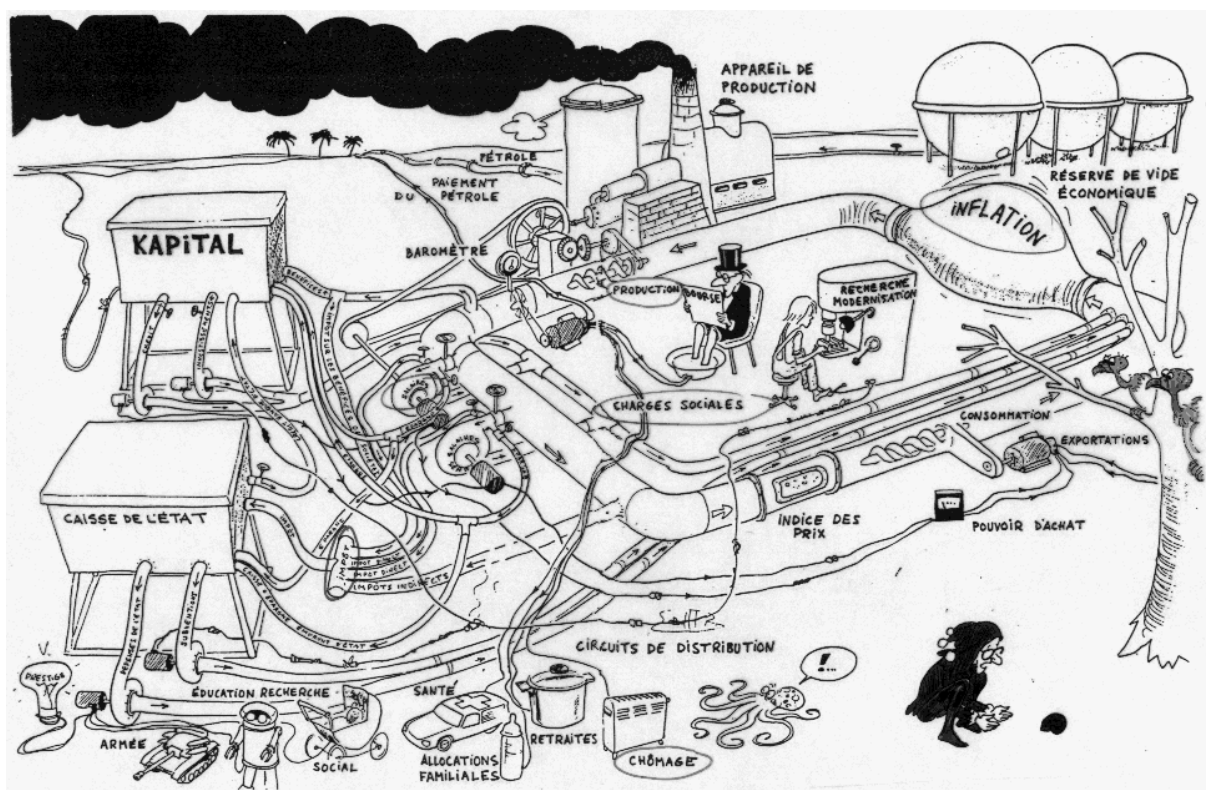


Université d'Orléans

DESS DMPS-BIO

## ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

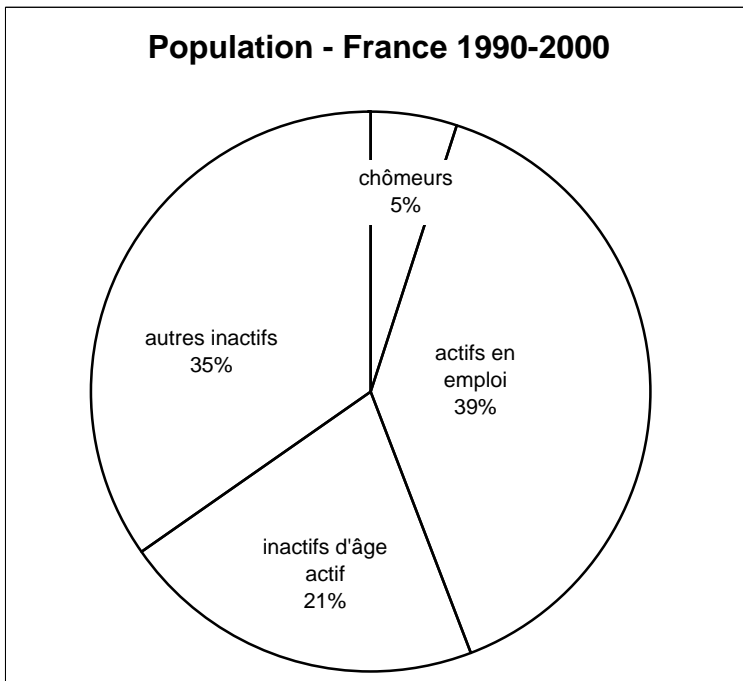


### DOCUMENT N°3

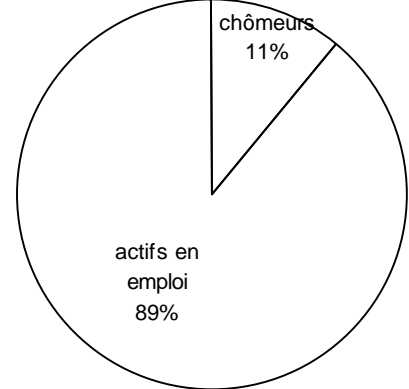
## L'ENTREPRISE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

# INTRODUCTION : LE CHOMAGE

## Répartition de la population totale



## Population active - France 1990-2000



$$\text{taux de chômage} = \frac{\text{nombre de chomeurs}}{\text{population active}}$$

