

# Chapitre 11

## Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ?

### Introduction

Il ne faut pas confondre les notions de travail et d'emploi. L'emploi désigne toute forme d'occupation rémunérée. La définition du travail est plus large. Le travail s'identifie à l'ensemble des activités humaines intellectuelles ou manuelles, rémunérées ou non, qui sont subordonnées à la production de choses utiles.

Pour l'aristocrate de l'époque féodale, travailler pour subvenir à ses besoins constituait le comble de la déchéance. Dans les sociétés de castes, on confie les métiers "les plus vils" aux intouchables relégués à des situations d'éboueurs, de croquemorts. "Au XII<sup>e</sup> siècle, le travail, c'était la torture-du latin tripalium, instrument de torture composé de trois pieux... Pendant tout le Moyen-âge, travailler voulait dire tourmenter, peiner, souffrir, notamment en parlant d'une femme qui va accoucher" (La puce à l'oreille de Claude Duneton, Seuil).

L'expression "bosser" apparaît au moment de la Révolution industrielle, vers 1878 et provient de "se bosser le dos", autrement dit courber l'échine sous la fatigue.

Mais n'oublions pas Confucius : "fais de ta passion ton métier, et tu n'auras jamais besoin de travailler".

Au XIX<sup>e</sup> siècle, la détermination du salaire est d'abord un enjeu politique : Marx dénonce la relation salariale comme une relation d'exploitation ("La propriété privée, c'est l'exploitation de l'homme par l'homme").

Vers 1870 Walras affirme que le salaire est déterminé par la confrontation de l'offre et de la demande.

Un modèle est une représentation simplifiée de la réalité, une sorte de schéma qui repose sur des hypothèses simplificatrices.

Considérer le travail comme une marchandise qui s'échange selon la loi de l'offre et de la demande est une hypothèse défendue par les économistes néo-classiques (**Léon Walras** 1834-1910). Ils ont modélisé le marché du travail en basant leur analyse sur les hypothèses de la **concurrence pure et parfaite**.

La concurrence pure et parfaite pour le marché des biens et services repose sur cinq caractéristiques : atomicité, homogénéité, transparence, libre entrée et sortie, mobilité des facteurs de production.

Le marché du travail dépend de variables économiques, mais aussi sociales. La relation salariale s'est construite historiquement à travers des conquêtes sociales et des négociations collectives.

## 1 L'analyse néo-classique du marché du travail

### A L'offre et la demande de travail

L'offre de travail correspond à la demande d'emploi des travailleurs. Elle est faite par la population.

---

La demande de travail correspond à l'offre d'emploi des organisations productives. Le courant néo-classique se développe dans les années 1870, en particulier à partir des travaux de **Léon Walras**.

Les économistes néo-classiques estiment que l'économie tend spontanément à l'équilibre. L'intervention de l'État est perturbatrice.

Leur analyse se caractérise par les traits suivants :

- elle est exclusivement centrée sur l'étude de comportements individuels (micro-économie);
- les comportements des individus sont supposés rationnels : ils cherchent à maximiser leur utilité, compte tenu des contraintes auxquelles ils sont soumis (contraintes financières, de temps).
- les décisions sont prises dans un univers certain. Les agents économiques sont parfaitement informés.

L'école néo-classique se situe dans un univers de concurrence pure et parfaite.

Dans cet univers le bon déroulement des opérations économiques repose sur trois hypothèses :

- la première concerne l'**homogénéité** du facteur travail : les compétences, les aptitudes ne constituent pas des signes distinctifs entre les salariés, chaque salarié répond aux mêmes exigences; cela signifie que les actifs seraient substituables les uns aux autres. Dans les faits, on constate des différences de productivité. Les individus n'ont pas les mêmes qualifications, le même niveau de capital humain. Du fait de l'hétérogénéité du facteur travail, il y a autant de salaires d'équilibre que de niveaux de qualification.
- la seconde est relative à la libre circulation de l'information (**transparence**) : tout changement intervenu dans les conditions de production est porté immédiatement à la connaissance des agents concernés; toutes les informations sur le marché du travail (emplois proposés, salaires) sont accessibles et gratuites. Or nous observons une asymétrie d'information : situation où les offreurs et les demandeurs ne disposent pas des mêmes informations. On pourrait également évoquer l'**hypothèse de libre entrée** ou sortie du marché du travail (absence de droit du travail, de CDI...).
- la troisième porte sur l'exigence de **mobilité de la main d'œuvre** : changement de lieu, de profession, de secteur d'activité.

