours inquiétées de voir disparaître le travail à cause d'une invention et ils se sont systématiquement trompés car de nouveaux emplois ont, par la même, été créés. C'est une « destruction créatrice », motrice de l'économie selon le courant de pensée né des ouvrages de Joseph Schumpeter.

*Que se passerait-il si votre boulot disparaissait ?* La question polémique de l'anthropologue David Graeber, mort en 2020, a pris un sens tout particulier cette année-là. La mise au chômage forcée dans de nombreux pays de toute une partie des travailleurs catégorisés comme « non-essentiels » a renouvelé le débat autour des « **bullshit jobs** », sujet de son livre paru en 2018. Non seulement les *bullshit jobs* existent, alors que le monde se porterait aussi bien — si ce n'est mieux — sans eux, mais paroxysme du paradoxe, ils sont très bien payés. Et cette rémunération n'est pas seulement monétaire, elle est aussi symbolique : au contraire des « *jobs de merde* » (« *shit jobs* »), métiers ingrats qui consistent en des tâches indiscutablement bénéfiques à la société, tels que celui d'éboueur, les *bullshits jobs* seraient « auréolés d'honneur et de prestige »

## Le marché du travail est-il un marché comme les autres ?

E. Macron (2016) : « Désormais il semble + facile de trouver un client qu'un employeur ». Donc, le travailleur dans une « **société ubérisée** » doit être capable de se promouvoir lui-même ainsi que les produits qu'il élabore. Cela ravive un très vieux débat, le fait de savoir si le travailleur peut être réductible à une simple marchandise et si une marchandisation du L sans limites ne constitue pas un risque de délitement de liens sociaux.

Face au délitement de l'emploi salarié et du droit social, Alain Supiot s'alarme à juste titre : « L'effacement des frontières du commerce, la révolution numérique et le déploiement de l'armée de réserve des travailleurs des continents émergents, se conjuguent pour saper les bases de l'État social (emploi salarié, sécurité sociale, services publics) et permettre un retour en force du **travail-marchandise**. » Le processus involutif semble bien en marche. Jusqu'où ira-t-il ? Justifiera-t-il, derechef, les imprécations de Léon XIII et des socialistes du XIX<sup>e</sup> siècle contre la réification du travail – après sa métamorphose par le droit du travail, il y a tout juste un siècle, en relation interhumaine ?

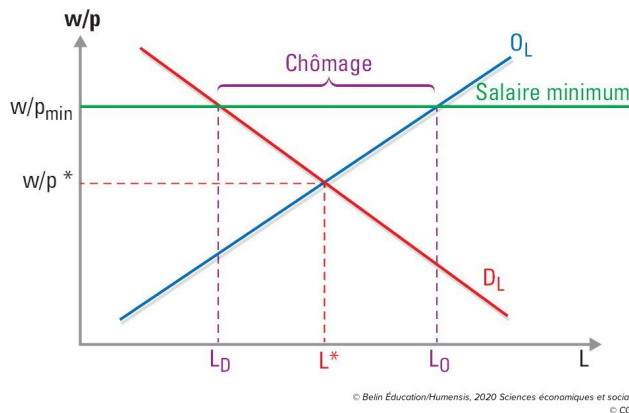
- Le marché du travail a été pensé par les économistes classiques et la microéconomie comme un marché obéissant à des lois universelles et intemporelles (I).
- De nombreuses spécificités tendent toutefois à le différencier du marché idéal, imaginé par la théorie microéconomique qui envisage les ajustements quantitatifs s'opérer par les variations du système de prix et ont fait l'objet de multiples controverses théoriques, comme socio-politiques (II).
- Ainsi que Keynes l'avait fortement souligné, le marché du travail demeure fortement encadré, aussi bien par des règles juridiques, sociales, morales ... qui certes, varient au cours du temps (III).

## I. Le marché du travail, un vrai marché ?

### A. Le marché du travail, vu de la microéconomie

**Un marché comme un autre, qui fait l'objet d'arbitrages de la part de l'employeur, comme du salarié** (substituer du loisir au travail selon le salaire de réserve, du capital au travail) qui permet d'échanger à l'équilibre :  $\text{salaire} = P_m L$ . Évolution de la rémunération du travail en fonction de l'évolution conjointe de l'offre et de la demande de travail. Débat autour du salaire minimum et de l'éventuelle absence de flexibilité des prix qui peut conduire à l'apparition du chômage.

### Effet de l'existence d'un salaire minimum sur le marché du travail néoclassique



**La théorie classique soutient qu'un accroissement de salaires doit conduire au chômage** (analyse marginaliste → substitution capital/travail à cause de l'accroissement du coût du travailleur marginal). Mais au fur et à mesure que l'emploi diminue, le produit marginal des travailleurs encore employés augmente. Lorsque le produit marginal atteint un niveau correspondant au nouveau salaire, le chômage cesse de se propager.

L'importance des effets néfastes de la hausse de salaires dépendra d'un certain nombre de facteurs :

- L'élasticité de la demande du produit
- La substituabilité du capital au travail
- L'importance des coûts de travail dans le prix de revient
- L'élasticité de l'offre des facteurs de production complémentaire.