$$\text{taux d'emploi} = \frac{\text{nombre d'actifs occupés}}{\text{population totale}}$$

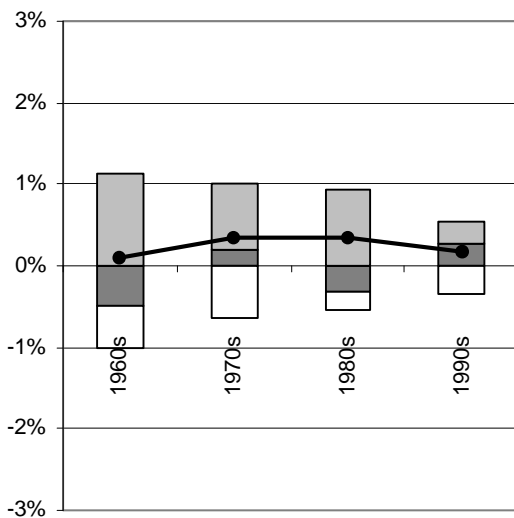
$$\text{taux d'activité} = \frac{\text{population active}}{\text{population totale (ou d'âge actif)}}$$

## Variation du taux de chômage :

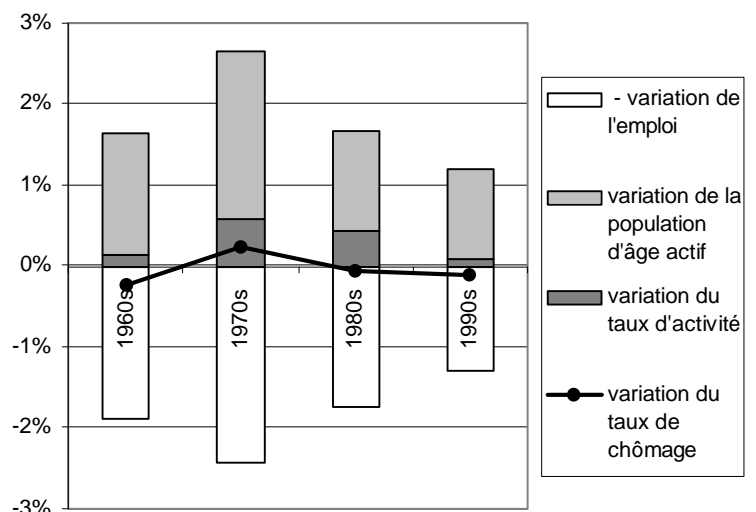
$$NT = L + U = (1+u)L \Rightarrow \Delta u \approx \frac{\Delta N}{N} + \frac{\Delta T}{T} - \frac{\Delta L}{L}$$

