

Cours du module « Insertion au Milieu Professionnel -IMP- »

Chapitre premier :

Introduction à l'économie du travail

Table des matières

1. Objectifs du chapitre.....	2
2. Introduction	2
3. Le modèle économique de base de l'offre de travail.....	2
4. Le modèle économique de base de la demande de travail.....	5
5. Équilibres sur le marché du travail	6
6. Le chômage : définitions, mesure et types.....	7
6.1. Définitions et mesure du chômage et de l'emploi	7
6.2. Types de chômage.....	8

1. Objectifs du chapitre

À la fin de ce chapitre, vous serez capable de :

- Comprendre les mécanismes du marché du travail
- Comprendre comment les salaires sont fixés dans une économie de marché.
- Comprendre le phénomène du chômage, que ce soit, sa mesure ou sa typologie.

2. Introduction

L'économie du travail étudie l'ensemble des comportements et des transactions associés à une activité professionnelle. Elle accorde une place particulière à l'échange de services du travail contre un salaire et donc à l'étude du salariat. Elle s'intéresse, en amont de cet échange, aux comportements d'offre de travail émanant de la population et à ceux de demande de travail émanant des entreprises. Parmi les comportements relatifs à l'offre de travail, l'économie du travail s'intéressera notamment aux choix d'éducation et de formation continue, et aux comportements migratoires.

Les individus et les ménages (offre de travail) d'une part, et les entreprises (demande de travail) d'autre part, constituent les principaux acteurs de l'économie de travail¹. Ainsi, dans ce chapitre, nous attèlerons, avec plus au moins de simplifications, les déterminants de l'offre et de la demande de travail. Puis, nous aborderons la question de l'équilibre sur ce marché.

3. Le modèle économique de base de l'offre de travail

Le point de départ de l'analyse de l'offre de travail, suivant le modèle dit standard, est l'hypothèse selon laquelle les individus maximisent un objectif, dit *fonction d'utilité* et qu'on note ici par U . Ce modèle suppose que les déterminants de l'utilité d'individu sont : la consommation (de biens et services) C et le loisir L . la relation entre ces grandeurs (C et L) et l'utilité U est positive. C'est-à-dire, lorsque l'une (ou les deux) augmente l'utilité augmente aussi mais avec un rythme de moins en moins élevé. En plus simple, la première unité (de biens et de loisirs) consommer procure plus d'utilité que la deuxième unité et ainsi de suite. On suppose aussi que la consommation et le loisir sont, dans une certaine mesure, substituables.

¹ Bien entendu d'autres acteurs interviennent sur le marché de travail, il s'agit notamment de l'État, des syndicats et des assurances chômage et sociale... mais leur rôle reste de moindre importance par rapport aux individus et les entreprises.

L'individu a une dotation en temps L_0 (moins le temps de sommeil et des travaux ménager). Ce qui fait, que le temps de travail, dont on note le salaire unitaire par S , égal $L_0 - L$. ainsi, le loisir est considéré ici comme le temps passé à ne pas travailler.

Aussi on définit le *coût d'opportunité* du loisir comme étant le salaire auquel l'individu renonce. Il se peut que l'individu dispose d'un revenu I indépendant de son temps de travail (par exemple : des revenus de la propriété, héritage...). On note aussi par P le prix unitaire de la consommation. La contrainte budgétaire de l'individu impose que les dépenses soit inférieure ou égale au revenu. Ainsi, l'inéquation de la contrainte budgétaire se présente comme suit :

$$S \times (L_0 - L) + I \geq P \times C$$

Pour simplifier, on divise cette inéquation par P , on obtient :

$$s \times (L_0 - L) + I \geq C \quad \text{où } s \text{ est le salaire (unitaire) réel.}$$

