LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

POINT DE DEPART

L'OFFRE

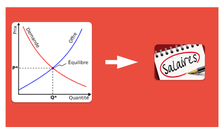
DEFINITION

L'**offre de travail** représente les personnes prêtes à offrir leur force de travail, c'est-à-dire les individus en âge et en capacité de travailler.

INFLUENCE

- **Démographie** : Une population jeune et nombreuse entraîne une forte offre de travail. À l'inverse, un pays vieillissant peut voir cette offre diminuer, car il y a moins de jeunes actifs et plus de retraités.
- **Éducation et qualifications** : Plus les gens sont qualifiés, plus ils sont prêts à entrer sur le marché du travail. De plus, une main-d'œuvre mieux formée est plus adaptable aux changements technologiques.
- **Comportements des ménages** : Certains choix de vie influencent l'offre de travail, comme la préférence pour un emploi à temps plein ou à temps partiel, ou encore la décision de rester temporairement hors du marché (par exemple, pour élever des enfants).

INTERACTION



LA DEMANDE

DEFINITION

La **demande de travail** provient des entreprises et organisations qui cherchent à recruter des salariés.

INFLUENCE

- **Progrès technologique** : Le développement de nouvelles technologies augmente ou diminue la demande de travail. Par exemple, l'automatisation peut remplacer des emplois répétitifs, mais créer de nouveaux emplois plus qualifiés.
- **Mondialisation** : L'ouverture des marchés internationaux pousse les entreprises à adapter leurs besoins en main-d'œuvre. Certaines industries se développent grâce à l'export, tandis que d'autres subissent la concurrence étrangère et réduisent leurs effectifs.
- **Évolutions sectorielles** : Certains secteurs grandissent (comme les services ou le numérique), tandis que d'autres se contractent (comme l'industrie traditionnelle). Cela modifie la structure de l'emploi.

RÉALITÉ

Cette rencontre entre offre et demande n'est jamais parfaite. Certains cherchent un emploi mais ne trouvent pas, tandis que certaines entreprises ne parviennent pas à recruter les compétences dont elles ont besoin. Cela conduit à des déséquilibres.

LES DÉSÉQUILIBRES

Qu'est-ce qui provoque cela ?

Dans l'imaginaire — On pense que le **marché du travail** est un marché unique où se rencontrent librement l'offre et la demande de travail.

En réalité — En réalité, il est constitué de sous-marchés, chacun obéissant à ses propres règles, avec des caractéristiques distinctes en termes de stabilité, de rémunération et de qualifications.

La segmentation

Segmentation selon le type de contrat (Emploi stable VS emploi précaire)

Le « marché primaire » qui regroupe les emplois stables, bien rémunérés et offrant des perspectives de carrière.

Le « marché secondaire » correspond aux emplois précaires, souvent peu qualifiés, mal payés et avec une faible protection sociale.

Segmentation selon les qualifications (Emploi qualifiée VS emploi peu qualifié)

Théorie du capital humain de Becker

- Les travailleurs qualifiés sont mieux rémunérés car ils apportent une productivité supérieure.
- Les travailleurs peu qualifiés subissent une concurrence accrue et une faible valorisation de leur travail.

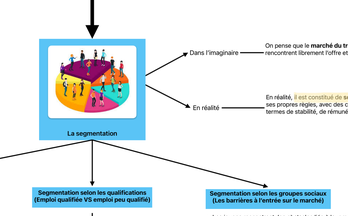
Segmentation selon les groupes sociaux (Les barrières à l'entrée sur le marché)

- Les jeunes rencontrent des obstacles liés à leur manque d'expérience professionnelle.
- Les femmes subissent des discriminations liées aux interruptions de carrière et au plafond de verre, qui freine leur accès aux postes à responsabilités.
- Les minorités
- Les seniors font face à une exclusion progressive du marché du travail, souvent en raison d'un supposé manque d'adaptabilité et d'un coût salarial jugé trop élevé.

La segmentation du marché du travail crée des barrières invisibles, qui rendent difficile le passage d'un sous-marché à un autre.