La thèse ne se préoccupe pas du maintien de plein emploi. C'est un problème qui se résout automatiquement. Elle considère les salaires uniquement dans leur aspect « coût de production ». **Mais s'ils sont un « coût de production », les salaires constituent également un revenu.**

À la recherche du niveau optimal du salaire minimum. – Il faut d'abord souligner que le fait que le salaire minimum puisse ne pas avoir d'impact négatif – voire avoir un impact positif – (cf l'enquête de Card et Krueger) sur l'emploi peut trouver un fondement théorique, à condition de sortir du modèle « walrassien » de concurrence dite « parfaite ».

- **Théorie du salaire d'efficience** : une hausse du salaire ( $W$ ), si celui-ci est en dessous de son niveau d'efficience, peut réduire le coût unitaire en travail ( $W/Pr$ ) via l'augmentation de la productivité ( $Pr$ ), du fait de l'accroissement de la motivation, de la diminution des coûts de rotation... Il peut même en résulter une augmentation des embauches.
- **Effet de monopsonie**<sup>1</sup>. On peut montrer que l'entreprise peut alors fixer un niveau de salaire en dessous de sa valeur walrassienne correspondant à la productivité marginale : en d'autres termes, elle « exploite » les travailleurs. Dans ce cas, l'instauration d'un salaire minimum peut accroître le salaire sans nuire à l'emploi.

La situation de monopsonie pur sur le marché du travail est très rare ; cependant, beaucoup de situations réelles peuvent s'en rapprocher. En effet, de nombreux travailleurs (immigrés, femmes peu qualifiées avec enfants en bas âge, jeunes sans moyens de transport...) ont des opportunités d'emploi

<sup>1</sup> Le monopsonie désigne la situation de marché où il y a un seul acheteur (ici, une entreprise qui demande du travail) faisant face à une multitude de vendeurs (les personnes désirant travailler)

très réduites, et donc un pouvoir de négociation individuel très faible face à un éventuel employeur, même si ce dernier n'est pas le seul sur le marché local du travail

## B. L'importance des intermédiaires de marché.

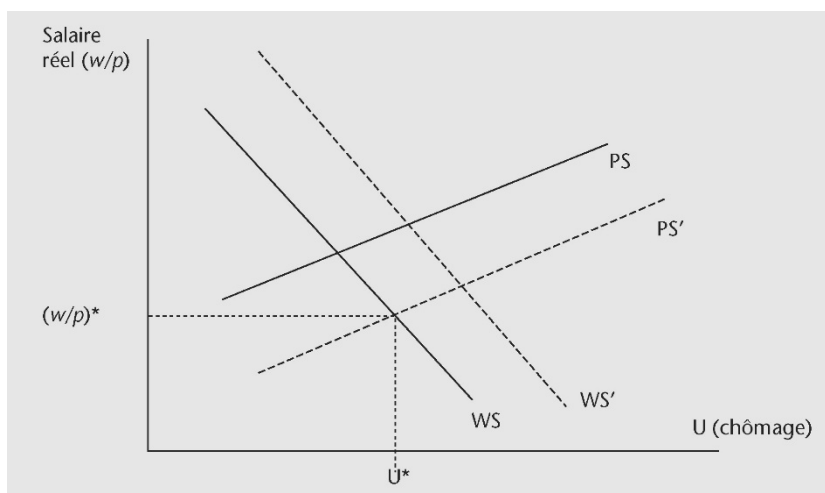
**La fixation individuelle, par la libre confrontation, du volume comme du prix du travail est peu réaliste.** Selon les modèles de relations professionnelles par pays, comme par secteurs d'activité, l'existence d'accords de branche, les syndicats patronaux et de salariés s'accordent sur des grilles de rémunération (à la manière de la fonction publique, après 1945), la définition des postes et les contreparties (droits sociaux, congés payés, mutuelles...). Pour « fluidifier », le marché, il est nécessaire de recourir à des intermédiaires de marché qui contribuent à la réalisation de l'appariement de manière :

- Informelle (le capital social de Granovetter dans « Searching a job »)
- Formelle (recourir à un « chasseur de têtes », un cabinet de RH).

L'approche en termes de chômage d'équilibre endogénéise la formation des salaires et des prix dans le cadre d'une approche en termes d'équilibre général mais en concurrence imparfaite :

- Les agents sont « **faiseurs de prix** » (*price makers*) et non pas « **preneurs de prix** » (*price takers*). Les salariés – représentés par leurs syndicats – sont supposés avoir un certain objectif en termes de salaire réel ( $w/p$ ) et réclament donc un salaire nominal ( $w$ ) d'autant plus élevé que le niveau de prix qu'ils anticipent ( $p$ ) est lui-même élevé. Cependant, leurs exigences salariales sont tempérées par le niveau de chômage : la courbe de détermination du salaire (WS, pour *wage setting*) est donc décroissante dans le plan [salaire réel/chômage].
- **Les entreprises, pour leur part, se fixent pour objectif une certaine marge bénéficiaire et vont fixer leurs prix de vente ( $p$ ) en conséquence.** À marge souhaitée donnée, le prix ( $p$ ) sera d'autant plus élevé que le salaire nominal ( $w$ ) le sera aussi. En fixant le prix, elles visent donc ainsi à déterminer un certain niveau de salaire réel ( $w/p$ ), leur marge étant d'autant plus faible que le salaire réel est élevé. Au total, la courbe de détermination des prix (PS, pour *price setting*) est croissante dans le plan [salaire réel/chômage].