Le marché du travail fonctionne comme n'importe quel autre marché. L'ajustement entre offre et demande de travail se fait par les fluctuations du salaire.

L'offre de travail est une fonction croissante du taux de salaire réel (plus les salaires sont élevés, plus les gens sont désireux de travailler).

Elle résulte aussi du libre arbitrage entre le travail, source de revenu et le loisir, source de détente. Les actifs comparent l'utilité apportée par le loisir et l'utilité apportée par la rémunération du travail. Plus le salaire est élevé, moins le temps libre est intéressant. Pour prendre des décisions, les individus calculent en permanence les coûts et les avantages de leurs actions (rationalité de l'"*homo oeconomicus*").

La courbe d'indifférence est la courbe qui retrace toutes les combinaisons de deux biens procurant le même niveau d'utilité au consommateur.

La demande de travail faite par les organisations productives est une fonction décroissante du taux de salaire réel (plus les salaires sont élevés, moins les organisations productives sont enclines à embaucher).

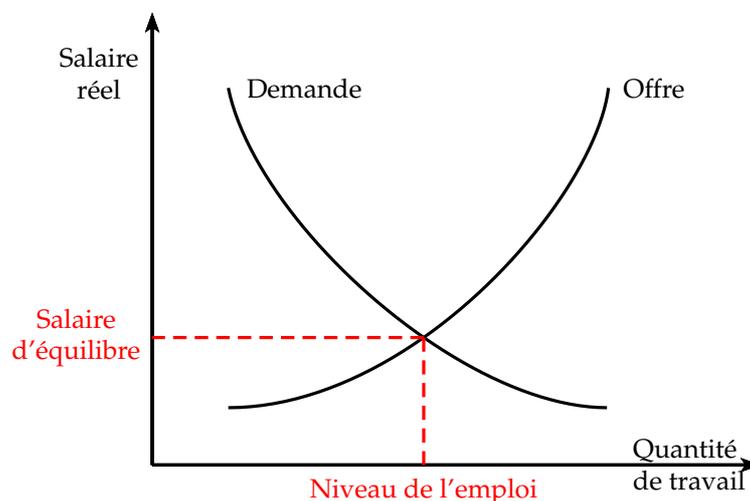
Les néo-classiques adoptent un raisonnement à la marge.

Les entreprises comparent ce que leur rapporte l'embauche d'un travailleur supplémentaire (la **productivité marginale du travail**) et de ce qu'il coûte. L'intérêt de l'entreprise est alors d'embaucher tant que la productivité marginale du travail est supérieure au salaire réel, ce qui leur permet d'abaisser le coût salarial unitaire.

Les employeurs achètent des heures de travail tant que cela leur paraît rentable. La productivité marginale est la valeur ajoutée créée par une heure supplémentaire de travail et le coût marginal est le coût de l'achat d'une heure de travail supplémentaire.

Le contrat de travail est un accord entre un salarié et un employeur, dans lequel le salarié s'engage à effectuer un travail donné en échange d'une rémunération. Les deux cocontractants ont des obligations réciproques. Avant 1958, le droit de rupture d'un contrat de travail est unilatéral du côté de l'employeur ; aucune indemnité n'est due.

## B Équilibre du marché du travail et chômage volontaire



Le salaire d'équilibre est déterminé par la rencontre de l'offre et de la demande de travail. Lorsque les salaires augmentent, l'offre de travail faite par les individus s'accroît.

