

# Socio-économie du marché du travail

Institutionnalisme et sociologie économique de l'emploi

Master II

“Gestion Territorialisée des Ressources Humaines”

**UNIVERSITÉ D'ARTOIS**

Thibaud Deguilhem

GREThA UMR-CNRS 5113,  
Université de Bordeaux

# Introduction

- ★ **Le marché du travail est un marché...mais pas vraiment comme les autres (Marx, [1963] 2008 ; Polanyi, [1944] 2009)**
  - ▶ L'emploi (ce qui se réalise sur le marché) constitue une “expérience sociale centrale” (Maruani et Reynaud, 2004)
  - ▶ Le marché du travail se structure et institutionnalise les comportements à travers un rapport d'emploi (Lallament, 2006, 2007)
  
- ★ **Des processus socio-économiques et institutionnels spécifiques articulent une multiplicité de facteurs sur ce marché à l'origine d'agencements marchands et non-marchands**
  - ▶ Ce dernier n'est donc par réductible à une confrontation anonyme, sans rapport de pouvoir entre un “offreur” de travail et un “demandeur”, tout deux atomisés (Granovetter, 1988, 2005 ; Berg et Kalleberg, 2001 ; Streeck, 2005). Il est nécessaire de :
    - **Comprendre la mécanique des agencements qui se réalisent concrètement entre acteurs**
    - **Intégrer le regard sociologique à l'approche économique (Smelser et Swedberg, 2005)**

## ★ PREMIÈRE PARTIE : économie et sociologie du marché du travail

- ① Les approches économiques classiques du marché du travail
- ② Les critiques sociologiques adressées aux modèles économiques

## ★ DEUXIÈME PARTIE : la segmentation sociale des marchés concrets

- ① Les approches *Segmented Labor Market* (SLM) ou la resocialisation des phénomènes observés sur le marché du travail
- ② Les outils et les résultats offerts par ces approches SLM
- ③ Étude de cas : la polarisation du marché du travail à Bogota

## ★ TROISIÈME PARTIE : l'importance des réseaux de relations comme facteur explicatif du fonctionnement du marché

- ① Les approches par la segmentation et leur *boite noire explicative*
- ② Le recours aux réseaux comme mécanisme fondamental mais aux effets contrastés
- ③ Étude de cas : les réseaux d'accès à l'emploi à Bogota

# PARTIE 1 : la tension entre économie et sociologie dans l'analyse du marché du travail

## ① Comprendre les approches économiques classiques du marché

- a. Les comportements *pré-marchands* : la théorie du capital humain et les modèles de “triage”
- b. Les transactions marchandes : les modèles de contrat implicite et de salaire d'efficacité
- c. Les comportements de retour à l'emploi : le modèle de *Job Search*

## ② Les critiques adressées par la sociologie à ces approches “économistes”

- a. Le prisme structuraliste face à l'individualisme du capital humain et des modèles de triage
- b. La *sous-socialisation* de l'acteur, de son comportement et de sa prise de décision

# 1.A. La théorie du capital humain (Schultz, 1961 ; Becker, 1964)

- **Idée générale :**

- ▶ les périodes de formation comme investissement individuel (privé) visant à accroître la productivité
- ▶ Les individus consentent à cet investissement en escomptant un gain monétaire sur le marché (“guichet”)
- ▶ Les inégalités salariales observées s’expliquent donc essentiellement par ces différences d’investissement

- **Courant et hypothèses :** individualisme méthodologique, information parfaite et causalité : niveau d’éducation → productivité

- ▶ L’information est parfaite (sur les coûts de la formation et les gains possibles)
- ▶ La formation (générale ou spécifique) permet d’accroître la productivité des individus
- ▶ La formation générale est de qualité unique

## 1.a. La théorie du capital humain (Schultz, 1961 ; Becker, 1964)

- **Logique :**

- ▶ A partir d'un état donné des capacités (cognitives, non-cognitives), des préférences, des coûts (effectifs et d'opportunité) et des gains escomptés, l'individu définit son niveau optimal de formation

- **Modèle empirique :**

- ▶ Les équations de gains "à la Mincer" (1974)

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 Edu_i + \beta_2 Ex_i + \beta_3 Ex_i^2 + \beta_4 X_i + \epsilon_i \quad (1)$$

- ▶ Évaluation précise des rendements de l'éducation (générale)

$$r_{Edu} = \frac{\Delta Y}{\Delta Edu} = \beta_1 \quad (2)$$

- ▶ Rendement par niveau (Psacharopoulos, 1981, 1995)