N = population d'âge actif  
 T = taux d'activité  
 U = nombre de chômeurs ;  
 u = taux de chômage  
 L = emploi

### France



### Etats-Unis



## Définitions du chômage utilisées en France

	<b>chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT)</b>	<b>demande d'emplois en fin de mois (DEFM)</b>
<b>définition</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ être à la recherche d'un emploi activement</li> <li>◇ être disponible immédiatement (&lt;15 jours)</li> <li>◇ ne pas avoir travaillé plus d'une heure dans la semaine qui précède l'enquête</li> </ul>	<p><b>Catégorie 1 (nombre « officiel ») :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ être sans emploi</li> <li>◇ être disponible immédiatement</li> <li>◇ être à la recherche d'un contrat à durée indéterminée à temps plein</li> </ul> <p><u>Les demandes d'emploi de catégories 1 à 3 :</u> personnes n'ayant pas exercé une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois et qui souhaitent un contrat à durée indéterminée à temps plein (catégorie 1), à durée indéterminée à temps partiel (catégorie 2), à durée déterminée (catégorie 3).</p> <p><u>Les demandes d'emploi de catégories 6 à 8 :</u> personnes ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois cherchant un CDI à temps plein (catégorie 6), CDI à temps partiel (catégorie 7) ou un CDD (catégorie 8).</p>
<b>source</b>	<b>INSEE (enquête Emploi)</b>	<b>ANPE</b>
<b>périodicité</b>	<b>trimestrielle (depuis 2003)</b>	<b>mensuelle</b>

### DIFFICULTES METHODOLOGIQUES :

- Le taux de chômage donne image incomplète des dysfonctionnements du marché du travail :

être <b>en recherche d'emploi</b>	<b>travailleurs découragés</b> , ou dispensés de recherche (pré-retraités, « inaptés »...)
être <b>disponible</b>	chômeurs en stage de formation, personnes suivant une formation faute de travail, bénéficiaires de contrats aidés
<b>temps plein</b>	activité très réduite, <b>temps partiel non choisi</b>

- Le taux de chômage ne prend pas en compte la durée du chômage (pas de distinction entre flux et stocks : les chômeurs sont-ils toujours les mêmes, ou changent-ils de période en période ?) → affiner l'analyse à l'aide d'indicateurs complémentaires :

$$\text{Exemple : chômage de longue durée} = \frac{\text{nombre de chômeurs de plus d'un an}}{\text{nombre total de chômeurs}}$$

- Le chômage est le produit d'une société fondée sur le salariat

catégorie statistique apparue en France à l'occasion du recensement de 1896 : cf. figure du « prolétaire » vivant en foyer urbain coupé de toute activité « pré-capitaliste » (production agricole non marchande, sans séparation du lieu de travail et du lieu d'habitation)