Lorsque les salaires diminuent, le coût du facteur travail baisse pour les entreprises, ce qui les incite à augmenter leur demande pour ce facteur. Le salaire fluctue en fonction de l'offre et de la demande. Si l'offre de travail excède la demande de travail, la loi de l'offre et de la demande s'applique : le taux de salaire réel baisse, ce qui entraîne une baisse de l'offre de travail et l'on revient progressivement à l'équilibre général de plein emploi.

Dans ce système tout chômage involontaire est impossible, seul le chômage volontaire existe. Il correspond à la situation d'individus qui refusent de travailler au niveau du salaire d'équilibre.

Si les conditions de concurrence pure et parfaite (**C.P.P**) sont satisfaites, le modèle néo-classique interdit tout chômage involontaire. Par exemple conformément à la loi de l'offre et de la demande, la flexibilité des salaires doit permettre le retour à l'équilibre.

Nous verrons que le travail n'est pas une marchandise comme les autres et que les conditions de la **C.P.P ne sont pas** toujours réunies (le travail n'est pas homogène, puisque les salariés ont des qualifications différentes).

---

Les néo-classiques ne reconnaissent que deux types de chômage : le chômage **frictionnel** et le chômage **volontaire**. Le chômage frictionnel résulte du temps nécessaire pour retrouver un nouvel emploi. Il est inévitable au sein des économies modernes car les emplois sont en perpétuelle évolution. Le chômage volontaire s'explique par le fait que les individus n'acceptent pas de travailler aux conditions du marché, ce qui pose la question des trappes à inactivité (pourquoi travailler si les indemnités chômage sont "*confortables*"?).

En cas de chômage, ils préconisent d'éliminer tous les obstacles au bon fonctionnement du marché du travail en diminuant le coût du travail des moins qualifiés, en rendant plus flexibles les conditions de licenciement et de rémunération.

Pour **Keynes**, la rigidité des salaires est souhaitable car elle a un impact sur la demande effective (le salaire est avant tout un revenu dont la baisse entraînerait des conséquences macro-économiques négatives sur la demande).

Les indemnités versées aux chômeurs, l'instauration du RMI en 1988 peuvent provoquer une désincitation au travail.

Le RMI a été accusé de favoriser les phénomènes de "*trappe au chômage*", qui désignent des situations dans lesquelles les chômeurs n'ont pas d'intérêt financier à retravailler dans la mesure où le gain de revenu net occasionné par la reprise d'un emploi est considéré comme insuffisant ou de "trappe à la pauvreté" qui désigne les situations dans lesquelles des personnes pauvres (souvent inactives) n'ont pas d'intérêt financier à chercher du travail dans la mesure où le gain net occasionné par l'exercice d'un emploi est considéré comme insuffisant. D'après la théorie du *job search* (chômage de prospection) les indemnités peuvent rendre exorbitantes les exigences formulées par les demandeurs d'emploi. En outre l'information imparfaite sur le marché du travail contraint tout demandeur d'emploi à prospecter.

## 2 Gestion de l'emploi et organisations

### A Firmes et différenciation des emplois

Dans la réalité, le marché du travail ne correspond pas à celui présenté par les néo-classiques. Le facteur travail n'est pas homogène. Il existe des niveaux de qualification différents et une segmentation du marché du travail en deux compartiments. **Mickael Piore (et Doeringer)** remet en cause le caractère homogène du marché du travail et insiste sur son caractère dual et segmenté.

Même si la norme d'emploi reste le **CDI** (contrat à durée indéterminée), d'autres contrats se sont développés (CDD, intérim, contrats aidés...).

Les conditions actuelles du fonctionnement du capitalisme conduisent les entreprises à engendrer une segmentation de leur force de travail à la fois pour des raisons technico-économiques (réponse à l'instabilité et à l'imprévisibilité de la demande) et pour des raisons de stratégie sociale (réponse aux garanties sociales obtenues par les syndicats).

Il y a **dualisme du marché du travail** quand coexistent deux types de marché du travail cloisonnés et aux logiques de fonctionnement différentes.

