Sciences économiques et sociales

Enseignement de spécialité
Classe de Terminale

Comment lutter contre le chômage ?

Document : Extrait du programme d'enseignement de spécialité de Terminale

Comment lutter contre le chômage ?	- Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi. - Comprendre que les problèmes d'appariements (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structurel. - Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi). - Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel. - Connaître les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale, politiques d'allégement du coût du travail, politiques de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail.

Document : Asymétrie d'information et salaire d'efficience

La littérature économique distingue deux fondements possibles du salaire d'efficience. Le premier est constitué par le coût de rotation de la main-d'œuvre, le second par le contexte d'asymétrie informationnelle dans lequel se construit la relation d'échange. […]

L'asymétrie informationnelle entre les agents

Dans cette perspective, la relation de travail est considérée comme une forme particulière de relation d'agence. Pour reprendre la définition qu'en donne Jensen et Meckling, il s'agit de considérer le contrat de travail comme un « contrat par lequel une ou plusieurs personnes (le principal) engage une autre personne (l'agent) pour l'exécuter en son nom une tâche quelconque impliquant une délégation d'un certain pouvoir de décision à l'agent ». Il est par ailleurs postulé qu'au sein de cette relation, l'agent détient une information privée sur ses qualités potentielles et sur son comportement que ne possède pas le principal. L'incertitude à laquelle ce dernier se trouve dès lors confronté est, du même coup, génératrice de deux types de risques :

- un risque d'évaluation imparfaite des caractéristiques exogènes de l'agent (risque de sélection adverse ou d'antisélection) ;
- et un risque d'estimation *ex ante* imparfaite de son comportement productif (risque moral) ; dans ce cas, l'asymétrie informationnelle n'est plus liée à l'état de l'information existante, mais au contrat lui-même, dont l'exécution ne peut être parfaitement contrôlée : en effet, un agent ne sera pas incité à respecter ses engagements initiaux si son comportement n'est pas pleinement observable par l'autre partie.

Dans le cadre spécifique de la relation de travail, le traitement analytique de l'asymétrie informationnelle a ainsi conduit la littérature économique à s'intéresser aux processus de sélection à l'embauche, d'une part, et aux mécanismes d'incitation productive, d'autre part.

Source : Eric Leclerc, *Les théories du marché du travail*, Seuil, 1999

Document : Le modèle d'antisélection (1)

Initialement développé notamment par Weiss, ce type de modèle a pour objet de réexaminer l'analyse de la détermination des salaires en considérant le cas général où la firme n'a qu'une connaissance imparfaite des caractéristiques des candidats à l'embauche.

L'hypothèse première mise en avant par Weiss consiste à considérer qu'en l'absence d'informations totalement fiables, l'évaluation des postulants à l'embauche par la firme ne peut reposer que sur les signaux dont elle est à même de disposer à cet effet. Plus précisément, un signal pertinent serait de ce point de vue celui défini par le salaire offert par les candidats. Ceux-ci n'ont en effet aucun intérêt à tricher en revendiquant une rémunération ne correspondant pas à la leur productivité car ils savent que les contrats de travail sont révélateurs de leur qualité effective. Mais si le salaire offert est un signal de la productivité, les bons candidats n'ont alors aucun intérêt à proposer un salaire inférieur à celui du marché car une telle offre serait interprétée par la firme comme l'expression d'une faible productivité. De son côté, l'entreprise qui désire retenir les meilleurs candidats ne sera pas, dans ces conditions, incitée à minimiser la rémunération du travail car elle s'exposerait dès lors au risque de voir les travailleurs les plus efficaces rechercher des emplois mieux rémunérés et donc la quitter.

Ainsi, les mécanismes de détermination du salaire optimal dans un contexte d'antisélection amènent-ils à justifier l'existence d'un écart salarial positif par rapport au salaire de marché. […] Le modèle de sélection à l'embauche, s'il est explicatif du niveau des salaires et de leur différenciation par rapport au niveau walrassien, est également de nature à expliquer leur rigidité à la baisse.

Source : Eric Leclerc, *Les théories du marché du travail*, Seuil, 1999

Document : Le modèle d'antisélection (2)

Appliquée à la relation salariale, l'antisélection peut être résumée ainsi : pour augmenter s chance d'être recruté, rien ne sert de proposer un salaire inférieur au marché, car l'entreprise interpréterait cela comme le signe d'une faible productivité du salarié. En cas de chômage, les candidats potentiels n'ont pas intérêt à proposer des salaires inférieurs aux salaires courants car ils signaleraient ainsi leur « mauvaise qualité », ce qui évidemment n'augmente pas leur chance d'être recrutés. De plus, les entreprises n'ont pas intérêt à réduire les salaires offerts, car les meilleurs démissionneraient. Pour éviter cet effet, en cas de chômage, les entreprises seraient alors conduites logiquement à licencier au hasard ! Tel est l'un des cas d'application de l'antisélection : un bas salaire ne peut équilibrer l'offre et la demande de travail et indiquer en même temps une productivité élevée. Ainsi, l'antisélection fournit une explication supplémentaire de l'écart entre le salaire et la productivité marginale du travail ainsi que de la rigidité du salaire.

Source : Bénédicte Reynaud, *Les théories du salaire*, La découverte, 1994

Document : Le modèle d'antisélection (3)

Weiss part du principe qu'il existe une asymétrie d'information entre l'employeur et les individus qui postulent pour un emploi. Il est en effet très difficile d'évaluer de façon précise la qualité d'un postulant. En proposant des salaires faibles, l'employeur a toutes les chances de voir la qualité moyenne des candidats se dégrader car les individus qui se savent très productifs vont refuser de postuler à ce type d'emploi. Proposer des salaires élevés est ainsi une façon d'attirer les meilleurs candidats et de diminuer le risque d'embaucher un salarié peu productif. Des salaires élevés permettent ainsi de limiter le risque de sélection adverse.

Source : Marion Navarro et Emmanuel Buisson-Fenet, *La microéconomie en pratique 3è éd.*, Armand Colin, 2018

Document : Le modèle du « tire-au-flanc » (1)

Il y a des situations où l'effort du salarié ne peut être contrôlé ni mesuré. Comment, malgré tout, inciter le salarié à travailler ? Carl Shapiro et Joseph Stiglitz répondent à cette question. Dans le paradigme walrasien, la réponse est absurde : le salarié a même intérêt à ne fournir aucun effort au travail. En effet, le licenciement, qui est la pire sanction pour le salarié, est un dispositif totalement inopérant dans une économie concurrentielle, par définition sans chômage. Conscients de l'inefficacité de la solution walrasienne, Carl Shapiro et Joseph Stiglitz montrent que, pour rendre la menace de licenciement crédible, l'entreprise doit verser des salaires supérieurs à ceux du marché. Cependant, toutes les autres entreprises en font autant ; elles augmentent leurs salaires de sorte que les différentiels de salaire disparaissent au travers du mécanisme suivant : la hausse de salaire, selon la fonction traditionnelle de demande de travail, a pour effet de déprimer la demande de travail et d'accroître le taux de chômage. Ce dernier devient une réelle incitation à travailler. En effet, le modèle de Carl Shapiro et Joseph Stiglitz consiste à déterminer quel est le taux de chômage qui consiste à déterminer quel est le taux de chômage qui constitue une réelle menace pour le salarié, ce qui conduit à un paradoxe : un certain niveau de chômage est nécessaire pour gérer l'incertitude du contrat salarial.

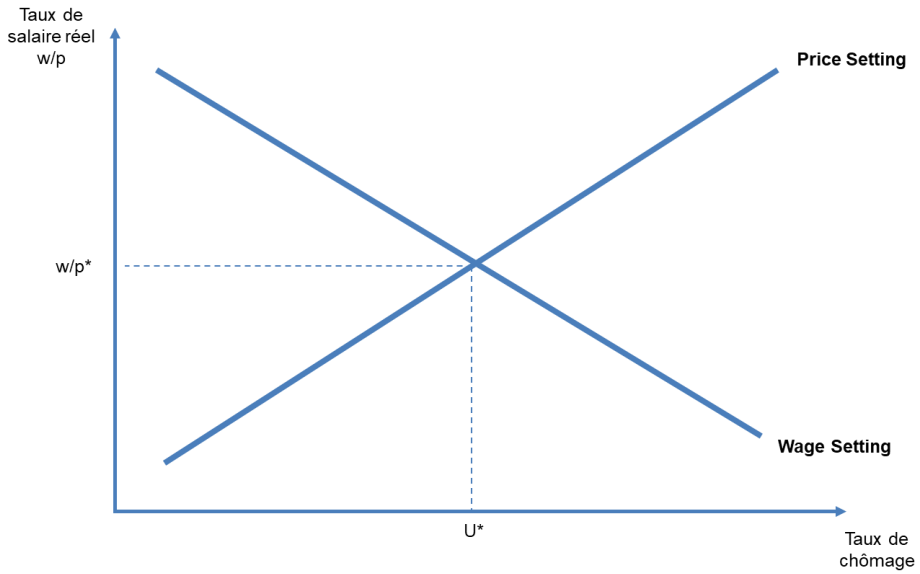
Source : Bénédicte Reynaud, *Les théories du salaire*, La découverte, 1994

Document : Le modèle du « tire-au-flanc » (2)

C. Shapiro et J. Stigltz proposent une autre explication du lien entre salaire et productivité. Ils partent eux aussi du principe qu'il existe une asymétrie d'information entre l'employeur et le salarié mais s'intéressent aux effets de cette asymétrie une fois que le contrat de travail a été signé. Si l'employeur ne peut qu'imparfaitement surveiller ses salariés, ces derniers risquent de « tirer-au-flanc » : risque d'aléa moral lié à l'opportunisme ex post. L'employeur a intérêt à payer ses salariés plus que ses concurrents pour que ces derniers s'investissent pleinement dans leur travail du fait qu'ils craignent d'être licenciés s'ils sont pris en train d'adopter un comportement opportuniste et de perdre ainsi ce surcroît de salaire. […] Le salaire est un instrument d'incitation pour les salariés et en fonction du mode de rémunération choisi par l'employeur l'incitation à l'effort est plus ou moins efficace. Selon la théorie principal-agent, une prime d'incitation à l'effort en fonction d'un indicateur de résultat incite les travailleurs à maximiser leur effort.

Source : Marion Navarro et Emmanuel Buisson-Fenet, *La microéconomie en pratique 3è éd.*, Armand Colin, 2018

Document : Le modèle WS-PS



Document : L'appariement sur le marché du travail (1)

Qu'est-ce que l'appariement sur le marché du travail ? Le marché du travail se définit comme le lieu de rencontre entre l'offre et la demande de travail. L'offre de travail désigne les personnes en âge de travailler, qui souhaitent ou doivent travailler. La demande de travail renvoie aux emplois à pourvoir. L'appariement sur le marché du travail, c'est la mise en relation entre l'offre et la demande, c'est-à-dire entre un travailleur et un emploi.

Dans le cas du travail salarié, il s'agit du processus par lequel un salarié et un employeur se choisissent mutuellement. […] Mais la notion s'applique aussi aux travailleurs qui décident d'être leur propre employeur : ils sont bien appariés si leur emploi d'indépendant leur convient.

Pour parler d'appariement, l'anglais utilise le mot *match*, tandis qu'un *mismatch* désigne un mauvais appariement. Un bon *match* évoque aussi bien une bonne adéquation entre un salarié et son poste qu'un couple bien assorti. L'analogie avec la relation amoureuse permet de comprendre pourquoi la question de la qualité des appariements est si cruciale. En effet, sur le marché du travail comme en couple, quand on ne trouve pas la bonne personne, le risque de séparation est grand. On peut multiplier les contrats ou les relations, mais on aspire souvent à une certaine stabilité. Comme un divorce, la rupture d'un contrat de travail peut être douloureuse. Or trouver la bonne personne ou le bon emploi se révèle parfois difficile. C'est rarement instantané. Certains attributs peuvent aider, mais beaucoup d'éléments difficiles à objectiver et à mesurer entrent également en ligne de compte. L'analogie ayant aussi ses limites, nous n'en abuserons pas.

Source : Alexandra Roulet, *Améliorer les appariements sur le marché du travail*, Presse de Sciences Po , 2018

Document : L'appariement sur le marché du travail (2)

Sur le marché du travail, la vitesse à laquelle s'effectue les appariements et la qualité du résultat dépendent des efforts de recherche entrepris par les demandeurs d'emploi et par les recruteurs, mais aussi de l'adéquation qui existe, ou non, entre les caractéristiques des offres vacantes et celles des candidats potentiels. Si, par exemple, tous les postes à pourvoir sont concentrés dans des régions où peu de personnes cherchent un emploi, l'appariement s'en trouve inévitablement compliqué. De même, les compétences requises par les employeurs doivent coïncider avec celles dont disposent les demandeurs d'emploi.

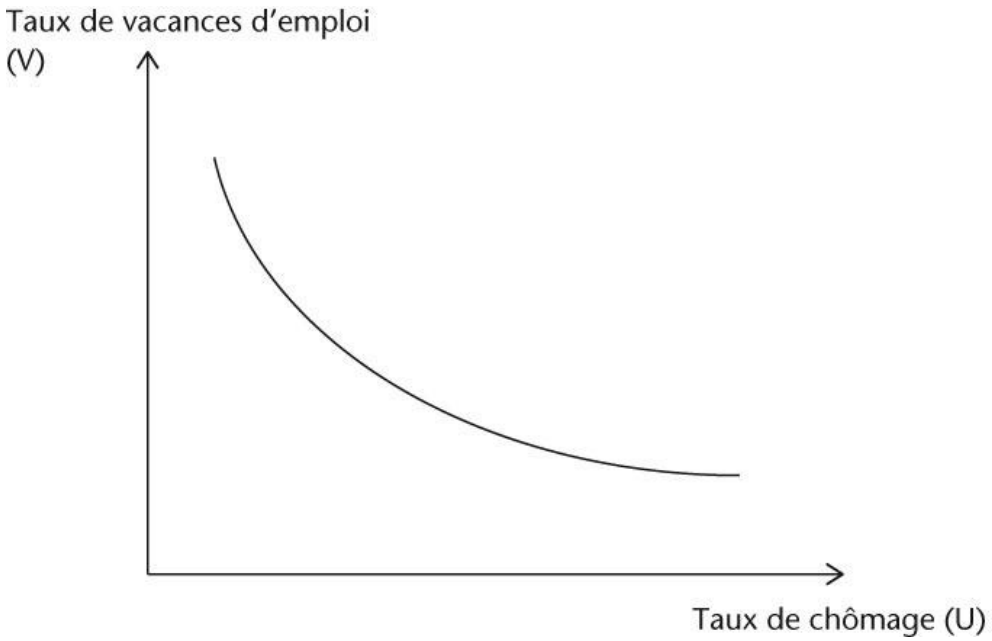
En cas de décalage entre les besoins des entreprises et les caractéristiques de la population active, deux scénarios sont possibles et peuvent coexister. Dans le premier, employeurs et travailleurs se résolvent à un appariement imparfait. Une entreprise peut décider de pourvoir son poste rapidement, sans attendre le candidat idéal. Un chômeur peut préférer accepter un emploi qui ne lui plaît et ne lui correspond que moyennement plutôt que de rester au chômage. Il y a alors mauvais appariement, mais dans l'emploi. Le risque, déjà évoqué, est que la relation soit de courte durée. Cela induit une rotation accrue de la main-d'œuvre qui peut parfois se révéler coûteuse.