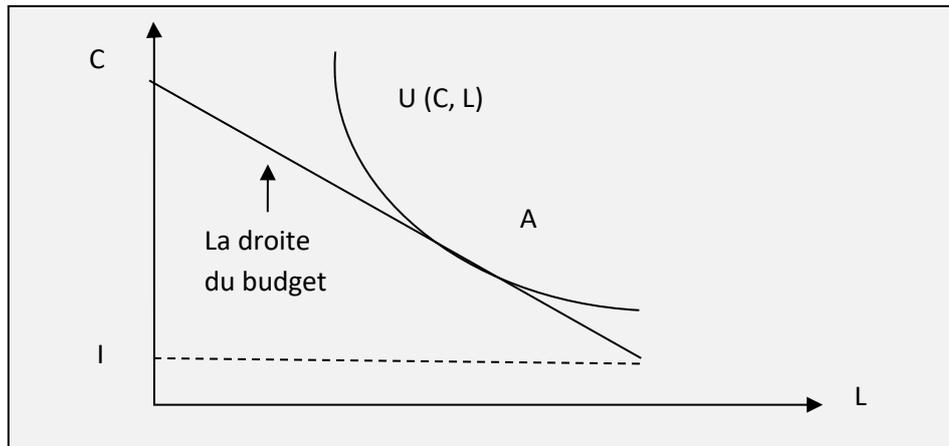
On suppose aussi que le phénomène de satiété est absent et l'individu utilise tout son budget, ainsi la contrainte budgétaire devient alors une égalité :

$$s \times (L_0 - L) + I = C$$

Ainsi, l'individu choisit ses quantités de consommation et de loisir de manière à élever autant que possible son utilité $U(C, L)$ sous sa contrainte budgétaire. Pour l'étude des choix de l'individu, l'économiste utilise un instrument appelé la *courbe d'indifférence*. Cette dernière représente la combinaison de C et L procurant le même niveau d'utilité.

La courbe d'indifférence présente plusieurs propriétés : elle est en particulier décroissante et convexe par rapport à l'origine des axes. Cela signifie que l'individu est disposé à réduire sa consommation en échange de plus de temps de loisir mais que la réduction de consommation qui le laisse indifférent diminue à mesure que le loisir augmente. La figure ci-dessous la représente dans un espace à deux dimensions, où le temps de loisir et le temps de travail sont en abscisse et la consommation en ordonnée.

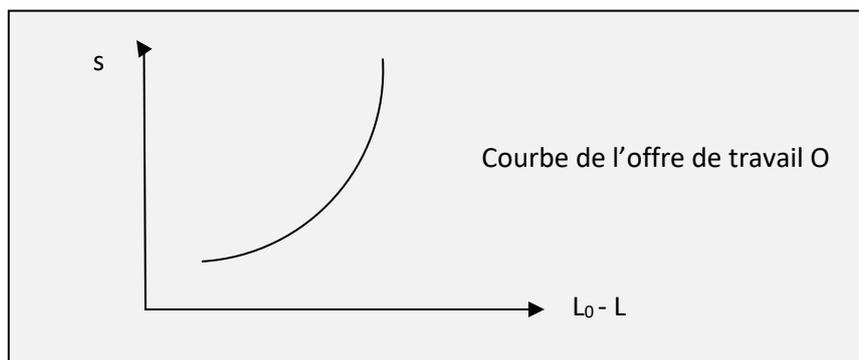
Figure 1 : la courbe d'indifférence et arbitrage entre travail et loisir



Avec un salaire unitaire réel s et une utilité U inchangée, l'individu peut choisir une infinité de combinaison de C et L toute au long de la courbe. Le point A est choix optimal de l'individu compte tenu de la droite du budget.

