

2. Le relâchement des hypothèses du marché libre et du modèle de concurrence pure et parfaite pour tenir compte de la spécificité de la relation salariale

• L'existence d'un salaire minimum

1. *A partir des documents 1...* L'idée d'un salaire minimum tel que le SMIC est-elle compatible avec l'idée d'un libre marché ?

2 Sur le graphique ci-dessous, placez sur l'axe des ordonnées un niveau de salaire minimum (tel que le SMIC) supérieur au niveau d'équilibre et tracez à partir de là une droite horizontale. Que va-t-il se passer sur le marché du travail ?

• Le salaire d'efficience

3. *A partir des documents 2...* Montrez en quoi l'exemple de Facebook illustre la théorie du salaire d'efficience.

• La segmentation du marché du travail

3. *A partir des documents 3...* Prouvez que l'idée d'une segmentation du marché du travail est démontrée par les statistiques en France aujourd'hui.

Documents 1. Le SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

Définition

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est le salaire horaire minimum légal en France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer (Dom) et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970 et il a pris, avec le minimum garanti, la succession du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), créé en 1950.

Un salaire au moins égal au SMIC est versé à tout salarié du secteur privé, âgé d'au moins 18 ans. Bénéficient également de ce minimum les salariés du secteur public employés dans des conditions de droit privé.

Un taux réduit du SMIC peut être pratiqué pour : les apprentis et les jeunes salariés en contrat de professionnalisation, en fonction de leur âge et de la durée du contrat ; les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans qui ont moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. Un abattement de 10 % peut ainsi être pratiqué lorsque le jeune salarié est âgé de 17 à 18 ans et de 20 % lorsque le jeune salarié est âgé de moins de 17 ans. Sont exclus du bénéfice du SMIC les salariés dont l'horaire de travail n'est pas contrôlable (certains VRP).

Remarque

Le Smic est revalorisé au 1er juillet de chaque année jusqu'en 2009, puis au 1er janvier de chaque année à partir de 2010.

Depuis 2013 (décret n°2013-123 du 7 février 2013), le Smic est revalorisé :

- chaque 1er janvier, en tenant compte de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, augmentée de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des

employés (avec possibilité pour le gouvernement de décider d'une revalorisation supplémentaire) ;

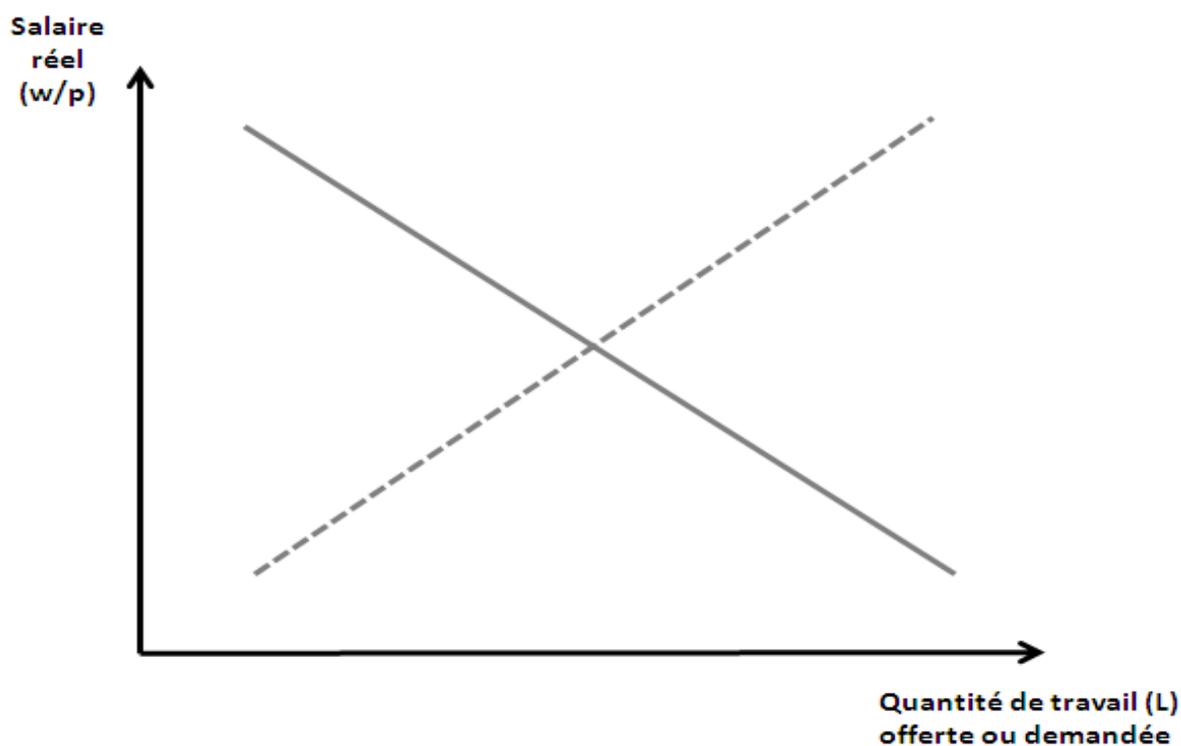
- en cours d'année lorsque cet indice des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur.

Jusqu'en 2012, le Smic était revalorisé en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, augmenté de la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO).