Dans le second scénario, demandeurs d'emploi et employeurs persévèrent dans leurs recherches jusqu'à dénicher ce qui leur convient. Tant qu'ils n'ont pas trouvé -et cela peut durer longtemps-, on observe simultanément du chômage et des emplois non pourvus. […]

On pourrait penser que les offres non pourvues faute de candidats adéquats sont un indicateur clair d'un décalage structurel de compétences ou de localisation géographique entre l'offre et la demande. Pourtant, il se peut que des candidats appropriés existent, mais que les recruteurs n'aient pas pu ou su les identifier, ou bien qu'ils n'aient pas réussi à les attirer. Symétriquement, il se peut que les chômeurs ne soient pas informés de toutes les offres auxquelles ils pourraient prétendre ou que les conditions des offres à pourvoir ne leur conviennent pas. Le problème provient alors d'un manque d'information, d'inefficience dans les pratiques de recrutement ou de recherche d'emploi, ou encore d'un défaut d'ajustement des salaires. Dans tous les cas, la coexistence d'offres non pourvues et d'un chômage de masse signale des difficultés d'appariement. Mais les solutions à apporter varient selon les causes.

Source : Alexandra Roulet, *Améliorer les appariements sur le marché du travail*, Presse de Sciences Po , 2018

Document : La courbe de Beveridge ou courbe UV



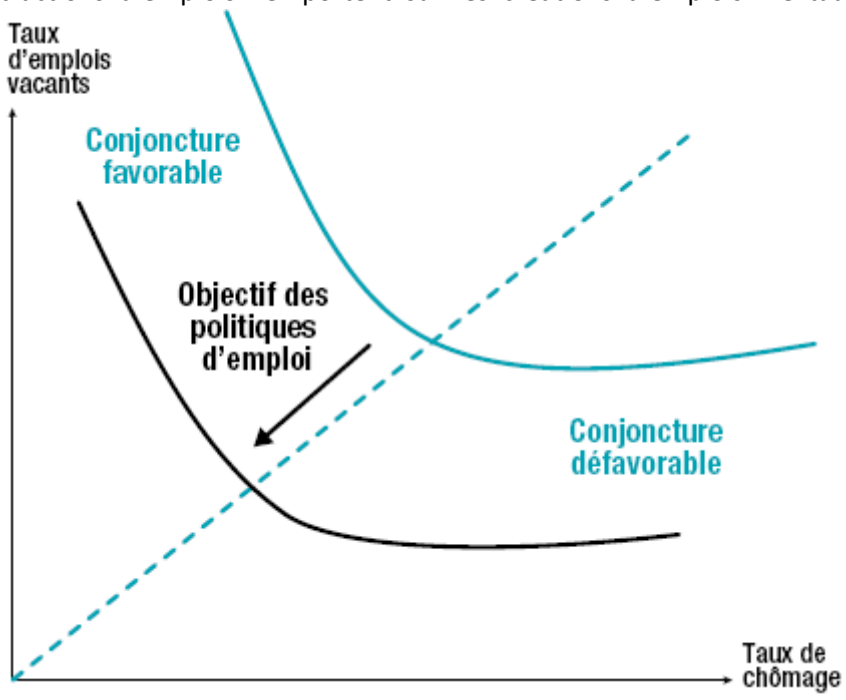
Source : Bernard Gazier et Héloïse Petit, *Economie du travail et de l'emploi*, La Découverte, 2019

Document : L'interprétation de la courbe de Beveridge

La courbe du grand instigateur de l'Etat-providence décrit les écarts entre les besoins des employeurs et les souhaits des demandeurs d'emploi. Un repère utile pour orienter les politiques de l'emploi.

Quelle est la phrase que prononcent le plus souvent les jeunes diplômés en histoire de la pensée économique dans leur premier emploi ? " Quelle sauce voulez-vous avec vos frites, Monsieur ? " ! Un zeste d'humour noir et d'autodérision pour illustrer que l'on peut être surdiplômé, mais finir chez MacDo si personne n'a besoin de vos compétences. Le chômage et l'emploi ne se résument pas à des histoires d'arbitrage entre travail et loisir ou à des questions de salaires. Ils font intervenir des problèmes plus subtils d'appariement, c'est-à-dire de concordance ou non entre les besoins des employeurs et les souhaits des demandeurs d'emploi. Ce sont précisément ces problèmes que la courbe de Beveridge, du nom de l'économiste et homme politique britannique William Beveridge (1879-1963), permet d'appréhender.

Cette courbe établit une relation entre le taux d'emplois vacants et le taux de chômage. En période de croissance, on crée plus d'emplois qu'on en détruit. Du coup, le taux d'emplois vacants augmente et le taux de chômage baisse. A l'inverse, en période de récession, les destructions d'emplois l'emportent sur les créations d'emplois : le taux d'emplois vacants baisse et le chômage augmente. La relation entre taux d'emplois vacants et chômage est donc décroissante.



Problème d'appariement

Les variations de la demande globale (bonne ou mauvaise conjoncture) déterminent ainsi les variations du chômage et des offres d'emploi. Il existe un point sur la courbe où la demande globale n'est ni en excès ni en insuffisance et où le taux de chômage est juste égal au taux d'emplois vacants. En ce point, c'est uniquement un problème d'appariement entre employeurs et chômeurs qui explique le taux de chômage : les employeurs ne trouvent pas d'employés qui leur conviennent ou, à l'inverse, les postes proposés ne trouvent pas grâce auprès des chercheurs d'emploi.

La courbe de Beveridge : une traduction de la conjoncture

L'objectif des politiques d'emploi est de ramener la courbe le plus bas possible afin que l'offre de travail des salariés et la demande d'emploi des entreprises soient les plus proches possible.

Sur le graphique, ce point est celui qui se situe à l'intersection entre la courbe et la première bissectrice. Plus la courbe de Beveridge est proche de l'origine des axes et moins ce problème d'appariement est important. En revanche, plus la courbe de Beveridge est éloignée de l'origine des axes et plus l'appariement entre employés et employeurs se fait mal. Dit autrement, une courbe de Beveridge très éloignée de l'origine des axes traduit un profond dysfonctionnement du marché du travail sur lequel l'offre a du mal à rencontrer la demande.

Les chocs technologiques, les crises, les politiques de l'emploi ou d'éducation sont autant de facteurs qui font bouger la courbe de Beveridge, dans un sens ou dans un autre. La mise en œuvre par exemple de politiques de l'emploi a normalement pour effet (c'est en tout cas l'un des objectifs qu'elles se donnent) de faciliter l'appariement (la courbe se déplace vers le bas). En revanche, une longue période de chômage consécutive à une crise peut entraîner une déqualification des demandeurs d'emploi. Ce qui réduit leur employabilité et renforce les problèmes d'appariement quand les créations d'emplois reprennent (la courbe se déplace vers le haut).

Source : Jézabel Couppey-Soubeyran, « la courbe de Beveridge », Alternatives Economiques n° 313, mai 2012

Document : La mesure des emplois vacants

La définition même d'un emploi vacant ne va pas de soi […]. Prenons la définition d'Eurostat […] : les emplois vacants sont des « *postes libres ou encore occupés pour le pourvoi desquels l'employeur entreprend des démarches actives de recherche en dehors de l'entreprise* ». Ils diffèrent donc de plusieurs notions proches qu'il convient de distinguer.

Identifiés en France par des questions dédiées depuis 2003 au sein de l'enquête ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre qui s'adresse aux entreprises de 10 salariés et plus), les emplois vacants sont présentés en proportion des effectifs de l'entreprise.

Source : Bernard Gazier et Héloïse Petit, *Economie du travail et de l'emploi*, La Découverte, 2019

Document : La définition d'emplois vacants pour Eurostat

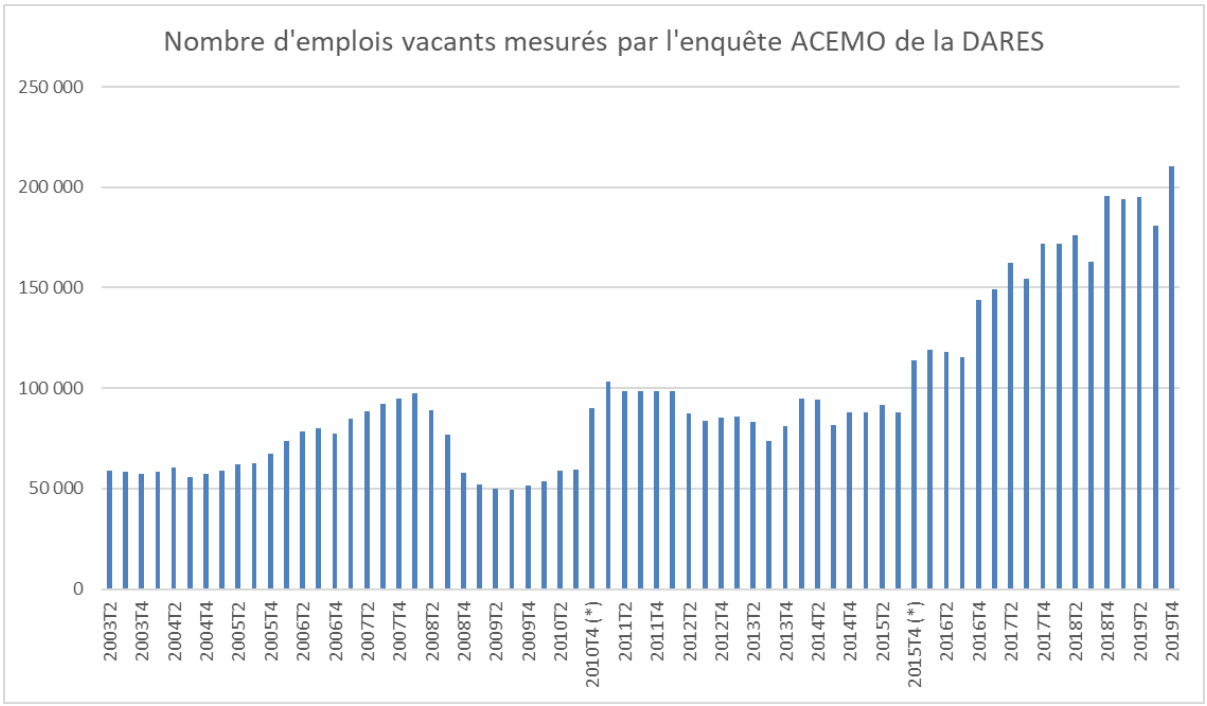
Une vacance d'emploi se définit comme un poste rémunéré nouvellement créé, inoccupé ou sur le point de devenir vacant, (a) pour lequel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires, (b) et qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé.

Source : www.ec.europe.eu

Document : Que deviennent les offres d'emploi déposées à Pôle emploi ?

Source : Poleemploi.org

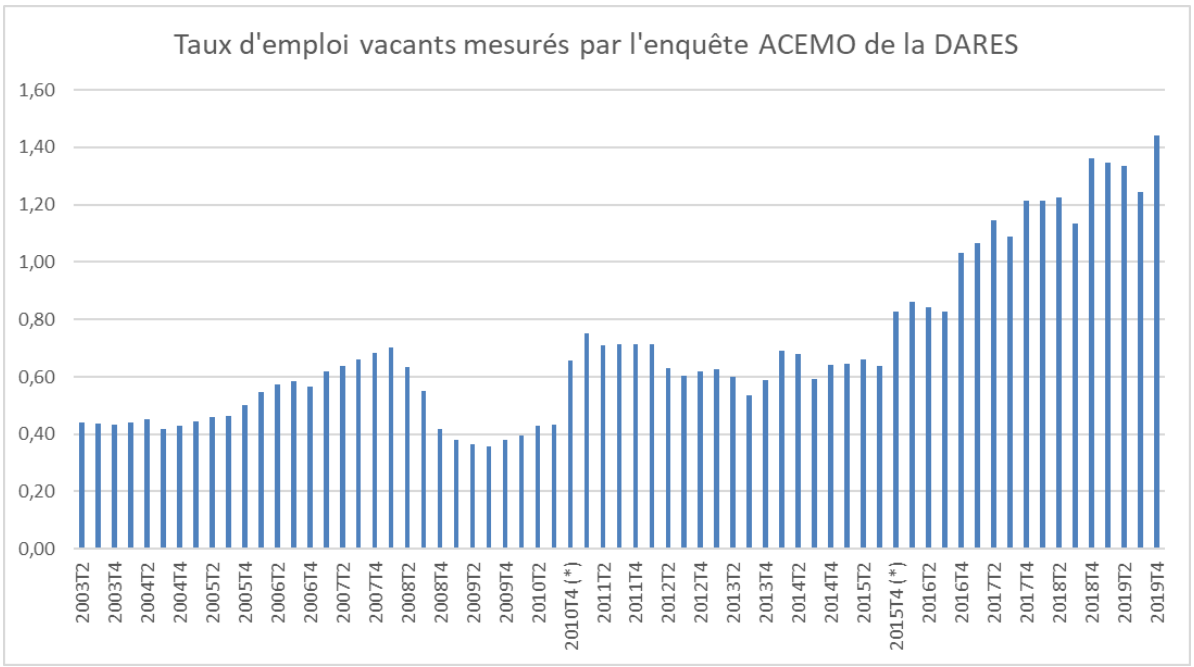
Document : Le nombre d'emplois vacants en France dans les entreprises de 10 salariés et plus 2003-2019



Champ : France, entreprises de 10 salariés et plus, hors APU

Source : Site internet de la Dares (https://dares.travail-emploi.gouv.fr/)

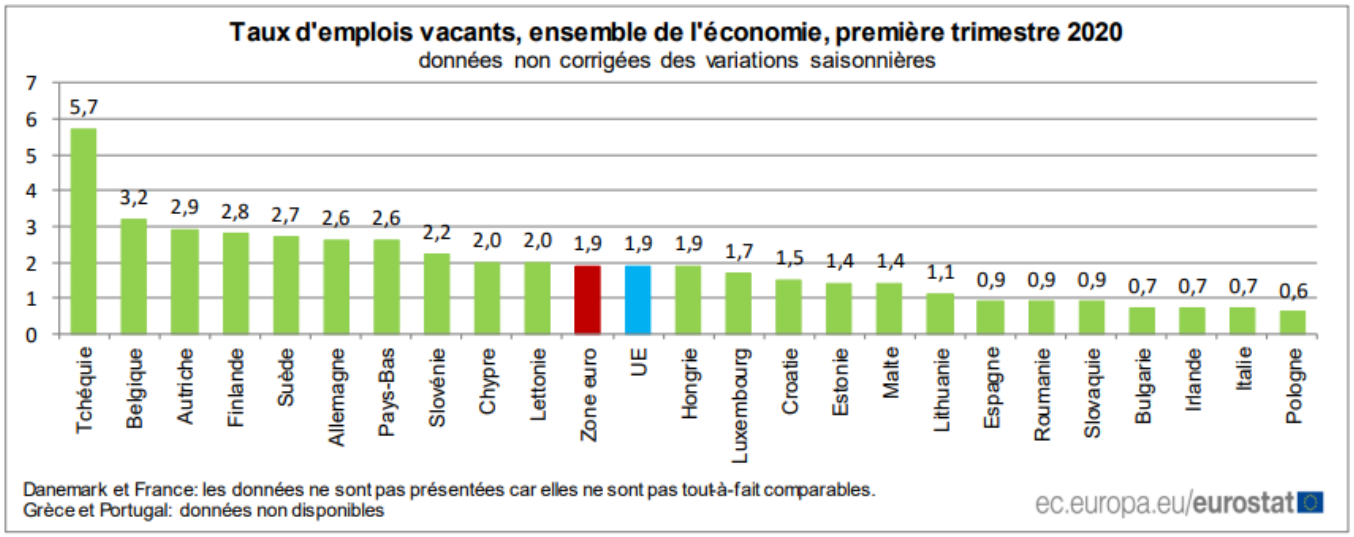
Document : Taux d'emplois vacants dans les entreprises de 10 salariés et plus 2003-2019