A partir de ce modèle de base, on peut étudier les effets de la modification du salaire s et le revenu I sur la décision de l'offre de travail de l'individu. Si on suppose que I augmente et s inchangé, l'individu choisira d'allouer plus de temps au loisir (donc L augmente) et le temps de travail ($L_0 - L$) diminue en conséquence. Dans le cas contraire, si s augmente et I demeure inchangé, le *coût d'opportunité* du loisir augmente, l'individu choisira logiquement de diminuer le temps de loisir L et d'allouer plus de temps au travail, c'est-à-dire ($L_0 - L$) augmente. Ce qui définit une relation croissance entre le salaire réel et l'offre de travail. Le graphique ci-dessous illustre cette relation.

Figure 2 : la courbe de l'offre de travail



Bien entendu que ces modifications de s et I entraîne des modification U . Plus le salaire s et le revenu (Independent) I augmente (ou diminue) l'utilité U augmente (diminue) aussi. Sur le graphique, cette augmentation déplacera la courbe d'indifférence encore plus loin de l'origine et vice versa.

4. Le modèle économique de base de la demande de travail

Dans le modèle de la demande de travail, on considère une entreprise qui a comme but ultime la maximisation de son profit. Dans le souci de simplification, on suppose que l'entreprise produit un seul produit en quantité Y . Pour ce faire, celle-ci utilise deux facteurs de production : le capital K et le travail T . Dans une perspective de court terme, seul le facteur travail peut être considéré comme étant variable, le facteur capital, de part sa nature, est considéré fixe, et donc constant. Ainsi la fonction de production de l'entreprise s'écrit donc, avec un seul facteur, comme suit :

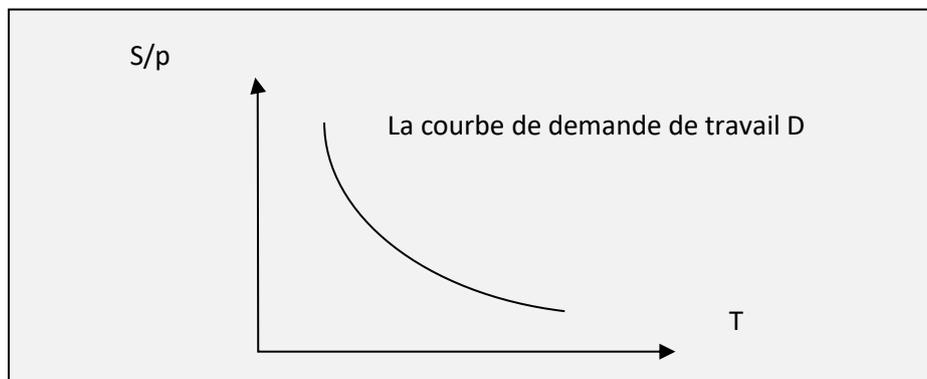
$$Y = f(T)$$

Si on l'on désigne S est coût d'utilisation d'une unité de travail (salaire), $P(Y)$ est le prix du marché du produit et sans prendre en considération le cout d'utilisation du facteur K , alors le profit $\pi(T)$ de l'entreprise s'écrit comme suit :

$$\pi(T) = P(Y)Y - ST$$

Sans rentrer dans les détails techniques, on définit la productivité marginale du travail $p(T)$ comme étant l'augmentation la production induite par une unité supplémentaire de facteur travail T . le profit maximum de l'entreprise est atteint dès lors $p(T)$ est égale au salaire réel $\frac{S}{P}$, P étant le prix du marché du produit. Ainsi, cela définit implicitement une relation décroissante entre la quantité de main-d'œuvre demandée et le salaire réel, que l'on appelle la demande de travail, comme illustré par le graphique ci-dessous.

