Chapitre 1  
Le fonctionnement du marché du travail

I. Comment caractériser le marché du travail ?

Le marché du travail permet aux salariés, qui sont offreurs de leur force de travail, de rencontrer la demande de travail des entreprises.

A. Ce marché comporte une offre de travail…

L’offre de travail inclut tous les acteurs prêts à entrer ou à rester sur le marché du travail. Ces salariés sont prêts à fournir leur force de travail et à occuper un emploi, en échange d’un revenu. On parle plus couramment des demandeurs d’emploi.

Plusieurs motifs peuvent les inciter à être offreurs sur ce marché :

- obtenir un revenu : c’est en effet la base du pouvoir d’achat et un des principaux moyens pour arriver à satisfaire ses besoins dans une économie de marché ;

- maintenir leur pouvoir d’achat : certains salariés décalent leur départ à la retraite ou cumulent plusieurs emplois pour conserver un certain niveau de pouvoir d’achat.

Au niveau national, la population active est l’ensemble des personnes qui travaillent plus les chômeurs.

Par opposition, l’ensemble des personnes qui ne cherchent pas à travailler, par choix (retraités, personnes au foyer) ou par obligation (mineurs) constituent les inactifs.

Quels facteurs ont une influence sur l’offre de travail nationale ?

--La taille de la population : la démographie, les flux migratoires (entrants ou sortants).

--La volonté de certains d’intégrer le marché du travail ou de le quitter : passage dans la vie salariée des étudiants diplômés (ou pas d’ailleurs en allongeant leurs années d’études), départs en retraite, personnes au foyer désirant intégrer le marché du travail.

--Des facteurs sociologiques : les familles monoparentales se multiplient (travail pour subvenir aux besoins), les femmes souhaitent être indépendantes et contribuer au bien-être de leurs familles, la peur du chômage incite à trouver un second revenu pour le foyer.

Offre de travail nationale : taux d’activité = population active/population totale du pays.

B. …et une demande de travail

La demande de travail est portée par l’ensemble des agents économiques qui proposent un emploi : les emplois privés (organisations privées) mais aussi publics (administrations publiques, qui embauchent des fonctionnaires et des contractuels).

Elle dépend du volume de production : si ce volume augmente, cette augmentation peut se traduire par l’embauche de salariés supplémentaires (intérim, CDD, CDI).

Quels facteurs influencent cette demande de travail ?

--La combinaison productive : proportion de facteurs de production utilisés par l’entreprise pour produire. Plus l’intensité capitalistique de l’entreprise (*cf.* 1re STMG) est faible, plus la demande de travail sera élevée. Cette combinaison va dépendre du coût du travail (smic imposé) comparé au coût du facteur travail (généré par l’utilisation de machines).

--Le niveau de la demande anticipée : c’est l’anticipation de la future demande par le chef d’entreprise pour ajuster son niveau de production, d’investissements et d’embauche.

--D’autres facteurs interviennent également : la conjoncture économique, les qualifications des offreurs de travail, leur expérience ainsi que leurs compétences.

II Comment est fixé le salaire ?

A. Sur la base de négociations individuelles et collectives

• Négociations individuelles : négociation entre l’employeur et le salarié, lors de l’embauche.

Ce pouvoir peut-être réduit pour ce dernier (faible qualification, chômage important dans le pays). Ces négociations ne sont pas sur un pied d’égalité, elles sont asymétriques.

• Négociations collectives : entre représentants de salariés (syndicats) et l’employeur (obligation légale de négocier au minimum une fois par an).

B. Sur la base de contraintes économiques et institutionnelles

La liberté des entreprises de fixer les salaires est encadrée :

--par le smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance ou salaire minimum conventionnel ;

--par l’obligation de non-discrimination : à travail et compétences égales, le salaire doit être le même quel que soit le sexe (homme ou femme), l’origine ethnique, sociale… ;

--par les négociations, conventions et accords collectifs en matière de salaires applicables à l’entreprise : ils sont issus de négociations collectives entre représentants des salariés et représentants des employeurs. Ils peuvent fixer des conditions plus avantageuses que la loi.

En revanche aucune contrainte, aucune négociation n’est imposée à l’entreprise en termes d’effectif. L’entreprise fait ses choix en fonction de la demande anticipée.

III. Tous les emplois sont-ils équivalents ?

A. L’emploi typique

C’est un emploi salarié à temps plein et à durée indéterminée (= stabilité de l’emploi).

B. Les emplois atypiques

• Les différents emplois atypiques : CDD, travail intérimaire, emplois à temps partiel, contrats aidés, apprentis.

• Qu’est-ce que la précarité ? Le travail précaire désigne les contrats de travail dont la durée est limitée dans le temps (CDD, CTT) et ceux qui ne garantissent pas un revenu suffisant pour vivre (contrats à temps partiel).

• Quelles sont les raisons de l’augmentation des emplois atypiques ? Il donnent de la flexibilité aux entreprises, qui peuvent adapter leur main-d’œuvre à la demande.

• Quelles en sont les conséquences ? Cette flexibilité permise par le recours au travail précaire génère parfois des abus de la part des entreprises (d’où la contrainte légale).

La précarité se traduit par des difficultés à obtenir des crédits, à louer un logement et entraîne une augmentation de l’épargne de précaution (baisse de la consommation).

• Comment définir la segmentation du marché du travail ? Il s’agit d’une division du marché du travail avec d’une part les emplois typiques bien rémunérés et d’autre part les emplois atypiques ou précaires qui s’adressent en priorité aux jeunes, aux femmes et à ce qui sont peu diplômés.