Champ : France, entreprises de 10 salariés et plus, hors APU

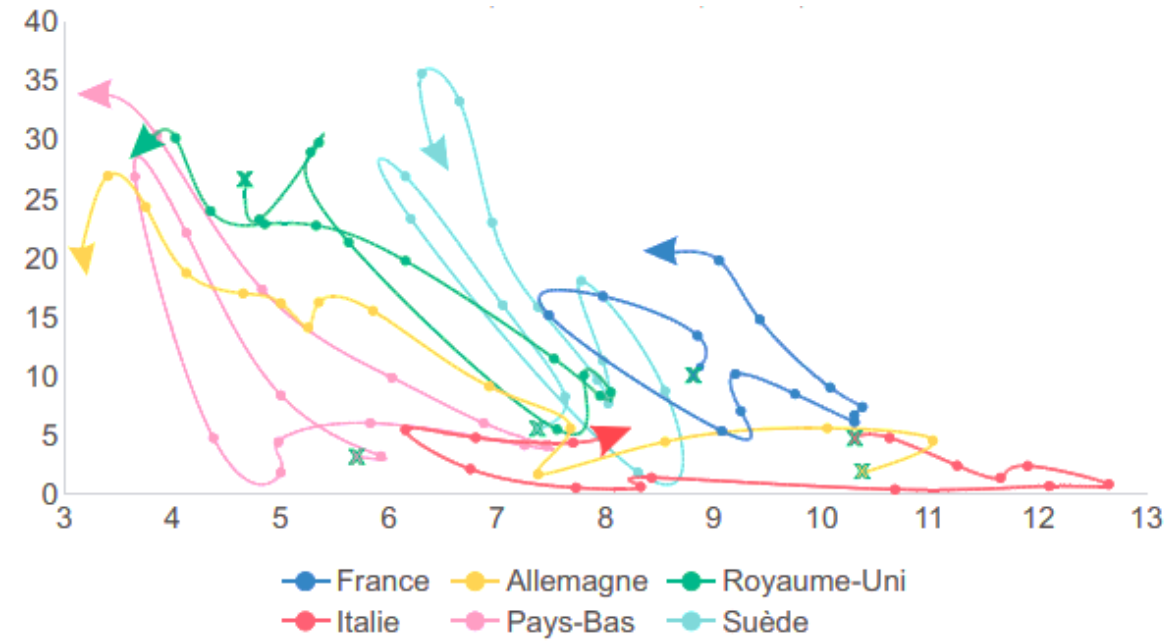
Source : Site internet de la Dares (https://dares.travail-emploi.gouv.fr/)

Document : Taux d'emplois vacants dans les pays de l'UE



Source : www.ec.europe.eu

Document : Un exemple de « pseudo Courbe de Beveridge » pour quelques pays européens 2004-2019

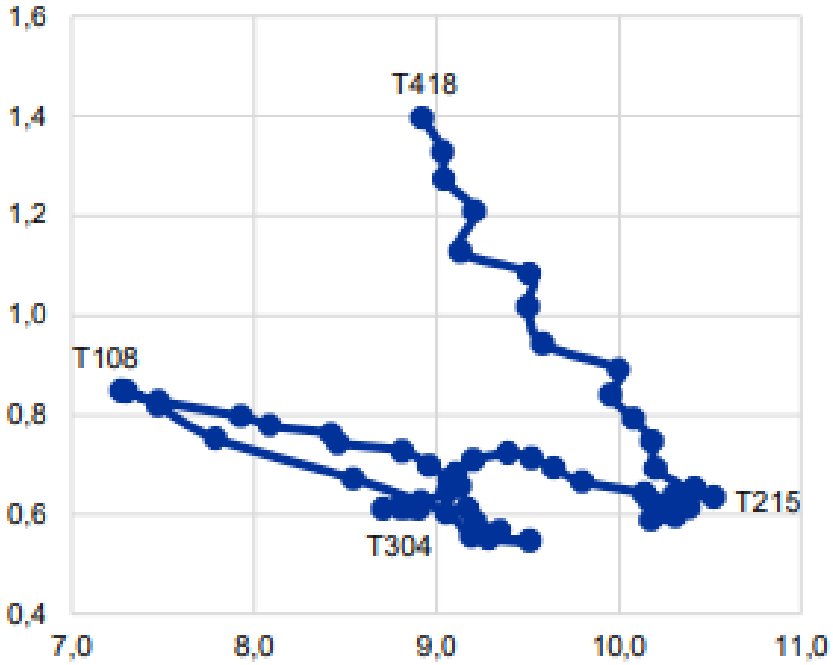


Note : chaque point représente une année. La flèche indique le sens du temps croissant, de 2004 vers 2019. L'Espagne n'est ici pas représentée. Avec un taux de chômage ayant dépassé les 25% en 2013, elle écraserait le graphique et les autres pays. Sa trajectoire sur ce graphique serait toutefois semblable à celle de l'Italie.
Champ : France, Allemagne, Italie, Royaume-Uni, Pays-Bas, Suède.
Source : Eurostat, calculs Insee.

Axe des abscisses : taux de chômage
Axe des ordonnées : taux de pénurie de la main-d'œuvre (proportion d'entreprises déclarant être limitées dans leur activité en raison d'un manque de main-d'œuvre)

Source : Note de conjoncture de L'Insee, décembre 2019

Document : Courbe de Beveridge de la France



Axe des abscisses : taux de chômage
Axe des ordonnées : taux de vacance d'emploi

Source : Agostino Consolo et António Dias da Silva, « Le marché du travail de la zone euro à travers le prisme de la courbe de Beveridge », Bulletin économique de la BCE n°4, 2019

Document : L'impact du progrès technique sur les qualifications demandées

La demande de travail de la part des entreprises dépend de nombreux facteur, en particulier de leur chiffre d'affaires anticipé et du coût du travail. Mais le type d'emplois proposé dépend également de la technologie disponible. […] Le contenu de la plupart des métiers -ce que fait concrètement une secrétaire, un enseignant-chercheur, un professionnel de santé, etc.- évolue avec la technologie ; celle-ci impacte donc presque tous les secteurs et groupes de qualification. Mais il est indéniable que certaines catégories sont davantage touchées que d'autres. Les professions intensives en tâches non routinières sont favorisées, et celles intensives en tâches routinières menacées. On dit que le marché du travail se polarise, parce que les métiers non routiniers, ceux qui recrutent, se situent autant en haut de la hiérarchie des salaires, avec notamment les emplois de cadres et d'ingénieurs, qu'en bas, avec par exemple, les services à la personne faiblement rémunérés, tandis que les emplois intermédiaires sont ceux pour lesquels la demande diminue.

Source : Alexandra Roulet, *Améliorer les appariements sur le marché du travail*, Presse de Sciences Po , 2018

Document : Skill mismatch

L'éloignement entre travailleurs et emplois n'est pas uniquement géographique. Au *spatial mismatch* peut s'ajouter un *skill mismatch* lorsque les qualifications offertes et demandées ne correspondent pas. Les flux sur le marché du travail sont nombreux, des milliers d'emplois sont détruits et des milliers d'autres sont créés chaque jour. Un des enjeux importants de la politique de l'emploi est donc de fournir une formation initiale adaptée mais également l'accès à la formation professionnelle continue permettant de faire évoluer les qualifications initiales. Chaque année, 140 000 jeunes sortent du système scolaire sans aucun diplôme. Ces « décrocheurs » font l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics. Ainsi par exemple des contrats « objectif-formation-emploi » lancés en 2013 proposant à ces jeunes un parcours personnalisé de retour en formation. Pour ce qui est de la formation professionnelle continue, divers dispositifs existent en France. Les employeurs ont ainsi l'obligation de participer à son financement […] La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie confirme l'existence pour le travailleur d'un droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle. Cette politique se décline à travers divers organismes (comme les GRETA au niveau national, mais aussi des organismes privés) et des dispositifs (plan de formation dans l'entreprise avec consultation des représentants des salariés ; droit

individuel à la formation de 20 heures par an capitalisables, congé individuel de formation financé par des organismes paritaires agréés par l'Etat…). Des mesures spécifiques de formation sont également proposées aux demandeurs d'emploi et aux jeunes.

Source : Denis Anne et Yannick L'Horty, *Economie de l'emploi et du chômage*, Armand Colin, 2013

Document : Résultats de l'enquête PIAAC 2016

Rang	Pays	Score
1	Japon	292,8
2	Finlande	286,4
3	Pays-Bas	283,6
4	Suède	282,0
5	Norvège	281,1
6	Australie	278,9
7	Flandre (Belgique)	278,9
8	République Tchèque	277,6
9	Danemark	277,4
10	Slovaquie	276,9
11	Autriche	276,2
12	Nouvelle-Zélande	275,9
13	Estonie	275,5
14	Allemagne	274,7
15	Canada	273,7
16	Corée	273,0
17	Royaume-Uni	271,6
18	Pologne	267,2
19	Irlande	266,3
20	États-Unis	265,4
21	France	258,2
22	Slovénie	257,0
23	Israël	253,1
24	Grèce	252,9
25	Italie	248,8
26	Espagne	248,8
27	Turquie	223,0
28	Chili	213,1

Source : Patrick Artus « La France ne s'est pas adaptée à la globalisation : faut-il alors qu'elle s'adapte à la globalisation (le choix néo-libéral) ou qu'elle sorte de la globalisation ? », *Flash Economie Natixis du 8 juillet 2019*

Document : Mesurer les mauvais appariements en termes de qualification

[…] L'enquête PIAAC témoigne de l'ampleur des mauvais appariements en termes de qualification sur le marché du travail. En moyenne dans l'ensemble des pays de l'OCDE, 40% des travailleurs occupent un emploi dans un secteur sans lien avec leur domaine d'études, 22% déclarent être surqualifiés (c'est-à-dire que leurs qualifications sont supérieures à celles exigées par leur emploi) et 11% se déclarent sous-qualifiés.

En ce qui concerne les compétences, les données PIAAC font apparaître la position désavantageuse dans laquelle se trouve la France. Les scores moyens obtenus aux questions de « numératie » et de « littératie », respectivement 254 et 262 la placent en effet en queue de classement, derrière des pays pourtant plus pauvres, comme la Pologne, l'Estonie ou la République Tchèque. Le Japon est à la première place dans les deux domaines, de très loin. Les pays scandinaves sont également en haut du classement, suivis par l'Allemagne, l'Australie, le Canada ou encore le Royaume-Uni. Les Etats-Unis obtiennent des scores plus ou moins similaires à ceux de la France. L'Espagne, l'Italie et la Grèce arrivent derrière.

Plus encore que la moyenne, la distribution de ces scores est instructive. Les Français diplômés du supérieur ont un score en « numératie » (294) supérieur à celui, par exemple, des Polonais également diplômés supérieur (288). En revanche, les Français non diplômés du supérieur ont des scores bien inférieurs à ceux de leurs homologues polonais : les chiffres français et polonais sont respectivement de 242 et de 262 pour les diplômés du deuxième cycle du secondaire, et de 184 et 238 pour ceux qui ne sont pas diplômés du deuxième cycle. Les Français les moins éduqués, qui qui n'ont pas le baccalauréat, ont donc des compétences de base bien inférieures à celles de leurs homologues de pays pauvres.

Cela explique peut-être pourquoi, en France, les moins diplômés sont particulièrement frappés par le chômage.

Source : Alexandra Roulet, *Améliorer les appariements sur le marché du travail*, Presse de Sciences Po , 2018

Document : Mesurer les mauvais appariements en termes de qualification

Si l'on considère l'ensemble des demandeurs d'emploi qui ont été inscrits au moins une fois à Pôle emploi entre 2006 et 2012, on aboutit à un constat similaire, comme le montre le graphique : 51% avaient un diplôme inférieur au baccalauréat, 20% s'étaient arrêtés juste après avoir obtenu le baccalauréat, et 29% avaient fait des études supérieures. […]

On observe également que les moins éduqués restent inscrits plus longtemps. En moyenne, les diplômés du supérieur sont indemnisés par l'assurance chômage 50 jours de moins que les demandeurs d'emploi qui n'ont pas le baccalauréat. Par exemple, pour les moins de 50 ans qui sont éligibles à la durée maximum (23 mois avant la réforme de 2009, 2 ans après cette réforme), les chômeurs sans le baccalauréat restent indemnisés en moyenne 300 jours, tandis que c'est 250 jours pour les diplômés du supérieur.

Source : Alexandra Roulet, *Améliorer les appariements sur le marché du travail*, Presse de Sciences Po , 2018

Document : Les effets des dispositifs de formation

Concernant les dispositifs de formation, les études tendent à montrer que leurs effets sont très variables selon les bénéficiaires. Ils sont d'autant plus faibles que ces derniers sont au départ peu qualifiés et éloignés de l'emploi. Ce résultat amène certains économistes, notamment James Heckman, qui a reçu le prix Nobel d'économie pour ses travaux d'évaluation, à penser que les compétences cognitives et surtout non cognitives (c'est-à-dire notamment comportementales : concentration, motivation, relation à autrui…) acquises au cours de l'enfance jouent un rôle déterminant pour l'acquisition de capital humain et les chances d'insertion professionnelle tout au long de la vie. Intervenir à l'âge adulte pour les publics les plus démunis n'aurait alors qu'une efficacité limitée, voire nulle. Les études montrent que si, effectivement, les dispositifs de formation sont en général plus efficaces pour les plus qualifiés et diplômés, ils peuvent avoir un impact limité sur le retour à l'emploi, voire négatif à court terme, du fait de l'effet d'enfermement […]. Mais, à plus court terme, s'ils sont de qualité, ils semblent au contraire avoir un effet positif sur la durée des emplois retrouvés, et par là limiter la récurrence du chômage. L'entrée en formation doit intervenir relativement tôt dans la période de chômage. Enfin, les mises en situation professionnelle semblent plus efficaces que les formations « en classe ».

Source : Jérôme Gautié, *Le chômage*, La découverte, 2015

Document : La diversité des effets de la formation dans le temps

La plupart des actions sur le marché du travail visent à accroitre le taux de transition du chômage vers l'emploi. Au vu de cet objectif, on observe des effets de la formation variables selon le moment prix en compte pour l'évaluation, les publics considérés et le contenu des formations. De façon générale, toutefois, les études empiriques montrent que la formation ne permet pas de réduire significativement la durée du chômage.

L'impact de la formation sur les taux de transition vers l'emploi est probablement différent avant, pendant et après le programme. L'évaluation d'un dispositif de formation s'intéresse traditionnellement à son effet après qu'il a pris fin : cet effet est généralement qualifié d'effet *ex post*. Cependant, à la différence des actions de conseil et d'accompagnement des chômeurs, la formation a la particularité de s'étaler dans le temps. Il est donc nécessaire d'envisager l'effet sur le taux de transition du chômage vers l'emploi d'une action de formation pendant son déroulement, aussi qualifié d'effet d' « enfermement » (ou de *lock-in*). Par ailleurs, la simple perspective d'entrer en formation peut modifier le taux de sortie vers l'emploi. Cet effet *ex ante* est potentiellement ambigu.

