

THEME 5 : Les mutations du travail

Chapitre 1 : Les évolutions du marché du travail

Compétences : Décrire les principales tendances du marché du travail

Savoirs associés : L'offre et la demande de travail

La segmentation du marché du travail

RESSOURCES

RESSOURCE 1 Comment différencier le marché de l'emploi du marché du travail ?

Les annonces publiées dans la presse ou sur les sites dédiés à la recherche d'emploi proposent des « offres d'emploi », c'est-à-dire des offres de postes à pourvoir susceptibles de correspondre aux profils de demandeurs d'emploi (c'est-à-dire de personnes en recherche d'emploi).

La référence au « marché de l'emploi » est fréquente dans les publications destinées aux personnes à la recherche d'un emploi et, pourtant, cette dénomination, empruntée au langage courant, ne correspond pas au langage des économistes.

En effet, pour les économistes, ce qui est échangé sur le marché du travail est le facteur de production qui entre

dans la combinaison productive (laquelle inclut par ailleurs du capital) : à savoir, le travail.

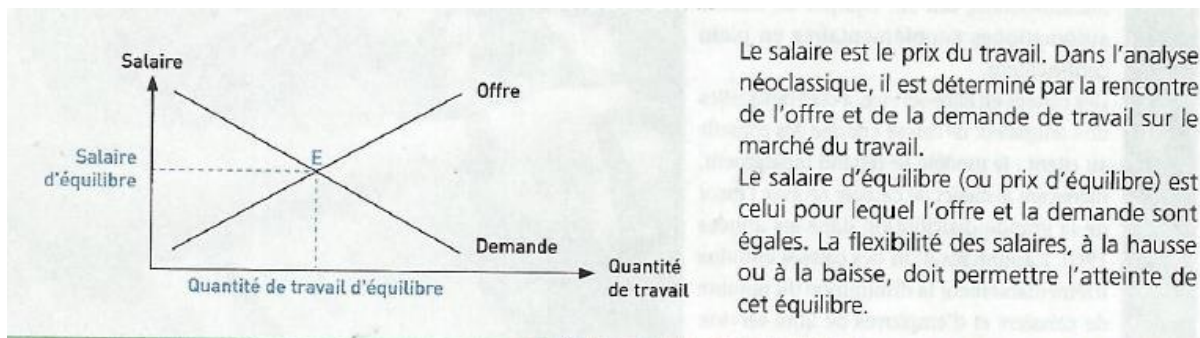
L'analyse économique utilise donc le concept de « marché du travail », lieu de rencontre de l'offre de travail qui émane des salariés (potentiels) et de la demande du travail (exprimée par les entreprises et employeurs potentiels).

Sur ce marché, la rencontre entre l'offre et la demande aboutit à la fixation du salaire d'équilibre.

Pour résumer, l'offre de travail correspond à la demande d'emploi ; la demande de travail à l'offre d'emploi.

© Delagrave, 2021.

Le fonctionnement du marché du travail :



RESSOURCE 2 Les déterminants de l'offre de travail

Les déterminants individuels



- Le niveau des salaires ;
- Les conditions de travail ;
- Les niveaux de qualification ;
- La mobilité fonctionnelle et géographique ;

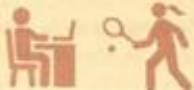
Les déterminants nationaux



- Le volume de la population active ;
- Le taux d'activité ;
- Les politiques publiques de formation, d'éducation et de santé ;

qui conditionnent

l'arbitrage travail/loisir dans le calcul économique individuel.



la quantité de travail globalement offerte dans une économie.



© Delagrave, 2021.

RESSOURCE 3 Les déterminants de la demande de travail

Au niveau d'une entreprise



- Le niveau de production fixé en fonction des débouchés escomptés ;
- La structure de la combinaison productive retenue en fonction du rapport entre productivité du travail et niveau des salaires ;

Au niveau national (ou supranational)



- Le niveau de l'activité économique, c'est-à-dire le taux de croissance de l'économie nationale ;
- Les différentiels de coûts salariaux entre les différents pays ;

qui influent sur

- la décision d'embaucher ;
- le nombre éventuel d'embauches ;
- les profils des postes à pourvoir.

la quantité de travail globalement demandée.

© Delagrave, 2021.

Ressource 3 : La segmentation du marché du travail français

La segmentation du marché du travail est le résultat d'une analyse du marché du travail selon laquelle il existe non pas un marché du travail global mais plusieurs marchés du travail correspondant à des modes de fonctionnement spécifiques.

Ce type d'analyse conduit à proposer deux distinctions : marché interne (au sein d'une même entreprise) *versus* marché externe (marché du travail « classique ») d'une part ; marché primaire *versus* marché secondaire d'autre part.

Alors que le marché externe du travail fonctionne suivant des règles concurrentielles (loi de l'offre et de la demande notamment), sur le marché interne du travail, l'affectation des emplois et la détermination des salaires échappent aux règles concurrentielles en ce sens que ce sont des règles internes aux entreprises qui s'appliquent.

Quant à la distinction entre marché primaire et marché secondaire, elle repose sur les types de contrat de travail proposés. Le marché primaire concerne des emplois typiques (CDI à temps plein) occupés par

des salariés qualifiés, plutôt bien rémunérés et jouissant de bonnes conditions de travail. Le marché secondaire est celui des emplois atypiques (temps partiel ou à durée déterminée), moins bien rémunérés et occupés souvent par des catégories dont l'insertion sur le marché est plus difficile (immigrés, jeunes, femmes, etc.).