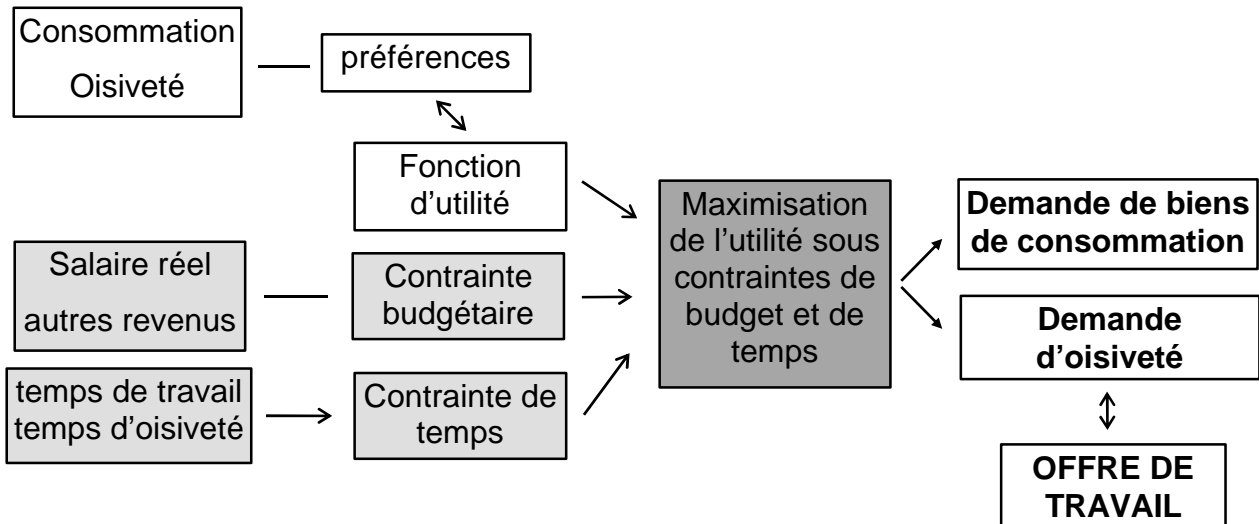
→ relativiser la pertinence des comparaisons entre périodes éloignées ou entre différents pays (tenir compte du taux de salariat)

« chômage déguisé » : productivité marginale nulle à la campagne, travail dans le secteur informel dans certains pays en développement.

# 1- L'APPROCHE « TRADITIONNELLE » DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La « concurrence parfaite » sur le marché du travail réalise l'allocation optimale des ressources : le revenu du travail compense exactement la désutilité du travail ; le coût du travail est égal à sa productivité marginale.

## 1.1- L'offre de travail des ménages



$$\text{salaire réel} = \text{pouvoir d'achat du salaire} = \frac{\text{salaire nominal}}{\text{niveau des prix}}$$

- revenu du travail
- « coût d'opportunité » de l'oisiveté

**L'offre de travail dépend :**

- **du salaire réel**

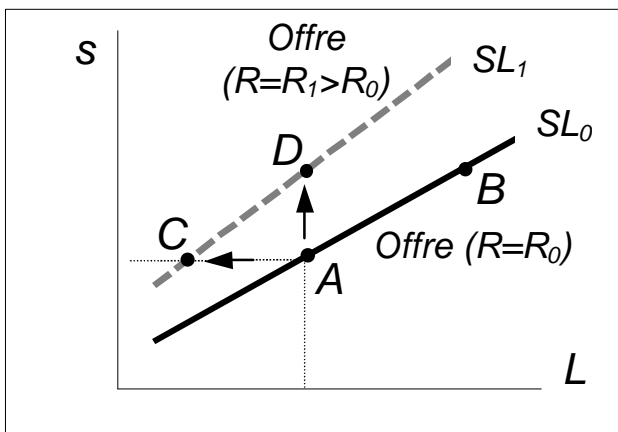
↑ salaire réel : deux effets sur l'offre de travail

- « substitution » ⇒ ↓ demande d'oisiveté ⇒ ↑ offre de travail
- « revenu » ⇒ ↑ demande d'oisiveté ⇒ ↓ offre de travail