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po, 2013

Document : Les effets *ex ante* des dispositifs de formation des chômeurs

Est-il pertinent d'instituer une obligation de formation pour les chômeurs ? La réponse dépend de l'attitude qu'adoptent ces derniers face à la perspective d'entrer en formation. S'ils choisissent d'intensifier leur recherche pour éviter la formation, cela peut résoudre en partie le problème d'asymétrie d'information auquel est confrontée l'assurance chômage, en incitant les individus autonomes à retrouver plus vite un emploi.

Depuis les années 1990, dans de nombreux pays, la participation à un programme actif du marché du travail est une obligation pour continuer à recevoir l'indemnisation chômage[1]. Les études suggèrent que ce type d'obligation, qu'il s'agisse de prendre part à des formations ou des dispositifs d'activité ans un cadre public ou associatif, entraîne une perte d'utilité pour les chômeurs. C'est pourquoi l'obligation de formation peut constituer une incitation à retrouver un emploi avant même qu'elle ne débute, selon un effet généralement qualifié de « menace ». Toutefois, la

[1] C'est notamment le cas de l'Australie, des Etats-Unis, du Danemark, de la Suède, de la Grande-Bretagne ou de la Suisse.

perspective d'intégrer un programme de formation peut tout autant diminuer l'effort de recherche que l'accroître, une attitude consistant pour le chômeur à freiner, voire à arrêter se recherche d'emploi dès lors qu'il est informé de son entrée prochaine dans un programme de formation. Cet effet dit « d'anticipation » a été mis en évidence pour la première fois par Orley Ashenfelter. La question empirique consiste alors à savoir quel effet, de la menace ou de l'anticipation, prévaut.

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po , 2013

Document : L'effet de menace des dispositifs de formation des chômeurs

Certaines études montrent que la perspective d'intégrer un programme incite les chômeurs à la recherche d'un emploi. Daniel H. Klepinger, Terry R. Johson, Jutta M. Joexh et Jacob M. Benus ont étudié l'effet de la participation à un programme de quatre semaines de formation à la recherche d'emploi dans l'Etat du Maryland, aux Etats-Unis. Ils révèlent que l'impact, positif, du programme, résulte essentiellement d'un accroissement des taux de reprise d'emploi deux semaines avant l'entrée das le programme, ce qui suggère que la « menace » du programme, plutôt que le programme lui-même, exerce un effet significatif sur la reprise d'emploi. Ce résultat est corroboré par Rafael Lalive, Jan C. Van Ours et Josef Zweimüller, qui ont évalué l'effet du passage en formation sur le taux de retour à l'emploi de chômeurs suisses. Le système a l'originalité de rendre obligatoire la participation à un dispositif actif d'emploi au-delà du septième mois d'indemnisation, pour continuer à bénéficier de cette indemnisation. Rafel Lalive et ses confrères constatent qu'à partir de la mise en place de cette mesure, le taux de sortie du chômage dans les semaines qui précèdent le septième mois d'indemnisation s'est accru, confirmant que la formation est perçue comme une sanction par certains chômeurs.

Dan A. Black, Jeffrey S. Smit, Mark C. Berger et Brett J. Noel confirment l'hypothèse selon laquelle la seule perspective d'entrer dans un programme actif contribue à accélérer la reprise d'emploi. Ils examinent les effets d'une expérience contrôlée, menée dans le Kentucky au début des années 1990. L'expérience a consisté à assigner des chômeurs à un programme de formation de façon aléatoire, la participation étant requise pour continuer à percevoir l'indemnisation chômage. Les auteurs montrent qu'en moyenne, le taux de transition instantané vers l'emploi des participants augmente de près de 50% du moment où ces derniers reçoivent une lettre les informant de l'imminence de la formation. Ils en déduisent que la formation accroît le coût associé au fait de rester au chômage et incite à chercher plus activement un emploi.

Généralement, les systèmes les plus incitatifs à la recherche d'emploi sont ceux qui fixent de manière rigide la date au-delà de laquelle la participation à un programme actif est obligatoire pour continuer à percevoir l'indemnisation. A l'instar de la Suisse, le système d'indemnisation chômage au Danemark oblige, depuis 1996, les jeunes de moins de 25 ans à intégrer un programme actif d'emploi après vingt-six semaines de chômage. Le ministère danois du Travail a mené une évaluation sur l'effet de ces programmes au cours de la période 1996-1998, qui conclut à l'existence d'un tel effet de « menace ». De fait, chez les jeunes, le taux de retour à l'emploi atteint son maximum entre les 24è et 26è semaines de chômage.

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po , 2013

Document : L'effet d'anticipation des dispositifs de formation des chômeurs

Toutes les études ayant mis en évidence un effet de menace de la formation ont été réalisées dans un cadre où cette dernière présentait un caractère obligatoire et généralement assorti de sanctions. Exploitant des données de l'ANPE dans lesquelles figure la date de notification d'une prochaine entrée en formation par les conseillers du service public de l'emploi, une étude a montré que, dans un tel contexte, l'effet d'anticipation prévalait largement sur l'effet de menace : […] on constate que le taux de retour à l'emploi chute de façon significative au moment de la notification. En France, la formation constitue donc un élément attractif plutôt que dissuasif pour les demandeurs d'emploi, dans un contexte de pénurie des ressources en formation.

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po , 2013

Document : L'effet de lock-in des dispositifs de formation des chômeurs

Il est généralement admis que, durant la formation, l'effort de recherche diminue contribuant à faire baisser sensiblement les taux de retour à l'emploi. Ce phénomène est qualifié d'effet d'enfermement (lock-in), dans la mesure où les chômeurs manquent de temps pour effectuer leurs démarches et se trouvent « bloqués » en formation. On peut aussi interpréter ce phénomène en estimant que les subventions publiques à la formation contribuent à accroître la valeur associée au statut de chômeur.

Illustrant cette idée, Iben Bolvig, Peter Jensen et Michael Rosholm étudient l'effet de différents programmes actifs au Danemark. Ils s'intéressent à leur effet sur la durée de chômage et d'emploi de bénéficiares de revenus d'assistance,

et contrôlent les biais de sélection à l'aide de la méthode du *timing-of-events*. Ils constatent que, pour l'ensemble de la population, le taux de sortie vers l'emploi chute de 84% en moyenne durant la formation, de manière encore plus marquée pour les hommes (-88%) que pour les femmes (-78%). Bernd Fitzenberger et Stefan Speckesser évaluent l'impact de la formation sur le taux d'emploi des chômeurs et de salariés menacés de perte d'emploi en Allemagne. […] Ils observent, en ex-Allemagne de l'Est comme en ex-Allemagne de l'Ouest, un taux d'emploi du groupe de contrôle supérieur à celui des individus formés dans les semaines qui suivent le début du programme. Ces résultats confirment ceux d'un grand nombre d'études ayant mis en évidence un effet de lock-in de la formation.

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po , 2013

Document : L'effet ex-post des dispositifs de formation des chômeurs

La majorité des travaux empiriques mesurent l'effet de la formation sur les taux d'emploi ou sur les taux de transition vers l'emploi à compter de la date de fin du programme. Sur le plan théorique, cet effet ex post de la formation est incertain puisque à compter de la fin du stage, la formation peut accroître à la fois la productivité des individus et leurs exigences salariales, menant ces derniers à refuser plus d'offres d'emploi.

Ainsi, lorsque la formation accroît la productivité des individus en leur procurant des compétences nouvelles, elle contribue à réduire le coût supporté par les entreprises qui ont besoin de ces compétences. Par ailleurs, la formation peut jouer un rôle de signal pour les employeurs potentiels, qui interrompent alors leur recherche d'un candidat et économisent les coûts associés à cette recherche. Cela nécessite cependant que l'information sur la qualité des formations soit accessible aux entreprises sous la forme d'un système de certification. En l'absence d'un tel système, le fait qu'un individu soit passé en formation peut, au contraire, être perçu par les employeurs comme un signal négatif : dans la mesure où la formation est fréquemment délivrée à des chômeurs de longue durée ou en passe de le devenir, il peut en résulter un phénomène de stigmatisation et de frein à l'embauche. Parallèlement, le passage en formation peut contribuer à relever le niveau des exigences salariales des participants et les pousser à refuser plus d'offres d'emploi. En définitive, l'effet de la formation sur le retour à l'emploi paraît ambigu.

Les évaluations empiriques qui contrôlent à la fois les facteurs de sélection sur les caractéristiques observables et les facteurs de sélection sur les caractéristiques inobservables révèlent que l'effet ex post de la formation est en général légèrement positif, mais qu'il s'affaiblit avec le temps, car il est possible que la formation n'exerce un effet stimulant sur la recherche d'emploi que dans les jours ou les semaines qui suivent la fin du programme. Si le retour à l'emploi ne se produit pas dans cette période, on peut observer par la suite un phénomène de découragement et une baisse de l'intensité de la recherche d'emploi. Un tel effet ex post peut être repéré en estimant les taux de transition à différentes dates après la fin de la formation. Katarina Richardson et Gerard J. Van den Berg ont par exemple évalué séparément l'effet du passage en formation sur le taux de transition du chômage vers l'emploi dans le mois qui suit la fin du programme et au-delà d'un mois. Ils ont constaté que les individus formés avaient trois fois plus de chance de trouver un emploi durant le premier mois. Au-delà d'un mois, la formation exerce toujours un impact positif, mais elle n'accroît plus le taux de transition que de 30% environ.

Ce résultat est confirmé à l'aide d'une méthodologie similaire qui étudie, à partir des données du fichier national des Assedic, l'impact de la formation en estimant séparément l'effet de lock-in et l'effet ex post. Les résultats indiquent qu'une fois qu'elle a pris fin, la formation exerce un effet positif sur le taux de retour à l'emploi, mais que cet effet disparaît au bout de quelques semaines et devient même négatif ensuite. Cela laisse penser qu'une formation n'ayant pas débouché sur un emploi rapidement peut engendrer un certain découragement chez l'individu concerné et une réticence de la part des employeurs potentiels.

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po , 2013

Document : Les dispositifs de formation des chômeurs : un effet net négatif

Finalement, la formation contribue-t-elle en moyenne à accroître ou à diminuer les durées de chômage ? L'analyse des mécanismes précédent montre que la réponse à cette question n'est pas triviale. De fait, si l'on s'intéresse au taux de transition vers l'emploi :

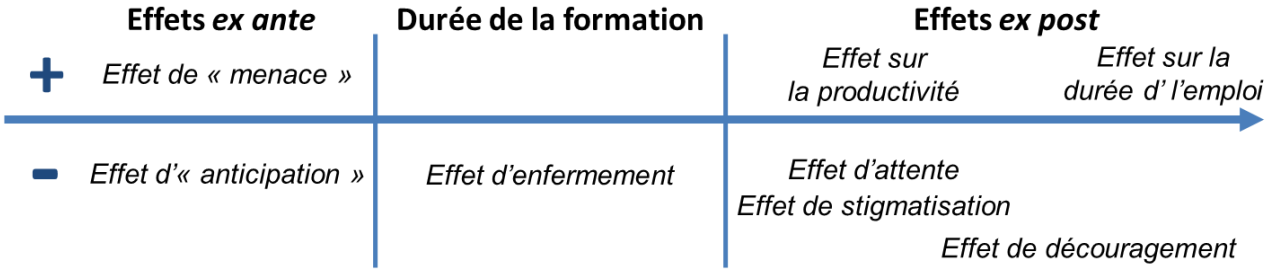
- l'effet ex ante est ambigu, selon que prévaut l'effet de menace ou l'effet d'anticipation ;
- l'effet de lock-in est généralement négatif ;
- l'effet ex post peut-être positif ou négatif, selon que prévaut l'effet de productivité ou l'effet de stigmatisation.

Les effets ex ante, lock-in et ex post peuvent se cumuler ou s'annuler en, in fine, empêcher de déterminer l'impact net d'un passage en formation sur la durée du chômage, cet impact net se définissant comme le nombre de jours qu'un passage en formation contribue à ajouter ou à retrancher à un épisode de chômage, relativement à une situation contrefactuelle.

Afin de répondre à cette question, certains travaux, certes en nombre limité, ont cherché à simuler l'impact net de la formation à l'aide des paramètres d'un modèle préalablement estimé. Une étude sur l'impact de la formation sur le taux de transition vers l'emploi d'un échantillon de chômeurs en Suède, mesuré entre 1993 et 2000, révèle que l'effet ex post des actions de formation es positif, mais que l'impact net sur la durée du chômage, en tenant compte de l'effet de lock-in, est lui négatif. La baisse du taux de transition vers l'emploi durant la formation mène à des durées de chômage plus longues par rapport à la situation contrefactuelle. Iben Bolvig, Peter Jensen et Michael Rosholm montrent également que les programmes de formation au Danemark ont pour effet de rallonger la durée du chômage, pour les hommes comme pour les femmes, et ce, quelle que soit la date d'entrée en programme. De la même manière, à partir des paramètres estimés par un modèle de transition, les auteurs ont simulé les durées de chômage en présence et en l'absence de formation. Utilisant les données du fichier national des Assedic, ils établissent que la formation a pour effet de rallonger la durée moyenne des épisodes de chômage d'environ 102 jours. Cet effet négatif s'explique quasi exclusivement par l'importance de l'effet de lock-in par lequel le taux de transition chute au cours de la formation. Les auteurs notent que l'allongement de la durée du chômage est comparable à la durée moyenne des formations dans l'échantillon considéré (soit environ quatre moins).

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po , 2013

Document : La diversité des effets selon le moment pris en compte



Document : La diversité des effets selon les publics

Plusieurs études établissent que le rendement de la formation dépend en partie du niveau de diplôme ou de qualification de ses bénéficiaires. La plus instructive est sans doute celle de Sandra Cavaco, Denis Fougère et Julien Pouget sur des données françaises. Les auteurs évaluent le dispositif des conventions de conversion, qui fournit aux chômeurs licenciés pour motif économique des prestations destinées à favoriser leur reclassement, au rang desquelles figurent des actions de formation. En moyenne, le dispositif accroît la probabilité d'emploi de 8 points, mais cet effet est encore plus fort pour les chômeurs les plus qualifiés et les plus diplômés. Les groupes d'individus bénéficiant le plus d'un passage par la convention sont les diplômés de l'enseignement supérieur, dont la probabilité moyenne d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) augmente de 18 points, et les cadres et ingénieurs, dont la probabilité moyenne d'embauche en CDI augmente de 16 points.

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po , 2013

Document : Un rendement différent selon le moment où les formations interviennent

Autre élément utile à un meilleur ciblage des formations, leur rendement semble d'autant plus fort qu'elles interviennent tôt dans l'épisode de chômage. Thomas Brodaty, Bruno Crépon et Denis fougère ont mesuré l'impact de plusieurs programmes actifs sur le taux de transition du chômage vers l'emploi des jeunes chômeurs en France. Leur travail couvre deux périodes distinctes : 1986-1988 et 1995-1998. […] Ils découvrent que les programmes d'apprentissage, qui mêlent des actions de formation à l'occupation d'un emploi marchand, sont plus efficaces pour les individus dont la durée en chômage est inférieure à un an au début du programme que pour les chômeurs de longue durée. D'après Iben Bolvig, Peter Jensen et Michael Rosholm, la formation produit en moyenne un effet maximum lorsqu'elle débute après huit mois de chômage. […]

Ces résultats paraissent relativement intuitifs : la formation aurait d'autant plus d'effet que les chômeurs ne sont pas encore entrés dans une dynamique négative associant découragement et dépréciation de leur capital humain. Dans le même temps, former les demandeurs d'emploi trop tôt dans l'épisode de chômage ne se révèle pas forcément efficace, dans la mesure où nombre d'individus ont vocation à retrouver relativement vite un emploi. La difficulté pour les conseillers du service public de l'emploi consiste donc à identifier ceux à qui la participation au programme à un instant donné procurera le plus de bénéfices.

