

Thème 7 : Quelle est l'influence de l'État sur l'évolution de l'emploi et du chômage ?**Chapitre 06 : L'OFFRE ET LA DEMANDE DE TRAVAIL****Notions**

- La demande de travail / l'offre d'emploi.
- L'offre de travail / la demande d'emploi.
- La population active et le taux d'activité.
- Le plein emploi.
- Le sous-emploi.
- Les négociations salariales.
- Les contraintes légales et conventionnelles.
- Le salaire minimum.
- Le chômage structurel.
- La demande anticipée.
- Le chômage conjoncturel.

Contexte et finalités

La demande de travail émane des entreprises et dépend essentiellement de quatre facteurs :

- la demande pour le produit ;
- l'efficacité du travail (la productivité) qui permet de répondre à la demande avec la même quantité de facteurs ;
- la substituabilité entre le travail et le capital ; le coût du travail.

L'étude de la demande de travail s'intéresse à l'impact d'une variation de ces quatre facteurs sur le volume de travail, c'est-à-dire sur l'offre d'emploi. L'offre de travail correspond à la demande d'emploi qui émane des ménages appartenant à la population active.

L'équilibre sur le marché du travail détermine les quantités de travail échangées et le niveau de salaire auquel les offreurs et les demandeurs de travail accepteront l'échange. L'accord entre l'offreur et le demandeur donne lieu à un contrat de travail.

Objectifs

- ⇒ Calculer le taux d'activité, le taux de chômage et le taux d'emploi
- ⇒ Décrire et d'interpréter l'évolution du taux de chômage et du taux d'emploi en France à partir de courbes de tendance
- ⇒ Définir ce que sont une situation de plein emploi et une situation de sous-emploi
- ⇒ Définir les différentes formes de chômage
- ⇒ Distinguer la population active et la population inactive

I. Les déterminants de la demande de travail

1. La demande anticipée

Selon Keynes, les entrepreneurs font des prévisions sur le volume de la demande qui va s'adresser à eux. C'est à partir de cette **demande anticipée** qu'ils déterminent ensuite le volume à produire et par conséquent le niveau de l'investissement et de l'emploi nécessaires pour réaliser cette production.

Cependant, si leurs prévisions sont pessimistes, le niveau de l'emploi peut très bien être inférieur à celui qui permettrait d'embaucher toute la main d'œuvre disponible, ce qui est source de chômage involontaire (conjoncturel).

2. Le coût du travail

La demande de travail dépend du **coût du travail**, ainsi que de la **productivité du travail**.

Si le coût d'un salarié devient supérieur à sa productivité, la demande de travail diminue car les entreprises réduisent les embauches des salariés les moins productifs devenus trop coûteux.

Toutefois, l'effet d'une hausse du coût du travail sur l'emploi est ambigu, car une hausse des salaires entraîne également une hausse du pouvoir d'achat des ménages, ce qui est favorable à la demande globale, donc à la production et donc à la demande de travail.

3. La combinaison productive

La combinaison productive est la façon dont les facteurs de production sont utilisés dans l'entreprise.

Le choix de la combinaison productive réalisée par l'entreprise a un effet sur la demande de travail. En effet, lorsque les entreprises utilisent davantage le facteur capital, la demande travail diminue. C'est notamment le cas lors de l'automatisation des tâches, par exemple en cas de robotisation.

Toutefois, l'effet de l'automatisation sur l'emploi est ambigu, car elle améliore la productivité, donc la production des entreprises. Ceci entraîne une augmentation des revenus, qui crée une demande additionnelle (via la consommation ou l'investissement), favorable à l'emploi.

II. Les déterminants de l'offre de travail

1. La taille de la population active

La population active est composée de deux catégories de personnes :

- les **actifs** représentent les personnes ayant un emploi rémunéré et les chômeurs ;
- les **inactifs** sont 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).

Plus la taille de la population active est élevée, plus l'offre de travail est importante.

2. Le taux d'activité

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

Pour une population active donnée, plus le taux d'activité est élevé, plus l'offre de travail est importante.

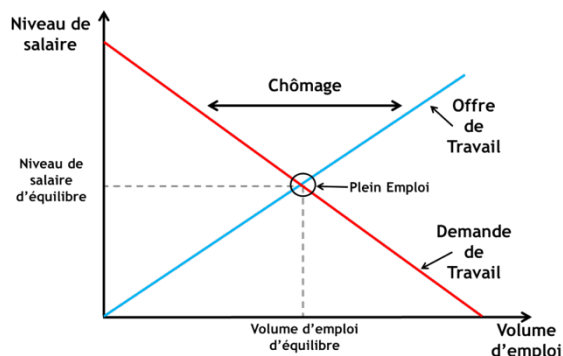
III. L'équilibre sur le marché du travail

1. Le niveau d'équilibre

Sur le marché du travail, l'offre de travail est une fonction croissante du salaire, tandis que la demande de travail est une fonction décroissante du salaire.