Le **segment primaire** assure la stabilité de la production et le maintien d'une demande suffisante. Il se caractérise par la sécurité de l'emploi, l'importance des avantages sociaux, les possibilités de carrière. Cependant, même sur ce segment les plus qualifiés et notamment les plus jeunes sont amenés à accepter une déva-

---

lorisation de leur diplôme. Il se divise en deux sous marchés : le segment primaire supérieur qui regroupe les emplois nécessitant autonomie, capacité à l'innovation et pouvoir de décision ET le segment primaire inférieur qui concerne les emplois nécessitant des qualifications moyennes, des rémunérations relativement élevées et des possibilités de formation.

Le **segment secondaire** contribue à réduire les coûts, à assurer la flexibilité de la production. Il se caractérise par de bas salaires, une rotation des travailleurs élevée, une faible qualification, l'absence de sécurité de l'emploi, de faibles espérances de promotion.

La fonction publique offre l'exemple d'un travail très segmenté : fonctionnaires et vacataires.

Parfois on évoque un troisième segment, dit souterrain (travail noir).

Après 1945, une norme d'emploi émerge : on peut donc parler d'emploi typique. Un emploi typique est un emploi salarié stable (donc à durée indéterminée) qui assure un salaire décent et croissant avec l'ancienneté, une protection sociale et, par voie de conséquence, une certaine reconnaissance sociale. Le développement de l'emploi typique s'expliquait lors des Trente Glorieuses par l'absence de chômage et la nécessité pour les employeurs de fidéliser leurs salariés, et par l'importance des mouvements sociaux.

Avec la crise, les emplois atypiques se multiplient, ce qui provoque l'éclatement de la norme d'emploi. Un **emploi atypique** est un emploi ne présentant pas les caractéristiques de la norme d'emploi ; il peut s'agir d'un emploi à durée déterminée, de travail intérimaire, d'emplois aidés ou d'emploi à temps partiel.

La plupart des emplois atypiques sont des emplois précaires. Un emploi précaire est un emploi caractérisé par son instabilité, car le contrat de travail qui y est associé permet d'embaucher le salarié pour un temps limité.

Si j'ai un CDI à temps partiel, mon emploi est atypique (temps partiel), mais pas précaire (CDI).

Les salaires ne sont pas négociés au jour le jour en fonction du marché, mais ils le sont pour une période déterminée.

Le travail est confronté à des problèmes d'asymétrie d'information, ce qui conduit par exemple au salaire d'efficience.

La **théorie du salaire d'efficience (Stiglitz)** est une théorie qui montre que l'entreprise peut avoir intérêt à offrir des salaires plus élevés que ceux du marché pour diminuer le turnover, pour motiver les salariés par reconnaissance envers l'entreprise ou par peur de perdre un salaire élevé en cas de licenciement, et pour attirer les salariés les plus qualifiés.

Les entreprises sont prêtes à rémunérer au-dessus du salaire d'équilibre pour limiter les risques d'antisélection (en offrant des salaires élevés, elles cherchent à attirer les meilleurs salariés), limiter le risque moral (pour éviter de perdre son emploi bien rémunéré, le salarié cherchera à être efficace), pour fidéliser les salariés (qui seront plus expérimentés) et ainsi éviter les coûts d'une rotation de la main d'œuvre.

L'employeur peut avoir intérêt à rémunérer ses travailleurs à un niveau supérieur au salaire d'équilibre afin d'augmenter leur productivité. Cette théorie d'inspiration libérale inverse le sens de la relation néo-classique entre productivité et salaire ; c'est le salaire qui détermine la productivité.

**Gary Becker** (1930) et **Théodore Schultz** (1902-1998) exposent au cours des années 1960 leurs théories du capital humain, courant néo-libéral. Ils soulignent le rôle joué par le capital humain dans la croissance économique.