## 1.a. Les modèles de triage : *signaling* et *screening* (Spence, 1973, 2001 ; Riley, 1976, 2001)

- **Idée générale :**

- ▶ Le travailleur connaît ses compétences mais pas l'employeur potentiel
- ▶ L'éducation peut alors jouer le rôle de "filtre" pour l'employeur ou de signal pour le salarié
- ▶ Ainsi, les individus ayant les compétences les plus élevées (et donc la productivité) peuvent être identifiés

- **Courant et hypothèses :** individualisme méthodologique, asymétrie d'information et causalité : productivité → niveau d'éducation

- ▶ Asymétrie d'information par rapport à la productivité des travailleurs (anti-sélection)
- ▶ La productivité ne dépend plus de l'investissement éducatif
- ▶ Ce dernier sert de révélateur au niveau de compétences
- ▶ "libre entrée" sur le marché (disparition des profits à l'équilibre)

## 1.a. Les modèles de triage : *signaling* et *screening* (Spence, 1973, 2001 ; Riley, 1976, 2001)

### ● **Logique :**

- ▶ L'employeur n'a pas d'informations sur les aptitudes du travailleur potentiel. Si ce dernier ne fournit aucune information, il percevra un salaire correspondant à la productivité marginale moyenne (sur le marché). Dans ce cas les travailleurs les plus productifs reçoivent un salaire plus faible. Ces derniers sont donc incités à révéler leurs caractéristiques aux employeurs afin de bénéficier d'une "rente d'aptitude" (Stiglitz, 1975)

### ● **Différences :**

- ▶ **Modèle du signal** (Spence, 2001) : Le travailleur agit en premier et peut décider de son niveau de formation, à travers son choix, l'employeur peut déduire sa productivité marginale (moyenne)
- ▶ **Modèle du filtre** (Riley, 2001) : L'employeur (agent non-informé) agit en premier et à partir des niveaux d'éducation observés, il peut inférer les différences de productivité permettant de fixer les salaires. Les individus y répondent en allant plus à l'école pour ceux qui ont le plus d'aptitudes

## 1.b. Interactions sur le marché : contrats implicites (Baily, 1974 ; Gordon, 1974 ; Azariadis, 1975)

- **Problématique (fin 1970/début 1980) :**

- ▶ Pourquoi le chômage est-il supérieur à son “taux naturel”, alors que les chômeurs semblent disposés à vouloir travailler pour des salaires modérés ?

- **Courant et hypothèse :** individualisme méthodologique, asymétrie d'information

- ▶ Le marché du travail traduit une certaine rigidité des firmes face aux fluctuations conjoncturelles
- ▶ Aversion au risque plus faible pour les employeurs par rapport aux salariés
- ▶ atomicité des acteurs
- ▶ Connaissance du salaire d'équilibre
- ▶ Incitation monétaire

## 1.b. Interactions sur le marché : contrats implicites (Baily, 1974 ; Gordon, 1974 ; Azariadis, 1975)

- **Logique générale :**

- ▶ Les salariés préfèrent un revenu régulier et des conditions de travail stables plutôt qu'être soumis aux variations conjoncturelles
- ▶ Pour limiter le *turnover* et la possibilité pour les salariés d'abandonner leur poste, les employeurs s'engagent à les "assurer" sans obligation contractuelle par un sur-salaire
- ▶ Cette "poignée de main invisible" (Okun, 1980) garantit l'employeur, sans avoir recours au travail occasionnel, et assure le salarié mais produit un chômage involontaire (salaires au-dessus du prix d'équilibre)

## 1.b. Interactions sur le marché : salaire d'efficiency (Shapiro et Stiglitz, 1984 ; Arnott et Stiglitz, 1986)

- **Problématiques (milieu 1980) :**

- i. Pourquoi les salariés produisent-ils toujours un effort une fois embauchés ?
- ii. Le chômage involontaire ne jouerait-il pas un rôle particulier ?

