

Chapitre 7 : Le marché du travail

Le marché du travail est le lieu de rencontre entre l'offre et la demande de travail.

I L'offre et la demande de travail

a) L'offre de travail

1) La population active

La population active correspond à l'ensemble des personnes, en âge de travailler, qui exercent effectivement une activité professionnelle ou qui sont à la recherche d'un emploi.

La population active est composée :

- Des actifs occupés, c'est-à-dire des personnes qui occupent effectivement un emploi salarié ou non, dans le secteur privé ou dans le secteur public ;
- Des actifs inoccupés, c'est-à-dire des personnes à la recherche d'un emploi et immédiatement disponibles pour travailler.

L'évolution de la population active dépend notamment de l'évolution de la population totale. La population totale comprend l'ensemble des personnes, de nationalité française ou non, qui résident sur le territoire français.

L'évolution de la population totale dépend :

- Des taux de natalité et de mortalité : une hausse du taux de natalité et/ou une baisse du taux de mortalité augmentent la population totale.
- De l'allongement de la durée de vie.
- Des soldes migratoires : nombre de personnes qui émigrent – nombre de personnes qui immigreront.

2) Le taux d'activité

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{Population active}}{\text{Population totale}} \times 100$$

Le taux d'activité varie en fonction de l'évolution de la population active et de la population totale.

L'évolution de la population active dépend :

- De la structure par âge de la population (pyramide des âges) ;
- De la durée des études ;
- De l'âge de départ en retraite ;
- De l'accroissement du taux d'activité des femmes ;
- ...

b) La demande de travail

1) La demande de biens et services

Une augmentation de la demande de biens et services par les consommateurs (ménages, entreprises, ...) entraînera une augmentation du volume de production et, par conséquent, de la quantité de facteurs de production nécessaire. Selon son amplitude, cette augmentation se traduira par une augmentation de la durée de travail effective des salariés (heures supplémentaires) ou par l'embauche de salariés supplémentaires (intérim, CDD, CDI).

2) La combinaison productive

Moins l'intensité capitaliste de l'entreprise est élevée, plus la demande de travail sera élevée. Dans ce cas, la variation des volumes de production impactera essentiellement le facteur travail : à la hausse en cas de hausse des volumes de production et à la baisse en cas de baisse des volumes de production.

Dans les entreprises à forte intensité capitaliste, la répercussion des variations des volumes de production sera moins importante. Le fonctionnement des outils de production pourra, dans une certaine mesure, être modulé pour absorber la variation du volume de production. Cela s'accompagnera toutefois parfois par une variation de la demande de travail (ex : passage des 2x8 aux 3x8, ...).

3) La productivité

La demande de travail est liée à la productivité du facteur travail. L'entreprise aura intérêt à embaucher un salarié supplémentaire, lorsque cela lui rapportera davantage que cela ne lui coûte, c'est-à-dire lorsque la valeur ajoutée marginale (valeur ajoutée générée par ce salarié supplémentaire) sera supérieure au coût salarial marginal (coût total supporté par l'employeur pour l'emploi de ce salarié supplémentaire). Plus la différence sera grande entre la valeur ajoutée marginale et le coût salarial marginal, plus l'entreprise aura intérêt à embaucher.

4) Les autres facteurs

D'autres facteurs influencent la demande de travail :

- Les contraintes légales :
 - Le coût du travail : La baisse du coût du travail peut inciter les entreprises à embaucher davantage et à privilégier des combinaisons de production moins capitalistes.
 - La durée du travail : La réduction du temps de travail légal hebdomadaire et l'abaissement de l'âge du départ en retraite sont autant de facteurs qui stimulent la demande de travail de la part des entreprises.
 - La législation du travail : Des dispositions plus favorables aux entreprises (plus de flexibilité, moins de contraintes, ...) favorisent la demande de travail, même si cette dernière est de courte durée et cyclique.
- ...
- Les contraintes économiques : la conjoncture économique joue pour beaucoup dans le volume de demande de travail de la part des entreprises. Une conjoncture économique favorable (croissance économique par exemple), permettra d'augmenter la demande de travail de la part des entreprises.
- ...