⇒ L'intersection des courbes WS et PS détermine le niveau du chômage d'équilibre  $U^*$



U\* dépend donc de tous les facteurs qui peuvent affecter WS et PS. Une augmentation des coûts des entreprises (hausse du prix de l'énergie, des prélèvements obligatoires sur les salaires ou les bénéfices, etc.) baisse le niveau de salaire réel qu'elles sont prêtes à accorder (on passe par exemple de PS à PS') et augmente U\*. Symétriquement, côté salarié, tout ce qui, à niveau de chômage donné, accroît les exigences salariales (par exemple, une meilleure indemnisation du chômage) déplace la courbe WS vers la droite (par exemple en WS'), entraînant une hausse de U\*.

### C. Un marché en voie de flexibilisation

**L'existence de rigidités, surtout nominales, a souvent été considéré, dans les théories néo-classiques (de Rueff à Stigler), comme un obstacle à la création d'emplois et à la résorption du chômage.** Le passage progressif d'une vision macroéconomique à une vision microéconomique de l'emploi et du chômage (J. Gautié), depuis les années 1980, de la part des pouvoirs publics, notamment dans la « fabrication » des politiques de l'emploi, a contribué à flexibiliser le marché du travail : lutter contre les trappes à inactivité et à chômage en « incitant » au retour à l'emploi par la promotion des « politiques actives », surtout en abaissant le coût du travail pour les salariés NQ : emplois « aidés » (doc 10) et baisse de cotisations patronales.

Dans **Le salarié de la précarité (2000)**, **SERGE PAUGAM** montre que la financiarisation du capital couplée à la réaction monétariste pose l'actionnaire, la propriété lucrative, le crédit, « l'investisseur » en produits financiers comme des figures plus légitimes que l'employeur et les employés : les nouvelles formes de management et les nouveaux indicateurs de prises de décisions économiques sont au service de la production de valeur pour l'actionnaire, au service de la sécurité de taux de retours bien supérieurs aux gains de productivité, tandis que l'insécurité est reportée sur les salariés ou sur l'activité de production dans l'économie réelle

Prenant déjà le contrepied du taylorisme, le sociologue Georges Friedmann pointait, dans les années 1950 (*Où va le travail humain ?*), les effets délétères de l'atomisation des tâches jusqu'au geste unique, qui augmente la fatigue et les risques de troubles psychologiques. Sous la poussée des stratégies de spécialisation et d'externalisation, qui constituent la *doxa* des entreprises depuis le début des années 1980, le travail s'est décomposé en tâches élémentaires et distribuées entre opérateurs. La plupart des grands groupes se sont recentrés sur l'amont de leur filière (recherche-développement, conception, industrialisation) et l'aval (commercialisation, service après-vente et recyclabilité) et ont consacré des efforts conséquents à construire leur écosystème. Cette fragmentation est accélérée (et non initiée) par la technologie qui facilite la dématérialisation du travail (numérisation, transmission quasi instantanée, mise en algorithmes). Voir **O.BABEAU** dans **Le nouveau désordre numérique (2020)** Cette dernière, à son tour, permet la fluidité et la liquidité de la distribution des tâches.

Trois conséquences de cette fragmentation :

- En 2020, la moitié des personnes sur lesquelles une entreprise s'appuie pour développer son activité ne seront pas des salariés qui travaillent pour elle (sous-traitance)
- Intensification du travail
- Recomposition des chaînes de valeur.
  - o Fragmentation du travail conduit à un découplage entre développement, prototypage, fabrication, commercialisation (et désormais recyclage), avec une tendance à la spécialisation des entreprises sur l'un de ces maillons de leur filière
  - o Distribution mondialisée du « travail marchandise », issu de la diffusion du numérique, qui recompose les processus de création de valeur

**En France, alors que l'élévation considérable du niveau d'éducation réalisée ces 30 dernières années laisserait supposer que les travailleurs gagnent des marges de manœuvre et sont de plus en plus autonomes, c'est exactement le contraire qui se produit.** Depuis les années 1980, contrairement à ce qui se passe dans les autres pays avancés, l'autonomie au travail se réduit, pour toutes les catégories socioprofessionnelles, y compris les ingénieurs et les cadres, comme le montrent notamment les enquêtes « Conditions de travail » de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'Emploi). L'incapacité du système productif français à s'extraire de du taylorisme, qui sépare l'exécution du travail de sa conception, constitue un facteur à la fois de tension au travail et de sous-compétitivité

Dans la presque totalité des secteurs industriels, les entreprises tentent de concilier la volonté de choix exprimée par les consommateurs (**largeur de gamme**) avec la recherche des coûts les plus bas (**longueur des séries**) en implantant des modèles de production de personnalisation de masse (**mass customization**) et des techniques de personnalisation retardée. Ces tentatives ralentissent l'automatisation mais accroissent la fragmentation (décomposition des tâches).