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

Ces deux grandeurs 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 au plein emploi.

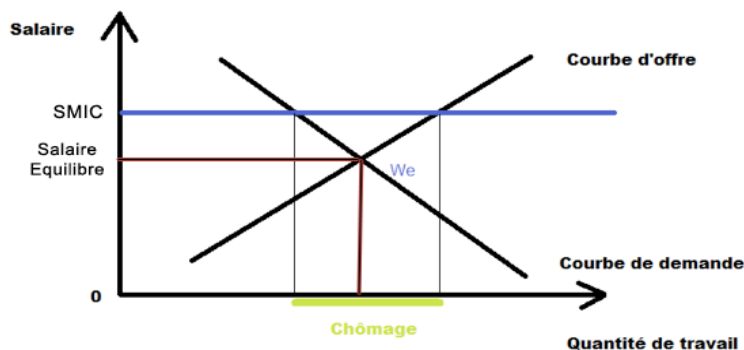


Sur un marché du travail parfaitement concurrentiel, une situation de chômage ne peut être durable.

En effet, en cas de chômage, la **concurrence** entre les travailleurs pour occuper les emplois disponibles les contraint à accepter des baisses de salaires, ce qui a pour conséquence de réduire l'offre de travail et d'augmenter la demande de travail. L'ajustement se poursuit alors jusqu'à l'équilibre.

Toutefois, s'il existe certaines rigidités sur le marché du travail, il peut apparaître une **situation de chômage durable** (structurel).

Par exemple, s'il existe un salaire minimum supérieur au salaire d'équilibre, l'offre de travail des ménages est supérieure à la demande de travail des entreprises, ce qui crée une situation de chômage. Malgré la concurrence entre les travailleurs, le retour à l'équilibre est impossible en raison de l'existence du salaire minimum, qui empêche la baisse des salaires. La situation de **chômage est donc durable**.



2. La rigidité du marché du travail

Un marché du travail rigide est un marché sur lequel l'ajustement par le prix (salaire) ou par la quantité de travail n'est pas possible.

Il existe cinq causes principales à la rigidité du marché du travail français :

- l'existence des conventions collectives (accords résultant des négociations entre syndicats d'employeurs et de salariés) ;
- l'obligation pour l'employeur d'engager des négociations salariales annuelles avec les syndicats ;
- les négociations salariales individuelles : il existe des grilles de salaires en fonction des compétences, des formations ;
- l'existence du SMIC ;
- les procédures de licenciement relativement lourdes qui permettent de protéger le salarié mais qui ne permettent pas à l'employeur d'adapter rapidement son effectif au niveau souhaité.

Le rôle des négociations

Les négociations individuelles

Lors de l'embauche, le salaire, élément essentiel du contrat de travail, résulte d'une négociation individuelle entre l'employeur et l'employé, où chacun essaie de maximiser son intérêt.

Si le salaire reste le plus souvent imposé par l'employeur, il existe une marge de négociation au moment de l'embauche ou lors de l'entretien annuel d'évaluation de chaque salarié. Le pouvoir de négociation du salarié dépendra de son potentiel personnel et de la situation sur le marché du travail.

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 (syndicats de salariés) et les représentants de la demande de travail (syndicats et organisations patronales).

Les négociations entre partenaires sociaux peuvent être engagées au niveau d'une entreprise ou d'une branche d'activité. Elles aboutissent à la conclusion d'accords ou de conventions collectives contenant, notamment, des grilles de salaires, traduisant la hiérarchie salariale adoptée dans l'entreprise ou la branche considérée. Ces grilles de salaires permettent de fixer une référence de salaire en fonction du poste occupé et de l'ancienneté du salarié. L'employeur est contraint 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.

Le rôle des contraintes réglementaires et institutionnelles

Les pouvoirs publics interviennent également dans la formation des salaires en fixant un cadre juridique, constitué par le droit social, pour protéger les salariés et rééquilibrer la relation entre employeurs et salariés.

Deux principales contraintes réglementaires concernent les salaires.

L'existence du Smic

Le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) correspond au salaire horaire plancher en dessous duquel il est impossible de rémunérer un salarié.

Il est réévalué au minimum une fois par an, pour assurer aux personnes ayant un faible revenu la garantie de leur pouvoir d'achat.

