

## Chapitre 6-Comment lutter contre le chômage ?

Manuel utilisé : Magnard

### 🕒 Durée indicative

3 semaines

### 🔗 Les attentes du programme

- 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'allègement du coût du travail, politiques de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail.

### 📖 LE PLAN DU CHAPITRE

#### 1. Comment rendre compte de la situation sur le marché du travail ?

- 1.1. La classification des travailleurs potentiels.
- 1.2. Chômage, halo du chômage et sous-emploi.
- 1.3. Les principales caractéristiques et évolutions de l'emploi France.

#### 2. Quelles sont les causes du chômage ?

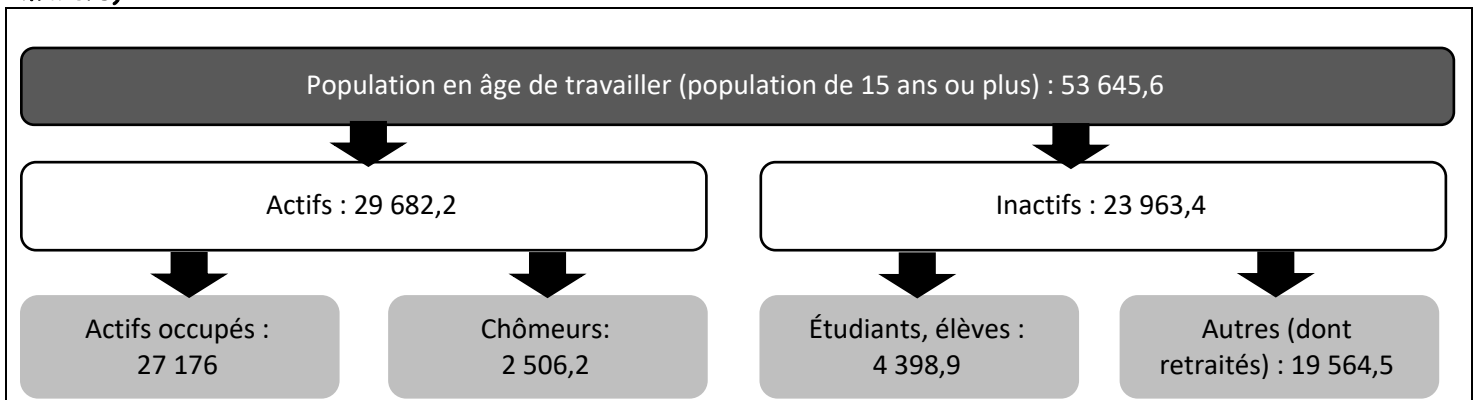
- 2.1. Les fluctuations de l'activité économique, sources chômage conjoncturel.
- 2.2 Les effets ambivalents du salaire minimum et des règles de protection de l'emploi sur le chômage structurel.
- 2.3 Les asymétries d'information, sources de chômage structurel.
- 2.4 Les problèmes d'appariement, sources de chômage structurel.

#### 3. Quelles politiques mettre en œuvre pour lutter contre le chômage?

- 3.1. Des politiques de soutien à la demande globale pour lutter contre le chômage conjoncturel.
- 3.2 Des politiques d'allègement du coût du travail pour réduire le chômage structurel.
- 3.3 Des politiques de flexibilisation du marché du travail pour réduire le chômage structurel.
- 3.4 Des politiques de formation pour réduire le chômage structurel.

### 📁 Dossier documentaire

#### 📁 DOCUMENT 1-Population de 15 ans ou plus selon la situation sur le marché du travail en France en 2019 (en milliers)



Source : INSEE, *Enquête emploi 2019*  
 Champ : Population de 15 ans ou plus en France

☐ Q1. Complétez la 2<sup>e</sup> ligne du tableau ci-dessous en faisant les calculs nécessaires.

▣ Q2. Faites une phrase exprimant la signification de chacun des résultats obtenus.

