

1) Quelles sont les composantes du marché du travail ?

Le marché du travail, lieu théorique de rencontre entre l'offre et la demande de travail, met en relation ceux qui **offrent leur travail (les salariés)** en échange d'une **rémunération**, et ceux qui **demandent de la main-d'œuvre pour leur activité de production (les entreprises)**.

 **Il ne faut pas confondre offre de travail et offre d'emploi.** Les demandeurs d'emploi (salariés) offrent leur travail et répondent à des offres d'emploi, tandis que les offreurs d'emploi (entreprises, ...) demandent du travail en émettant notamment des offres d'emploi.

L'étude des déterminants de l'offre et de la demande de travail est essentielle pour bien comprendre les décisions prises par les différents acteurs économiques (principalement les travailleurs et les entreprises) sur ce marché.



2) Quels sont les déterminants de la demande de travail ?

La demande de travail (sens économique) correspond à l'offre d'emploi par les entreprises (sens courant). Les facteurs influençant la demande de travail sont la demande anticipée par les entrepreneurs, le coût du travail, la productivité du travail, la substituabilité entre le travail et le capital.

A) La demande anticipée

La demande anticipée, ou demande effective, est la **demande prévue par les chefs d'entreprise**.

A partir de ces estimations, les dirigeants décident de la production. Ils fixent alors le niveau d'emploi et d'investissement qui permettront de répondre à cette demande.



B) Le coût du travail

Le coût du travail est l'ensemble des dépenses de l'entreprise liées à l'utilisation de la main-d'œuvre.

L'entreprise verse à chaque salarié une **rémunération brute** (salaire brut comprenant le **salaire net** et les **cotisations sociales** à la charge du salarié), mais le coût du travail se compose aussi des **charges patronales** (cotisations sociales à la charge de l'employeur).

Ainsi, le niveau des salaires et le poids des cotisations sociales constituent un facteur essentiel de décision d'embauche. En effet, le coût du travail est une dépense pour l'entreprise. Dès lors, un coût du travail excessif peut avoir des effets pervers sur la création d'emplois.

Au sein de la zone euro, la France se distingue par le poids élevé des cotisations sociales applicables aux salaires (près de 40 %), et notamment des charges patronales (30 %).



L'hétérogénéité du coût du travail en Europe oriente donc les choix stratégiques des dirigeants des entreprises. Les délocalisations des usines peuvent s'expliquer par une recherche d'une économie en termes de coût du travail.

C) La productivité du travail

La productivité du travail se définit comme l'efficacité du travail, c'est-à-dire, la production, en termes de quantité de biens ou de services, par heures de travail, ou par nombre d'employés par exemple.

La productivité a un impact sur l'emploi dans la mesure où son augmentation peut a priori favoriser des destructions d'emplois. En effet, une augmentation de la productivité correspond à une meilleure efficacité du processus de production.

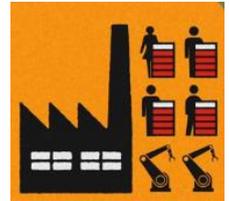
Elle a donc pour conséquence un moindre besoin du facteur travail pour obtenir la même quantité de biens.



D) La combinaison productive

La combinaison productive désigne la **proportion de capital et de travail utilisée pour produire**.

Les facteurs de production (travail et capital) sont substituables lorsqu'il existe pour chaque niveau de production un grand nombre de combinaisons possibles. Il est alors possible de substituer un facteur à un autre.



Dans ces conditions, si le prix relatif du capital augmente par rapport au travail, il y a substitution du capital au travail. L'utilisation du travail remplace celle du capital. La demande de travail augmente. Et inversement, lorsque le prix relatif du travail augmente par rapport à celui du capital, la demande de travail diminue.

3) Quels sont les déterminants de l'offre de travail ?

