

Collection
MENTION

Économie

Économie du travail

BRUNO VAN DER LINDEN

Annexe 1

Documents complémentaires

DOCUMENT 1

Quelques références d'articles et de livres qui prônent une révision des hypothèses comportementales standards et/ou proposent des alternatives :

J. Agell and H. Bennismarker (2007), « Wage incentives and wage rigidity : A representative view from within », *Labour Economics*, 14, 347-369.

G. Akerlof (1982), « Labor contracts as partial gift exchange ». *Quarterly Journal of Economics* 97, 543-569.

A. Clark, P. Frijters and M. Shields (2008), « Relative Income, Happiness and Utility : An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles », *Journal of Economic Literature*, forthcoming.

P. Doeringer and M. Piore (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Sharpe, New York.

E. Fehr and K. Schmidt (2006), « The economics of fairness, reciprocity and altruism – Experimental evidence and new theories » in Kolm S.-C. and J. M. Ythier, *Handbook of the economics of giving, altruism and reciprocity*, vol. 1, Elsevier.

R. Solow (1990), *The labor market as a social institution*, Basil Blackwell, Cambridge (MA).

DOCUMENT 2

Pour aller plus loin à propos de l'offre de travail

Il existe de nombreuses extensions à la représentation présentée dans l'ouvrage. Des biens et des services peuvent être obtenus soit par de la *production domestique*, soit par l'échange sur un marché (songeons à la garde d'enfants ou aux légumes autoproduits dans un potager ou achetés). Le modèle du livre a donc été étendu en distinguant le temps consacré à la production domestique et celui consacré à l'offre sur le marché du travail. Un nouveau déterminant de l'offre de travail fait son apparition : la productivité de l'heure supplémentaire (ou *productivité marginale*) consacrée au travail domestique. Par ailleurs, beaucoup d'individus vivent dans des structures familiales où les décisions d'offre de travail des uns et des autres sont interdépendantes. Les choix inter-temporels d'offre de travail sont une autre

dimension importante : songeons au choix du moment de la (pré)retraite ou à celui d'interrompre pour un temps sa carrière. Le lecteur intéressé par de telles extensions consultera par exemple Cahuc et Zylberberg (2001, 2003) et Stigler et Becker (1977). Enfin, les comportements migratoires influencent l'offre de travail tant dans le pays d'origine que dans celui de destination. Borjas (2005) présente une introduction à ces comportements et à leurs conséquences.

Le modèle de prospection d'emploi peut être enrichi par la prise en compte d'un effort de recherche d'emploi, du profil des allocations de chômage dans le temps, des politiques de contrôle des chômeurs, du risque de retour ultérieur en chômage, etc. Cahuc et Zylberberg (2001, 2003) évoquent ces extensions ainsi que l'abondante littérature empirique s'intéressant aux trajectoires de chômages et aux politiques actives et passives du marché du travail.

Références complémentaires

G. Borjas (2005), *Labor economics*, 3rd edition, McGraw-Hill.

P. Cahuc et A. Zylberberg (2001), *Le marché du travail*, De Boeck-Université, collection « Balises ».

P. Cahuc et A. Zylberberg (2003), *Microéconomie du marché du travail*, Éditions La Découverte, Collection Repères 354.

[Commandez-le ici](#)

G. Stigler and G. Becker (1977), « De gustibus non est disputandum », *American Economic Review*, 94, 772 - 787.

DOCUMENT 3

Pour aller plus loin à propos de la demande de travail

Les extensions au modèle de base sont multiples : prise en compte de plus de deux facteurs de production, inclusion de coûts d'ajustement (coûts d'embauche et de licenciement) et de chocs aléatoires sur, par exemple, la technologie, etc. En outre, il est pertinent d'établir une distinction entre les effectifs occupés et la durée moyenne de travail. Chacune de ces dimensions a probablement un effet spécifique sur la quantité produite.

La mesure des phénomènes liés à la demande de travail est un enjeu majeur : dans

quelle mesure le travail et le capital sont-ils des substituts ? Certains types de main-d'œuvre ne sont-ils pas des compléments au capital ? Comment le progrès technique influence-t-il la demande de travail ? Dans quelle mesure la réponse à ces questions est-elle sensible au niveau d'observation : l'entreprise, le secteur, la nation, l'Europe ?