Part des actifs dans la population de 15 ans ou plus	Part des actifs occupés dans la population de 15 ans ou plus	Part des chômeurs dans la population de 15 ans ou plus	Part des chômeurs dans la population active

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**DOCUMENT 2-Population de 15 ans ou plus selon le sexe et la situation sur le marché du travail en France en 2019**

	Femmes (en milliers)	Hommes (en milliers)	Ensemble (en milliers)
<b>Actifs</b>	14 389,9	15 292,3	29 682,2
Actifs ayant un emploi	13 184,2	13 991,8	27 176
Chômeurs	1 205,7	1 300,5	2 506,2
<b>Inactifs</b>	13 641,7	10 321,7	23 963,4
<b>Population de 15 ans ou plus</b>	<b>28 031,7</b>	<b>25 613,9</b>	<b>53 645,6</b>

Source : INSEE, *Enquête emploi 2019*

Champ : Population de 15 ans ou plus en France

▣ Q1. Dans le cadre de son cours de SES, Marie-Alix a rempli les cases blanches du tableau ci-dessous à partir des données du document 2. Son professeur de SES lui indique qu'elle a fait trois erreurs. Retrouvez-les.

En France en 2019, ...	Qu'a-t-on mesuré ?	Quel calcul a été fait ?
① 51,3% des femmes âgées de 15 ans ou plus étaient actives	Taux d'activité des ♀	Nb de ♀ actives/Nb de ♀ en âge de travailler
② 48,1% des chômeurs étaient des femmes	Taux de chômage des ♀	Nb de ♀ au chômage/Nb total de chômeurs
③ 54,6% des hommes âgés de 15 ans ou plus avaient un emploi	Taux d'emploi des ♂	Nb d'♂ ayant un emploi/Nb d'♂ en âge de travailler
④ 59,7% des hommes âgés de 15 ans ou plus étaient actifs	Taux d'activité des ♂	Nb d'♂ actifs/Nb d'♂ en âge de travailler
⑤ 47% des femmes âgées de 15 ans ou plus avaient un emploi	Taux d'emploi des ♀	Nb de ♀ ayant un emploi/Nb de ♀ en âge de travailler
⑥ 5,1% des hommes âgés de 15 ans ou plus étaient au chômage	Taux de chômage des ♂	Nb d'♂ au chômage/Nb d'♂ en âge de travailler

▣ Q2. Proposez une correction pour les trois erreurs identifiées.

