

CHAPITRE 5

L'offre et la demande de travail
(Cours complet + synthèse)



Synthèse vidéo :
<https://youtu.be/xpAXFyj5Xf4>

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'oeuvre pour leur activité de production (les entreprises).

1. Caractériser la demande de travail

La demande de travail (sens économique) correspond à l'offre d'emplois par les entreprises (sens courant).

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

– **le niveau de demande anticipée par les entreprises pour leur produit** : si les entreprises anticipent une période de croissance et ainsi une hausse de la demande future, elles seront incitées à produire davantage et donc à embaucher ;

– **l'efficacité du travail (la productivité)**, qui permet de répondre à la demande avec la même quantité de facteurs, **et le coût du travail** : les entreprises combinent des facteurs de production, travail et capital, pour produire. Le choix de leur combinaison productive résulte notamment du coût respectif des facteurs de production et donc de leur productivité respective. Si le capital a un coût moins élevé que le travail, les entreprises auront tendance à substituer du capital au travail. La substitution du travail par le capital s'explique par la nécessité pour les entreprises d'améliorer leur productivité, donc leur compétitivité face à la concurrence. Elle entraîne une baisse de la demande de travail à court terme, les salariés étant remplacés par des machines.

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 %).

2. Caractériser 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.

A. La population active

La population active regroupe l'ensemble des personnes occupant un emploi, salarié ou non, ainsi que celles recherchant un emploi (les chômeurs).

La population inactive correspond aux individus qui ne peuvent pas travailler (les jeunes scolarisés, les retraités...) ou ne veulent pas travailler (individus au foyer).

Entre 1975 et 2022, la population active a augmenté de plus de 40 %, passant de 21,8 à 30,6 millions de personnes. Dans le même temps, le nombre d'emplois en France, mesuré par l'effectif de la population active occupée, est passé de 21 millions à 28,4 millions, soit une augmentation de 35 %.

L'offre de travail, qui correspond à la force de travail proposée sur le marché, correspond ainsi à la population active. Son évolution dépend de la démographie : taux de natalité, population en âge de travailler, vieillissement démographique, taux de mortalité, etc.s.

B. Le taux d'activité

1. Définition

Le taux d'activité mesure la part des actifs rapportée à la population totale. Il s'exprime en pourcentage et peut être calculé pour différentes catégories (par âge, sexe...). Par exemple, en France, le taux d'activité des personnes en âge de travailler (15-64 ans) en 2022 se calcule ainsi :

Nombre d'actifs de 15-64 ans (30,6 millions) $\times$ 100 = 73,6 %

Population de 15-64 ans (41,6 millions)

Ce taux signifie que près de 74 % de la population française occupe ou recherche un emploi.

2. L'évolution du taux d'activité

L'évolution du taux d'activité dépend de critères démographiques, sociologiques et juridiques :

- l'évolution démographique et la pyramide des âges : la population française augmente, soutenue, outre le vieillissement démographique, par un taux de fécondité en France qui est le plus élevé d'Europe, bien qu'en baisse (1,68 enfant par femme en 2023) ;

- 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 ;

- l'allongement de la durée des études, qui retarde l'entrée des jeunes sur le marché du travail : le taux d'activité des jeunes diminue considérablement entre 1975 et 2022 : de 50,1 % à 39,9 % pour les jeunes femmes, et de 60,6 % à 44,5 % pour les jeunes hommes ;

- la participation des femmes sur le marché du travail est en augmentation constante depuis plus de quarante ans : en 1975, à peine plus de la moitié des femmes travaillaient ou recherchaient un emploi ; aujourd'hui, plus de 70 % des femmes sont actives ;

- la hausse de l'âge légal de départ à la retraite (62 ans avec les réformes de 2010 et 2017, puis 64 ans depuis la réforme de 2023), qui augmente le taux d'activité des seniors (personnes de 50-64 ans) : presque 70 % en 2022.

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

A. 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.

B. Le rôle des institutions sur le marché du travail

Dans le cadre théorique qui précède, seul le marché assurait 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.

1. 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 salaire 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 montant du Smic brut horaire, revalorisé de 1,13 % au 1er janvier 2024, a été porté à 1 766,92 euros bruts mensuel sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

2. 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.

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.

Les composantes du marché du travail

L'OFFRE DE TRAVAIL

Émane des ménages appartenant à la population active (PA)
PA = population active occupée + chômeurs

Déterminant

- le taux d'activité, qui dépend de critères démographiques, sociologiques et juridiques

LA DEMANDE DE TRAVAIL

Émane des entreprises

Déterminants

- le niveau de demande anticipée par les entreprises pour leur produit
- le coût du travail
- la productivité du travail
- la substituabilité entre le travail et le capital

Les conditions de l'échange sur le marché du travail

Au niveau théorique

La confrontation de l'offre et de la demande sur le marché du travail détermine les quantités de travail échangées et le niveau de salaire auquel les offreurs et les demandeurs acceptent d'échanger

L'échange donne lieu à un contrat de travail

Le salaire, élément essentiel du contrat de travail, dépend...

Des négociations

- individuelles, entre employeurs et salariés
- collectives, entre représentants des salariés et représentants des employeurs

Des contraintes légales

- droit du travail (Exemple : le respect du Smic)