*Hypothèse : l'effet de substitution l'emporte*

- **des autres revenus (réels)**

↑ autres revenus ⇒ ↑ demande d'oisiveté ⇒ ↓ offre de travail

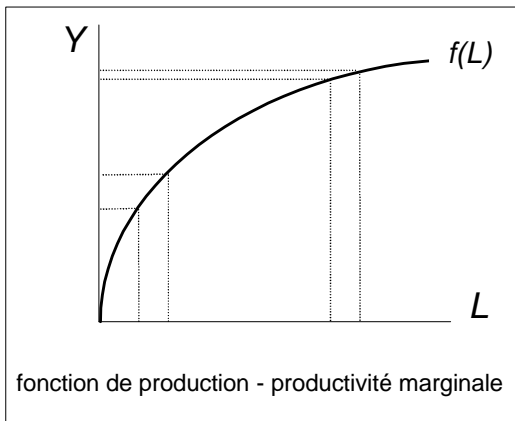


$R_1, R_0 = \text{autres revenus}$

- à  $R = R_0$  donné, une hausse du salaire réel encourage à offrir davantage de travail si l'effet de substitution est plus fort que l'effet de revenu (A @ B)
- une hausse de  $R$  ( $R_1 > R_0$ ) incite à offrir moins de travail à salaire réel constant (A @ C), autrement dit, incite à exiger un salaire réel plus élevé pour offrir autant de travail (A @ D)

salaire de réserve : seuil de salaire en deçà duquel un individu n'offre pas de travail.

## 1.2- La demande de travail des entreprises

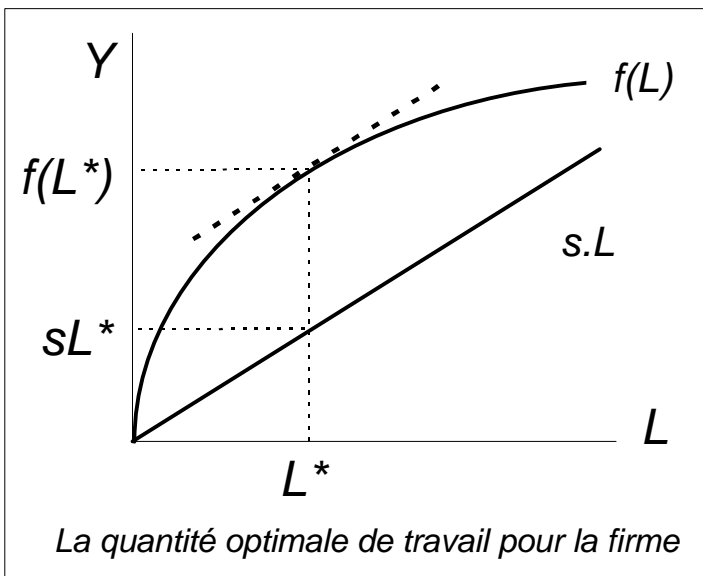


**A long terme** : les firmes choisissent la combinaison capital – travail la moins coûteuse ; la demande de travail dépend du coût relatif du travail et des possibilités de substitution.

- travail qualifié et capital sont des facteurs complémentaires (les ingénieurs sont plus productifs grâce aux ordinateurs)
- travail non qualifié et capital sont des facteurs substituables (les concierges sont remplacés par les interphones)

**A court terme** : le stock de capital est constant  
 ⇒ **la productivité marginale du travail est décroissante.**

(productivité marginale du travail = production supplémentaire permise par l'embauche d'une unité de travail supplémentaire)

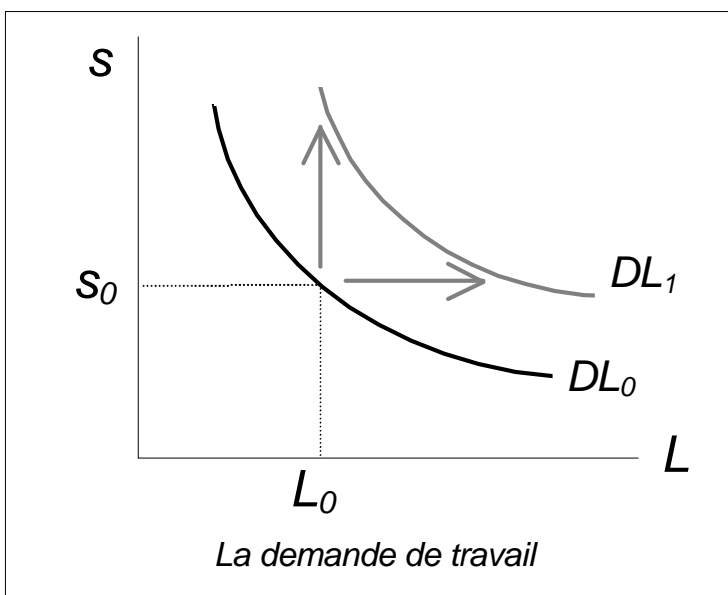


L'entreprise maximise son profit en choisissant la quantité de travail, étant donnée la fonction de production :