- **Courant et hypothèses :** individualisme méthodologique, asymétrie d'information et marchés *incomplets*

- ▶ Marché en CPP = pas de chômage involontaire ou contraint
- ▶ Désutilité à l'effort de la part des salariés qui modulent leur productivité : travailleur "tire au flanc"
- ▶ Incitation uniquement monétaire
- ▶ Existence d'un niveau optimal de chômage involontaire

## 1.b. Interactions sur le marché : salaire d'efficiency (Shapiro et Stiglitz, 1984 ; Arnott et Stiglitz, 1986)

### ● Logique générale pour une approche majeure de la Nouvelle Économie Keynesienne :

- ▶ Dans les conditions standard de la CPP le marché du travail fonctionne sans imperfections et ne produit pas de chômage involontaire
- ▶ Les salariés ont une *désutilité à l'effort* et, une fois embauchés, ils peuvent moduler leur productivité sur leur poste de travail (de nul à complet) en fonction du salaire reçu
- ▶ Le salarié peut se permettre de *tirer au flanc* puisque son licenciement n'entraîne pas de conséquences dans la mesure où le plein emploi lui permet de retrouver une activité rapidement pour le salaire d'équilibre
- ▶ Dans une firme spécifique, pour inciter les travailleurs à ne pas se conduire ainsi et les inciter à fournir l'effort maximum dans l'entreprise, l'employeur va proposer un salaire supérieur à celui du marché : **incitation + pénalité salariale**
- ▶ Si cette forme d'incitation est optimale pour une firme, elle l'est pour toute...lorsque que l'ensemble des employeurs ont procédé de la même façon, l'incitation est neutralisée
- ▶ Toutefois, du chômage involontaire apparaît et va constituer une menace crédible pour contraindre les salariés à fournir l'effort nécessaire (dispositif disciplinaire indirect)

## 1.c. Le retour sur le marché : la théorie du *Job search* (McCall, 1970 ; Mortensen, 1970, 1987)

- **Le temps de recherche d'emploi : phénomène ignoré par la théorie standard**
  - i. Arbitrage travail/loisir : pas de statut de chômeur à proprement parlé !
  - ii. La décision de participer au marché du travail et le fait d'avoir un emploi sont simultanés !
- **Ces hypothèses fortes sont contestées empiriquement :**
  - i. Les individus fournissent bien des efforts pour trouver un emploi satisfaisant
  - ii. Il existe bien souvent un décalage temporel plus ou moins long entre la volonté de participer et la mise à l'emploi
  - iii. Les chômeurs ne disposent pas d'informations parfaites sur l'ensemble des emplois proposés

## 1.c. Le retour sur le marché : la théorie du *Job search* (McCall, 1970 ; Mortensen, 1970, 1987)

### Répartition du temps par activité aux Etats-Unis entre 2003 et 2006

Activité	Actifs occupés	Chômeurs
Dormir	496	555
Manger et soin personnel	110	97
<i>TDNR*</i> et achats	158	254
Loisirs, voyages, sport, socialisation	320	442
<b>Travail rémunéré</b>	<b>325</b>	10
<b>Recherche active d'emploi</b>	1	<b>32</b>
<b>Total</b>	<b>1410</b>	<b>1390</b>

Note: Temps moyen (en minutes) consacré par jour aux différentes tâches par les actifs occupés et inoccupés.

\* Travail domestique non-rémunéré.

Source: Krueger et Mueller (2012)

## 1.c. Le retour sur le marché : la théorie du *Job search* (McCall, 1970 ; Mortensen, 1970, 1987)

- **Courant et hypothèses** : individualisme méthodologique, information imparfaite et anticipations rationnelles
  - ▶ Information imparfaite mais pleine connaissance de la distribution des salaires
  - ▶ Salaire de réservation (égal au coût d'opportunité de la recherche augmenté de l'espérance actualisée des revenus futurs) connu et observable
  - ▶ Anticipations rationnelles

## 1.c. Le retour sur le marché : la théorie du *Job search* (McCall, 1970 ; Mortensen, 1970, 1987)

### ● Logique générale :

- ▶ Les individus engagés sur le marché peuvent être soit au chômage soit en emploi
- ▶ Un actif inoccupé et en recherche d'activité reçoit des offres avec une fréquence constante en fonction de ses caractéristiques. Ces dernières sont définies par leur niveau de salaire issu de la loi de distribution des rémunérations offertes sur le marché
- ▶ Les chômeurs ont une connaissance précise de cette distribution et de la loi de probabilité d'arrivée des offres (probabilité de recevoir une offre et un salaire est exogène)
- ▶ Toutefois, en situation d'information imparfaite, deux choix s'offrent au chômeur : (i.) accepter l'offre et le salaire, (ii.) refuser et continuer à chercher
- ▶ Afin de déterminer l'équilibre du modèle, l'information parfaite est remplacée par l'hypothèse d'anticipations rationnelles (Stigler, 1962) : en maximisant son utilité actualisée en fonction du salaire proposé, chaque chômeur acceptera l'offre supérieure à son salaire de réservation