L'offre de travail (sens économique) correspond à la demande d'emploi (sens courant) par les individus qui cherchent un travail. Les facteurs influençant l'offre de travail sont individuels mais aussi collectifs.

A) Les déterminants individuels

Il s'agit **éléments pris en compte par un travailleur pour accepter ou refuser un emploi**, tels que la rémunération, le nombre de jours de congé, la possibilité ou non de télétravailler, ...

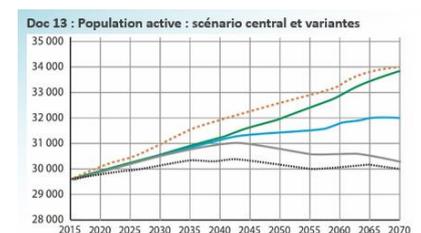
Notons que les demandeurs de travail négocient leurs conditions de travail dans un cadre légal et conventionnel, qui impose des contraintes telles que le salaire minimum.

B) Les déterminants collectifs

■ La taille de la population active :

L'offre de travail dépend en premier lieu de la taille de la population active qui elle-même dépend des facteurs suivants :

- l'âge du départ à la retraite : une augmentation de l'âge de départ à la retraite maintient sur le marché du travail des personnes ;
- la durée de la scolarité : recule la date d'entrée sur le marché du travail
- le taux d'immigration : sous l'effet des flux migratoires, il y aura plus ou moins de personnes offrant leur force de travail.



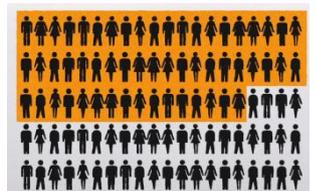
Il existe donc une **relation entre offre de travail, population active et chômage**.

Lorsque la population active augmente alors l'offre de travail augmente. Si l'emploi, et donc la demande de travail augmente moins, alors le chômage augmente. Si l'emploi et donc la demande de travail augmente plus, alors le chômage diminue.

■ Le taux d'activité

Le taux d'activité indique le niveau de l'offre de travail à l'échelle du pays, il permet de calculer la part que représentent les actifs occupés et les chômeurs dans la population totale de 15 ans ou plus :

$$\left(\frac{\text{Population active}}{\text{Population de plus de 15ans}} \right) \times 100$$



L'offre de travail augmente lorsque le taux d'activité augmente. La hausse du taux d'activité augmente la population active et donc l'offre de travail.

L'évolution de ce taux dépend de critères démographiques, sociologiques et juridiques :

- **l'évolution démographique et la pyramide des âges** : la population française augmente, soutenue, par un taux de fécondité en France parmi les plus élevés d'Europe (1,95 enfant par femme en 2018) ;
- **l'allongement de la durée des études** retarde l'entrée des jeunes sur le marché du travail : le taux d'activité des jeunes a donc tendance à diminuer ;
 - le taux d'activité des seniors est en augmentation car **les réformes des retraites portent sur l'allongement de la durée de cotisations** ou sur les possibilités restreintes d'accès à l'arrêt anticipée d'activité.
- **l'évolution des mentalités dans la société, le désir des femmes d'avoir une activité professionnelle** et d'être indépendantes expliquent l'augmentation de leur taux d'activité.
- **l'évolution du solde migratoire**, qui mesure la différence entre le nombre d'entrées et de sorties sur un territoire au cours d'une année : entre 1950 et 1975, l'immigration contribue activement à la croissance de la population active ; depuis 1975, l'influence de ce facteur diminue ;

4) Comment se forme le prix sur le marché du travail ?

