



Le marché du travail



1 – Définition

Le marché du travail est composé des offres de travail présentées par les salariés et des demandes de travaux proposées par les entreprises qui ont des besoins précis. L'offre de travail doit être capable de répondre à la demande de travail formulée par les entreprises.

2 – Spécificité du marché du travail

A. Spécificité géographique du marché du travail

Le marché du travail constitue la rencontre de l'offre et de la demande de travail, les salariés étant les demandeurs d'emploi/offreur de travail et les entreprises (employeurs) étant les offreurs d'emploi/demandeurs de travail.

La rencontre de l'offre et de la demande peut se faire sur un lieu réel ou même fictif (Internet, presse, ...)

B. Spécificité professionnelle du marché du travail

Le marché du travail semble unique car il ne concerne qu'un seul type de marchandise offerte : la main d'œuvre.

La main d'œuvre est un service qui peut prendre une forme manuelle ou intellectuelle. C'est pour cela qu'un salarié constitue l'offre de travail car il offre son travail (le travail est considéré en économie comme une marchandise ayant un coût).

C. Spécificité du prix d'équilibre du marché du travail

Le prix du travail est le salaire. Pour acquérir du travail, les entreprises doivent rémunérer ce travail. Comme un consommateur paye le prix pour acquérir une paire de chaussure.

La rémunération minimale est le SMIC.

Concernant les échanges de biens, la variation des prix repose sur la rareté ainsi que sur l'importance de l'offre et de la demande. Pour le marché du travail c'est la même chose.

Lorsque l'offre de travail est faible par rapport à la demande de travail, les entreprises vont chercher à se procurer du travail en augmentant le prix (salaire) car le travail est rare.

A l'inverse, lorsque l'offre de travail est abondante, les entreprises sont en mesure de fixer une rémunération moindre.

D. Spécificité juridique du marché du travail

Le marché du travail doit respecter les règles relevant du Code du travail (droit du travail)

Exemple : conditions d'embauche, de rémunération, conventions collectives.

3 – Population active et taux d'activité

La population active est composée des personnes en âge de travailler, qui exercent un emploi (pop active occupée) ou qui en cherchent un (chômeurs). Elle représente l'offre de travail.

Le taux d'activité est le rapport entre la population active et la population en âge de travailler (15 à 64 ans).

4 – Evolution du taux d'activité

Le taux d'activité est influencé par :

- L'entrée des femmes sur le marché du travail (évolutions sociétales)
- Allongement de la scolarité
- Age de départ à la retraite
- Taux de fécondité

Les déterminants de la demande de travail

1 – La conjoncture économique

La demande de travail est liée au contexte économique. Le besoin de main d'œuvre de l'entreprise est influencé entre autres par :

- L'importance de la demande et de la croissance : une économie en expansion est soutenue par une demande forte qui oblige à produire plus, donc à embaucher éventuellement ;
- Le développement de secteurs porteurs dont il faut satisfaire la demande
- Les progrès technologiques qui permettent d'améliorer la productivité et ne sont pas toujours favorables à court terme à l'emploi ;
- La productivité du travail.

2 – La productivité

La productivité est le rapport entre une production de biens ou de services et les moyens nécessaires à sa réalisation (main d'œuvre, énergie, machines, matières premières, etc.). Elle mesure l'efficacité avec laquelle une économie ou une entreprise utilise les ressources dont elle dispose pour produire.

La productivité du travail est le rapport entre la quantité de la production et le nombre d'heures nécessaires pour la réaliser.

La durée du travail et sa productivité influencent le volume de main d'œuvre nécessaire pour réaliser la production : si l'entreprise constate une baisse dans la durée du travail (passage aux 35 heures, développement du temps partiel, etc.), elle devra la compenser par une amélioration de la productivité pour stabiliser le besoin de main d'œuvre dans l'entreprise, en utilisant des matériels plus perfectionnés par exemple.

3 – Le coût du travail

L'entreprise sera incitée à embaucher si le coût du travail est faible (Chine, Inde, etc.). Dans les pays industrialisés, le niveau de chômage peut inciter le travailleur à accepter un salaire moindre.

