

Le marché du travail est-il vraiment un marché ?

Jean-Paul Pollin

Cercle des économistes

Le terme de « marché du travail » n'est au mieux qu'une facilité, mais plus sûrement un abus de langage. Car on sait bien qu'il existe une diversité de « marchés » pour des qualifications, des métiers, des lieux géographiques distincts... Leurs cloisonnements se mesurent d'ailleurs dans les faibles substitutions que l'on observe tant au niveau des offres que des demandes qui s'y expriment. Ce qui explique la coexistence persistante entre des emplois vacants et des demandes d'emplois non satisfaites. Cette situation est la manifestation de déséquilibres structurels qui montrent les limites de la fiction d'un marché homogène et le caractère illusoire de raisonnements qui prétendent l'appréhender globalement.

Mais, au-delà de ce phénomène d'hétérogénéité, il y a une raison encore plus sérieuse de contester la notion de marché(s) du travail, au pluriel comme au singulier. C'est qu'en réalité l'appariement des offres et demandes d'emplois, aussi bien que la formation des salaires, s'opèrent selon des modalités bien différentes des mécanismes habituels de marchés. Pour au moins deux raisons.

– D'abord parce que les termes du contrat de travail sont contraints par des réglementations (salaire minimum, durée légale du travail, conditions de licenciements...) propres à l'économie considérée, ou à un secteur donné, sous l'influence de choix politiques, de conventions, de négociations collectives.. Sans doute ces choix et ces négociations ne sont pas insensibles, à court terme, à la situation économique ou au niveau du chômage par exemple ; ils prennent donc plus ou moins en compte la présence de déséquilibres. Mais on reste bien loin du schéma classique de formation des prix par confrontation d'une offre et d'une demande. Ce qui ne signifie pas que ces autres mécanismes d'ajustement sont fatalement inefficients. Ils peuvent trouver des justifications aux plans micro ou macroéconomique : en particulier une certaine rigidité à la baisse des salaires ou des effectifs peut stabiliser la demande, et donc l'activité économique, dans des situations de crise.

– Ensuite parce qu'une majeure partie de la mobilité du travail (donc de l'appariement), de la détermination des salaires... se fait à l'intérieur des firmes (plus généralement à l'intérieur des institutions) selon des règles et des procédures qui leur sont propres. C'est-à-dire dans le cadre de relations hiérarchiques plutôt que sous la forme décentralisée qui caractérise le fonctionnement des marchés. Or, cette disposition (le recours à un « marché interne » des emplois) est une façon de résoudre des problèmes que le « marché externe » résout mal.

D'une part parce que la qualification et/ou l'efficacité d'un salarié sont soumises à un phénomène d'asymétrie d'information. Leur valeur peut donc être mieux appréciée au sein de l'institution ; ce qui fait naître un avantage de « reconnaissance au profit des salariés en poste. D'autre part et surtout parce que la stabilité dans l'emploi favorise l'investissement du salarié au sein de l'entreprise : ce que l'on nomme la constitution d'un capital humain spécifique. Dans le cas de certains processus de production, de stratégies de différenciation ou le développement de certains types d'innovations, cela peut créer un avantage compétitif important pour l'entreprise.

Entre logique institutionnelle et jeux de marchés : un modèle optimal ?

À l'évidence la formation des équilibres sur les « pseudo marchés du travail » relève à la fois de logiques institutionnelles (ou administratives) et de jeux de marchés. Cette dualité répond, au moins pour partie, à de bonnes raisons, sinon à des nécessités. On peut ajouter que ces raisons ou nécessités dépendent d'un ensemble d'éléments caractéristiques du système économique et social : ses spécialisations productives, son niveau de développement, son modèle d'entreprise prédominant (type de gouvernance, nature et horizon des objectifs), sa protection sociale... Ce qui revient à dire qu'il n'y a pas dans l'absolu de modèle préférable, ou plus efficient, de fonctionnement des marchés du travail. Plus précisément il n'y a pas de pondération optimale entre réglementation et liberté contractuelle, du moins en ce domaine. Un système protecteur de l'emploi, comme c'est le cas en Europe continentale (plus que dans les pays anglo-saxons), est sans doute viable, dès lors qu'il s'accorde avec un modèle d'entreprise soucieux du long terme, une qualification des emplois et un positionnement avantageux de ses activités productives. Autant de conditions dont on veut bien convenir qu'elles ne sont pas spontanément garanties, mais qui définissent au moins les voies de réformes possibles.