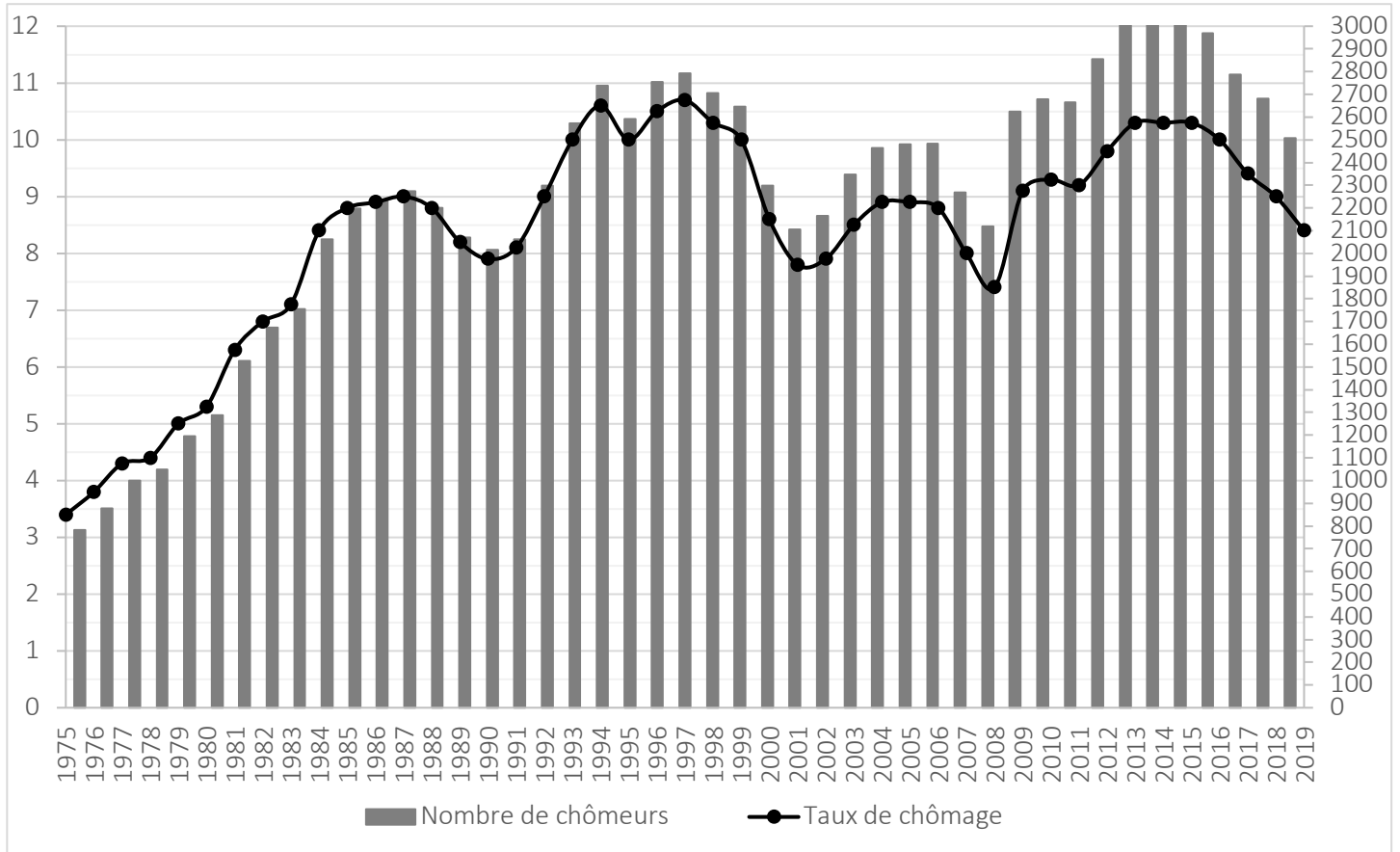
.....

.....

**DOCUMENT 3- Dessine-moi l'éco : « Comment mesure-t-on le chômage ? »**

- Q1. Quels sont les critères pour être comptabilisé comme chômeur par l'INSEE ?
- Q2. Quels sont les critères pour être comptabilisé comme chômeur par Pôle emploi ?
- Q3. Un chômeur au sens de Pôle emploi est-il forcément un chômeur au sens de l'INSEE ? Pourquoi ?
- Q4. Un chômeur au sens de l'INSEE est-il forcément un demandeur d'emploi de catégorie A ? Pourquoi ?
- Q5. Qu'est-ce qui distingue un chômeur au sens de l'INSEE d'un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi ?
- Q6. À quoi correspond le halo du chômage ?
- Q7. À quoi correspond le sous-emploi ?

**DOCUMENT 4-Taux de chômage au sens du BIT (en %) et nombre de chômeurs au sens du BIT (en milliers) en France**



Source : INSEE, Séries longues, enquêtes emploi  
Champs : Actifs de 15 ans ou plus

- Q1. Faites une phrase exprimant la signification de chacune des données pour l'année 1975.

.....

.....

.....

.....

- Q2. À l'aide de l'outil statistique le plus approprié, mesurez l'évolution du nombre de chômeurs en France entre 1975 et 2019.

.....

.....

- ☐ Q3. Décrivez. l'évolution du taux de chômage en France depuis 2007 en intégrant dans votre réponse des lectures de données significatives.