L'entreprise aura tendance à délocaliser son activité si le coût du travail est élevé, car la concurrence internationale est forte et l'entreprise doit rester compétitive. De plus, des mesures comme un salaire minimum sont vues par certains chefs d'entreprise comme une entrave au bon fonctionnement du marché, empêchant les salaires de baisser. Mais lorsque le travailleur a des qualifications recherchées dans un domaine précis, l'employeur pourra faire un effort de rémunération.

4 – La combinaison productive

L'entrepreneur aura à choisir entre deux combinaisons productives :

- L'une très mécanisée, utilisant beaucoup de machines et peu de personnel (fortement capitalistique)
- L'autre peu mécanisée, mais utilisant beaucoup de main d'œuvre (faiblement capitalistique)

5 – Les qualités recherchées chez les travailleurs

Les entreprises ont besoin de personnels :

- Qualifiés : le robot effectue les tâches répétitives, l'ouvrier surveille le robot, en effectue le réglage ou la réparation ;
- Polyvalents : la spécialisation est un atout, mais l'ouvrier doit s'adapter aux changements rapides de l'environnement ;
- Flexibles : elles recherchent la souplesse dans la gestion des effectifs en recourant de plus en plus à des emplois précaires.

Les caractéristiques de la demande de travail sur le marché du travail

1 – Les emplois types (ou typiques)

A. Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI offre au salarié la possibilité de travailler dans l'entreprise de manière continue, pour un temps non défini au départ (jusqu'à la retraite s'il souhaite).

C'est la forme normale et générale de la relation de travail.

B. Caractéristiques du CDI

Les éléments essentiels qui composent le CDI sont :

- L'identité des deux parties au contrat
- L'emploi occupé ;
- Les horaires de travail ;
- La référence de la convention collective applicable ;
- La rémunération horaire

Il peut être rompu sur décision de l'employeur (licenciement pour motif personnel, économique ou mise à la retraite), ou du salarié (démission ou départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure des parties (cas de force majeure : destruction de l'entreprise). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord entre les deux parties. On parlera alors de rupture conventionnelle.

2 – Les emplois atypiques : les contrats précaires

Les contrats précaires ont été créés pour répondre à un besoin de flexibilité de l'entreprise.

A. Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD permet à l'entreprise de pourvoir à un poste non durable, non lié à l'activité normale et permanente. (Remplacement d'un salarié absent ou malade, surcroît d'activité, emplois saisonniers...)

Un CDD ne peut permettre de pourvoir durablement à un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être requalifié en CDI par un tribunal à la demande du salarié, avec les indemnités de rupture afférentes.

B. Le contrat de travail temporaire (CTT)

Le contrat de travail temporaire met en relation l'entreprise à la recherche d'un travailleur temporaire et un salarié intérimaire mis à la disposition par une agence de travail temporaire (ex : Manpower) pour les mêmes cas que le CDD.

Le CTT est un contrat signé entre trois parties : un premier contrat (de mise à disposition) est signé entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ; un second contrat est établi entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié : contrat de mission/

Relation triangulaire

C. Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est la situation d'un travailleur qui fait moins que l'horaire normal de l'entreprise (pas forcément un mi-temps). Cette forme devrait être toujours choisie par le salarié, mais elle est parfois imposée par l'entreprise. En principe, le contrat de travail est à temps plein.

3 – Les particularités des contrats précaires

Les contrats précaires sont très encadrés par le droit car le législateur a surtout la volonté de les limiter :

- Ils doivent donc être écrits et préciser le motif du recours.
- Ils ne sont renouvelables qu'une fois et ils ne peuvent dépasser 18 mois, renouvellement compris.

De plus, si les travailleurs précaires ont les mêmes droits que le salarié en CDI, ils ont également droit à une indemnité de précarité de 10% de leur rémunération brute globale pour compenser leur précarité.

Le cadre juridique offert par le CDD a permis la mise en place d'une série de contrats d'incitation à l'embauche : contrat de professionnalisation, d'apprentissage, etc.