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po , 2013

Document : Le contenu des formations et leur articulation à l'emploi

Suivant la distinction opérée par Gary Becker, une formation de type général améliore la productivité d'un individu pour tous les emplois, tandis qu'une formation spécifique n'accroît sa productivité que pour un emploi particulier ? En procurant des compétences utiles pour un emploi nombre de postes plus important, la formation générale devrait accroître le taux d'arrivée des offres d'emploi dans une proportion plus grande que la formation spécifique. Dans le cadre de la recherche d'emploi, la formation générale des chômeurs aurait donc, a priori, un effet plus fort sur le retour à l'emploi que la formation spécifique. A la lumière des évaluations empiriques, il est toutefois difficile de valider cette hypothèse. D'une part, les travaux exploitant des données dans lesquelles l'information sur le contenu des formations est disponible sont relativement peu nombreux. D'autre part, le caractère général ou spécifique de la formation s'avère difficile à déterminer. C'est pourquoi les travaux récents qui intègrent cette dimension distinguent les programmes de formation selon leur objectif plutôt que selon le contenu des enseignements proposés. La plupart reposent sur des données allemandes, qui identifient les formations d'adaptation, généralement courtes, et les actions de « requalification », destinées à permettre un changement de métier et impliquant des formations plus longues, validées par un diplôme. Il résulte principalement de ces travaux que les actions de requalification ont un effet négatif sur les taux d'emploi à court terme, mais un effet positif à long terme.

Par ailleurs, certaines études françaises portant sur l'insertion des jeunes montrent que les programmes de formation sont d'autant plus efficaces qu'ils s'articulent à une activité professionnelle dans le secteur marchand. Dans leur revue de littérature sur l'effet des politiques actives d'emploi, John P. Martin et David Grubb notent également que les programmes de formation les plus efficaces sont ceux qui permettent une mise en situation professionnelle. Toutefois, il est nécessaire que la formation conserve une part de contenu académique. Thomas Brodaty, Bruno Crépon et Denis Fougère constatent ainsi que l'impact de l'alternance sur la probabilité d'accéder à un emploi stable est supérieur à celui des emplois aidés dans le secteur marchand. On peut en déduire que l'expérience acquise dans l'emploi ne suffit pas améliorer l'insertion de manière durable, et qu'il est nécessaire de lui associer des actions d'enseignement.

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po , 2013

Document : Des effets plus favorables sur la durée de l'emploi retrouvé

Si l'effet de la formation sur la durée du chômage paraît ambigu, on peut, en revanche, raisonnablement penser que la formation, en élevant les compétences des individus formés, contribue à accroître le nombre d'offres d'emploi auxquelles ceux-ci sont susceptibles de postuler. Cela peut favoriser l'obtention d'emplois plus productifs, lesquels sont en moyenne moins fréquemment détruites. L'effet de la formation des chômeurs sur la durée de l'emploi retrouvé devrait ainsi être positif.

Même si les travaux ayant analysé l'impact des mesures de formation sur la durée de l'emploi sont moins nombreux que ceux consacrés à la transition chômage-emploi, les résultats sont globalement convergents : la formation a tantôt un effet positif, tantôt pas d'effet significatif sur la durée de l'emploi subséquent. Josef Zweimüller et Rudolf Winter-Ebmer examinent l'effet de la formation délivrée aux chômeurs adultes autrichiens sur la stabilité de l'emploi retrouvé, notion définie comme la probabilité d'être de nouveau au chômage douze mois après en avoir quitté les listes. Ils observent un effet positif pour les hommes et pas d'effet significatif pour les femmes. Rudolf Winter-Ebmer évalue quant à lui un dispositif de formation couplé à une aide à la recherche d'emploi et dispensé à des travailleurs licenciés du secteur de la métallurgie en Autriche. Ses résultats indiquent également un effet positif de la formation sur la stabilité de l'emploi des hommes. Au Danemark, Jacob R. Munch et Lars Skipper ont cherché à simuler la durée en emploi des bénéficiaires de la formation. Leurs résultats indiquent qu'elle accroît la durée d'emploi de 20 à 50% en moyenne. Les résultats semblent donc converger vers un effet positif de la formation sur la stabilité de l'emploi […].

Source : Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Presse de Sciences Po, 2013

Document : Des effets plus favorables sur la durée de l'emploi retrouvé (bis)

[…] L'évaluation menée par Aderonke Osikominu sur données allemandes entre 1999 et 2004 distingue les effets de court terme et de long terme, et conclut à l'efficacité à long terme de programme intensifs de formation professionnelle par rapport à des programmes mettant l'accent sur la recherche directe d'emploi/ A court terme, pour les programmes intensifs, un « effet verrouillage » est effectivement constaté, qui ralentit le retour à l'emploi. Mais leur efficacité à long terme est double. D'une part, la stabilité de l'emploi s'accroît fortement : la probabilité de rester en emploi sur une durée de cinq ans ou plus augmente de près de 40% par rapport à des chômeurs non bénéficiaires de formation, et est supérieure de 15 points à la même probabilité pour les chômeurs ayant bénéficié de formations centrées sur la recherche d'emploi. D'autre part, les gains salariaux lors de la reprise de l'emploi sont consistants, de l'ordre de 8% par rapport aux salaires de reprise des chômeurs non bénéficiaires de la formation, ce qui contraste avec

une légère diminution de salaire lors du réemploi pour les chômeurs ayant suivi les formations centrées sur la recherche immédiate d'emploi.

Source : Bernard Gazier et Héloïse Petit, *Economie du travail et de l'emploi*, La découverte, 2019

Document : Part des entreprises ayant rencontré des « difficultés de recrutement » en 2019

Le taux d'établissements ayant eu des difficultés de recrutement au cours de l'année 2019 :

Base : Répondants ayant déclarés avoir eu au moins un projet de recrutement en 2019 (7064)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Non	66,7	67,8	71,3	66,4	62,4	55,9
Oui	33,3	32,2	28,7	33,6	37,6	**44,1**

Source : Enquête Besoin en main-d'œuvre 2020, Pole emploi et Crédoc , www.pole-emploi.org

Document : Origine des « difficultés de recrutement » déclarées par les entreprises

Les difficultés rencontrées pour les projets de recrutemet en 2020 :

Base : Répondants ayant déclarés des difficultés à l'embauche (2493)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Candidats au profil inadéquat (manque d'expérience, de diplôme, de motivation)	81,7	81,9	81,3	77,6	76,5	**76,9**
Pénurie de candidats	73,2	74,0	80,2	83,0	78,9	**84,3**
Difficultés liées à la nature du poste proposé (distance, horaires, pénibilité, salaire...)	51,6	53,9	52,5	50,6	35,4	37,4
Difficultés d'accès au lieu de travail (problèmes de transport)	20,4	20,0	16,0	15,7	14,6	16,5
Difficultés liées à un déficit d'image (de l'entreprise, du secteur, du métier proposé)	12,4	14,7	17,8	19,7	14,6	23,2
Difficultés liées à vos procédures internes de recrutement (disponibilité, trop de démarches...)	32,6	29,3	13,8	12,3	7,0	14,4
Difficultés liées à un manque de moyens financiers (budget, charges lourdes...)	*Sans objet*	*Sans objet*	25,7	25,4	17,6	19,8
Autres	2,3	0,8	0,4	0,3	0,8	0,2

Source : Enquête Besoin en main-d'œuvre 2020, Pole emploi et Crédoc , www.pole-emploi.org

Document : Raison de l'inadéquation du profil

Le profil des candidats ne convenait pas à cause :

Base : Répondants ayant déclarés que les candidats reçues étaient inadéquates (2368)

	2017	2018	2019	2020
De l'insuffisance de la formation, du manque de diplôme (habilitation, licence, permis...)	37,8	40,6	47,9	**49,7**
Du manque d'expérience professionnelle	61,6	62,8	63,7	**63,3**
Du manque de motivation	68,7	64,9	63,4	**63,1**
De problèmes de présentation et de compétences relationnelles		44,2	41,6	40,5
Du manque de compétences bureautiques etou informatiques	12,7	12,6	12,0	11,8
Du manque de compétences techniques (hors compétences informatiques)	67,4	66,6	49,9	**48,6**
De la difficulté à s'exprimer à l'écrit etou à l'oral	22,7	23,5	23,8	22,4
De l'éloignement géographique des candidats	24,7	27,6	27,5	31,4
Du fait qu'ils aient eu trop de périodes de chômage	15,2	17,1	14,9	15,8
D'autres raisons	1,0	1,2	1,3	0,5

Source : Enquête Besoin en main-d'œuvre 2020, Pole emploi et Crédoc , www.pole-emploi.org

Document : Spatial mismatch

L'éloignement géographique entre les emplois et les travailleurs peut être à l'origine d'un « *spatial mismatch* » coûteux en termes d'accès à l'emploi. Celui-ci s'explique notamment par la pression sur les prix des loyers et foncier dans certaines zones d'emploi dynamiques, pression qui les rend moins accessibles à certaines catégories de la population, souvent les plus éloignées de l'emploi. Ces personnes supportent des coûts supérieurs de prospection mais aussi de déplacement s'ils obtiennent l'emploi. Deux types de politiques sont possibles dans ce cas : réduire les coûts de transport ou rapprocher emplois et travailleurs. Le premier type passe par exemple par le développement de transports urbains, l'aide à la mobilité ou à l'obtention du permis de conduire, le soutien au télétravail… Dans le second cas, on trouve notamment les politiques incitant les entreprises à s'implanter dans certains quartiers (zones franches urbaines…) ou les « clauses d'insertion » permettant aux pouvoirs publics d'imposer un certain nombre d'embauches locales lors de la passation de marchés publics.

Source : Denis Anne et Yannick L'Horty, *Economie de l'emploi et du chômage*, Armand Colin, 2013

Document : Le chômage frictionnel (1)

À tout moment dans l'économie, il y a des personnes qui sont entre deux emplois. Ils pourraient avoir été licenciés, ils retournent au travail après une période de congé pour voyager, cherchent du travail après avoir pris un congé pour élever une famille ou changer de carrière. Les travailleurs ont besoin de temps pour rechercher les emplois les mieux adaptés. Le chômage résultant du processus d'ajustement des travailleurs aux emplois est appelé chômage frictionnel […]

Source : Gregory Mankiw et Mark Taylor, *Principes de l'économie*, De Boeck, 2019

Document : Le chômage frictionnel

Quel que soit le contexte économique, il existe toujours, dans une économie de marché, un certain montant de chômage. Le chômage frictionnel résulte simplement des ajustements incessants entre l'offre (les personnes désirant travailler) et la demande de travail (émanant des entreprises). Chaque jour, des milliers d'emplois sont créés et détruits, et un nombre encore plus important de personnes entrent et sortent de l'emploi. La mise en relation des chômeurs et des emplois vacants -processus que l'on nomme appariement- prend un certain temps et dépend notamment des coûts d'information et de mobilité. Un certain volume de chômage frictionnel est donc inévitable.

Source : Jérôme Gautié, *Le chômage*, La découverte, 2015

Document : Chômage conjoncturel, structurel et frictionnel

Au niveau macroéconomique, il est d'usage de distinguer deux types de chômage, selon les mécanismes qui les engendrent. Les variations de l'activité économique donnent naissance à du **chômage conjoncturel** que tente de réduire la politique macroéconomique conjoncturelle mobilisant les instrument monétaires (notamment les taux d'intérêt) et budgétaires. Au chômage conjoncturel s'oppose le **chômage structurel**, qui peut être défini comme le chômage ne résultant pas directement des variations de l'activité économique de court terme. **Il englobe donc le chômage frictionnel, mais ne s'y réduit pas.**

Source : Jérôme Gautié, *Le chômage*, La découverte, 2015

Document : Distinguer mobilité résidentielle et mobilité pendulaire

La mobilité géographique recouvre en fait deux notions distinctes. On peut déménager pour prendre un emploi ou pour augmenter ses chances d'en trouver un : on parle alors de mobilité *entre* zones d'emplois ou mobilité *résidentielle*. Mais on peut aussi accepter un temps de trajet plus long qu'on ne le souhaiterait idéalement. Il s'agit alors de mobilité *au sein* d'une zone d'emploi ou mobilité *pendulaire*.

Source : Alexandra Roulet, *Améliorer les appariements sur le marché du travail*, Presse de Sciences Po , 2018

Document : La mobilité résidentielle (1)

La mobilité résidentielle est, en théorie, un levier pour absorber les chocs sur le marché du travail. Dans un article fondateur, Olivier Blanchard et Lawrence Katz ont montré que, aux Etats-Unis, la mobilité des travailleurs permettait de résorber les variations régionales du taux de chômage. En simplifiant, le mécanisme est le suivant. Lorsque le taux de chômage dans l'Etat A augmente, par exemple parce que la demande pour les biens qui y sont produits diminue, une partie des habitants migre vers l'Etat B, qui se porte mieux, réduisant ainsi le nombre de demandeurs d'emploi

dans l'Etat A. Parallèlement, il devient attractif pour les entreprises de s'installer dans l'Etat A, car elles peuvent y embaucher à moindre coût compte tenu du taux de chômage élevé , qui fait pression à la baisse sur les salaires. A terme, ces créations d'emplois et les flux de population qui quittent l'Etat A vont ramener le taux de chômage et le salaire réel à leur niveau d'équilibre. Le fait que les Européens soient moins enclins à déménager d'une région à l'autre que les Américains explique peut-être pourquoi les augmentations locales du taux de chômage sont moins faciles à résorber en Europe que de l'autre côté de l'Atlantique.

Source : Alexandra Roulet, *Améliorer les appariements sur le marché du travail*, Presse de Sciences Po , 2018

Document : La mobilité résidentielle (2)

Toutefois, même aux Etats-Unis, le mécanisme d'ajustement décrit par Blanchard et Katz, et encore valable durant les années 1980, semble s'être grippé depuis. Peter Ganong et Danny Shoag ont ainsi montré que, du fait notamment de l'augmentation du prix d logement dans les zones productives, les travailleurs peu qualifiés n'ont plus les moyens d'y migrer lorsque la situation se dégrade là où ils vivent. La mobilité résidentielle comme vecteur de rééquilibrage entre région est donc freinée.

