

Chapitre 5 – L'offre et la demande de travail

Notions :

- La demande de travail et l'offre d'emploi
- L'offre de travail et la demande d'emploi
- La population active et le taux d'activité
- Les négociations salariales
- Les contraintes légales et conventionnelles
- Le salaire minimum

1. Les caractéristiques du marché du travail

Le marché du travail est le point de rencontre entre **la demande de travail de la part des employeurs et l'offre de travail des personnes** à la recherche d'un emploi qui ont les compétences requises pour l'exercer.

L'offre de travail des salariés correspond à la demande d'emploi (offre de travail = demande de travailler) et la demande de travail des entreprises à l'offre d'emploi (demande de travail = emploi proposé par l'employeur).

La confrontation de l'offre et la demande de travail conduit à déterminer deux grandeurs : le salaire et le niveau d'emploi.

Le niveau d'emploi et le prix du travail se situent au point de rencontre des courbes d'offre et de demande de travail. Le salaire d'équilibre représente le niveau de salaire qui permet de maintenir le marché du travail en équilibre c'est-à-dire sans inflation ni chômage.

2. Les déterminants de l'offre de travail

2.1. L'entrée sur le marché du travail

Les personnes en âge de travailler (de 15 à 65 ans) prennent la décision de travailler ou de ne pas travailler. Ce choix est déterminé par l'arbitrage entre **consommation et loisir et la quantité de travail offerte**.

Lorsqu'il renonce à une partie de ses loisirs (=c'est un temps pendant lequel un individu pourrait travailler, mais ne travaille pas), l'individu peut accroître sa consommation par les revenus supplémentaires que procure son travail et lorsqu'il travaille moins, l'individu renonce à une consommation et obtient plus de loisirs.

2.2. La population active

La population active est composée de deux catégories de personnes :

- les actifs c'est-à-dire les personnes ayant un emploi rémunéré et les chômeurs ;
- les inactifs c'est-à-dire les retraités, les personnes âgées, les enfants, les étudiants et les personnes en âge de travailler, mais qui restent au foyer (femmes au foyer ou malades et handicapés).

L'évolution de la population active peut résulter de diverses mutations démographiques (baby-boom par exemple), mais aussi d'évolutions sociologiques : **allongement de la durée des études, élévation de l'âge obligatoire de fin de scolarité, arrivée massive des femmes sur le marché du travail ou de décisions économiques comme le recul de l'âge de départ à la retraite. L'afflux de main-d'œuvre étrangère va également faire augmenter la population active.**

2.3. Le taux d'activité : miroir de la société française

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs (occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Par exemple, en France, le taux d'activité des personnes en âge de travailler (15-64 ans) au 1^{er} janvier 2020 se calcule ainsi :

$$\frac{\text{Nombre d'actifs de 15-64 ans (28,9 millions)}}{\text{Population de 15-64 ans (40,7 millions)}} \times 100 = 71 \%$$

Ce taux signifie que 71 % de la population française occupe ou recherche un emploi.

L'évolution du **taux d'activité** est influencée par divers facteurs démographiques, sociologiques et juridiques :

- **L'évolution démographique et la pyramide des âges** : la population française vieillit, avec une augmentation de l'espérance de vie et une baisse de la natalité. Ce phénomène tend à réduire le taux d'activité, car la proportion de retraités (inactifs) augmente.
- **Le solde migratoire** : l'immigration a joué un rôle important dans la croissance de la population active en France, notamment entre 1950 et 1975. Depuis, son influence diminue.
- **L'allongement de la durée des études** : les jeunes accèdent au marché du travail plus tard qu'auparavant en raison de la prolongation des études. Cela contribue à la baisse du taux d'activité des jeunes.
- **L'augmentation de la participation des femmes au travail** : depuis plus de 40 ans, la présence des femmes sur le marché du travail s'est accrue de manière constante. Ce facteur a contribué à la hausse du taux d'activité global.
- **La hausse de l'âge légal de la retraite** : le report de l'âge légal de la retraite à 64 ans maintient les seniors (50-64 ans) plus longtemps dans la vie active, ce qui stimule le taux d'activité des personnes de cette tranche d'âge.

3. Les déterminants de la demande de travail

La demande de travail correspond à la quantité de travail que les entreprises (et tout autre employeur) cherchent à acheter pour pouvoir produire des biens et des services.

Les déterminants de la demande de travail sont les suivants :

3.1. Les perspectives de croissance

La demande de biens adressée aux entreprises détermine le niveau de l'emploi. Les entreprises embauchent lorsqu'elles envisagent d'augmenter la production et lorsque l'activité économique est régulière.

La baisse du niveau d'activité économique a des effets négatifs sur le marché du travail et donc sur l'emploi en provoquant du chômage, une baisse des salaires et une modification du temps de travail.

3.2. La combinaison productive et la productivité

La **combinaison productive est la façon dont les facteurs reproduction sont utilisés dans l'entreprise**. Le choix de la combinaison productive et la productivité réalisée par l'entreprise vont avoir un effet sur la demande de travail. Lorsque les entreprises utilisent davantage le facteur capital, la demande travail **diminue** (automatisation des tâches).

3.3. Le coût du travail

La décision d'augmenter le nombre d'emplois dans l'entreprise dépend également du coût du travail : si ce coût est élevé, l'entreprise peut décider de substituer du capital au travail (notamment en accroissant le montant des investissements : remplacement des hommes par des machines).

4. La segmentation du marché du travail

Le marché du travail est un marché segmenté. Les deux principaux facteurs de segmentation sont :

Le type de contrat :

- contrat à durée indéterminé CDI : contrat habituel sans durée précise
- contrat à durée déterminée CDD : contrat dont la durée est limitée
- contrat de travail temporaire ou intérimaire CTT : salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une société de travail temporaire pour y réaliser des missions dont la durée est limitée.

La durée du travail proposée à l'employé : temps complet, temps partiel (travail dont la durée est inférieure à la durée légale), heures supplémentaires

Le contrat à durée indéterminée à temps plein est considéré comme le contrat « typique », les autres contrats sont qualifiés d'atypiques.

5. Analyser les conditions de l'échange sur le marché du travail

5.1. Le rôle de l'offre et de la demande

L'équilibre sur le marché du travail est atteint au niveau de salaire 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, 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, le salaire augmente, les entreprises devant augmenter les salaires proposés pour attirer des candidats.

5.2. Le rôle des institutions sur le marché du travail

- Le rôle des contraintes réglementaires

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.

Au 1^{er} janvier 2024, le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) augmente de 1,13 %. Il s'élève ainsi à **1 766,92 € bruts par mois pour 35 heures hebdomadaires**.

- Le rôle des négociations

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).

De plus, 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. 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.