

Chapitre 5 Chômage et marché du travail

Selon le BIT (Bureau international du travail) et l'Insee, le chômage peut prendre différentes formes en fonction des situations auxquelles il correspond (chômage de plein emploi, chômage structurel / conjoncturel, chômage volontaire / involontaire, etc.). Les deux mesures principales du chômage sont le taux de chômage et le taux d'emploi, constitutifs du taux d'activité. 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.

1. Chômage et emploi

A. La population active et la population inactive

La **population active** désigne les personnes qui ont un emploi et celles qui en recherchent un, les chômeurs. A contrario, les **inactifs** sont les personnes sans emploi et qui n'en recherchent pas tels que les jeunes de moins de 15 ans, les étudiants, les retraités, les hommes et femmes au foyer.

- On distingue la population active occupée de celle inoccupée. La **population active occupée** est l'ensemble des individus exerçant une activité rémunérée tandis que la **population active non occupée** cherche à exercer une activité rémunérée.

B. Les mesures du chômage

Les deux mesures principales du chômage sont le taux de chômage et le taux d'emploi, constitutifs du taux d'activité.

- Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active :
$$(\text{Chômeurs} / \text{Population active}) \times 100.$$
- Le **taux d'emploi** est le rapport entre la population active occupée et la population en âge de travailler :
$$(\text{Population active occupée} / \text{Population en âge de travailler}) \times 100.$$

Le **taux d'activité** indique 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 :

- $(\text{Population active} / \text{Population en âge de travailler}) \times 100.$

Le **sous-emploi** recouvre les personnes qui ont un emploi à temps partiel, qui souhaiteraient travailler davantage et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Sont également

incluses dans le sous-emploi les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, en raison de chômage technique ou partiel, par exemple.

C. Les différentes formes de chômage

Selon le Bureau international du travail (BIT), pour être reconnu chômeur, il faut remplir quatre conditions : être dépourvu d'emploi, être capable de travailler, chercher un travail rémunéré, être effectivement à la recherche d'un emploi.

Le **chômage** concerne l'ensemble des personnes (les chômeurs) en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répondent simultanément à trois conditions :

- Être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence
- Être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours
- Avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Différentes formes de chômage existent :

- ✓ Le **chômage frictionnel** ou « **incompressible** » correspond aux périodes inévitables d'inactivité entre deux emplois ou au délai pour trouver un travail à la fin des études
- ✓ Le **chômage conjoncturel** est dû à un ralentissement de l'activité économique
- ✓ Le **chômage structurel** est lié à un déséquilibre profond et durable du marché du travail, conséquence de changements de longue période intervenus dans les structures démographiques, économiques, sociales, etc..
- ✓ Le **chômage volontaire** est constitué de personnes appartenant à la population active qui, après un calcul rationnel, choisissent de ne pas travailler au salaire fixé par le marché ;
- ✓ Le **chômage involontaire** serait le fait de personnes qui ne trouvent pas de travail alors qu'elles le souhaitent, et ceci à n'importe quel salaire.

1. Le chômage de longue durée

Le **chômage de longue durée** regroupe l'ensemble des personnes au chômage depuis plus d'un an. La probabilité de sortie du chômage diminue avec l'ancienneté du chômage. Ce dernier peut alors se transformer en chômage d'exclusion lorsque la probabilité de réinsertion est très faible car l'employabilité, les aptitudes au travail, diminue significativement et le découragement s'accroît fortement.

2. Le « halo » du chômage

Le « **halo** » du **chômage** désigne un ensemble de personnes qui voudraient un emploi mais qui ne remplissent pas les conditions très strictes du Bureau international du travail (BIT) pour être officiellement comptabilisées comme chômeurs.

3. Les inégalités face au chômage

Les inégalités face au chômage restent élevées : le taux de chômage est plus faible pour les 25-49 ans et les plus de 50 ans et les personnes diplômées que pour les jeunes, les ouvriers et les non-diplômés.

2. Qu'est-ce que le marché du travail ?

A. L'offre et la demande sur le marché du travail

1. Qu'est-ce qu'un marché ?

Un marché est un lieu de rencontre de l'offre des vendeurs et de la demande des acheteurs dans le but de réaliser un échange.

2. Le double sens du marché du travail

Au sens courant, il désigne la situation de l'emploi dans une économie (l'état des emplois disponibles : nature, qualifications exigées, quantité). **Au sens économique**, c'est un marché mettant en relation ceux qui offrent leur travail (les salariés) et ceux qui demandent ce service qu'est le travail (facteur de production pour les entreprises).

- L'**offre de travail** des salariés (sens économique) correspond à la **demande d'emploi** (sens courant).
- La **demande de travail** des entreprises (sens économique) correspond à l'**offre d'emploi** (sens courant).