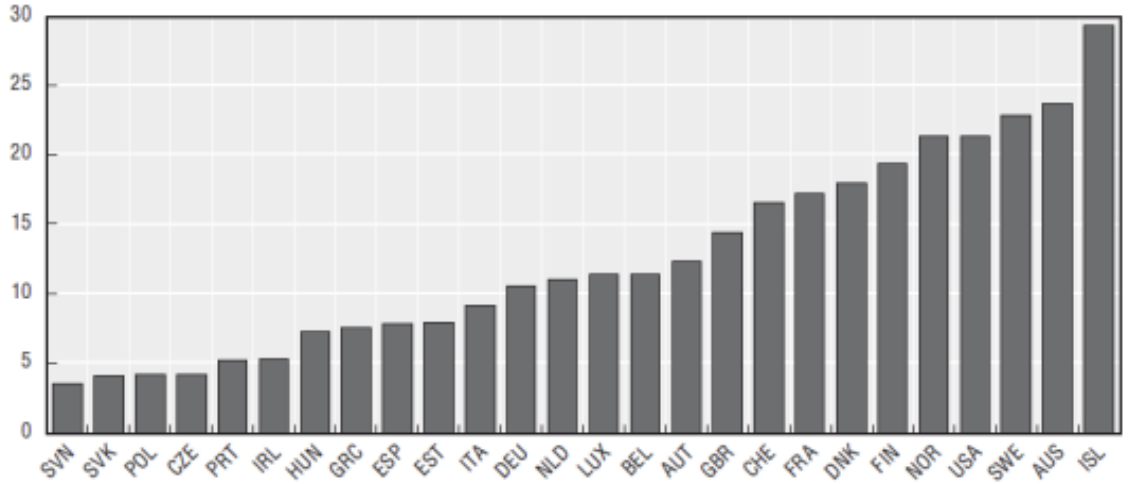
En réalité tout dépend de l'élasticité de l'offre de logement. Dans les Etats où la construction de logements peut facilement s'ajuster, un accroissement de la population n'entraîne pas de hausse significative des loyers. Par exemple, une ville située dans une zone désertique peut aisément s'agrandir. En revanche, dans les endroits plus contraints, que ce soit par la géographie (une ville entourée de montagnes, une île, etc.) ou par les réglementations, un afflux de population se traduit par une hausse des loyers, puisqu'il est impossible d'accroître l'offre de logement. L'île de Manhattan, à New-York, en fournit une bonne illustration. La mobilité ne vaut alors la peine que pour les plus qualifiés, qui peuvent gagner des salaires élevés et payer des loyers onéreux.

Rebecca Diamond explique que les Etats-Unis se caractérisent désormais par une séparation entre, d'un côté, des zones faiblement productives où les loyers sont bon marché et les infrastructures et services disponibles limités, et, de l'autre, des zones très productives où les loyers sont élevés, mais les équipements offerts bien supérieurs. Les personnes faiblement qualifiées se concentrent dans les premières, et les personnes plus qualifiées dans les secondes. Alors que les migrations décrites par Blanchard et Katz permettaient une convergence des salaires et des taux de chômage entre Etats, on voit plutôt s'installer aujourd'hui un équilibre où coexistent ces deux types de zones, entre lesquelles les flux sont bien moins fréquents.

Raven Mollay, Christopher Smith et Abigail Wozniak documentent également un recul de la mobilité américaines depuis les années 1980. Toutes les formes de migration, qu'elles soient inter-Etats, inter-comtés, inter-régions ou inter-agglomérations, ont baissé au cours des trois dernières décennies. Cette évolution marque une rupture par rapport à la tendance à la hausse observée tout au long du XXè siècle.

Source : Alexandra Roulet, *Améliorer les appariements sur le marché du travail*, Presse de Sciences Po , 2018

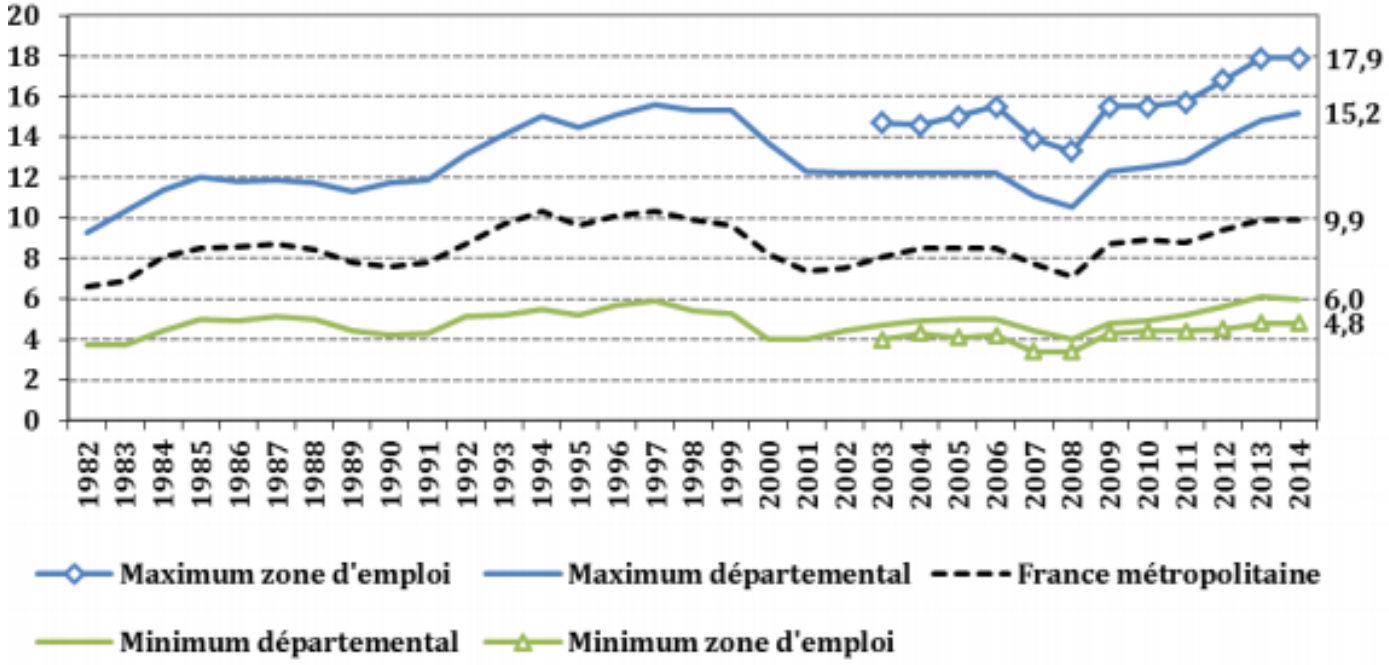
Document : Taux de mobilité résidentielle des ménages dans les pays de l'OCDE en 2007



Source : Residential Mobility and Public Policy in OECD Countries, Caldera Sánchez et Andrews, OCDE 2011, à partir des données Eurostat sur le revenu et les conditions de vie pour les pays de l'Union européenne (enquête ERCV).

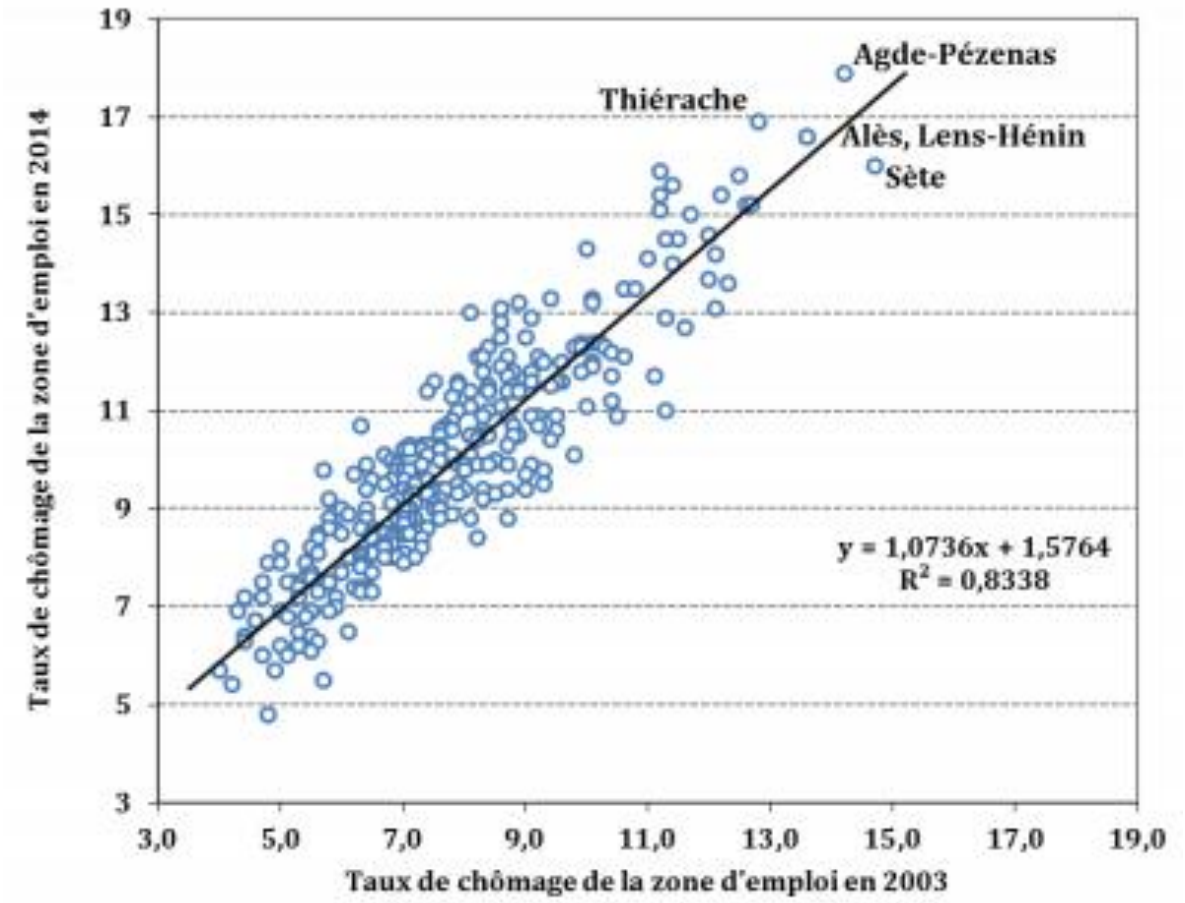
Source : Rapport *La mobilité géographique des travailleurs*, Inspection Générale des finances et Inspection générale des affaires sociales, 2016

Document : Taux de chômage en France métropolitaine, minimum et maximum des départements et des zones d'emploi, en %



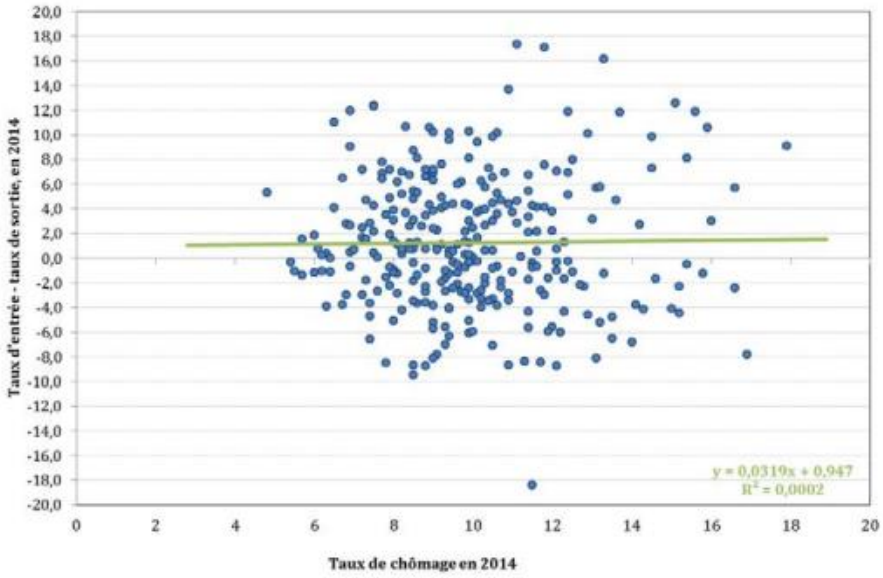
Source : Rapport *La mobilité géographique des travailleurs*, Inspection Générale des finances et Inspection générale des affaires sociales, 2016

Document : Evolution des taux de chômage par zone d'emploi entre 2003 et 2014 en France



Source : Rapport *La mobilité géographique des travailleurs*, Inspection Générale des finances et Inspection générale des affaires sociales, 2016

Document : Taux de mobilité résidentielle net et taux de chômage par zone d'emploi en France



Source : Rapport *La mobilité géographique des travailleurs*, Inspection Générale des finances et Inspection générale des affaires sociales, 2016

Document : La mobilité résidentielle et inadéquation spatiale

L'offre et la demande d'emploi peuvent différer localement. La mobilité résidentielle peut alors être envisagée comme un facteur susceptible de résorber ces écarts. Toutefois, si les motifs d'emplois sont invoqués dans 18 % des intentions de déménager, il existe de nombreux autres facteurs favorisant la mobilité résidentielle. Pour analyser les mobilités ayant un lien avec le marché du travail, les déménagements entre zones d'emploi, relativement à ceux sur plus courtes distances, sont ici privilégiés. Un large ensemble d'informations socio-économiques sur les ménages incluant notamment le statut locatif, la situation familiale et les conditions de revenus est également considéré. Chaque année, 2 % des ménages changent de zones d'emploi. Ce taux est néanmoins très variable et peut atteindre 4 à 5 % par exemple pour les jeunes, les Franciliens et les locataires du parc privé, sans distinction particulière selon le sexe, et souvent pour des raisons d'emploi. Sur période récente, par rapport aux locataires du parc privé, les propriétaires sont moins mobiles, tout comme les locataires du parc social qui peuvent perdre cet avantage en déménageant. En outre, être qualifié favorise la mobilité : appartenir à une catégorie socioprofessionnelle élevée élargit l'échelle des opportunités d'emploi ; habiter dans l'aire urbaine de Paris stimulerait les mobilités professionnelles ; et les jeunes, qui entament leur parcours professionnel, déménagent plus ; la mobilité peut toutefois être également inhérente à certains métiers dans le secteur public et le commerce. Les conditions de vie familiale affectent également la mobilité : il est moins probable de déménager lorsque le ménage a des enfants, et s'il dépend de plusieurs modes de garde. Enfin, les hommes sont légèrement plus mobiles.

Source : Rapport *La mobilité géographique des travailleurs*, Inspection Générale des finances et Inspection générale des affaires sociales, 2016

Document Statuts d'occupation du logement et sédentarité résidentielle

Les propriétaires, dont les coûts de déménagement sont supérieurs, sont moins mobiles…. Le statut d'occupation du logement pèse très fortement sur la mobilité résidentielle des ménages : il s'agit du principal déterminant de cette mobilité. Ainsi, les propriétaires, accédants ou non, sont significativement moins mobiles que les locataires du parc privé. La possession d'un bien immobilier va de pair avec des contraintes financières (coûts de transaction liés au changement de logement) qui participent à cette moindre mobilité. Celle-ci semblerait légèrement plus forte quand la personne est accédante et doit rembourser un montant mensuel élevé. … tout comme les locataires du parc social qui peuvent perdre cet avantage en déménageant Les locataires du parc social bénéficient d'un avantage monétaire relativement aux locataires du parc privé dans la mesure où ils ont accès, à qualité de logement égale, à des loyers plus bas. Déménager signifierait pour eux risquer de perdre cet avantage, d'où une mobilité significativement plus faible que celle des locataires du parc privé.