Certains économistes considèrent que les salariés évoluant favorablement au sein des entreprises sont des « insiders » (qui bénéficient d'une certaine garantie d'emploi) tandis que ceux qui se retrouvent sur le marché du travail externe sont des « outsiders » (qui doivent parvenir à tout d'abord entrer sur le marché).

Quelle que soit la terminologie retenue, elle décrit une dualité du marché du travail. Celle-ci s'est d'ailleurs aggravée avec la crise. Dans les pays anglo-saxons, elle résulte essentiellement d'inégalités de salaires ; en France, elle provient de différences au niveau de statuts d'emplois (plus ou moins stables).



Vidéo

Le marché du travail

www.lienmini.fr/C559-travail



© Delagrave, 2021.

Le pouvoir de négociation des « insiders » :



Mme Denis, salariée de l'entreprise de menuiserie de M. Bouton, perçoit un salaire de 2 000 € par mois. Elle a demandé à M. Bouton une augmentation de salaire de 150 € par mois. Si ce dernier refuse sa demande, elle démissionnera, ayant reçu une proposition d'emploi mieux rémunéré dans une autre entreprise. Si Mme Denis démissionne, M. Bouton devra recruter. Il peut embaucher un nouveau salarié, M. Imberto, actuellement sans emploi. Ce dernier accepte d'être rémunéré à hauteur de 2 000 € par mois. M. Imberto devra être formé pendant 6 mois pour être aussi performant que Mme Denis, ce qui représente une dépense de 500 € par mois pour l'entreprise. M. Bouton décide finalement d'accepter la demande de Mme Denis.

Ressource 4 : Les déséquilibres sur le marché du travail français

Notion de chômage et de chômeur :

Par référence à la définition économique précédente, le chômage correspond à une situation de déséquilibre observée sur le marché du travail lorsque l'offre de travail (par les salariés potentiels) est supérieure à la demande de travail par (les entreprises qui ont des postes à pourvoir). Dans une économie, le chômage fait l'objet d'une mesure basée sur un indicateur : le taux de chômage. En France, ce taux est calculé par l'Insee et correspond au pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). Il est possible de calculer un taux de chômage par âge (en mettant en rapport les chômeurs d'une classe d'âge avec les actifs de cette classe d'âge), par sexe, par PCS¹, par région, par nationalité, par niveau de diplôme... de façon à identifier les disparités suivant le critère retenu.

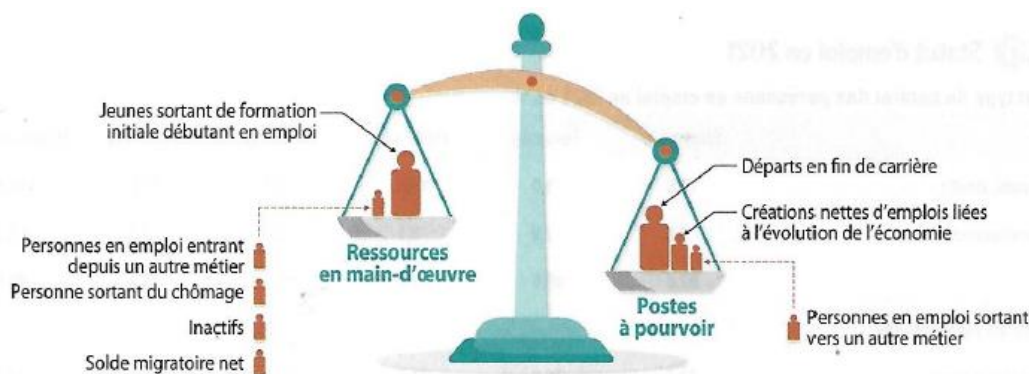
La détermination du taux de chômage suppose que l'on se réfère à la définition d'un chômeur. Selon la définition internationale adoptée en 1982 par le Bureau international du travail (BIT) et qui permet des comparaisons entre pays, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions : elle est sans emploi (c'est-à-dire qu'elle n'a pas travaillé au moins une heure durant une semaine de référence), disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et a cherché activement un emploi dans le mois précédent (ou qu'elle en a trouvé un qui commence dans moins de trois mois).

NB : Un chômeur au sens du BIT n'est pas nécessairement inscrit à Pôle Emploi (et inversement).

1. Professions et catégories socioprofessionnelles

© Delagrave, 2023.

Les déséquilibres potentiels par métiers :



Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

Les indicateurs de tensions :

L'indicateur de tension sur le marché du travail correspond au rapport entre les offres (OE) et les demandes d'emploi (DE) enregistrées par Pôle emploi sur une période donnée. Un ratio (OE/DE) supérieur à 1 correspond à une situation dans laquelle les entreprises peinent à pourvoir leurs postes. [...]

Plus les difficultés de recrutement sont importantes plus la tension est forte sur le marché du travail. Les causes des difficultés de recrutement sont multiples et peuvent être de nature quantitative, qualitative, conjoncturelle ou structurelle. Par ailleurs, elles peuvent être imputables à la demande de travail (incapacité des

recruteurs à définir leurs besoins réels, exigences élevées en termes de diplômes, de compétences ou de qualifications...), à l'offre de travail (pénurie de candidats, raisons géographiques, inadéquation entre les caractéristiques des postes offerts et le niveau de qualification des demandeurs d'emplois, déficit d'image aux yeux des candidats) aux acteurs intermédiaires sur le marché du travail (Pôle emploi, mission locale...) dont les actions ne permettent pas toujours une mise en relation efficace des employeurs et des demandeurs d'emploi.

www.la-fabrique.fr