$$\text{profit} = f(L) - s.L - \text{coût du capital}$$

**recette marginale** = productivité marginale du travail  
**coût marginal** = salaire réel

**Le profit est maximum quand la productivité marginale du travail est égale au salaire réel.**

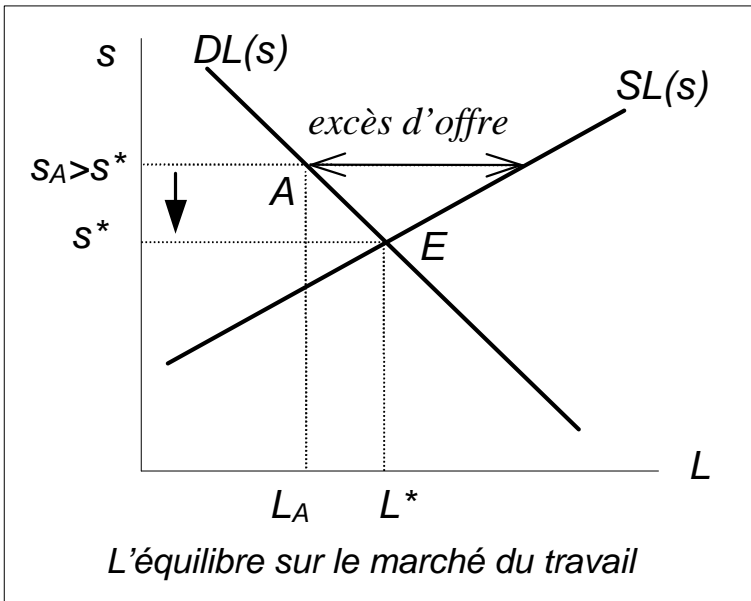


**La demande de travail dépend :**

- **du salaire réel**
  - ↑ salaire réel
  - ↓ quantité de travail demandée
- **de la technologie**
  - ↑ stock de capital
  - ou progrès technique
  - ↓
  - ↑ productivité du travail
  - ↓
  - ↑ quantité de travail demandée (à salaire réel donné)

### 1.3- L'équilibre concurrentiel sur le marché du travail

En concurrence parfaite sur le marché du travail, le taux de salaire réel s'ajuste pour égaliser les quantités offertes et demandées.



A l'équilibre, le coût marginal du travail (en terme d'utilité) est égal à son gain marginal (la productivité marginale) : optimum « social ».

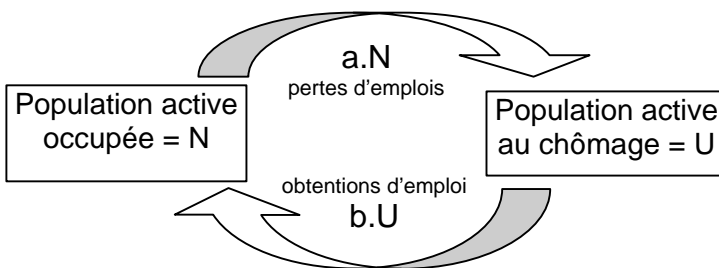
La flexibilité du salaire permet d'atteindre le plein emploi : à l'équilibre, il n'y a pas d'offre excédentaire de travail. Toute oisiveté est une oisiveté voulue.

#### Chômage « classique » :

L'existence d'un chômage durable dans le modèle néoclassique traditionnel peut être due à un dysfonctionnement du marché qui empêche l'ajustement du salaire (point A sur le graphique)

⇒ **rigidité du salaire réel**

#### Chômage « frictionnel » :



A tout moment sur le marché du travail, il existe des mouvements vers et hors de l'emploi.