Source : Rapport *La mobilité géographique des travailleurs*, Inspection Générale des finances et Inspection générale des affaires sociales, 2016

Document : La qualification favorise la mobilité

La catégorie socioprofessionnelle élargit l'échelle des opportunités d'emploi. L'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle supérieure a un impact positif fort sur la mobilité résidentielle. Un ménage dont la personne de référence est cadre ou profession intermédiaire sera ainsi plus mobile. En revanche, le diplôme ne ressort pas comme déterminant supplémentaire de la mobilité résidentielle lorsque la catégorie socioprofessionnelle figure parmi les variables explicatives. Habiter dans l'aire urbaine de Paris stimulerait les mobilités géographiques. Les ménages résidant au sein de l'agglomération parisienne ont davantage tendance à changer de zone d'emploi. Les flux résidentiels entre zones d'emploi seraient plus intenses sur ce territoire très dynamique. Les jeunes, qui entament leur parcours professionnel, déménagent plus. L'âge est un facteur important de la propension à déménager entre zones d'emploi dans l'ensemble des spécifications testées. Les jeunes qui entrent sur le marché du travail connaissent souvent plusieurs expériences professionnelles à partir desquelles ils capitalisent des compétences et trouvent un environnement de travail propice à une stabilisation de leur trajectoire professionnelle. La mobilité peut toutefois être également inhérente à certains métiers. Les ménages dont la personne de référence travaille dans le secteur public ont une probabilité plus forte de changer de zone d'emploi. Ces mobilités sont en effet institutionnalisées pour certaines professions de la fonction publique (armée, police, fonction hospitalière d'État). En outre, une plus forte mobilité peut aussi être attendue dans le secteur du commerce et des transports. Il existerait une plus grande spécialisation géographique des métiers dans ce secteur incitant les ménages concernés à déménager pour implanter leur activité.

Source : Rapport *La mobilité géographique des travailleurs*, Inspection Générale des finances et Inspection générale des affaires sociales, 2016

Document : Les conditions de vie familiale affectent la mobilité

Il est moins probable de déménager lorsque le ménage a des enfants... L'environnement familial peut défavoriser les migrations inter-zones d'emploi. Avoir des enfants réduit la probabilité de migrer dans une nouvelle zone d'emploi dès le premier enfant. En revanche, avoir deux enfants ou plus n'accentue pas cet effet. ... d'autant plus s'ils sont gardés par un proche La recherche d'un nouveau mode de garde est un processus coûteux. Le choix de déménager dans une autre zone d'emploi requiert de s'informer sur l'existence et de la disponibilité de modes de garde dans ce nouvel environnement. Les parents recourant au moins à leurs proches pour garder leurs enfants sembleraient affectés dans ce sens (cf. pièce jointe 2). Le sexe affecte la décision de mobilité Lorsque la personne de référence est un homme, le ménage est plus susceptible de changer de zone d'emploi. Ce constat ne saurait s'expliquer par des caractéristiques prises en compte dans l'analyse précédemment.

Source : Rapport *La mobilité géographique des travailleurs*, Inspection Générale des finances et Inspection générale des affaires sociales, 2016

Document : La formation n'est pas toujours un critère décisif de recrutement

Récemment, la réflexion autour des politiques de formation a évolué, notamment pour prendre davantage en compte les pratiques de recrutement des employeurs. Si la formation apparaît comme une solution naturelle pour combler le décalage qui existe entre les compétences dont les employeurs ont besoin et celles dont disposent les salariés potentiels, il faut intégrer à l'analyse le fait que le diplôme n'est pas toujours regardé comme un critère de décision déterminant par les employeurs. D'après l'enquête Besoins en main-d'œuvre 2016[2], seuls 46% des établissements considèrent la formation comme l'un des trois principaux critères de recrutement d'un candidat, tandis que la polyvalence ou la capacité d'adaptation font partie de ce trio de tête pour 64% des établissements.

Source : Alexandra Roulet, *Améliorer les appariements sur le marché du travail*, Presse de Sciences Po, 2018

Document : Les compétences et qualités premières attendues par les employeurs (en%)

Motivation, disponibilité	Relationnel, présentation	Polyvalence, capacité d'adaptation	Expérience	Formation
45	43	64	60	46

Source : Frédéric Lainé, « Les compétences attendues par les employeurs et les pratiques de recrutement », Pôle emploi, Eclairages et synthèses, juin 2016

[2] Frédéric Lainé, « Les compétences attendues par les employeurs et les pratiques de recrutement », Pôle emploi, Eclairages et synthèses, juin 2016

Document : La formation et le diplôme, critères avant tout recherchés dans la santé et l'action sociale, l'administration publique et l'enseignement

Dans l'administration publique et l'enseignement ou la santé et l'action sociale, la formation est le critère le plus avancé pour exercer une activité (68 % par exemple pour les établissements de plus de 20 salariés de la santé et de l'action sociale contre 46 % dans l'ensemble des établissements). Ces secteurs recrutent en effet du personnel qualifié, le plus souvent avec le critère de diplôme comme critère le plus mis en avant. Les métiers étant souvent réglementés dans ces secteurs, le niveau de diplôme et la spécialité de formation jouent un rôle crucial dans les possibilités d'exercice. Ce critère est également mis en avant, mais de manière plus atténuée, par les établissements de plus de 20 salariés des autres services (services culturels ou de loisirs, service à la personne…), de l'industrie ou de la construction ou du commerce de gros.

Source : Frédéric Lainé, « Les compétences attendues par les employeurs et les pratiques de recrutement », Pôle emploi, Eclairages et synthèses, juin 2016

Document : Un « bon relationnel » et une « bonne présentation », critères avant tout recherchés dans le commerce de détail et l'hébergement restauration

Dans les activités de travail où le contact avec le public est essentiel, faire preuve d'un bon relationnel et avoir une bonne présentation est affiché dans les trois premières compétences attendues : sont concernés en premier chef les établissements du commerce de détail (60 % des établissements de moins de 20 salariés citent ce critère dans les 3 premières compétences attendues contre 43 % en moyenne) et les établissements de l'hébergement restauration, en particulier les plus de 20 salariés. A contrario l'expérience est jugée moins prioritaire et il est de même pour la formation. De manière générale, ces secteurs qui jugent la formation moins prioritaire semblent ceux où la relation entre métiers et spécialités de formation est plus lâche, avec un éventail de spécialités assez large pour un même métier.

Source : Frédéric Lainé, « Les compétences attendues par les employeurs et les pratiques de recrutement », Pôle emploi, Eclairages et synthèses, juin 2016

Document : « Motivation » et « disponibilité », critères avant tout recherchés dans l'agriculture et l'hébergement restauration

La motivation et la disponibilité sont le premier critère recherché par 45 % des employeurs. Ce critère est mentionné en premier lieu par les employeurs de l'agriculture (60%), de l'hôtellerie restauration et les établissements de plus de 20 salariés du commerce de détail. Les horaires souvent flexibles et l'intensité du travail dans ces secteurs expliquent sans doute cette préférence exprimée. L'expérience et la formation sont classées comme critères moins prioritaires.

Source : Frédéric Lainé, « Les compétences attendues par les employeurs et les pratiques de recrutement », Pôle emploi, Eclairages et synthèses, juin 2016

Document : L'effet de monopsone sur le marché du travail

Les effets du pouvoir de monopsone des entreprises sur le marché du travail ont récemment été estimés pour les Etats-Unis à une réduction des salaires de 20 % et de l'emploi global de 13 % et à une contraction du PIB de 10 %. Ce n'est donc pas rien ! En tendance, le pouvoir de monopsone s'y est accru au cours des dernières décennies sous l'effet d'un double mouvement : augmentation de la concentration industrielle dans à peu près tous les secteurs et diminution de la mobilité des salariés, d'un côté ; effacement du contre-pouvoir syndical et étiolement de la protection du salaire minimum fédéral, de l'autre.

De nombreuses voix s'élèvent dès lors pour réclamer une politique antitrust qui s'opposerait plus farouchement au pouvoir de monopsone. Par exemple, que ses effets défavorables aux salariés soient pris en compte lors du contrôle des fusions et acquisitions en plus de ceux, défavorables aux consommateurs, de l'accroissement du pouvoir de monopole qu'elles peuvent entraîner.

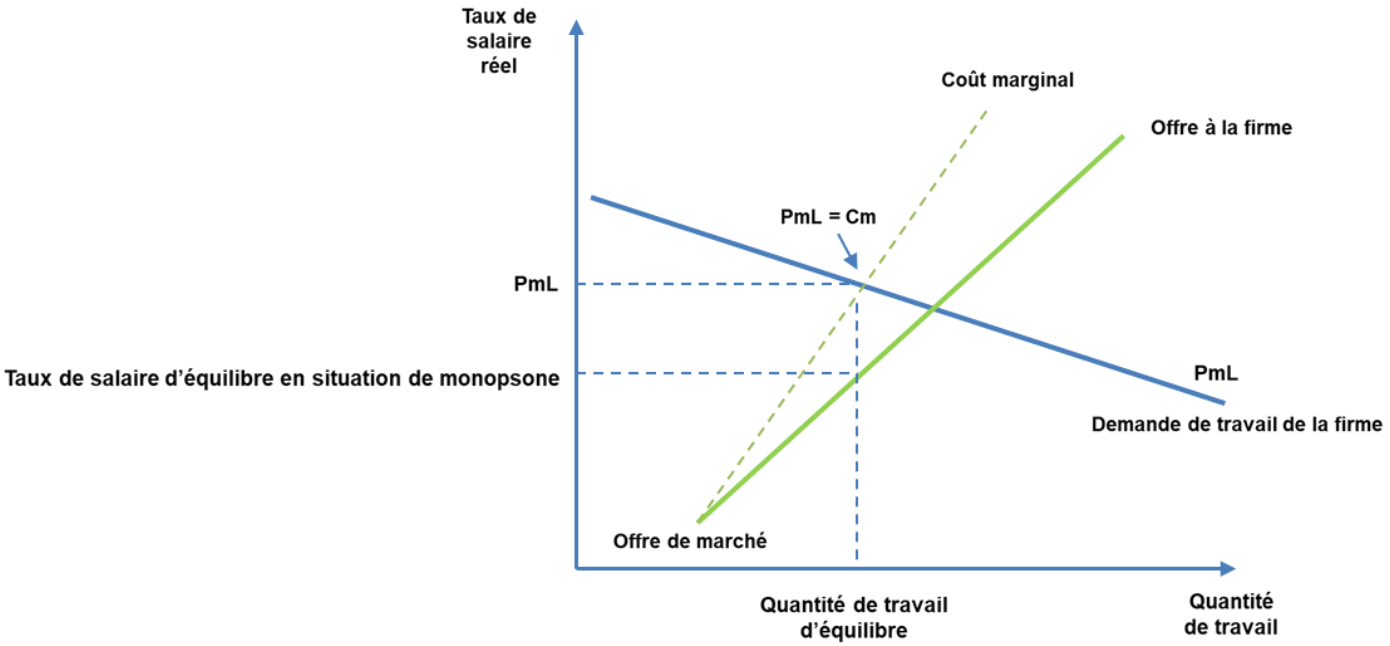
De même, les clauses contractuelles qui empêchent les salariés de passer à la concurrence pourraient être plus sévèrement sanctionnées - aux Etats-Unis toujours, 18 % des employés sont contraints par de telles restrictions. Et elles ne concernent pas seulement les cadres supérieurs et dirigeants : 12 % des employés rémunérés moins de 40.000 dollars et sans diplômes sont tenus par des clauses de non-concurrence.

Elles sont notamment massivement répandues dans les entreprises de franchise à l'instar de McDonald's, Holiday Inn ou Planet Fitness. Une chaîne sur deux interdit à ses franchisés de recruter un employé qui travaille, ou a récemment travaillé, dans un autre établissement. Cette non-concurrence entre magasins d'une même franchise n'est pas

aujourd'hui illégale. Elle permet pourtant d'accroître le pouvoir de monopsone de chaque établissement de la chaîne. Elle facilite aussi la constitution d'un accord tacite entre les chaînes de ne pas recruter d'employés d'une autre chaîne.

Source : F. Lévêque, « Quand les monopoles affectent le marché du travail », LesEchos.fr, 6 septembre 2018

Document : L'équilibre de la firme en situation de monopsone sur le marché du travail



Document : Qu'est-ce que « la protection de l'emploi » ? (1)

La réglementation relative à la protection de l'emploi, c'est-à-dire l'ensemble des normes qui régissent les processus de recrutement et de licenciement, peut résulter à la fois de la législation du travail et d'accords de conventions collectives. En outre, il est important de distinguer ces normes de la pratique, et donc de considérer différents autres aspects liés à la mise en œuvre de ces normes. De ce fait, la jurisprudence et l'interprétation par les tribunaux des dispositions législatives et contractuelles doivent être également prises en compte.

Source : « Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, 2004

Document : Qu'est-ce que « la protection de l'emploi » ? (2)

La protection de l'emploi regroupe l'ensemble des mesures, qu'elles soient législatives, conventionnelles ou jurisprudentielles qui visent à encadrer la rupture du contrat de travail.

Source : Denis Anne et Yannick L'Horty, *Economie de l'emploi et du chômage*, Armand Colin, 2013

Document : Mesurer la protection de l'emploi

Depuis la fin des années 1990, l'OCDE a construit un indicateur de protection de l'emploi qui sert aujourd'hui de référence en la matière. Il s'agit d'un indicateur synthétique qui résume la protection dont bénéficient les salariés dans trois domaines : celui du licenciement individuel (règles définissant le caractère « abusif » ou non d'un licenciement), du licenciement collectif et enfin la protection des travailleurs temporaires (définissant les limites à l'utilisation de ce type de contrat comme par exemple la durée maximale autorisée). Pour ce qui est du licenciement, la rigueur de la protection de l'emploi est mesurée à partir des situations autorisant le licenciement, des procédures de notifications que l'employeur doit engager, des indemnités financières, obligations de reclassement… imposées et des sanctions prévues en cas de non-respect de ces règles. L'indicateur de l'OCDE donne une valeur comprise entre 0 et 6, croissante avec la rigueur de la protection de l'emploi.

Source : Denis Anne et Yannick L'Horty, *Economie de l'emploi et du chômage*, Armand Colin, 2013

Document : Mesurer la protection de l'emploi (2)

Les études essayant d'estimer les effets de la protection de l'emploi au niveau macroéconomique se réfère dans la plupart des cas aux indicateurs chiffrés synthétiques de l'OCDE couvrant trois domaines : 1) la réglementation du licenciement individuel pour un contrat d'emploi « régulier » ou encore « permanent » (en France, le contrat à durée

indéterminée - CDI – qui renvoie à la définition d'un licenciement abusif, aux délais de préavis, au montant des indemnités, etc. ; 2) les coûts supplémentaires des licenciements collectifs ; 3) la réglementation des contrats temporaires (contrat à durée déterminée -CDD- et intérim). […]
Comme le reconnaît elle-même l'OCDE, les limites de cet indicateur sont nombreuses. D'une part, quantifier des règles juridiques est particulièrement délicat et, d'autre part, l'écart peut être important entre les règles formelles et la façon dont elles sont effectivement appliquées.

Source : Jérôme Gautié, *Le chômage*, La découverte, 2015

Document : Les indicateurs de protection de l'emploi de l'OCDE

Les indicateurs de l'OCDE du degré de protection de l'emploi mesurent les procédures et les coûts qu'impliquent le licenciement de travailleurs à titre individuel ou de groupes de travailleurs et les procédures et les coûts induits par l'embauche de travailleurs sous contrats de durée déterminée et sous contrats de travail temporaire. […]
Les indicateurs de l'OCDE du degré de protection de l'emploi sont établis à partir de 21 éléments qui quantifient les trois différents aspects de la réglementation sur la protection de l'emploi en vigueur au 1er janvier de chaque année.