Le montant du Smic brut horaire au 1^{er} janvier 2022, était de 10,57 €, soit 1 603,12 € brut mensuels pour 151,67 heures de travail.

L'obligation de négocier les salaires

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu de convoquer les délégués syndicaux pour négocier sur les salaires chaque année.

Type de chômage	Causes / définition du chômage	Cibles de lutte contre le chômage	Instruments et mesures	Risques et limites	
Chômage classique	Ce n'est pas le salaire réel qui détermine l'équilibre entre offre et demande de travail mais le niveau de la demande anticipée par les employeurs.	Coût du travail	Accroître la flexibilité du marché du travail	Précarisation du travail	
Chômage volontaire		Qualifications de la main-d'œuvre	Améliorer la formation de la main-d'œuvre, notamment des chômeurs	Développement de la pauvreté et des <i>working poors</i>	
Chômage keynésien	Ce sont les structures du marché du travail, donc le fonctionnement du marché du travail et l'inadéquation de l'offre et de la demande de travail qui sont responsables d'une partie du chômage.	Rentabilité des entreprises	Améliorer l'appariement des offres et demandes d'emplois		Creusement des déficit et dette publics
		Minima sociaux	Développer l'accompagnement des chômeurs	Equilibre durable de sous-emploi	
		Le droit du travail	Faciliter les licenciements		
		Rigidité du marché du travail	↳ Fiscalité des entreprises		
Chômage structurel	Chômage qui résulte d'une insuffisance de la rentabilité des entreprises par rapport au coût du travail trop élevé.	Salaire minimum	Favoriser la mobilité géographique de la main-d'œuvre		Déficit du commerce extérieur à cause des fuites (↗ importations)
		Allocations chômage	Politiques conjoncturelles de soutien de la demande globale (politiques monétaire et budgétaires de relance)		
	Chômage résultant de l'arbitrage entre travail et loisir au profit du loisir si les allocations chômage ou les minima sociaux sont trop généreux.	Mobilité géographique de la main d'oeuvre	Baisse des cotisations sociales sur les bas salaires		
	Demande globale	Créer des agences pour l'emploi nombreuses et performantes			
		Niveau des salaires	Aides ou subventions aux entreprises		

ACTIVITES / MISE EN PRATIQUE

Activité 1 :

https://www.youtube.com/watch?v=3q_h00oUsLU

1. Précisez la composition de la population active du pays fictif présenté.
2. Indiquez les éléments qui forment le marché du travail de ce pays.
3. Relevez les critères qui influencent le niveau de salaire sur ce marché du travail.
4. Présentez les impacts de l'instauration d'un salaire minimum.
5. Comparez les trois modèles de marché du travail exposés.

Activité 2 :

En 2017, selon l'enquête Emploi, la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) est estimée à 29,7 millions de personnes de 15 ans ou plus en France (hors Mayotte). Elle regroupe 26,9 millions d'actifs ayant un emploi et 2,8 millions de personnes au chômage. Le reste de la population âgée de 15 ans ou plus constitue la population dite « inactive », c'est-à-dire les personnes ne travaillant pas et ne recherchant pas activement un emploi ou n'étant pas disponibles rapidement pour en occuper un. [...]

Sur la dernière décennie, la population active âgée de 15 à 64 ans a augmenté de 1,0 million de personnes en France (hors Mayotte), principalement sous l'effet de la

hausse du taux d'activité (+ 2,1 points). Cette hausse est avant tout portée par les seniors : entre 2007 et 2017, en France, le taux d'activité des 50-64 ans a augmenté de 9,8 points. La participation des seniors au marché du travail n'a cessé de croître depuis 2009, malgré la crise de 2008-2009. Cette hausse est imputable aux réformes des retraites successives et aux restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité. La hausse de l'activité est également due à une présence accrue des femmes sur le marché du travail : leur taux d'activité a progressé de 3,1 points en dix ans, en France, celui des hommes de 1,2 point.

TEF, édition 2019, Insee Références.

1. Définir la population active et distinguez-la de la population inactive.
2. Montrer que la population active représente l'offre sur le marché du travail.
3. Caractériser succinctement l'offre sur le marché du travail français en 2017.

Activité 3 :

La condition de profit maximum pour l'entreprise est que la productivité physique du travail progresse au même rythme que le salaire réel. En effet, si le salaire réel payé pour une heure dépasse la productivité réelle de cette heure de travail, l'entreprise perd de l'argent et renonce à utiliser cette heure de travail. En revanche, si la productivité horaire est supérieure au salaire horaire, le profit s'améliore et l'employeur est incité à utiliser davantage de travail. La quantité de travail demandée varie donc en sens inverse du salaire réel : la demande est une fonction décroissante du salaire réel.