Références complémentaires

P. Cahuc et A. Zylberberg (2001), *Le marché du travail*, De Boeck-Université, collection « Balises ».

P. Cahuc et A. Zylberberg (2003), *Microéconomie du marché du travail*, La Découverte, Collection Repères 354.

[Commandez-le ici](#)

D. Hamermesh (1993), *Labor demand*, Princeton University Press.

DOCUMENT 4

Pour aller plus loin dans l'analyse des conventions collectives

La négociation collective porte assez souvent sur le temps de travail. Elle peut aussi porter sur des indemnités complémentaires de licenciement. Cahuc et Zylberberg (2001) étudient ces questions.

Divers articles, ouvrages et rapports, ont tenté de faire le point sur le rôle des syndicats. Ils sont cités en référence.

Références complémentaires

T. Boeri, A. Brugiavini and L. Calmfors, dir. publ. (2001), *The Role of Unions in the Twenty-first Century. A Report for the Fondazione Rodolfo DeBenedetti*, Oxford University Press.

D. Blanchflower and A. Bryson (2003), « What effect do unions have on wages now and would be surprised », *NBER working paper 9973*.

A. Booth, M. Burda, L. Calmfors, D. Checchi, R. Naylor, J. Visser, Jelle (2000), *What do unions do in Europe ? Prospects and challenges for union presence and union influence*. Second European Conference, 17th June 2000, Napoli. Fondazione Rodolfo DeBenedetti, Milan.

P. Cahuc et A. Zylberberg (2001), *Le marché du travail*, De Boeck-Université, collection « Balises ».

DOCUMENT 5

Pour aller plus loin dans l'analyse du chômage

Concernant la définition du chômage, on consultera la législation communautaire. Le Règlement (CE) n° 1897/2000 de la Commission du 7 septembre 2000 se trouve sur http://admi.net/eur/loi/leg_euro/fr_300R1897.html

La mesure du chômage est souvent critiquée car le critère d'emploi qui la fonde est fort étroit : un emploi à temps très partiel suffit en effet à ne plus être chômeur. On a donc assisté au développement d'indicateurs de sous-emploi qui ajoutent au chômage les personnes occupant un ensemble de statuts « précaires » (faible durée d'emploi, contrats atypiques, etc.). De même que le seuil d'une heure de travail dans la semaine de référence est arbitraire, de même les indicateurs de sous-emploi départagent de façon arbitraire les « bons » statuts des autres. Une attitude différente consiste à ne pas remettre en cause la mesure du chômage mais à considérer aussi le degré d'inactivité de diverses catégories de travailleurs (en particulier ceux dans la tranche d'âge la plus active). Ainsi, Faggio et Nickell (2007) mettent en évidence une proportion d'inactifs de 25 à 54 ans nettement plus élevée au Royaume-Uni et aux États-Unis qu'en France par exemple.

On distingue traditionnellement plusieurs types de chômage. Le *chômage frictionnel* résulte de l'information imparfaite sur le marché du travail et donc du temps nécessaire pour que demandeurs d'emploi et postes vacants s'apparient en l'absence de déséquilibre durable entre le profil des premiers et celui des seconds. Le *chômage cyclique* découle d'une rareté des emplois offerts suite à une récession conjoncturelle. Le *chômage saisonnier* capte un phénomène semblable, mais à l'échelle des saisons (agriculture, tourisme...). Le *chômage structurel* mesure un déséquilibre durable qui se maintient sur une période plus longue que la saison ou le cycle conjoncturel. Selon L'Horty (2005), « le chômage structurel peut se définir tout simplement comme le niveau de longue période que l'on obtient en enlevant au chômage effectif ses mouvements conjoncturels ». Le chômage structurel peut, par exemple, révéler un déséquilibre durable entre le profil des emplois vacants et celui des demandeurs d'emplois.

Les distinctions entre ces diverses notions sont en réalité délicates. La présence de frictions a des effets bien plus profonds et durables sur le chômage que la notion de chômage frictionnel ne le suggère (Cahuc et Zylberberg, 2001, chapitre 7). Un chômage structurel peut être la conséquence d'un chômage cyclique si un phénomène de déqualification, de démotivation ou d'absence de considération par les employeurs, se développe à mesure que la durée de chômage s'allonge.

Références

- P. Cahuc et A. Zylberberg (2001), *Le marché du travail*, De Boeck-Université, collection « Balises ».
- G. Faggio and S. Nickell (2007), « Patterns of work across the OECD », *Economic Journal*, 117, F416-F440
- Y. L'Horty (2005), « Chômage structurel : un déséquilibre permanent du marché du travail », *Travail et Emploi*, n° 101, janvier-mars.