- **Le licenciement individuel de travailleurs titulaires de contrats réguliers** : ce sous-indicateur prend en compte trois aspects de la protection en cas de licenciement :
  (i) *Contraintes de procédure* auxquelles l'employeur se trouve confronté lorsqu'il souhaite procéder à un licenciement – par exemple, obligations de notification et de consultation ;
  (ii) *Délai de préavis et indemnités de licenciement*, lesquelles varient, en règle générale, en fonction de l'ancienneté du salarié ;
  (iii) Et *difficulté de licencier*, ce qui renvoie aux circonstances dans lesquelles il est possible de licencier et aux répercussions que cela a, pour l'employeur, si un licenciement est jugé abusif (par exemple, indemnisation et obligation de réintégration).
- **Les surcoûts en cas de licenciement collectif** : la plupart des pays imposent des délais accrus, des surcoûts ou des obligations de notification plus lourdes lorsqu'un employeur licencie en une seule fois un grand nombre de travailleurs. Ce sous-indicateur ne prend en compte que les surcoûts que l'employeur doit supporter par rapport à un licenciement individuel. Il ne reflète pas le degré global de rigueur de la réglementation en cas de licenciement collectif, lequel correspond au coût des licenciements individuels plus les éventuels surcoûts en cas de licenciement collectif.
- **La réglementation visant les contrats de travail temporaire** : ce sous-indicateur prend en compte la réglementation visant les contrats de durée déterminée et les contrats de travail temporaire, lorsque ce type de contrat est autorisé, et leur durée. Cette mesure prend aussi en compte la réglementation régissant les conditions de création et de fonctionnement des agences d'intérim et l'obligation qui leur est faite d'assurer aux travailleurs qu'elles emploient les mêmes conditions de rémunération et/ou de travail que celles dont bénéficient des travailleurs équivalents dans l'entreprise utilisatrice, ce qui peut renchérir le coût du recours à des travailleurs intérimaires plutôt que d'embaucher des travailleurs sous contrat permanent.

Source : ocde.org

Document : Les limites de l'indicateur de l'OCDE (dispositions contractuelles et jurisprudence)

Certains aspects potentiellement importants de la protection de l'emploi se révèlent difficiles à prendre en compte dans l'indicateur de la LPE. C'est par exemple le cas des périodes d'essai ou probatoires, qui souvent n'ont pas un caractère obligatoire aux termes de la législation mais qui sont autorisées. La durée de la période d'essai constitue un élément important car, au cours de cette période, les contrats réguliers ne sont pas totalement couverts par les dispositions relatives à la protection de l'emploi et généralement, les recours pour licenciement abusif ne sont pas possibles. Les dispositions législatives peuvent fixer une durée maximale mais, dans la pratique, la durée de la période d'essai est convenue dans les contrats de travail individuels ou dans le cadre de négociations collectives. Il existe des périodes probatoires dans la plupart des pays de l'OCDE et, dans de nombreux cas, l'indice correspondant de la LPE se réfère aux dispositions contractuelles les concernant. Pour prendre un autre exemple, dans certains pays, les délais de préavis et/ou le versement d'indemnités de licenciement ne sont pas régis par des dispositions légales. Ils peuvent, en revanche, être prévus dans le cadre de conventions collectives et/ou de clauses de contrats individuels. En outre, même dans les nombreux pays où elles font l'objet de dispositions légales, les indemnités de licenciement peuvent être majorées en vertu de dispositions contractuelles (encadré 2.1). Cela étant, dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, la couverture de ces dispositions supplémentaires est très faible par rapport à celle des dispositions légales qui sont en général applicables à l'ensemble des travailleurs titulaires de contrats réguliers. Qui plus est, dans de nombreux cas, il n'existe tout simplement pas d'informations précises disponibles sur les pratiques contractuelles. De ce fait, les indices synthétiques de la rigueur de la LPE élaborés dans le cadre du présent chapitre se fondent essentiellement sur les seules obligations définies par les dispositions législatives. En ce qui concerne les

contrats réguliers, les réglementations en matière de protection de l'emploi fixe les conditions dans lesquelles un salarié peut être licencié et les sanctions applicables à l'employeur en cas de non-respect de ces conditions. Cela étant, ces dispositions font l'objet d'interprétations de la part des tribunaux, ce qui peut constituer une source importante (mais difficile à cerner) de variation de la rigueur de la LPE, à la fois entre les pays et dans le temps. De fait, certaines études récentes suggèrent que la jurisprudence peut dépendre de l'état général du marché du travail : ainsi par exemple, les décisions des juges tendraient à être particulièrement défavorables aux employeurs en cas de chômage élevé.

En outre, les indemnités accordées par les tribunaux en cas de licenciement abusif peuvent dépasser largement les minima fixés par la législation, les juges pouvant décider le versement de dommages et intérêts correspondant à la perte financière encourue ainsi qu'au préjudice moral subi par les intéressés. Les indicateurs de rigueur de la LPE correspondants (à savoir les deux indices de premier niveau « indemnisation en cas de licenciement abusif » et « possibilités de réintégration ») tentent de refléter ces pratiques judiciaires, au moins dans une certaine mesure et à condition que l'information soit disponible. Si les décisions judiciaires sont potentiellement importantes pour évaluer le caractère contraignant, dans la pratique, des normes de protection de l'emploi, il semblerait que ces décisions constituent avant tout un point de menace. En effet, relativement peu de cas semblent être portés devant les tribunaux chaque année3. Lorsqu'ils exercent un recours en justice, les travailleurs ne sont pas dans une situation particulièrement favorable, bien qu'ils bénéficient souvent de l'assistance des syndicats. Dans plusieurs pays, la procédure judiciaire peut être très longue, allant de six mois à plus d'une année, et le pourcentage de décisions rendues en faveur des travailleurs s'établit autour de 50 %, ce qui accroît l'incertitude aussi bien des salariés que des employeurs quant à l'issue de tout recours. Cette incertitude et la longueur de la procédure peuvent inciter les intéressés à conclure un accord bilatéral par le biais de la médiation et de la conciliation. A cet égard, le fait le plus marquant […] est sans doute que, dans les pays pour lesquels l'information est disponible, la plupart des conflits du travail sont résolus au moyen de la conciliation.

Source : *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*, OCDE, 2005

Document : A quoi sert la protection de l'emploi ?

La protection de l'emploi vise à protéger le travailleur dans une relation contractuelle potentiellement asymétrique donnant l'avantage à l'employeur. C'est ce qu'exprime la fameuse citation d'Henri Lacordaire : « entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit » (Conférences de Notre-Dame de Paris, 1848). L'objet de la protection de l'emploi est donc de limiter le risque d'arbitraire dans une situation, la rupture du contrat de travail, qui peut entraîner un préjudice important pour le travailleur se retrouvant sans emploi. Elle a participé à la sécurisation de la condition salariale par rapport à la situation qui prévalait au XIXè siècle.

Source : Denis Anne et Yannick L'Horty, *Economie de l'emploi et du chômage*, Armand Colin, 2013

Document : Les effets de la protection de l'emploi

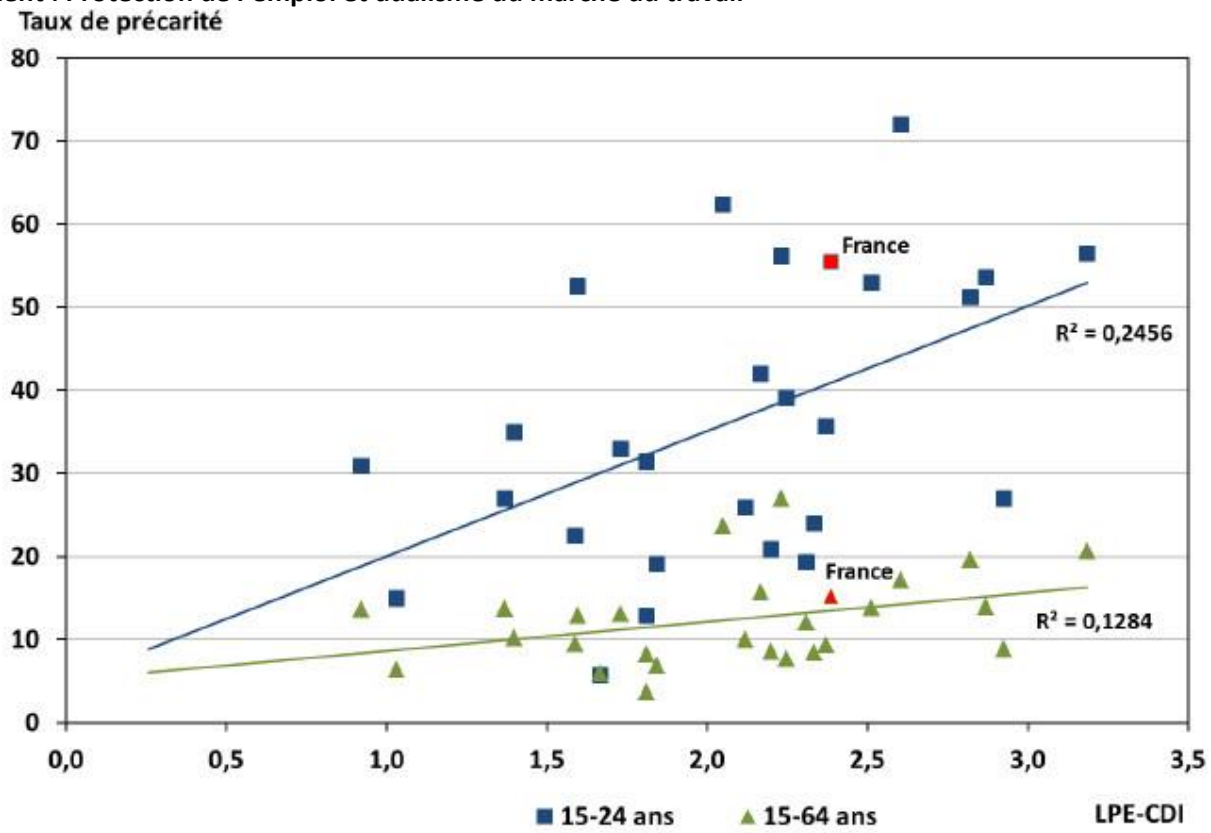
Si on accepte cependant de se référer à cet indicateur[3] pour établir des corrélations, plusieurs constats empiriques s'imposent. Au niveau macroéconomique, d'abord, en comparaison internationale, la protection de l'emploi ne semble pas avoir d'effet significatif sur le taux de chômage global -même s'il semble en avoir sur celui de certaines catégories comme les jeunes. On constate, de plus, toujours en comparaison internationale, que la part de l'emploi temporaire dans l'emploi global est d'autant plus élevé que le niveau de protection de l'emploi (et notamment « permanent ») l'est aussi. Au total, une forte protection de l'emploi serait propice au dualisme du marché du travail entre permanents et précaires. […]

Il semble que, davantage que sur les stocks (en termes de niveaux d'emploi et de chômage), la protection de l'emploi ait un effet sur les flux sur le marché du travail. Selon certaines estimations […], les flux de créations/destructions d'emploi seraient deux fois plus importants aux Etats-Unis (où le marché du travail est particulièrement flexible) qu'en France – ce qui pourrait conforter la critique « shumpétérienne ». Cependant, en incitant à recourir à de la flexibilité interne plutôt qu'externe, la protection de l'emploi peut favoriser l'adoption de stratégies données sur la formation et la polyvalence, favorables à la productivité. Il n'en reste pas mois que le marché du travail semble d'autant moins fluide -en termes de flux mais aussi de sorties du chômage- que la protection de l'emploi est forte. La durée moyenne du chômage s'en trouve accrue avec les risques d'exclusion qu'elle entraîne.

Source : Jérôme Gautié, *Le chômage*, La découverte, 2015

[3] Indicateur de protection de l'emploi de l'OCDE.

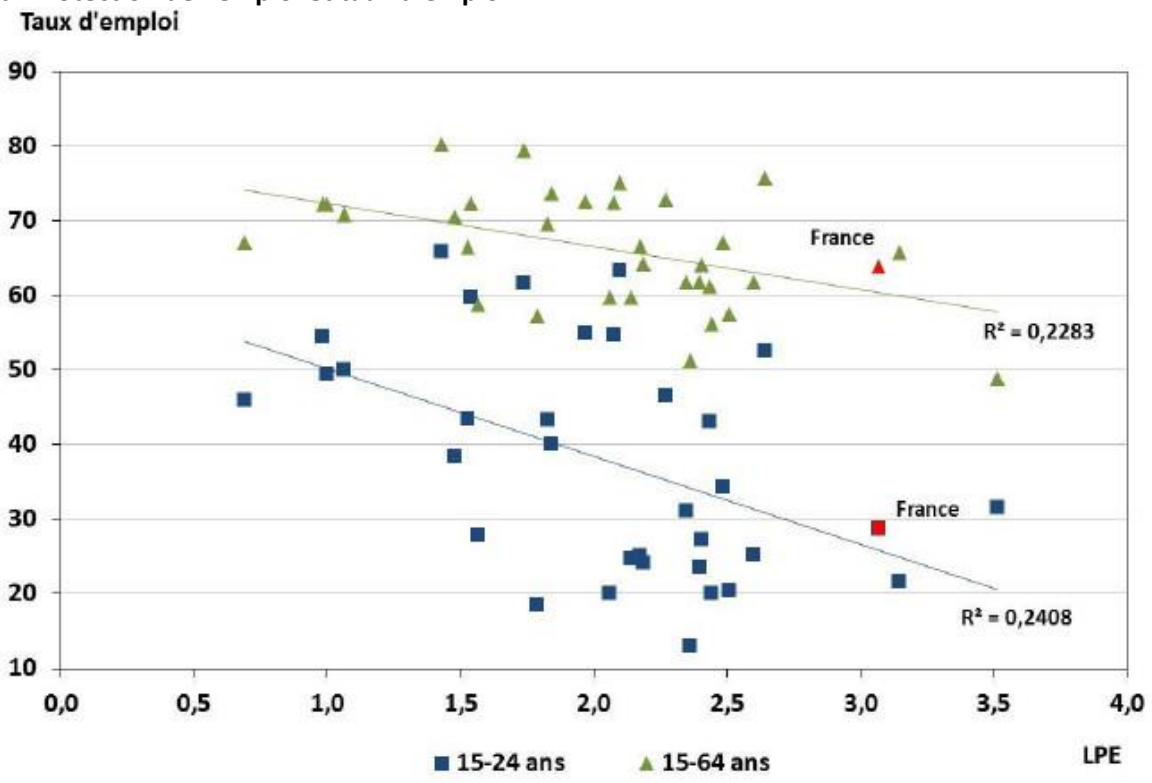
Document : Protection de l'emploi et dualisme du marché du travail



Note : L'indicateur LPE-CDI (pour législation protectrice de l'emploi sur les seuls CDI), qui mesure l'intensité réglementaire de protection de l'emploi sur les contrats à durée indéterminée, est construit par l'OCDE. Cet indicateur varie de 0 (pour les réglementations les plus réduites) à 6 (pour les plus fortes). Le taux de précarité de l'emploi correspond ici à la part (en %), dans l'emploi de la population concernée, des emplois en CDD ou en intérim.

Source : G. Cette, « *On n'a pas encore tout fait contre le chômage* », www.blof-afse.fr (Blog de l'AFSE), 2017

Document : Protection de l'emploi et taux d'emploi



Source : G. Cette, « *On n'a pas encore tout fait contre le chômage* », www.blof-afse.fr (Blog de l'AFSE), 2017