Cette loi est renforcée à long terme dans la mesure où les producteurs peuvent modifier le volume de capital et sont donc moins dépendants du seul facteur travail pour s'adapter aux variations de leur volume d'activité. [...] Si le coût du travail progresse plus vite que celui du capital, les employeurs seront attirés par des méthodes plus intensives en capital et ils substitueront du capital au travail.

J. Généreux, *Introduction à l'économie*, coll. « Points Économie », © Éditions du Seuil, 2017.

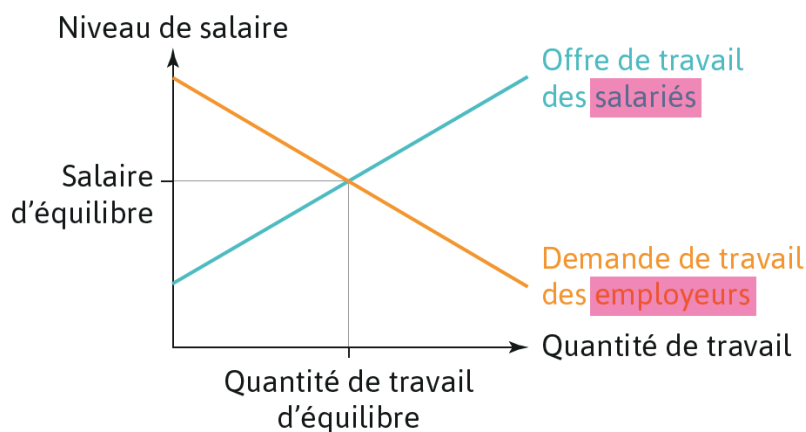
1. Rappeler de qui émane la demande de travail.
2. Repérer les trois facteurs qui agissent sur la demande de travail.

La capacité des entrepreneurs à se projeter dans le futur avec optimisme va déterminer l'idée qu'ils se font de la demande future adressée à leur entreprise, et donc de ses velléités d'investissement, ainsi que les perspectives de création d'emplois qui en découlent. La notion de demande effective représente la clé de voûte de l'analyse keynésienne, [...] car elle détermine l'investissement futur et le niveau d'emploi.

L'Économie post-keynésienne, histoire, théories et politiques, © Éditions du Seuil, 2018.

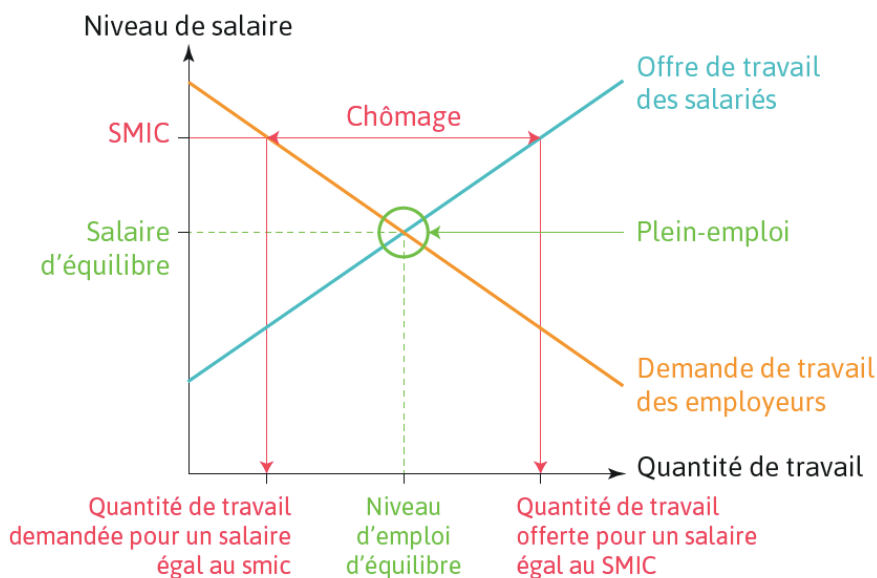
1. Retrouver le quatrième facteur qui agit sur la demande de travail.
2. Expliquer comment ce facteur influence la demande de travail.

Activité 4 :



1. Expliciter les fonctions d'offre et de demande.
2. Déterminer comment se fixe le niveau de salaire sur le marché du travail.

Activité 5 :



1. Apprécier l'impact de la fixation du SMIC sur le marché du travail.
2. Donnez la signification du sigle Smic.
3. Préciser comment et par qui le Smic est revalorisé.
4. Exposez les avantages et les inconvénients économiques de la mise en place du Smic.
5. L'adoption d'un salaire minimum n'est pas néfaste à l'emploi