---

Le **capital humain** désigne les capacités intellectuelles et professionnelles d'un individu, capacités propres à lui assurer des revenus monétaires futurs. Cette notion est intéressante, car elle permet de parler d'investissement en capital humain, à travers l'éducation ou la formation. Elle montre que les salariés d'une entreprise sont autant un coût pour l'entreprise qu'une occasion d'investissement pour assurer l'avenir de l'entreprise.

Une des conditions de la concurrence pure et parfaite est la transparence du marché, c'est-à-dire l'information complète et gratuite pour tous les agents économiques. Les néo-keynésiens mettent au contraire l'accent sur l'imperfection de l'information et traitent surtout du cas particulier de l'**information asymétrique** qui désigne la situation où un seul des deux agents se livrant à la transaction dispose d'une information complète. L'employeur ignore quelles sont les capacités productives du salarié et il peut difficilement estimer l'efficacité du travail fourni. La théorie étudie essentiellement deux cas d'information asymétrique : tout d'abord la **sélection adverse** (ou anti sélection) qui désigne la situation où l'agent, victime de manque d'information, risque de sélectionner uniquement les mauvais produits (avant la signature du contrat); et ensuite, l'**aléa moral** (après la signature du contrat) qui est une situation dans laquelle l'agent non informé ne peut pas contrôler l'action de son partenaire ou bien n'a pas les moyens d'en évaluer l'opportunité.

Les deux principaux exemples de sélection adverse sont celui des voitures d'occasion et celui des assurances. Dans les deux cas, la sélection adverse a tendance à chasser les bons produits du marché et les bons assurés.

Les deux modèles d'aléa moral les plus connus sont :

- le modèle du "*tire au flanc*" (qui désigne les cas où il est difficile de contrôler la bonne volonté d'un agent), par exemple les dirigeants d'une entreprise peuvent être accusés de tirer au flanc par les actionnaires, si ces derniers ne sont pas absolument sûrs qu'ils mettent tout en œuvre pour maximiser les dividendes ou les salariés par les chefs d'entreprise s'ils ne sont pas sûrs qu'ils font tous les efforts.
- le modèle des professions d'expert qui désigne les cas où il est difficile d'évaluer l'opportunité d'une action (interventions des chirurgiens ou des dentistes par exemple). Sur le marché du travail, l'employeur peut subir un aléa moral, car le salarié peut ne pas fournir l'effort maximum et adopter une attitude de "*tire-au-flanc*". En augmentant les salaires, l'employeur incite le salarié à accroître sa productivité (salaire d'efficience).

## **B Les liens entre organisations et marché du travail**

Les contrats de travail signés pour un certain temps créent des rigidités importantes. De nombreux modèles expliquent pourquoi les agents économiques peuvent s'entendre sur des salaires différents du salaire d'équilibre, tout en étant parfaitement rationnels. Ainsi la **théorie des contrats implicites** est une théorie qui explique que les salariés attendent de l'entreprise qu'elle joue un rôle d'assurance et ils acceptent des salaires inférieurs au salaire d'équilibre en échange de la garantie d'une stabilité de ceux-ci.

La référence aux *insiders/outside*s, ceux qui travaillent dans l'entreprise et les chômeurs, permet de comprendre la fixation d'un salaire au-dessus du salaire d'équilibre. La théorie des *insiders/outside*s est une théorie analysant la progression des salaires malgré la hausse du chômage. En effet les salaires sont négociés

---

par ceux qui sont bien installés sur le marché du travail (*insiders*) qui connaissent les coûts du turn-over et cherchent donc à protéger leurs intérêts. Les chômeurs (*outsiders*) sont exclus des négociations. Ils n'arrivent pas à faire entendre leur point de vue qui est de fournir un emploi à ceux qui n'en ont pas moyennant une diminution générale des rémunérations accordées.

Certains auteurs parlent d'un passage du salariat au précarariat.