**Une fois fragmenté et automatisé, le travail peut être « plate-formisé », c'est-à-dire géré par un système informatisé qui organise la rencontre entre une multitude de vendeurs de travail et une seconde multitude d'acheteurs.**

- *Micro-jobbing* (microboulots réalisés ponctuellement via un *smartphone*)
- *Gig economy* (économie des petits boulots)
- *Tap economy* (travail à la demande)

⇒ Ces plates-formes d'emploi de pair à pair (*peer-to-peer*) permettent à tout internaute de choisir une catégorie de tâches qu'il se propose d'effectuer (soutien scolaire, traduction, livraison, assemblage de meubles, réparation ponctuelle, ménage à domicile, conduite automobile...).

**Cette « modernité » marque le retour du contrat de louage, voire de l'absence totale de contrat** qui, nous rappelle l'OIT, est aujourd'hui le lot de 60 % de la population active mondiale (90 % en Inde), qui travaillent de façon informelle. La plate-formisation accentue la polarisation du marché du travail dont on discerne déjà les prémices : les travailleurs les plus qualifiés se vendent sans difficultés aux plus offrants alors qu'un « **lumpenproletariat numérique** » est livré aux tâches répétitives distribuées à l'échelle mondiale par des plates-formes de services

**Les travailleurs les moins qualifiés viennent aussi à la multiactivité, mais de façon contrainte et souvent sous forme de sous-traitance.** Ils sont cantonnés aux extrémités des chaînes de valeur et à des activités de *back office* ; ils cherchent des compléments de rémunération dans un empilement d'activités parfois très intenses, qui mettent encore plus à mal le cadre spatial et temporel du travail.

**Le salariat entre alors en turbulence, secoué sur ses bases par le passage d'une société du travail à une société des activités.** Ce n'est pas la fin du salariat mais son contournement par la prospérité d'autres statuts. Le droit du travail, dont la colonne vertébrale repose sur la notion de subordination et s'est structurée dans le monde de l'usine, a de plus en plus de mal à s'adapter et devra laisser la place à un **droit de l'activité professionnelle**, regroupant tous les travailleurs, du plus subordonné juridiquement au plus indépendant économiquement

**La pression sur les coûts et les délais restera forte, si bien que les entreprises vont chercher des solutions plus flexibles que le CDI**, contrat à durée indéterminée (qui n'est déjà plus synonyme de durabilité : dans la France de 2017, un tiers des CDI sont rompus au bout d'un an, souvent à l'initiative du salarié). En effet, la subordination n'est plus compatible avec l'élévation considérable du niveau d'éducation opérée depuis les années 1980.

**La volonté de « réussir leur vie » plutôt que se contenter de se plier aux injonctions d'un employeur pousse les collaborateurs à changer leur approche du travail.** La notion de recrutement et de rupture sera de plus en plus liée aux projets et non plus aux personnes. La notion de « **portefeuille de missions** » se substituera progressivement à celle d'« emploi » : les collaborateurs mèneront de front plusieurs projets avec plusieurs employeurs dans plusieurs rôles (producteur ici, réalisateur ailleurs, bénévole, investisseur...). Le travail ne sera plus vécu comme une activité continue, mais comme une activité parallèle (pluriactivité), pivotante (changements de rôle) et intermittente.

**Cette intermittence oblige à repenser la protection sociale sur des bases nouvelles.** La « **flexisécurité** », qui vise à associer flexibilité et sécurité dans le travail, suppose des dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels. Ces dispositifs sont constitués de droits de plus en plus attachés à l'individu et non au poste de travail, et qui deviennent portables d'une entreprise à une autre, et rechargeables d'un statut à un autre (salariat, chômage, période de formation, entrepreneuriat, intermittence...).

**Michel LALLEMENT** dans **L'Âge du faire (2015)**, trace des pistes et nous fait partager la vie et les utopies de ces « zones d'autonomie où se bricole une autre manière d'innover, de produire, de collaborer, de décider, de façonner son identité et son destin », les *hackerspaces* : valorisation du faire, forte autonomie des opérateurs, amour du travail bien fait et élégant, pratique de l'horizontalité, refus des obstacles à l'accès aux informations (*open source* et « communs »), travail plaisir. Ils préfigurent la façon dont le travail se transforme ; un travail dégagé du rapport de subordination.