**DOCUMENT 5-Sous-emploi et halo du chômage en France**

		Halo du chômage (en milliers)					Taux de sous-emploi <sup>1</sup> (en %)				
		1990	2000	2007	2009	2019	1990	2000	2007	2009	2019
Ensemble		1 358,0	1 349,0	1 262,0	1 327,0	1 628,0	4,0	6,0	5,6	6,6	5,4
Par sexe	Femmes	954,0	912,0	799,0	814,0	911,0	6,6	9,7	9,1	10,0	7,8
	Hommes	404,0	436,0	463,0	513,0	717,0	2,1	3,0	2,5	3,5	3,1
Par âge	15-24 ans	320,0	260,0	310,0	346,0	329,0	9,4	11,6	10,2	11,5	8,9
	25-49 ans	779,0	818,0	684,0	707,0	865,0	3,0	5,6	5,5	6,2	5,1
	50 ans et plus	259,0	271,0	268,0	274,0	434,0	3,7	4,6	4,2	5,7	4,9

Source : INSEE, Enquête emploi, 2020

Champ : Population de 15 ans ou plus en France

1. Le **taux de sous-emploi** mesure la part des personnes en sous-emploi parmi les actifs occupés.

- ☐ Q1. Faites une phrase exprimant la signification des deux données des cellules grises.

- ☐ Q2. Quelles sont les catégories d'individus les plus touchées par le sous-emploi ? Justifiez votre réponse en intégrant des lectures de données significatives.

☐ Q3. Calculez la proportion de femmes parmi les individus qui se trouvent dans le halo du chômage en 2019 puis faites une phrase exprimant la signification du résultat obtenu.

☐ Q4. À l'aide de l'outil statistique le plus approprié, mesurez l'évolution du halo du chômage entre 2007 et 2009 puis faites une phrase exprimant la signification du résultat obtenu.

☐ Q5. À l'aide de l'outil statistique le plus approprié, mesurez l'évolution du halo du chômage entre 2007 et 2019 puis faites une phrase exprimant la signification du résultat obtenu.

☐ Q6. Comment peut-on expliquer les constats effectués aux deux questions précédentes ?

📁 DOCUMENT 6-Taux de chômage en France en 2019 selon la CSP, le niveau de diplôme et l'âge.

	Taux de chômage (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Agriculteurs exploitants	1,2	2,6	0,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	3,9	4,8	3,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3,5	3,3	3,7
Professions intermédiaires	4,7	4,4	5,1
Employés	9,2	9,0	9,9
<i>Employés qualifiés</i>	6,6	6,9	6,0
<i>Employés non qualifiés</i>	11,8	11,1	13,9
Ouvriers	12,4	15,2	11,6
<i>Ouvriers qualifiés</i>	9,3	11,3	9,0
<i>Ouvriers non qualifiés</i>	17,6	17,8	17,4
<b>Diplôme</b>			
Bac+2 ou plus	5,1	4,9	5,3
Baccalauréat	9,2	9,9	8,5
CAP, BEP ou équivalent	9,1	9,7	8,6
Aucun diplôme, brevet des collèges	15,5	15,7	15,4
<b>Âge</b>			
15-24 ans	19,6	18,2	20,8
25-49 ans	7,8	8	7,5
50 ou plus	6,3	6,2	6,3
<b>Ensemble des actifs</b>	<b>8,4</b>	<b>8,4</b>	<b>8,5</b>

Source : INSEE, *Enquête emploi, 2020*  
 Champ : Population active de 15 ans ou plus

- ▣ Q1. Parmi les propositions ci-dessous, barrez celles qui sont fausses.
- ▣ Q2. Pour chacune des propositions identifiées comme fausses, proposez une correction.

- ① D'après l'INSEE, en France, en 2019, sur 100 individus de 15-24 ans, en moyenne, 19,6 étaient au chômage.
- ② D'après l'INSEE, en France, en 2019, 8% des chômeurs étaient des femmes de 25-49 ans.
- ③ D'après l'INSEE, en France, en 2019, 6,3% des hommes actifs de 50 ans ou plus étaient au chômage.
- ④ D'après l'INSEE, en France, en 2019, sur 100 femmes au chômage, en moyenne 15,2 étaient ouvrières.
- ⑤ D'après l'INSEE, en France, en 2019, 17,6% des actifs ouvriers qualifiés étaient au chômage.
- ⑥ D'après l'INSEE, en France, en 2019, 15,4% des hommes n'ayant aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges étaient au chômage.
- ⑦ D'après l'INSEE, en France, en 2019, les femmes actives titulaires d'un baccalauréat représentaient 9,9% des chômeurs.
- ⑧ D'après l'INSEE, en France, en 2019, 3,7% des hommes actifs appartenant à la CSP des cadres et des professions intellectuelles supérieures étaient au chômage.
- ⑨ D'après l'INSEE, en France, en 2019, sur 100 actifs titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à bac +2, en moyenne 5,1 étaient au chômage.
- ⑩ D'après l'INSEE, en France, en 2019, 13,9% des hommes actifs étaient des employés non qualifiés au chômage.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