En ce sens, les déséquilibres sur les marchés du travail (le chômage, les inégalités dans l'emploi) sont plutôt le produit d'incohérences entre les différentes dimensions du système que l'on vient d'évoquer. Or, ces incohérences sont potentiellement nombreuses et dans les faits elles apparaissent très fréquentes. Par exemple, lorsque la réglementation de l'emploi contredit des besoins de flexibilité des firmes, (que le recours au financement ou le positionnement stratégique ne permettent pas de satisfaire) cette contrainte risque de se traduire par du sous emploi et un dualisme des marchés du travail. C'est-à-dire que les « privilèges », en termes de salaires et de garanties de l'emploi dont bénéficie une partie des salariés, seront compensés par de mauvaises conditions de travail et une précarité d'une autre partie de la population active. Cette inégalité tend à se reproduire de façon endogène, dans la mesure où les salariés précaires sont placés dans une situation où ils sont incapables d'acquérir les qualifications nécessaires pour changer de statut. De sorte que les deux types d'emplois et de marchés se trouvent durablement cloisonnés. D'autant que le raisonnement se transpose au niveau macroéconomique : certains secteurs, et donc leurs salariés, servent de variables d'ajustement pour compenser les rentes de situation dont disposent certains autres. Ce qui amène à souligner, au passage, que les imperfections de concurrence sur les marchés de biens et services sont aussi un élément d'analyse et de propositions à considérer.

Cela dit, une réglementation trop libérale du travail présente aussi des effets indésirables du même ordre. Outre le sentiment d'insécurité et les inégalités qu'elle peut générer, une trop forte mobilité des salariés peut freiner l'acquisition de qualifications spécifiques ou plus simplement les dévaloriser.

Questions de cohérences

Résumons nous : la place des règles, des conventions, des mécanismes de prix dans le fonctionnement des marchés du travail doit être jugée, et éventuellement rectifiée, en fonction de sa cohérence avec les autres caractéristiques du système économique et social.

Il en ressort que la résolution de possibles dysfonctionnements sur ces marchés ne relève pas exclusivement de politiques de l'emploi.

Mais alors, à partir de quels présupposés et dans quel ordre doit s'opérer cette mise en cohérence que l'on invoque ? Par exemple, doit-on considérer que la structure des offres et demandes d'emplois est une donnée peu modifiable à court et moyen terme ? De sorte que, s'agissant des emplois de faible qualification, la réduction du sous-emploi passerait par un infléchissement du salaire minimum, une moindre générosité des allocations chômage, des subventions publiques pour faire baisser le coût du travail... Ou peut-on, au contraire, admettre qu'il est possible d'agir sur le contenu de ces emplois et d'œuvrer en faveur de leur requalification, ainsi que d'une amélioration des conditions de travail dans certaines activités ? Plus généralement peut-on enrichir l'offre de travail, dans un but économique et/ou social, en mobilisant des populations qui se sont éloignées (ou l'ont toujours été) de l'activité productive ? Et selon quelles modalités ?

Autre question : peut-on tenir pour acquis que la financiarisation de l'économie, avec ce qu'elle implique sur les objectifs et l'horizon des firmes, ne peut ou ne doit pas être remise en cause et qu'il faut adapter la flexibilité des emplois et des salaires aux exigences de rentabilité requise par les marchés ? Ou doit-on au contraire rechercher les moyens de desserrer cette contrainte pour permettre aux firmes d'allonger leur horizon et profiter ainsi de avantages que procure un investissement plus durable des salariés dans l'entreprise ?

Ou encore : Les stratégies d'innovation doivent-elles se concevoir et s'appliquer selon le principe schumpetérien de « destruction créatrice », c'est-à-dire par un renouvellement entretenu du tissu d'entreprises, ce qui suppose des réallocations continues des facteurs de production, des passages fréquents des salariés par le « marché externe » du travail, une souplesse dans les licenciements et les conditions d'embauches ? Ou bien considère-t-on que les innovations, ou du moins une majorité d'entre elles, naissent et se développent au sein d'entreprises existantes, qu'elles reposent sur l'accumulation de savoirs et de savoir-faire qui demandent du temps ? Auquel cas il faut plutôt assurer la pérennité des firmes et la protection de l'emploi qui peut être alors comprise comme un facteur de productivité.

Les questions de ce type sont potentiellement nombreuses et les réponses que l'on peut y apporter le sont encore plus. Elles ont au moins le mérite de montrer que l'analyse des « pseudo marchés du travail » ne peut se faire indépendamment des autres dimensions du système économique et social. De même que les propositions visant à améliorer leur fonctionnement ne peuvent concerner exclusivement les politiques d'emploi au sens strict. Il en est ainsi parce que ces « marchés » sont multiples et fragmentés. Mais surtout parce que les processus d'appariements des offres et demandes d'emplois (ainsi que la formation des salaires et autres conditions de travail) prennent des formes diverses dont la plupart n'ont rien à voir avec la représentation habituelle des mécanismes de marchés. Or, rien ne démontre que ces mécanismes constituent, de façon générale, la procédure la plus efficace pour mobiliser et valoriser les ressources humaines d'une économie donnée.