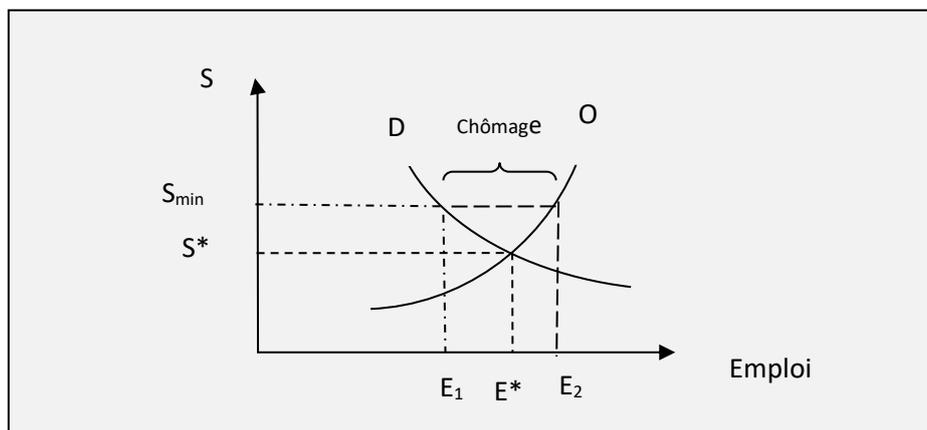
Figure 3 : la courbe de demande travail



5. Équilibres sur le marché du travail

Pour définir l'équilibre sur le marché du travail, on considère l'offre (en effectifs ou en heures de travail) et la demande de travail simultanément. Toutefois, on suppose que le marché de travail en situation de concurrence pure et parfaite et l'information sur les prix et les salaires sont disponibles et sans coût. L'addition des demandes de travail des entreprises concernées fournit une demande de travail. La quantité demandée de travailleurs (ou d'heures de travail) D décroît avec le niveau du salaire s . La somme des offres individuelles de travail engendre une offre de travail O sur ce marché (mesurée en effectifs ou en heures). La relation entre le salaire réel S et la quantité de travail est croissance. Le salaire d'équilibre s^* est celui qui égalise l'offre et la demande de travail. Il y correspond une quantité de travail d'équilibre E^* (voire la figure 4).

Figure 4 : l'équilibre entre l'offre et la demande de travail



Sans aucune intervention d'un autre acteur l'équilibre sur le marché de travail s'établit sur le point d'intersection entre la courbe de l'offre et de la courbe de demande travail, avec salaire d'équilibre S^* et une quantité de travail E^* . Par contre, comme c'est le cas dans la plupart des pays du monde, l'invention de l'État fixant un salaire minimum, noté S_{\min} , au-dessus du salaire d'équilibre, la quantité de travail offerte dépasserait la quantité demandée. Cela engendrerait du chômage involontaire (correspondant sur le graphique à la différence entre E_1 et E_2). Par cela, on entend que des individus sont désireux de travailler au salaire en vigueur mais ne trouvent pas d'emploi.

6. Le chômage : définitions, mesure et types

Tel que nous l'avons vu dans la section précédente, le chômage (involontaire) est considéré par les économistes du travail comme étant un déséquilibre sur le marché du travail traduisant une offre de travail excédentaire par rapport la demande de travail. Toutefois, le déséquilibre sur le marché du travail peut avoir plusieurs causes (dit déterminants du chômage) pas seulement un salaire minimum excessifs, tel que nous l'avons illustré dans l'exemple précédent. Une crise économique entraînant une contraction de l'activité économique, une hausse de productivité de travail causé par l'introduction d'une nouvelle technologie permettant de réduire la quantité de travail, hausse des impôt (cotisation sociale) sur le travail qui peut entraîner (a long terme) un phénomène de substitution du travail par le capital, sont autant de facteurs qui peuvent entraîner un déséquilibre sur le marché de travail, certains ont un caractère transitoire, tel une crise économique, qui engendre un chômage conjoncturel, et d'autre un caractère plus au moins durable, entraînant un chômage structurel. Dans cette section, nous nous attèlerons à présenter quelques définitions et mesure en relation avec le phénomène du chômage.

6.1. Définitions et mesure du chômage et de l'emploi

« *Le chômage désigne la situation des individus sans emploi et a la recherche de l'emploi* » (Beitone et al., 2007). Le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) est fondé sur trois critères. Pour être considéré comme chômeur, il faut être, au cours d'une période de référence : 1) sans travail ; 2) disponible à travailler ; et 3) a la recherche d'un travail.