c) Les déséquilibres du travail

1) Le chômage

Lorsque, sur le marché du travail, l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, cela se traduit par un déséquilibre économique appelé chômage. Le chômage peut être :

- Frictionnel : Le chômage frictionnel correspond au temps minimum nécessaire à un individu pour retrouver un emploi en période normale d'activité économique.
- Structurel : Le chômage structurel est un chômage de longue durée, lié aux évolutions des structures économiques et sociales (ex : le textile, ...).
- Conjoncturel : Le chômage conjoncturel est lié à l'activité économique. En période de croissance, il se réduit et en période de crise il augmente.

2) La pénurie de main d'œuvre

La pénurie de main-d'œuvre se caractérise, pour certains secteurs d'activité, par une situation dans laquelle la demande de travail est supérieure à l'offre. Ce déséquilibre peut s'expliquer par :

- Un problème de qualification : les offres, répondant au niveau de qualification demandé, sont moins nombreuses que les demandes.
- Un problème de mobilité : les offres ne sont pas dans le même secteur géographique que les demandes.
- Un problème de motivation : les demandes de travail ne sont pas assez rémunérées, trop

contraignantes (ex : horaires de travail, ...), trop pénibles (ex : travail physique, ...), ... pour intéresser suffisamment d'offres.

- ...

II La formation du salaire

a) Le salaire

Le salaire, ou prix du travail, est déterminé par la rencontre entre l'offre et la demande de travail. On parle alors de salaire d'équilibre, car il permet d'équilibrer l'offre et la demande de travail.

Le salaire constitue la rémunération du travail des salariés.

Il faut distinguer :

- Le salaire de base, qui est le salaire inscrit dans le contrat de travail et qui résulte d'une négociation entre le salarié et son employeur.
- Le salaire brut, qui comprend le salaire de base auquel s'ajoutent les heures supplémentaires et les primes (prime d'ancienneté, prime de rendement, prime sur objectif, ...).
- Le salaire net, qui est le salaire reçu par le salarié. Il correspond au salaire brut moins les cotisations sociales salariales.

b) Les contraintes

La fixation du salaire n'est pas seulement déterminée par la rencontre de l'offre et de la demande de travail. Elle est encadrée, afin d'éviter les excès.

1) Les contraintes légales

La fixation du salaire doit répondre à des contraintes légales :

- L'existence d'un salaire minimum légal, le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Ce minimum légal doit être respecté par tous les employeurs, quelque soit leur secteur d'activité. Son montant est fixé tous les ans par décret.
- La non discrimination : A travail et compétences égales, le salaire doit être le même quelque soit le sexe (homme ou femme), l'origine ethnique, l'origine sociale,
- Les conventions collectives : Les conventions collectives sont issues de négociations collectives entre représentants des salariés et représentants des employeurs d'une même branche (ex : l'automobile, la métallurgie, ...). Elles fixent des conditions plus avantageuses que la loi, entre autres en termes de salaires, qui s'appliqueront à l'ensemble des salariés de la branche.

- ...

2) Les contraintes économiques

La fixation du salaire répond à des contraintes économiques :

- Le rapport entre demande et offre : Plus le volume de demande se rapproche (et même dépasse) du volume d'offre, plus le niveau des salaires a tendance à augmenter.
- De la pression concurrentielle : Dans les secteurs à forte concurrence, les niveaux de salaire ont tendance à être plus élevés.
- La productivité individuelle : L'individualisation des salaires permet de valoriser le niveau de productivité des salariés (ex : une partie du salaire d'un commercial peut être variable, c'est-à-dire dépendre, par exemple, du chiffre d'affaires qu'il a réalisé pendant le mois).
- Le niveau de qualification : Plus les qualifications demandées sont élevées, plus le salaire sera élevé.
- L'expérience : L'efficacité du salarié croît avec l'expérience. Cet élément sera donc pris en compte dans la fixation du salaire.

-