Lorsque l'emploi est stable ( $a.N = b.U$ ), il existe un taux de chômage :

$$\frac{U}{N+U} = \frac{a}{a+b}$$

Ce taux de chômage dépend des « frictions » sur le marché du travail (taux de perte et d'obtention d'emploi).

#### **Cf. théorie du « Job search » :**

Il existe une imperfection d'information : le demandeur d'emploi ne connaît pas a priori toutes les offres disponibles, il reste au chômage le temps de « prospecter » le marché. Une indemnisation du chômage accroît le salaire de réserve, allonge la durée optimale de prospection.

## 2- LA RIGIDITE DU SALAIRE REEL :

### 2.1- Pouvoirs de marché

Les salariés en position de force : un syndicat peut imposer/négocier un niveau de salaire supérieur au niveau concurrentiel, quitte à limiter le niveau d'emploi.

Les entreprises en position de force : une entreprise en « monopsonne » impose un salaire inférieur au salaire concurrentiel et limite le niveau d'emploi.

### 2.2- coûts de rotation de la main d'œuvre\*

S'il existe des coûts de rotation de la main d'œuvre :

coût d'embauche et de formation

coûts de licenciement

alors les individus employés (« insiders ») disposent d'un pouvoir de marché face aux personnes à la recherche d'un emploi (« outsiders ») : ils peuvent négocier un niveau de salaire supérieur au niveau concurrentiel.

### 2.3- asymétries d'information\*

**risque moral** : les salariés diffèrent par le niveau d'effort fourni, et les employeurs contrôlent imparfaitement le niveau d'effort.

salaire réel élevé  $\Rightarrow$  incitation à l'effort (éviter de perdre beaucoup si licenciement)

**antisélection** : les salariés diffèrent par leur efficacité et les employeurs ne peuvent pas filtrer les embauches selon l'efficacité réelle.

↓ salaire réel  $\Rightarrow$  départ des salariés efficaces  $\Rightarrow$  seuls restent les moins efficaces

\*Concept de **salaire d'efficience** : Distinguer la « quantité » de travail et « l'intensité » du travail. La productivité du travail dépend du salaire ( $\neq$  schéma néoclassique de base). Le salaire doit rémunérer l'intensité du travail : salaire élevé  $\Rightarrow$  productivité accrue.

### 2.4- salaire minimum

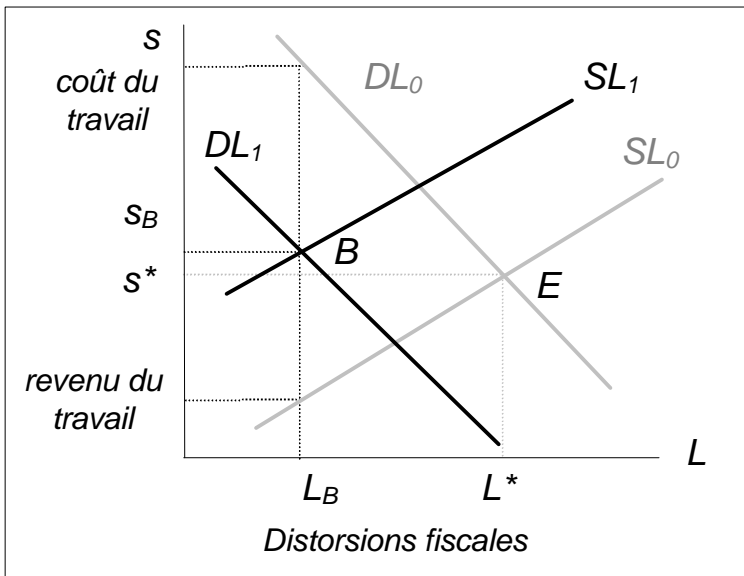
un salaire minimum légal supérieur au salaire d'équilibre

Rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts (CSERC),  
Le SMIC, salaire minimum de croissance, Documentation Française, 1999

- effet négatif sur l'emploi : si hausse du SMIC rompt l'équilibre entre salaire et productivité
- effet positif sur l'emploi : si les firmes bénéficient d'une position dominante sur le marché du travail, et pour soutenir la demande de biens.
- « Plus que l'emploi global, [le niveau du SMIC] concerne spécifiquement l'emploi peu qualifié » : effet négatif d'une hausse du SMIC (effet de compétitivité > effet de distribution du pouvoir d'achat) mais plutôt modéré (+1% SMIC  $\Rightarrow$  - 4000 à - 20000 emplois à long terme).
- Rôle de lutte contre le développement des inégalités de salariales, mais d'une efficacité réduite dans la lutte contre les inégalités de revenus (car développement du chômage, éclatement des durées du travail, diversité croissante des situations familiales).

## 2.5- distorsions fiscales

**pour le salarié** : revenu du travail = salaire – impôts et cotisations sociales ouvrières  
**pour la firme** : coût du travail = salaire + cotisations sociales patronales

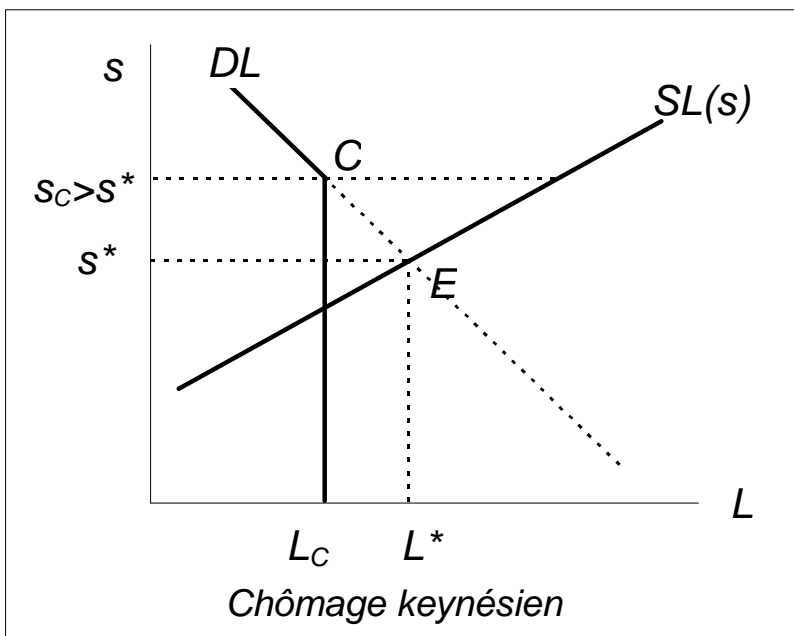


$$\text{coin fiscal} = \frac{\text{revenu du travail}}{\text{coût du travail}}$$

En outre, salariés et firmes n'utilisent pas le même **déflateur** pour mesurer le revenu *réel* ou le coût *réel* du travail.

## 3- LE CHOMAGE KEYNESIEN

Les entreprises sont contraintes sur leurs débouchés.



Les entreprises ont besoin de  $L_C$  seulement pour produire la quantité qui satisfait leurs débouchés.

Une baisse du salaire réel ne permet pas d'accroître le niveau d'emploi.

Le chômage keynésien est résorbé en accroissant la demande effective de biens (donc le besoin en travail).

(quels effets d'une hausse de la productivité du travail en cas de chômage keynésien ?)

Le concept de chômage keynésien suppose des **rigidités nominales** sur le marché des biens et services : les prix n'ajustent pas le marché des biens.

- ⇒ remise en cause du modèle classique (loi des débouchés de SAY : « l'offre crée sa propre demande ») ; insistance sur interdépendance des marchés (biens, travail)
- ⇒ une possibilité acceptable / acceptée pour le « **court terme** »



## EVOLUTION DU TAUX DE CHOMAGE – France- Allemagne- Etats-Unis