Pour analyser la situation et l'évolution du marché du travail les économistes recourt à deux mesures essentielles, le taux de chômage et le taux d'emploi. Pour les calculer, on a, au préalable, besoin de définir deux notions, la population active et la population en âge de travailler. **La population active** est la somme de la population en emploi et de celle en chômage. Par contre la **population en âge de travailler** englobe l'ensemble des personnes âgées de 15 à 65 ans. On appelle toutes personnes en âge de travailler mais qui ne fait pas partie de la population active, les inactifs. Ces derniers englobent les étudiants, les femmes aux foyers, les handicapés incapables de travailler et les invalide ou toute personne non désireuse de travailler.

Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active totale. Aussi, on peut calculer des taux de chômage par âge et /ou par sexe en rapportant le nombre de chômeurs de chaque tranche d'âge ou sexe à la population active totale de la même tranche d'âge et de sexe.

$$\text{taux de chômage} = \frac{\text{nombre de chômeurs}}{\text{population active}} \times 100$$

Le taux d'emploi est le rapport entre l'ensemble de la population active occupée (donc en emploi) et l'ensemble de la population en âge de travailler. De même, ici aussi on peut le calculer par âge et par sexe.

$$\text{taux d'emploi} = \frac{\text{population active occupée}}{\text{population en âge de travailler}} \times 100$$

6.2. Types de chômage

Le chômage est classé par les économistes du travail selon plusieurs catégories. Les individus en chômage présentent des caractéristiques différentes selon la durée et les causes, ainsi que les explications des théories économiques concurrentes de phénomène chômage.

a) Le chômage classique

Le chômage classique correspond au cas où la demande (émanant des ménages) est rationnée à la fois sur le marché des biens et l'offre (émanant des salariés) et sur le marché du travail. Dans ce cas de figure, les prix étant trop bas, les entreprises ne jugent pas rentable de créer des emplois pour satisfaire toute la demande de biens leur est adressée. La demande de travail des entreprises est alors insuffisante et il y a chômage. Ce chômage est donc lié à une insuffisante rentabilité de l'appareil productif.

b) Le chômage conjoncturel

Le chômage conjoncturel est un type de chômage qui résulte d'un ralentissement temporaire de l'activité économique et/ou des fluctuations de la demande dans un secteur d'activité.

c) Chômage structurel

Le chômage structurel est un type de chômage dû à un déséquilibre profond et durable du marché du travail, provenant des changements de structure dans le domaine de la démographie (structure par âge de la population, baby-boom) et/ou de la production (déclin de certains secteurs, progrès technique...).

d) Chômage technologique

Le chômage technologique est un type de chômage causé par l'introduction de nouvelles machines ou de nouvelles méthodes de production dans les processus productifs qui conduit à une hausse de la productivité par tête supérieure à la hausse de la demande. Si les nouvelles méthodes de production ne conduisent pas à des baisses de prix relatif et si des mesures de qualification ne sont pas prises pour recycler les travailleurs, ce chômage technologique peut se prolonger et devenir un chômage structurel.

e) Chômage transitoire

Dans le modèle néoclassique de base i exciter un chômage transitoire, même site situation de concurrence pure et parfaite, le chômage involontaire est impossible. Ce chômage transitoire peut s'expliquer de la façon suivante. Un choc exogène, par exemple une crise économique entraînant la faillite d'un certain nombre d'entreprises. Pour tout niveau de prix exprimé sur le marché, la demande sera dorénavant inférieure à la demande précédente. Par la suite, le mécanisme d'équilibrage du marché se met en place (*voire la section précédente*) : compétition entre les offreurs, baisse du prix, etc. Un nouvel équilibre se forme compte tenu des modifications structurelles du marché. Il s'établit à un taux de salaire durablement inférieur au précédent.