## 2.a. La critique structuraliste de l'investissement scolaire individualiste (Bourdieu et Passeron, 1964, 1970)

- **Courant et hypothèses** : holisme, éducation comme institution et reproduction sociale
  - ▶ L'école est une institution pourvoyeuse de normes (Durkheim, [1908] 2014) qui participe à la reproduction des inégalités sociales
  - ▶ Elle les légitime à travers son propre discours
  - ▶ Observation de la double relation inégalités sociales  $\longleftrightarrow$  inégalités scolaires
  - ▶ Approche reposant sur l'enchaînement de trois étapes clefs :
    - i. Le rapport à la culture de l'école est différencié selon l'origine sociale
    - ii. L'institution éducative crée des inégalités scolaires sur la base des inégalités sociales à travers l'*indifférence aux différences* et la *violence symbolique*
    - iii. Enfin, la reproduction sociale est assurée par l'attribution des titres scolaires et la légitimation

## 2.a. La critique structuraliste de l'investissement scolaire individualiste (Bourdieu et Passeron, 1964, 1970)

- **Étape 1 : les inégalités sociales et distances par rapport à la culture scolaire**
  - ▶ Les inégalités sociales observées se logent à la fois :
    - ★ Dans la possession du capital économique → richesse accumulée et transmise dans le ménage
    - ★ Dans la détention du capital culturel → connaissances et capacités à apprécier la “culture savante” valorisée par les institutions culturelles (théâtres, musées, école...)
  - ▶ Ainsi, une “rente culturelle” (privilège culturel) se crée lorsque l'individu jouit d'une proximité entre la culture acquise dans son milieu social et familial et la culture légitime propre à l'institution scolaire
  - ▶ Les rapports entre les classes sont donc définis par “des distances inégales à la culture scolaire et par des dispositions différentes à la reconnaître et à l'acquérir”
  - ▶ *Exemple : la maîtrise du langage légitime (Bernstein, 1975)*

## 2.a. La critique structuraliste de l'investissement scolaire individualiste (Bourdieu et Passeron, 1964, 1970)

- **Étape 2 : la transformation des inégalités sociales en inégalités scolaires et les mécanismes institutionnels**
  - ▶ L'école ne favorise pas l'égalité des chances mais constitue un outils de reproduction sociale, en usant de trois mécanismes :
    - ★ L'institution est indifférente aux différences → Elle refuse d'établir le lien existant entre origine sociale et le niveau de capital culturel. De fait, elle renforce la sélection différentielle à travers la classe sociale
    - ★ Les institutions scolaires produisent un discours permettant de faire reposer ces inégalités sur des différences individuelles d'aptitudes, de motivation, d'investissement... sans tenir compte de la dimension sociale de l'acquisition
    - ★ Enfin, un processus de "violence symbolique" s'enclenche et permet à l'école d'imposer un arbitraire culturel, tout en dissimulant les rapports de force sous un discours égalitaire

## 2.a. La critique structuraliste de l'investissement scolaire individualiste (Bourdieu et Passeron, 1964, 1970)

- **Étape 3 : la transformation des inégalités scolaires en inégalités sociales légitimées par l'institution éducative**
  - ▶ L'école est alors une instance d'*ordonnement* (stabilisation) et de *consécration* (légitimation) permettant la reproduction sociale
  - ▶ Le discours et les outils de l'école visent à consacrer les individus ayant une proximité culturelle en attribuant des titres via des concours, des examens, des évaluations...
  - ▶ Réapparaissent les inégalités sociales légitimées par l'institution éducative → **reproduction sociale**

## 2.b. La *sous-socialisation* des comportements et des actions (Granovetter, 1985, 2005, 2008, 2017)

- **Courant et hypothèses** : individualisme/holisme, les interactions marchandes sont immergées dans des échanges non-marchands, les relations sociales sont importantes
  - ▶ Deux critiques majeures émises par Granovetter à l'encontre des analyses économiques du marché du travail :
    - i. **Les modèles délaissent volontairement l'analyse des systèmes concrets d'institutions**
    - ii. **Ces approches font abstraction des relations et des rapports de pouvoir qui pourtant structurent les interactions sur le marché** (Hirschman, 1986 ; Fligstein, 1996 ; Bourdieu, 2005)