## **II. Le marché du travail, un marché aussi imparfait que les autres**

### **A. Un marché caractérisé par des multiples incertitudes**

Caractéristique liée à la durée d'exécution du contrat (marché nécessairement incomplet). Les comportements « opportunistes » (Williamson) peuvent se multiplier au cours du temps. La nature des biens échangés n'est jamais très claire : la productivité individuelle est difficilement mesurable et tributaire de la coopération et de l'organisation d'où l'insuffisance, en dépit de leur intérêt, des théories du capital humain (doc 7, doc. 11). Donc, il s'agit principalement d'une promesse de productivité qui est recherchée (signal) par l'employeur en incitant le salarié à investir son capital humain. Mais, l'employeur doit mettre en œuvre des stratégies de contrôle (cf. théories de la firme) et d'incitations (salaire d'efficience, contrats implicites) afin de tenter de maximiser la productivité.

### **B. Un marché fortement discriminant**

Si les marchés de biens de consommation peuvent être fortement segmentés (du petit détaillant à l'hypermarché jusqu'aux GAFAM), le marché du travail l'est davantage encore dans la mesure où il s'agit de s'attacher les services d'une « fausse » marchandise : le temps effectif de travail d'un salarié contre une « juste » rémunération. En réalité, les attentes ne peuvent que différer, selon les entreprises, à la manière de la PME, recherchant un candidat qui « colle » au poste. Il existe ainsi des normes implicites : en termes d'âge (« jeunes à tout faire », L. Thévenot), de genre (« secrétaire, c'est bien pour une femme », J. Pinto), d'origine (le critère « ethnique » peut se substituer à l'absence de critère « social », N. Jounin), de milieu social (métiers manuels/intellectuels) qui conditionnent l'accès à l'emploi, le déroulement des carrières – l'arrêt provisoire, ou le passage au temps partiel, après la naissance d'un enfant, demeure une « affaire de femme ». **Ces normes implicites ou explicites visent à éviter le « spatial matching », comme le « skill matching » et font reposer l'appariement sur des « conventions » plus ou moins admises.**

L'accès des femmes aux fonctions hiérarchiques paraît limité par ce que les anglophones ont appelé un « **plafond de verre** », invisible donc. De fait, si, dans les dernières décennies, elles sont de plus en plus nombreuses à être cadres, elles occupent alors beaucoup moins souvent que leurs collègues



masculins des fonctions d'encadrement et d'organisation du travail et sont surtout présentes dans des postes fonctionnels (administration, communication) ou d'expertise [LAUFER, *Femmes et carrière (1997)*]. Pour saisir la façon dont les rapports de genre sont inscrits dans le travail, on a largement évoqué le « **contrat de genre** » ou le « **régime de genre** ». Le plein temps n'est devenu la norme que parce qu'il s'est développé en référence aux modèles masculins de travail et de comportement. La construction sociale du « boulot » intègre déjà l'idée que les travailleurs seront des hommes et que ces hommes auront des femmes qui prendront en charge leurs besoins quotidiens. Quoique les femmes fassent pour alléger leurs tâches domestiques, elles restent toujours définies, contrairement aux hommes, par leur vie domestique et d'une façon qui rend problématique leur rapport au travail rémunéré. Malgré les fortes discussions menées en Angleterre sur les problèmes du travail et de la famille, les politiques familiales prennent toujours les femmes pour cible.

Enfin, la génération joue désormais un rôle essentiel dans la stratification sociale. En effet, les inégalités intergénérationnelles augmentent fortement (entre baby-boomers et le reste). LOUIS CHAUVEL dans *Le destin des générations (1998)* introduit bien la variable génération dans l'analyse comme le font d'ailleurs BAUDELLOT/ESTABLET qui décrivent bien dans *Avoir trente ans en 1968 et 1998* les différences de situation montrant la composante générationnelle du « salaire du trentenaire » TOM CHEVALIER dans *Une jeunesse sacrifiée ? (2021)* montre que la situation socio-économique des jeunes en France se dégrade depuis plusieurs années avec une augmentation de plus de 50% du taux de pauvreté parmi les 18-29 ans depuis 2002, la crise sanitaire rendant encore plus visible la précarité des jeunes, aussi bien étudiantes et étudiants qu'en recherche d'emploi. Entre difficultés d'accès au logement et au marché du travail et perspectives d'avenir bien sombres, les jeunes, apparaissent parfois comme des citoyens de seconde zone. Néanmoins il convient de relativiser l'unité des diversités sociales des jeunes car être jeune c'est aussi appartenir à un groupe social dont les conditions d'existence, les expériences et les horizons sont extrêmement variés. (« la jeunesse n'est qu'un mot » de Bourdieu)

**La mondialisation conduit plus que jamais à faire appel à l'immigration pour les « 3-D jobs » (*dirty, demanding and dangerous*).** Cependant, l'occupation de la main-d'œuvre étrangère connaît un déplacement des secteurs d'activité : de l'industrie vers les services. En Europe, l'agriculture, l'horticulture, la construction, l'hôtellerie, la restauration, la confection et les services représentent des secteurs d'activité à haute intensité de travailleurs immigrés. Les nouveaux immigrants, mais pas seulement eux, sont en butte aux transformations des stratégies entrepreneuriales, fondées sur :

- L'externalisation des coûts salariaux, tout particulièrement avec la sous-traitance en cascade
- La précarité et la flexibilité du travail