B. Les spécificités du marché du travail

1. Détermination du salaire

Le salaire est perçu par le salarié en contrepartie du travail effectué. Le montant du salaire est, en vertu de la liberté contractuelle, fixé entre le salarié et l'employeur. Il existe toutefois un salaire minimum, le **SMIC (salaire interprofessionnel de croissance) fixé par la loi**.

Généralement le niveau de salaire résulte de négociations individuelles et aussi de négociations collectives. Une contrainte conventionnelle est constituée par les conventions collectives qui déterminent les règles de fixation des salaires des catégories de personnel.

2. L'évolution des salaires

Les salaires augmentent à l'occasion d'une négociation individuelle entre l'employeur et le salarié et au cours de négociations conclues entre partenaires sociaux. Des accords d'entreprise peuvent prévoir une augmentation des salaires. Ils se superposent aux conventions collectives et ne peuvent pas prévoir de salaires inférieurs à ceux fixés par ces dernières.

3. Les déterminants de la demande de travail

La demande de travail est faite par les entreprises qui ont besoin de main-d'œuvre. Sur le marché du travail, la demande de travail correspond aux entreprises qui demandent de la force de travail aux ménages. Sur le marché de l'emploi, la demande d'emploi correspond aux ménages qui offrent leur travail, c'est-à-dire leur force de travail aux entreprises. La demande d'emploi (sens courant) correspond à l'offre de travail (sens économique).

- 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. Demande du produit et demande anticipée

La demande anticipée est la demande prévue par les chefs d'entreprise. À 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).

L'hétérogénéité du coût du travail en Europe oriente 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

- L'efficacité du travail est mesurée par sa productivité : La **productivité du travail = quantité produite / quantité de travail utilisée.**

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.

- À *court terme*, elle entraîne une diminution de l'emploi.
- *Mais, à long terme*, les gains de productivité sont associés à des créations d'emplois car ils stimulent l'offre de biens et/ou de services et sa diversification. Avec une même quantité de facteur travail, il est possible de produire plus et de libérer des travailleurs pour produire de nouveaux biens et/ou services (phénomène de déversement de l'emploi).

Les gains de productivité peuvent entraîner une baisse relative des coûts d'où une hausse des profits, de l'autofinancement et donc une augmentation des investissements de capacité.

D. La substituabilité entre le travail et le capital

Les gains de productivité peuvent également être obtenus grâce à la substitution du capital au travail. La conséquence devrait être alors des pertes d'emplois et donc une hausse du chômage.

- 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.

4. Les déterminants de l'offre de travail

Il ne faut pas confondre offre de travail et offre d'emploi. Les demandeurs d'emploi offrent leur travail et répondent à des offres d'emploi. Les facteurs influençant l'offre de travail sont la population active et le taux d'activité.

A. L'influence de la population active sur l'offre de travail

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 : elle a pour effet de reculer 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.

B. Taux d'activité et offre de travail

Le taux d'activité des seniors est en augmentation car les réformes des retraites portent sur l'allongement de la durée de cotisations ou encore sur les possibilités restreintes d'accès à la cessation 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.

Le taux d'activité étant en augmentation, il y a donc de plus en plus de personnes qui travaillent. En conséquence, l'offre s'accroît.

C. Le coût du travail

Le **coût du travail** est constitué de toutes les dépenses induites par l'utilisation du facteur travail dans l'entreprise. Il comprend le salaire brut (avec les primes, les congés payés et les cotisations sociales à la charge des salariés) et les cotisations sociales patronales.

- Selon les libéraux, une baisse du coût du travail entraîne une hausse de la demande de travail. Cependant, cette approche fait l'objet de critiques car baisser le coût du travail, c'est baisser les cotisations sociales avec le risque d'accroître le taux de pauvreté.
- Depuis un certain nombre d'années, la baisse du coût du travail est ciblée sur les bas salaires avec la baisse des charges sociales, car les travailleurs concernés ne dégagent pas une production suffisante pour couvrir les charges.

5. L'offre et la demande de travail

Pour produire, le producteur achète les services des travailleurs contre le versement d'un salaire. Les effectifs de l'entreprise vont se fixer au niveau où la productivité marginale (productivité du dernier salarié embauché) couvre le salaire réel du travailleur supplémentaire.

- Comme la productivité marginale baisse quand le nombre de travailleurs augmente, **la demande de travail est une fonction décroissante du salaire réel.**
- Au fur et à mesure que le salaire réel augmente, l'offre de travail augmente car les salariés travaillent plus. **L'offre de travail est une fonction croissante du salaire réel.**

Le salaire (prix du travail) dépend de l'offre et de la demande. Il se fixe à un niveau tel que la quantité de travail offerte est égale à la quantité de travail demandée. Ce niveau est celui du **salaire d'équilibre et l'emploi d'équilibre.**

1. L'accord entre offreur et demandeur de travail

L'accord entre offreur et demandeur de travail se caractérise 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).