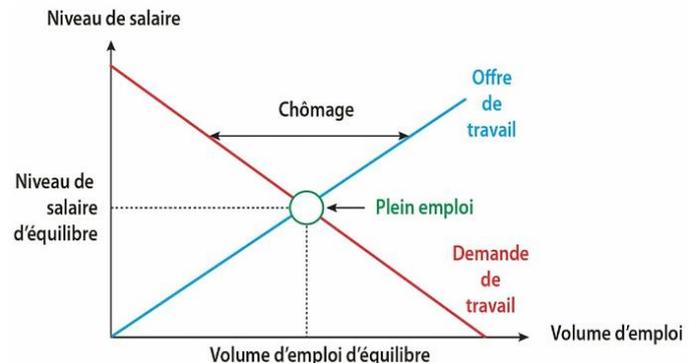
A) La rencontre de l'offre et de la demande de travail

L'équilibre sur le marché du travail est atteint au niveau de **salaires qui assure l'égalité entre l'offre et la demande de travail**.

Autrement dit, pour ce niveau de salaire, toute personne qui souhaite travailler trouve un emploi, et la demande de travail des entreprises est satisfaite.

Si l'offre est supérieure à la demande (**situation de sous-emploi, chômage**), le salaire diminue, car l'importance de la main-d'œuvre disponible par rapport aux besoins des entreprises permettra à ces dernières de proposer des salaires moins élevés devant la forte concurrence entre candidats.

Inversement, si la demande est supérieure à l'offre (**situation de plein emploi par exemple**), le salaire augmente, les entreprises devant augmenter les salaires proposés pour attirer des candidats.



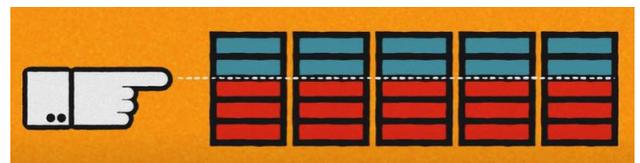
L'accord entre offreur et demandeur de travail se caractérise donc par un **contrat de travail**. Le contrat de travail est un contrat par lequel un salarié s'engage à travailler moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction de l'employeur (lien de subordination).

B) Les contraintes légales et conventionnelles pesant sur la fixation des salaires

Dans le cadre théorique qui précède, seul le marché assurerait l'équilibre sur le marché du travail. Or, **il existe de nombreux dispositifs qui interviennent dans la fixation du prix et de la quantité de travail**.

■ Le rôle des contraintes réglementaires :

Les pouvoirs publics interviennent dans la formation du salaire en fixant un **cadre juridique, le droit du travail**, pour protéger les salariés et rééquilibrer la relation asymétrique entre employés et employeurs.



Certains pays se sont dotés d'un **salaires minimum horaire**. En France, le **Smic** (salaire minimum interprofessionnel de croissance) correspond au salaire horaire plancher en dessous duquel aucun salarié ne peut être payé. Il est réévalué au minimum tous les ans pour assurer aux personnes ayant un faible revenu la garantie de leur pouvoir d'achat.

■ Le rôle des négociations :

– **Les négociations collectives** : autre spécificité du marché du travail, **les salaires font généralement l'objet d'une négociation entre les représentants de l'offre de travail (les syndicats de salariés) et les représentants de la demande de travail (les syndicats et organisations patronales)**.

Les négociations entre **partenaires sociaux** peuvent être engagées au niveau d'une entreprise ou au niveau d'une branche d'activité. Elles aboutissent à la conclusion d'accords et de conventions collectives contenant notamment des grilles de salaires, traduisant la hiérarchie salariale adoptée dans l'entreprise ou la branche considérée. L'employeur est tenu de respecter les dispositions de la convention collective à laquelle il est soumis et de verser au salarié le minimum conventionnel répondant à sa classification professionnelle.

– **Les négociations individuelles** : lors de l'embauche, le salaire, élément du contrat de travail, résulte d'une négociation individuelle entre employeurs et employés, où chacun essaie de maximiser son intérêt. Il s'agit de déterminants individuels de l'offre de travail décrits dans la partie 2. Si les salaires sont le plus souvent imposés par l'employeur, il existe une marge de négociation au moment de l'embauche ou de l'entretien annuel d'évaluation de chaque salarié.