Le nouvel usage de l'emploi des étrangers irréguliers constitue ainsi la forme extrême d'un mode de gestion qui se généralise avec le développement de l'emploi atypique ou précaire. « **L'étranger "sans titre" des années 1980 a dessiné les traits d'une figure sociale nouvelle : le salarié néolibéral** »

En examinant de l'intérieur l'un des marchés du travail les plus flexibles au monde, les agences de « travail journalier » (*day labor*) de Chicago, pour lesquelles il a lui-même travaillé, SEBASTIEN CHAUVIN propose dans *Les agences de la précarité : journaliers à Chicago (2010)* une thèse aussi forte qu'éclairante sur l'intelligibilité du phénomène de « précarité ». Son enquête minutieuse révèle en effet que la précarité est non seulement le corollaire d'une flexibilisation facilitant les licenciements, mais aussi un régime visant à disposer *en permanence* d'une main-d'œuvre bon marché, taillable et corvéable.

Il s'agit toujours d'une tentative de réduction du coût du travail qui s'accompagne d'essais de démantèlement du droit du travail, d'une déréglementation des activités économiques, voire du détournement du droit commercial pouvant friser l'illégalité. Cette situation exacerbe la concurrence sur le marché de l'emploi et introduit de nouvelles divisions



Les facteurs contextuels. – L'employabilité dépend du contexte économique. Ainsi, en période de ralentissement économique et d'augmentation du chômage, l'employabilité moyenne des chômeurs diminue. Mais, en même temps, les disparités ont tendance à s'accroître, car les employeurs peuvent se montrer plus exigeants à l'embauche face à l'augmentation du nombre de candidats. La sélectivité du marché du travail dépend donc aussi de la conjoncture : facteurs individuels et facteurs contextuels de l'employabilité s'imbriquent de façon étroite.

**Les travailleurs peu qualifiés de façon plus générale sont eux aussi plus vulnérables au ralentissement conjoncturel** : les entreprises les licencient d'autant plus facilement qu'ils n'ont pas de compétences rares et précieuses. Ils sont donc logiquement surreprésentés parmi les salariés en emploi temporaire. Leur plus grande vulnérabilité à la conjoncture découle aussi de l'effet d'éviction dont ils peuvent être victimes : lorsque la conjoncture est mauvaise (et le chômage est élevé), un certain nombre de travailleurs qualifiés acceptent des emplois peu qualifiés (et, par là, un « déclassement ») – cet *effet de report* (ou de « cascade ») entraînant l'éviction des travailleurs peu qualifiés.

### C. Un marché hiérarchisé statutairement

**La différence entre marché et hiérarchie est souvent considérée comme devant être relativisée, comme la théorie économique (Coase, Williamson) et la sociologie économique (Fligstein) ont pu le démontrer.** La position de « monopsonne » dans laquelle peut se retrouver l'employeur l'atteste. Ainsi, l'accès et la place occupée sur le marché du travail tiennent bien davantage du statut (insider/outsider), à la manière du statut de fonctionnaire, de la reconnaissance de la profession que de la productivité marginale du salarié. **C'est là où la thèse de la segmentation donne toute sa mesure** : non seulement les emplois ne sont pas substituables en raison de leurs caractéristiques (ce qui remet en question l'homogénéité de l'offre de travail) mais le passage d'un secteur à l'autre s'avère, de fait, improbable. Cela semble largement transposable aux distinctions opérées entre salariés Q et NQ (et aux mesures qui les concernent), voire aux nomades et aux sédentaires (P.N. Giraud) diversement affectés par la « mondialisation ». L'instauration du chômage partiel au cours de la crise du covid constitue un parfait révélateur de ces différences d'« employabilité » qui relèvent souvent davantage du statut que de l'emploi lui-même.

## III. Un marché (toujours) plus encadré que les autres

### A) Un marché qui fluctue au gré de la conjoncture macroéconomique

**Loin de placer face à face un employeur et un salarié, le marché du travail opère sur des flux** - des inscrits au pôle emploi, des étudiants sortant du système de formation, des « jeunes » en fin de stage, d'un côté et des employeurs à la recherche d'une main d'œuvre dans de brefs délais, de l'autre. **Cet appariement est aléatoire** – ainsi que Keynes l'avait souligné, rien ne garantit que l'offre de travail puisse correspondre à la demande de travail, particulièrement à court terme. La **courbe de Beveridge** illustre bien cette situation où la pénurie d'emplois et le chômage peuvent coexister plus ou moins durablement. De la même façon, le taux de croissance (doc 8), dont l'emploi constitue un déterminant, affecte nécessairement (Okun) le rythme de la demande de travail des entreprises. Autrement dit, le **niveau du salaire ne saurait être le seul, ni même parfois, le principal déterminant de l'embauche.**