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Année	Smic horaire brut (en euros) (1)	Smic mensuel brut pour 151,67 heures de travail (en euros) (1)	Smic mensuel brut pour 169 heures de travail (en euros) (1)	Date de parution au JO
2020	10,15	1 539,42	///	19/12/2019
2019	10,03	1 521,22	///	20/12/2018
2018	9,88	1 498,47	///	21/12/2017
2017	9,76	1 480,27	///	23/12/2016
2016	9,67	1 466,62	///	18/12/2015
2015	9,61	1 457,52	///	22/12/2014
2014	9,53	1 445,38	///	19/12/2013
2013	9,43	1 430,22	///	21/12/2012
2012	9,40	1 425,67	///	29/06/2012
2012	9,22	1 398,37	///	23/12/2011
2011	9,19	1 393,82	///	30/11/2011
2011	9,00	1 365,00	///	17/12/2010

/// : absence de résultat due à la nature des choses.
 (1) : le Smic désigne le salaire minimum interprofessionnel de croissance.
 Note : le Smic horaire brut en euros est apprécié à la date d'entrée en vigueur du nouveau taux. Il peut donc y avoir un changement de taux en cours d'année.
 Champ : France hors Mayotte.
 Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.



Documents 2. Le salaire d'efficiencia : quand les entreprises ont envie de monter les salaires !

La théorie du salaire d'efficiencia de Shapiro et Stiglitz

La production aux conditions d'efficiencia souhaitées par l'employeur n'est possible, dans les cas où un contrôle étroit n'est pas envisageable, que si les salariés mettent loyalement en œuvre leur force de travail. C'est le cas des tâches complexes, des processus de production qui comportent de nombreuses incertitudes ou une grande variabilité des produits, des environnements incertains, des travaux collectifs, etc. (...) On peut obtenir le consentement des salariés par une politique salariale qui y incite et, plus largement, par un compromis qui fournit une prime à la loyauté et sanctionne la tricherie ou la défection. Le mécanisme élémentaire consiste pour les employeurs à verser un salaire supérieur au salaire qui apurerait le marché (résorberait le chômage), on l'appelle « salaire d'efficiencia ». La crainte de perdre son emploi — aggravée si le salaire augmente avec l'ancienneté — en cas de manquement aux obligations, c'est-à-dire de freinage, entraîne une productivité (ou une qualité de travail) accrue. Il s'agit bien d'un mode de contrôle de la main-d'œuvre.

Jean-François Amadieu, « Salaire d'efficiencia, contrat implicite et théorie des organisations » in *Revue française de sociologie*, 1990, 31-2. pp. 225-242. (Carl Shapiro et Joseph Stiglitz, 1984.)

Chez Facebook, les stagiaires touchent le jackpot

Un étudiant en première année d'informatique empocherait la bagatelle de 5000 dollars pour un mois de stage chez Mark Zuckerberg. Pendant que le stagiaire moyen français doit se contenter de ses 436,05 euros par mois, ses homologues de Palo Alto gagnent eux... plus de 10 fois plus. Selon le site économique américain Business Insider, les indemnités moyennes d'un stagiaire chez Facebook dépasseraient les 5000 dollars par mois, auxquels viennent s'ajouter diverses bourses pour couvrir leurs frais de déplacements. Soit un total brut de quelque 60.000 dollars par an, pour un stagiaire qui, par définition, ne possède que "peu voire pas du tout d'expérience professionnelle en programmation".

Des chiffres exorbitants qui proviennent de témoignages d'anciens stagiaires sur le réseau social Quora. "En tant que stagiaire de première année, je touchais 5000 dollars par mois, plus 1000 dollars pour me loger", raconte anonymement l'un d'eux. [...]

Très populaire auprès des jeunes diplômés, le réseau social de Mark Zuckerberg peaufine d'ailleurs sa marque employeur sous toutes les coutures. Locaux créatifs, "hackatons" pour débrider la créativité, skateboards dans les couloirs... Facebook promet à ses salariés une culture d'entreprise inédite, mais soigne aussi leurs fiches de paie. [...] selon ce qui circule sur internet, le revenu annuel d'un développeur se situerait autour de 90.000 dollars, celui d'un ingénieur autour de 125.000 dollars, et le salaire des cadres varierait entre 100 à 200.000 dollars. De quoi garder une petite marge pour récompenser leurs stagiaires...

Source : L'EXPRESS.fr, publié le 27/04/2012

Exercice. La segmentation du marché du travail (appelée aussi « dualisme » du marché du travail)

1. Pour Piore et Doeringer, comment le marché du travail est-il découpé ?

2. Pourquoi est-il découpé ainsi ?

Dans la théorie de la segmentation (Piore et Doeringer, 1971), le marché du travail est composé de deux secteurs. Dans le marché primaire, les salaires sont élevés, les emplois stables, les perspectives de carrière importantes. Dans ce marché, les firmes ont constitué des modes d'organisation du travail dans lesquels les emplois vacants sont pourvus essentiellement *via* la promotion interne. Il s'agit donc d'un mode de coordination qui échappe à la théorie concurrentielle et repose sur l'intérêt, pour l'employeur, de décourager la rotation de sa main-d'œuvre afin de protéger son investissement en formation spécifique. Le marché secondaire, concurrentiel, présente des caractéristiques inverses : salaires faibles, emplois instables, faibles perspectives de carrière, déficit de capital humain, chômage et précarité de l'emploi. Par ailleurs, la mobilité entre ces deux secteurs est réduite et une file d'attente se constitue pour pénétrer sur le marché primaire ».

C. Gasquet, V. Mora, A. Lopez, « Formation qualifiante différée : quelle pertinence pour les jeunes sans diplôme », *Relief.8, Echanges du Cézé*, avril 2005.