

Chapitre3 : Le Marché du Travail

Le marché du travail est à l'instar des autres marchés un lieu de rencontre, de l'offre de travail et de la demande de travail qui s'ajustent en fonction du niveau de son prix (le salaire). La nature et la formation de l'équilibre diffèrent dans les optiques néoclassique et keynésienne. Pour la première on suppose que l'équilibre est celui du plein emploi, pour la deuxième l'équilibre est de sous-emploi.

Dans cette section, nous allons présenter les deux principales conceptions du marché du travail.

1- L'analyse classique

Pour l'école libérale, c'est la loi de l'offre et de demande qui commande le marché du travail et détermine le niveau de l'emploi : une courbe d'offre décrit le comportement des ménages et une courbe de demande traduit le comportement des entreprises.

a. La demande de travail :

Selon l'analyse classique, l'agent économique « entreprise » est supposé se comporter comme le fait l'entreprise individuelle en concurrence pure et parfaite, les prix et les salaires sont des données du marché pour tous les agents. Par ailleurs, la demande de travail désigne la quantité de travail que l'entreprise souhaite utiliser à un niveau de salaire donné pour mettre en œuvre son processus de production. Si l'entreprise a la certitude de pouvoir vendre toute sa marchandise, elle utilisera un effectif tel que le dernier travailleur embauché lui rapporte exactement ce que lui coûte (sous l'hypothèse d'un équilibre de courte période c'est-à-dire celui obtenu avec une seule variable : la quantité de travail utilisée, le stock de capital étant constant à court terme.

La fonction de production d'une entreprise (Y) opérant sur la courte période est donc fonction uniquement de facteur travail, le capital est supposé fixe :

$$Y = f(\bar{K}, L) = f(L)$$

Le coût total est donc : $\hat{C} = wL + r\bar{K}$

Le profit π correspondant s'écrit comme suit :

$$\pi = p_t \times Y_t - \hat{C} = p_t \times Y_t - (wL + r\bar{K})$$

$$\text{Max } \pi \Leftrightarrow \frac{d\pi}{dL} = 0 \Rightarrow p \frac{dY}{dL} - w = 0 \Leftrightarrow \frac{dY}{dL} = \frac{w}{p} ; \text{ avec } \frac{dY}{dL} = PmL \text{ (productivité marginale, et } \frac{w}{p} = \text{taux de salaire réel.)}$$

Ainsi, l'entreprise tend à embaucher des travailleurs tant que le coût marginal du travail est inférieur à sa productivité marginale. Le profit est maximum lorsque la productivité marginale est égale au taux de salaire réel : c'est le point d'équilibre.

La demande globale L^d est donc fonction décroissante du taux de salaire réel w/p (w étant le salaire nominal et p le niveau général des prix) : $L^d = f^{-1}\left(\frac{w}{p}\right)$

b. L'offre de travail

Elle émane des ménages qui offrent une quantité de travail L^o pour avoir en contrepartie un revenu monétaire qui sert à financer les dépenses de consommation en vue d'une maximisation de leur fonction d'utilité. Par ailleurs, les ménages disposent d'un temps limité qu'ils peuvent consacrer soit au travail soit au loisir afin de tirer de chacun une certaine satisfaction. L'offre du facteur travail dépendra donc de l'arbitrage que font les travailleurs entre l'utilité procurée par un salaire et la renonciation aux loisirs. Ainsi toute augmentation du taux de salaire réel, entraîne une augmentation de la satisfaction procurée par une heure de travail (celle des loisirs étant constante). Les seront donc disposés à offrir plus de travail en renonçant à une quantité de loisir et inversement.

L'offre globale L^o est donc fonction croissante du salaire réel $\frac{w}{p}$: $L^o = f^+\left(\frac{w}{p}\right)$

c. L'équilibre sur le marché de travail :

L'offre et la demande de travail vont nous permettre de déterminer le salaire réel d'équilibre $\frac{w^*}{p}$, correspondant graphiquement à l'intersection des deux courbes (point E). Ce dernier nous permettra de déterminer le niveau d'emploi d'équilibre L^* . C'est un équilibre de plein emploi, dans le sens où il n'y a pas de chômage involontaire

En ce point d'équilibre, il n'y a ni excédent d'offre, ni excédent de demande. Pour un salaire $(w/p)^*$, les entreprises souhaitent engager L^* quantités de travail et les ménages sont prêts à les fournir.

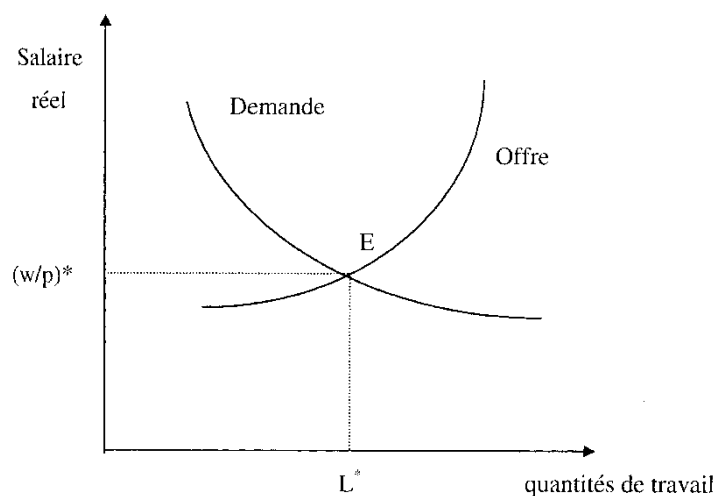
Si le taux de salaire s'éloigne de celui d'équilibre, $\left(\frac{w}{p}\right) > \left(\frac{w}{p}\right)^*$, alors la situation de déséquilibre est caractérisée par un chômage $(L^o - L^d)$ due à un taux de salaire plus élevé. Cependant cette situation n'est pas durable puisque selon l'hypothèse de la concurrence pure et parfaite qui caractérise les marchés, les travailleurs proposeront des taux de salaires plus bas qui ramèneront le niveau de l'offre à celui de la demande.

Si le taux de salaire est inférieur à celui de l'équilibre $\left(\frac{w}{p}\right) < \left(\frac{w}{p}\right)^*$ alors l'offre de travail est inférieure à la demande et les entreprises proposeront des taux de salaires de plus en plus élevés afin de ramener le niveau de la demande à celui de l'offre.

Rq : tous ceux qui acceptent de travailler avec le taux de salaires d'équilibre trouveront de l'emploi. Ceux qui n'acceptent pas parce qu'ils estiment que le taux est très bas se mettront volontairement au chômage.

2- L'analyse Keynésienne

Les Keynésiens contestent l'existence d'un tel marché du travail. L'importance de la



pression des syndicats est telle que les salaires nominaux ne peuvent pas diminuer. On dit que les salaires sont rigides à la baisse. C'est ce qui empêche les chômeurs involontaires d'offrir leur travail à des salaires en diminution.

Pour Keynes, l'initiative en matière d'emplois ne revient pas aux ménages qui offrent leur force de travail mais aux entreprises qui créent les emplois. Dans cette optique, la main d'œuvre se présente en tant que preneur d'emplois et non plus en tant qu'offreur de travail. Donc le chômage n'est pas dû au refus des travailleurs mais plutôt à une insuffisance des créations d'emplois. Cette situation est due au niveau de production inférieur à celui qui permettrait l'emploi de toute la population active disponible. L'offre de travail est dépendante de plusieurs facteurs : durée du travail, le taux de croissance démographique, la

durée de la scolarité.... La stabilité de tous ces facteurs rend l'offre de travail plus ou moins constante.