### B) Un marché délimité par des principes non-marchands

**Keynes soutenait que le marché du travail était en tous points spécifique. L'offre de travail dépendait essentiellement de facteurs non directement économiques** (le poids de la population active et les règles qui la gouvernent : âge d'entrée et de sortie « normales » ) alors que la demande de travail était liée à la demande effective, donc à la demande exprimée sur le marché des B&S. Alors que l'« équilibre » du marché du travail dépendait de facteurs en grande partie exogènes à son

fonctionnement, la **rémunération du travail constitue un enjeu de première importance, au plan macroéconomique, par son volume, comme par l'impact exercé sur l'investissement des entreprises.** Autrement dit, il semble indispensable, à certains moments, (1929 même si on a mis du temps à le comprendre, mais surtout, en pratique, 2008, 2020) de maintenir le volume d'emploi et de rémunérations (doc 12), quitte à laisser progresser les déficits et la dette publique afin d'éviter un effondrement économique général. **Ainsi, le salaire ne saurait être un simple prix ordinaire, ajustable à la hausse, comme à la baisse tant il conditionne l'ensemble de la vie économique**

Les effets de la culture sur les marchés sont d'abord observables au regard du constat que la poursuite d'échanges marchands pose des **problèmes d'acceptabilité**. La culture est constituée de « scripts normatifs [qui] définissent ce que l'on peut échanger, avec qui et comment on peut s'y prendre ». Certains biens sont ainsi plus difficilement que d'autres l'objet d'un achat-vente marchand. En France, on peut penser aux interdits moraux concernant la commercialisation des êtres humains, des organes, des relations sexuelles, des diplômes, des votes, des décisions de justice, etc. Néanmoins il existe toute une série de coûts indirects associés à la prohibition de certains marchés. En effet, ces mesures d'interdiction entraînent fréquemment des effets pervers qui peuvent aller à l'encontre des objectifs affichés, comme l'illustre le **problème du travail des enfants**. L'OIT bannit depuis 1973 le travail des enfants de moins de 15 ans et de nombreux pays appliquent, avec plus ou moins de sévérité, cette convention. Si une telle interdiction est incontestable du point de vue moral, son application pose de sérieux problèmes. Il apparaît en effet que la décision, non seulement des parents mais parfois également des enfants, de travailler même dans des conditions difficiles reste un choix volontaire en réponse à une situation de pauvreté. Ce travail permet à la famille de survivre et représente bien souvent le seul moyen de financer l'éducation des enfants. Or l'interdiction du travail infantile ne modifie en rien la pauvreté de ces familles et les pousse à entrer dans la clandestinité où les conditions de travail sont encore moins régulées, à pratiquer des activités souvent plus dégradantes, comme la prostitution infantile, ou à souffrir davantage encore de problèmes de malnutrition. En d'autres termes, **l'abolition pure et simple du travail des enfants ne constitue que rarement une solution satisfaisante si la puissance publique ne s'attaque pas aux situations de pauvreté qui expliquent l'émergence de ce marché.**

Dans ces conditions, des interventions prenant la forme de transferts de revenu conditionnels à la scolarisation des enfants sont aujourd'hui considérées par les économistes du développement comme plus efficaces que les mesures d'interdiction pour lutter contre le travail des enfants

Ces différents exemples montrent que **l'interdiction de certains marchés au nom de critères moraux ne peut faire l'économie d'une réflexion sur les raisons de leur apparition** et que la prise en considération des coûts et bénéfices de la prohibition suggère souvent que les mêmes objectifs pourraient être atteints en agissant sur les facteurs qui expliquent l'existence de telles transactions plutôt qu'en les interdisant purement et simplement.

**STEINER et TRESPEUCH** dans **Marchés contestés (2014)** étudient le rôle des entrepreneurs moraux qui militent pour ou contre la mise en marché de marchandises moralement sensibles. Il distingue trois états de la construction sociale des marchés :

- Les marchés potentiels en émergence, encore peu ou pas réglementés
  - Marché des poissons génétiquement modifiés
  - Marché de l'adoption des enfants
  - Marché de la revente de données personnelles collectées *via* Internet
- Les marchés qui n'ont pu (à ce jour) parvenir à une existence légale, mais qui fonctionnent néanmoins de façon illégale, et font l'objet de vives controverses sur la question de savoir si leur législation serait un moindre mal.

- Marché des organes à transplanter (sauf en Iran et aux Philippines, en ce qui concerne le marché des reins)
- Marché du cannabis (sauf aux Pays-Bas et dans un petit nombre d'États américains).
- Enfin, certains marchés faisant l'objet de contestation au nom de la morale, mais qui sont légaux à condition de respecter certaines règles
  - Jeux en ligne
  - Marché du tabac
  - Marché de la pornographie
  - Marché du funéraire

Pour contraindre un marché (par des règlements, des mesures fiscales, l'imposition d'un tarif administré) ou pour en empêcher la légalisation, les **entrepreneurs moraux** invoquent toujours l'existence d'une population fragile qu'il conviendrait de protéger (enfants, malades, pauvres). Parfois, le débat moral se développe à front renversé, la marchandisation devenant un moyen jugé positif d'améliorer l'existence de la population fragile. C'est le cas, par exemple, des malades pour lesquels on légalise la consommation de cannabis

**Il peut arriver aussi que deux populations fragiles aux intérêts opposés se rejoignent dans la controverse** ➔ le cas du commerce des organes humains est emblématique : il met en présence, d'un côté, des malades qui ont un urgent besoin d'organes à transplanter et pour lequel le commerce d'organes pourrait être une solution efficace et, de l'autre, des pauvres, qu'il s'agit de protéger contre l'offre séduisante de marchands d'organes qui les incitent à risquer leur santé pour échapper à la misère.