## 2.b. La *sous-socialisation* des comportements et des actions (Granovetter, 1985, 2005, 2008, 2017)

- **Critiques spécifiques adressées aux modèles de contrats implicites et de salaires d'efficacités :**
  - ▶ Sur la base de du travail de Wrong (1961), Granovetter (1985) constate que ces modèles proposent une vision trop atomisée et sous-socialisée de l'acteur
  - ▶ Il existe des "forces plus importantes de la situation au travail qui déterminent la loyauté et l'effort" (Granovetter, 2008, p. 169)

## 2.b. La *sous-socialisation* des comportements et des actions (Granovetter, 1985, 2005, 2008, 2017)

- ▶ En présupposant que l'échange marchand en présence d'un manque d'information ne peut se réaliser qu'à travers des signaux et/ou des incitations monétaires, l'analyse omet de nombreux mécanismes non-marchands qui encadrent pourtant les transactions, tels que :
  - ★ La sociabilité (Bidart et Lavenue, 2005 ; Grossetti, 2005)
  - ★ L'affinité (Milardo, 1982 ; Bidart, 1997)
  - ★ La réciprocité entre groupes symétriques (Forsé, 2002)
  - ★ La réciprocité entre groupes dissymétriques (Lazega, 2001 ; Warren, 2008)
  - ★ L'interdépendance entre les membres d'un groupe (Coleman, 1988, 1990 ; Alters, 2012)
  - ★ La similarité et le conformisme des caractéristiques et des pratiques (McPherson et al., 2001)
  - ★ La contrainte structurale pesant sur les organisations (Granovetter, 1988 ; Burt, 1992 ; Lazega, 2013)

## 2.b. La *sous-socialisation* des comportements et des actions (Granovetter, 1995)

- **Critiques spécifiques adressées au modèle de recherche d'emploi :**

- i. Les hypothèses sous-tendues par cette approche apparaissent irréalistes
  - ★ Le salaire de réservation n'est jamais observé, ni connu des acteurs (Devine et Kiefer, 1991)
  - ★ Le salaire de réservation est un mauvais facteur explicatif de l'acceptabilité d'une offre : de nombreux éléments non-monétaires rentrent en ligne de compte (Blau, 1992)
  - ★ Dans les modèles de Job search, une offre est toujours acceptable → ce qui déplace l'enjeu de la qualité vers celui de la quantité (Granovetter, 1995)
  - ★ Enfin, le nombre de propositions reçues est un facteur endogène qui va dépendre de l'intensité et de la "qualité" de la recherche de l'acteur lui-même (Granovetter, 1995)

## 2.b. La *sous-socialisation* des comportements et des actions (Granovetter, 1995)

- **Critiques spécifiques adressées au modèle de recherche d'emploi :**

- ii. Ce modèle ne résiste pas à l'analyse des comportements de recherche d'emploi sur des marchés *concrets*
  - ★ Une part importante des travailleurs ont obtenu leur emploi à travers des relations personnelles sans l'avoir activement cherché (tableau suivant)
  - ★ Mortensen (1987) explique que le temps passé à chercher un emploi acceptable est une activité productive du point de vue du chômeur...mais de nombreux facteurs influence le temps qu'il pense y consacrer, celui-ci pouvant devenir nul lorsque le processus constitue un sous-produit d'un échange social plus vaste → socialisation (Granovetter, 1995)

## 2.b. La *sous-socialisation* des comportements et des actions (Granovetter, 1995)

### Poids des non-chercheurs qui trouvent un emploi

Auteurs	Terrains	Résultats
Granovetter <sup>†</sup> (1995)	États-Unis (cadres et employés de service)	30% des travailleurs ont obtenu leur emploi actuel sans l'avoir cherché activement.
Campbell et Rosenfeld (1985)	États-Unis (adultes entre 20 et 50 ans)	36% des hommes blancs, 28% des hommes afro-américains, 37% des femmes blanches et 30% des femmes afro-américaines n'ont pas cherché leur emploi actuel.
Hanson et Pratt (1991)	États-Unis (Worcester)	51% des hommes et 57% des femmes déclarent ne pas avoir cherché leur emploi actuel.
Osberg (1993)	Canada	69% des chercheurs d'emploi indiquent ne pas chercher activement lors du mois de janvier, mais 1/8 de ces derniers indiquent avoir trouvé du travail au mois de février.

Note: <sup>†</sup> Analyse empirique publiée en 1974.

Source: Auteur.