Les effets de la précarisation du travail ne s'appréhendent pas seulement dans le champ professionnel : l'emploi temporaire a en effet des conséquences multiples sur la vie familiale, sur la santé, sur les formes d'engagement syndical ou politique. Du point de vue de la santé, il est désormais bien établi que la fréquence de l'insomnie, de l'anxiété et de la perte de confiance en soi augmentent en même temps que la précarité. La précarité affecte également la vie de famille puisqu'il y a une corrélation forte entre celle-ci et l'instabilité conjugale. La précarité a aussi des conséquences sur la définition des priorités syndicales ou politiques : alors que les salariés "intégrés" accordent une place de choix à la revendication salariale ou à la réduction du temps de travail, les travailleurs précaires privilégient l'amélioration des possibilités de formation et le maintien des emplois.

### 3 L'institutionnalisation du travail, entre conflit et coopération

#### A Emploi, pouvoirs publics et acteurs sociaux

**Keynes** (1883-1946) réfute l'analyse néo-classique selon laquelle un déséquilibre lié à une offre de travail des salariés supérieure à la demande de travail exprimée par les entreprises se résorbe grâce à une baisse des salaires.

Pour les keynésiens, le travail n'est pas une marchandise comme les autres, car le niveau des salaires prend en compte les variables sociales. Par ailleurs, ils insistent sur le fait que pour des raisons politiques et sociales, les sociétés modernes encadrent le travail et sa rémunération par une législation sociale. La relation salariale est fortement institutionnalisée (code de travail et relations modelées par des conventions).

La fixation du salaire est encadrée par des institutions et ne se réduit pas à la simple rencontre d'une offre et d'une demande de travail sur un marché concurrentiel.

Une baisse des salaires ne peut conduire qu'à une réduction du pouvoir d'achat des consommateurs et donc à une diminution de la demande sur laquelle peuvent compter les entrepreneurs. Le niveau de l'emploi résulte du niveau de la production qui lui-même dépend du niveau de la demande effective qui est la demande globale (composée de la consommation et de l'investissement) anticipée par les entreprises.

L'équilibre de sous-emploi est la situation dans laquelle offre et demande de travail sont à l'équilibre, mais à un niveau éloigné du plein emploi des facteurs de production.

Le droit réglemente le monde du travail en légiférant sur le temps de travail, en accordant des droits spécifiques aux salariés (grèves, syndicats...), en agissant sur le mode de rémunération (cotisations spécifiques, salaire minimum).

En France, la négociation salariale se déroule au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise ; les lois **Auroux** (1982) ont instauré une obligation annuelle de

---

négocier sur les salaires ; les pouvoirs publics interviennent, notamment en fixant le salaire minimum.

Les syndicats participent à l'élaboration des règles précisant les droits et les devoirs des salariés en signant des conventions collectives avec les représentants des employeurs.

Une **convention collective** est un accord conclu entre des représentants des employeurs et des représentants des salariés et portant sur l'ensemble des conditions d'emploi et de travail ainsi que sur les garanties sociales liées à l'emploi. Le principal thème des conventions collectives est, ces dernières années, la diminution du temps de travail et la réorganisation des horaires de travail qui l'accompagne. L'entreprise peut être analysée comme un lieu de coopération entre les individus qui cherchent à réaliser des objectifs communs, mais aussi comme un lieu de conflit entre des acteurs aux intérêts divergents, d'où la nécessité de recourir à des institutions marchandes (contrat de travail).

## B Les enjeux du salaire minimum et la durée légale du travail

L'État intervient également dans la formation des salaires et contribue à la mise en place de normes d'emploi, comme la fixation d'un salaire minimum.

C'est en 1950 qu'a été créé le SMIG, salaire minimum interprofessionnel garanti. Le SMIG était accompagné d'un mécanisme d'indexation sur les prix, c'est-à-dire que toute augmentation des prix à la consommation était répercutée sur le SMIG afin que le pouvoir d'achat de ce minimum vital soit préservé. Mais durant les années de forte croissance des années 50 et 60, le SMIG a pris du retard par rapport aux autres rémunérations qui bénéficiaient d'augmentations importantes liées aux gains de productivité. Les inégalités de salaire se sont accrues à cette époque.