#### C) Un marché qui peut être plus ou moins contourné

**La situation des professions libérales (où certes le salariat a fortement progressé), des fonctionnaires, des indépendants suffirait à indiquer que le marché du travail ne concerne pas, de la même façon, l'ensemble des actifs.** L'exemple des policiers (doc.14) l'atteste. Fonctionnaires, disposant d'un fort esprit de corps, ils n'en sont pas moins traversés par des interrogations professionnelles, comme d'autres (les pompiers), face à la redéfinition de leurs missions, en l'occurrence, la culture du « résultat » instillée par le NPM (New public Management). De la même façon, le fait de posséder un salaire de réserve conséquent, une origine sociale élevée favorise l'appréhension de son travail comme une vocation (**MENGER** dans **Le travail créateur (2009)**) et peut conduire à remettre fréquemment en question son investissement dans le travail (doc.11) : l'intégration assurée étant ici fortement concurrencée par l'intégration incertaine (Paugam). Les transformations contemporaines qui tendent à introduire des logiques « marchandes » (le cas de la santé est également intéressant) dans des domaines – comme celui de la profession – qui en étaient largement exempts peuvent, à leur tour, susciter des résistances et des formes d'exit (Hirschman).

Étudier le caractère pluriel des économies implique également de débattre des formes souhaitables de leur organisation. En cela, on peut prendre la suite de **POLANYI**, qui avait, dans **La Grande Transformation**, décrit les ravages de l'économie libérale du XIX<sup>e</sup> siècle. Leurs écrits contestent la libéralisation des marchés (du travail, des capitaux, de marchandises), le recours accru au financement marchand (dans la production de biens culturels, l'éducation, la santé...) et, plus généralement, toutes les « impasses de la société de marché ». Dans cette perspective, **Bernard ENJOLRAS** dans **L'économie solidaire face au marché (2001)** décrit par exemple les dysfonctionnements engendrés par une offre de soins à la personne financée exclusivement par le marché. Sur les segments de clientèle les moins solvables, explique-t-il, les coûts et la qualité des soins se font dans une « **spirale vers le bas** » dont les bénéficiaires comme les prestataires subissent les conséquences (emplois précaires et peu qualifiés, fraudes, mauvais traitements...). **La marchandisation des services sociaux**

**induit des formes de professionnalisation et de « culture du contrat »** qui amènent à circonscrire les prestations effectuées aux actes techniques prescrits et à délaisser les aspects de la relation de soin qui n'entrent pas dans ce cadre (empathie, socialisation...).

#### D) Des nouvelles formes de travail

**Le développement des plateformes numériques participe aux reconfigurations contemporaines du travail.** Ces plateformes à but lucratif offrent en effet de nouvelles opportunités de marchandisation de biens ou de services (Dujarier, 2016). C'est en particulier le cas des plateformes de mise en relation d'offres et de demandeurs de services comme Uber, Deliveroo ou La Belle Assiette. Ces plateformes supposent la mobilisation de compétences particulières pour exercer une activité rémunératrice que l'on peut ainsi qualifier de « travail » (Méda, 2015). La déstabilisation des frontières du travail à laquelle elles participent tient à la menace qu'elles font peser sur les professions existantes (chauffeurs de taxi, chefs à domicile, artisans d'art, hôteliers, etc.) en proposant de nouvelles manières de travailler et en facilitant la mise au travail des amateurs et des particuliers (Flichy, 2017).

#### Conclusion

De quel marché parlons-nous, lorsque nous évoquons le marché du travail ? Le travail n'est certes pas une marchandise comme un autre. La cause est entendue. Le marché dont il est question, est très particulier car le contrat de travail ne saurait être qu'un contrat incomplet. Ce marché, comme d'autres, ne peut réellement « fonctionner » qu'en prenant appui sur des intervenants multiples qui contribuent à déterminer les obligations des uns et des autres dans la durée. **L'existence d'imperfections, de dysfonctionnements éventuels suscitent une attention particulière, bien davantage que pour les autres marchés, ne serait-ce qu'en raison de ses effets potentiels : du chômage à la perte substantielle de revenus de la part d'une partie importante de la population.** Si un puissant mouvement de « désencastrement » a contribué, dans les dernières décennies, à normaliser et flexibiliser le marché du travail, la pandémie mondiale a rappelé avec force que le travail ne saurait simplement fluctuer au gré des besoins immédiats des employeurs à court terme, sauf à conduire à des dérèglements économiques, sociaux et politiques bien plus considérables qu'une rupture momentanée d'équilibre de marché.