Ceux qui se trouvent dans une position précaire ont souvent du mal à accéder à un emploi stable ou mieux rémunéré.

- **Rigidité institutionnelle** : Les règles du droit du travail, comme la forte protection des CDI, peuvent décourager les employeurs d'embaucher en contrat stable, maintenant ainsi une partie de la population dans la précarité.
- **Asymétrie d'information** : Les employeurs peuvent hésiter à recruter des travailleurs précaires pour des postes stables en raison d'un manque d'information sur leurs compétences et leur fiabilité.
- **Déficit de capital humain** : Les travailleurs du marché secondaire n'ont souvent pas les qualifications requises pour accéder aux emplois du marché primaire. Cela crée un phénomène de **segmentations rigides**, où les travailleurs sont enfermés dans des sous-marchés peu valorisés.



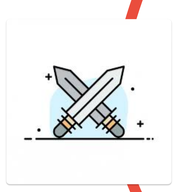
C'est lorsqu'une personne en âge de travailler et capable de le faire se retrouve sans emploi, tout en cherchant activement un poste.

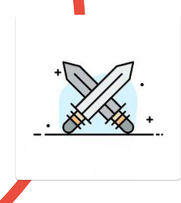
On parle de différents types de chômage, comme le chômage conjoncturel, lié à la situation économique, et le chômage structurel, causé par un décalage entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail.

Structurel

La segmentation contribue à ce phénomène en empêchant certains travailleurs d'accéder aux postes vacants. Par exemple, les chômeurs peu qualifiés ne peuvent pas facilement se reconvertir dans des secteurs en tension qui demandent un haut niveau de qualification (ex : numérique, santé).

Paradoxalement, certains secteurs peuvent connaître des **pénuries de main-d'œuvre**, alors même que le taux de chômage reste élevé. Ce phénomène s'explique par une inadéquation entre l'offre et la demande de travail : les compétences des chômeurs ne correspondent pas aux besoins des employeurs. Cela reflète un **problème de mismatch**, où les compétences disponibles ne s'alignent pas avec les compétences requises.





LES SOLUTIONS DE L'ÉTAT

Politique active

Stimuler l'activité et l'embauche

La formation professionnelle

L'objectif est de **renforcer le capital humain** et de réduire le **mismatch** (inadéquation) entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail.

Elle inclus :
- **La formation initiale** pour les jeunes, afin de mieux préparer leur entrée sur le marché du travail.
- **La formation continue** pour les travailleurs en activité et les demandeurs d'emploi, afin de faciliter leur adaptation aux mutations économiques (comme la transition numérique et écologique).

Les aides à l'embauche

Pour inciter les entreprises à embaucher, les pouvoirs publics peuvent mettre en place des **subventions** ou des **exonérations de charges sociales** ciblant :
- **Les jeunes** en début de carrière.
- **Les seniors** proches de la retraite.
- **Les chômeurs de longue durée**, souvent exclus du marché du travail en raison de la perte de compétences ou de la stigmatisation.

Politique passive

Protéger les revenus et stabiliser l'économie

Les indemnités chômage

Le **système d'assurance chômage** permet de garantir un revenu aux travailleurs ayant perdu leur emploi.

Cependant, une indemnisation trop généreuse et de longue durée peut avoir un **effet pervers** : elle peut **réduire l'incitation à reprendre un emploi**. C'est pourquoi de nombreux pays ont mis en place des mécanismes de **contrôle des chômeurs** et des obligations d'acceptation d'offres d'emploi raisonnables.

Les dispositifs de maintien dans l'emploi

En période de crise, les pouvoirs publics peuvent subventionner les entreprises pour éviter les licenciements massifs. Ces dispositifs prennent souvent la forme de :
- **Chômage partiel** : L'État prend en charge une partie du salaire des travailleurs dont l'activité est réduite, afin de limiter les licenciements économiques.
- **Aides au reclassement** : Pour les salariés licenciés, des dispositifs d'accompagnement peuvent faciliter leur réinsertion professionnelle, par exemple via des cellules de reclassement ou des aides à la mobilité géographique.