f) Chômage keynésien

Le chômage keynésien est caractérisé par le rationnement de l'offre à la fois sur les marchés du travail et des biens. Quand le prix effectif (c'est-à-dire le prix en vigueur sur marché) est supérieur au prix d'équilibre sur le marché des biens, la demande est insuffisante par rapport à l'offre. Le déséquilibre constaté sur le marché des biens se reporte sur le marché du travail qui connaît alors une situation de chômage. Compte tenu de l'insuffisance de la demande sur le marché des biens et services, des entreprises ne mettent pas en œuvre de nouvelles capacités de production et donc ne recrutent pas.

g) Chômage involontaire

Pour JM. Keynes (1883-1946), le chômage est avant tout involontaire c'est-à-dire qu'il peut exister en l'absence de toute rigidité des salaires à la baisse, parce que l'emploi offert est déterminé par le seul niveau de la demande effective, indépendamment du niveau de la

population active. C'est en effet la demande effective qui induit le niveau de production mis en œuvre par les entreprises et, par conséquent, l'emploi qu'il requiert.

Les anticipations des entrepreneurs jouent ici un rôle déterminant, car cette catégorie d'agents, par ses choix de dépense et de production, est au cœur du circuit économique si les entrepreneurs sont optimistes, ils investiront et embaucheront, et les revenus distribués permettront d'absorber la production correspondante. Inversement, le pessimisme des entrepreneurs se traduit par de faibles dépenses d'investissement, peu d'embauches et de faibles débouchés. Cette auto validation des prévisions des entrepreneurs est ce qui rend possible des cercles vicieux déflationniste, où le bas niveau de l'activité s'auto-entretient, et où le chômage involontaire a tendance à s'accroître.

h) Chômage volontaire

Puisqu'il y a un chômage involontaire, un chômage volontaire pourrait y exister. Pour les auteurs de la théorie néoclassique standard, le chômage volontaire désigne la situation des individus qui n'acceptent pas de travailler au taux de salaire réel d'équilibre. Dans cette théorie en effet, sur le marché du travail comme sur tout autre marché, s'établit un équilibre qui égalise les quantités offertes et demandées, en excluant du marché tous les offreurs qui se seraient manifestés pour un niveau supérieur du taux de salaire, et tous les demandeurs qui espèrent un niveau inférieur. Dans cet univers d'agents rationnels et en situation d'information parfaite, si le taux de salaire est parfaitement flexible, le chômage involontaire est impossible.

i) Chômage frictionnel

La notion de chômage frictionnel désigne le volant de sous-emploi dû au mouvement de la main-d'œuvre passant d'une entreprise à une autre, d'une région à une autre, d'une profession à une autre. En outre, cette expression englobe également la main-d'œuvre qui est à la recherche de son premier emploi et les femmes qui reprennent une activité professionnelle après avoir eu des enfants.

Au plan théorique, ce sont notamment les modèles de la recherche d'emploi (Job Search) qui cherchent à rendre compte de l'existence et de l'importance de ce chômage frictionnel. Pour la théorie de la recherche d'emploi les principaux déterminants du chômage frictionnel sont :

- ✚ Le coût de la collecte d'informations, - le degré d'incertitude qui règne sur le marché,

- ✚ Le taux d'accroissement de la population ; en effet, plus il est élevé, plus le nombre de personnes en situation de prospection du marché est important.

j) Chômage de longue durée

Le chômage de longue durée regroupe l'ensemble des personnes au chômage depuis plus d'un an.

k) Chômage de très longue durée

Le chômage de longue durée regroupe l'ensemble des personnes au chômage depuis plus de deux ans

l) Chômage déguisé

Le chômage déguisé désigne les situations d'emplois dans lesquelles les individus occupent des postes qui ne font pas appel à toutes leurs capacités ou des emplois dans lesquels leur productivité est faible ou très faible.