En 1968, le SMIG devient SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) afin d'ajouter à l'indexation sur les prix un mécanisme d'indexation sur la croissance et les gains de productivité de l'économie.

Pour les néo-classiques, si les pouvoirs publics imposent un salaire minimum supérieur au salaire d'équilibre, on verra se développer un chômage dit "*structurel*", car résultant d'un dysfonctionnement de la structure du marché.

## Additifs

**Différencions salaire net et coût total du travail.** Le salaire net correspond à ce que touche le salarié ; le coût du travail correspond au salaire net et aux cotisations sociales payées par le salarié et par l'employeur.

**Théorie des différences compensatrices :** les différences de salaires " compensent " les différences de productivité et de pénibilité des emplois.

**Segmentation du marché du travail :** La notion de segment, par analogie avec un segment de droite peut s'appliquer au marché du travail. Un segment représente une unité institutionnelle caractérisée par des règles formelles et informelles. Selon la théorie de la segmentation du marché du travail, on distingue deux segments, d'où l'expression de dualisation du marché du travail. De plus la frontière entre les deux segments est relativement étanche. (Source : Hachette, Tes).

---

**Productivité marginale** : production supplémentaire d'une entreprise liée à l'utilisation d'une unité supplémentaire d'un facteur de production. Capital humain : stock de connaissances et de compétences économiques valorisables.

**Taux de salaire réel** : coût réel du travail acheté par l'employeur. Le salaire réel désigne le pouvoir d'achat du salaire nominal (salaire déflaté).

## Léon Walras : économiste



**Naissance** : Naissance 16 décembre 1834 à Évreux (France)

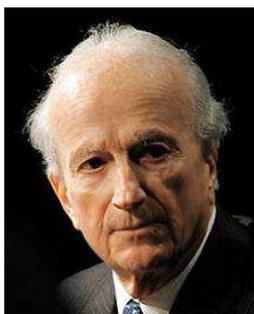
**Décès** : 5 janvier 1910 (à 75 ans) à Clarens (Suisse)

**Nationalité** : française

**Institutions** : Université de Lausanne

**Renommé pour** : ses travaux sur l'équilibre général et la Loi de Walras, le développement du concept d'utilité marginale

## Gary Becker : économiste



**Naissance** : 2 décembre 1930 Pottsville, Pennsylvanie (USA)

**Décès** : 3 mai 2014 (à 83 ans)

**Nationalité** : Américain

**Institutions** : Université de Chicago, Université Columbia, National Bureau of Economic Research

**Diplôme** : Université de Chicago

Pour Gary Becker, la formation accroît la productivité de l'individu ; par conséquent, plus on se forme, plus on peut espérer un revenu élevé. Sa théorie du capital humain remet en cause l'hypothèse d'homogénéité du facteur travail et donc de la théorie néo-classique.

*Le choix d'un emploi peut-il s'expliquer par d'autres motivations que le montant du salaire réel ?*

D'un côté, la théorie néo-classique explique que la décision des salariés d'offrir leur force de travail résulte d'un arbitrage entre loisirs et salaire réel. . .

D'un autre côté le travail peut être considéré comme un facteur d'épanouissement, d'émancipation, mais également de reconnaissance et de pouvoir pour les individus.

*Notion d'équilibre de sous-emploi chez Keynes :*

Le niveau de production dépend de la demande. Les entreprises adaptent leur offre à la demande (on parle alors d'équilibre sur le marché des biens et des services).

La demande de travail dépend des besoins productifs des entreprises. L'offre de travail dépend de la démographie et de la volonté des individus de gagner un salaire.

---

Il arrive souvent que la demande de biens et services soit satisfaite (équilibre demande-offre), mais que la demande de travail (faite par les entreprises) soit inférieure à l'offre de travail (on parle alors de sous-emploi).

Une partie de la main d'œuvre reste inemployée et Keynes parle alors d'équilibre de sous-emploi.