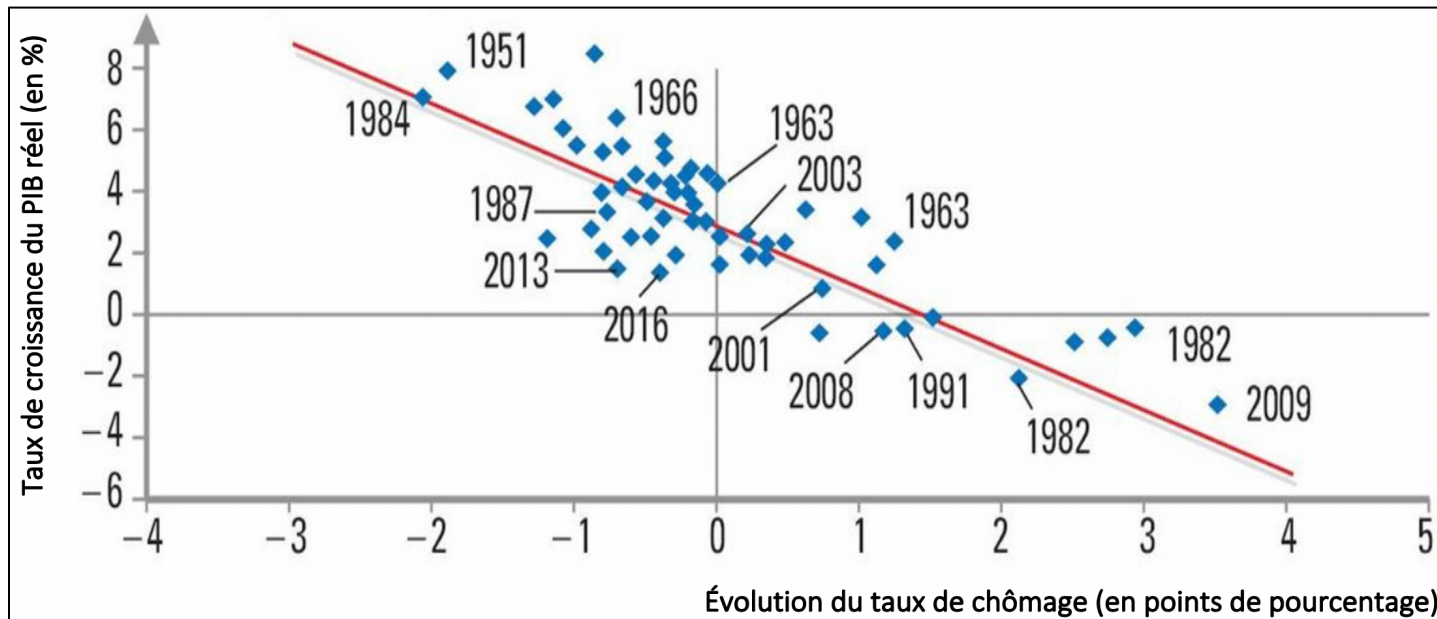
.....

.....

.....

.....

**DOCUMENT 7 - Taux de croissance du PIB réel (en %) et évolution du taux de chômage (en points de pourcentage) aux États-Unis**



Gregory MANKIWI, *Macroéconomie*, De Boeck, 2019

- ▣ Q1. Faites une phrase exprimant la signification de la donnée pour l'année 1984 et pour l'année 2009.
- .....

▣ Q2. Quel type de corrélation le graphique ci-dessus met-il en évidence ? Expliquez.

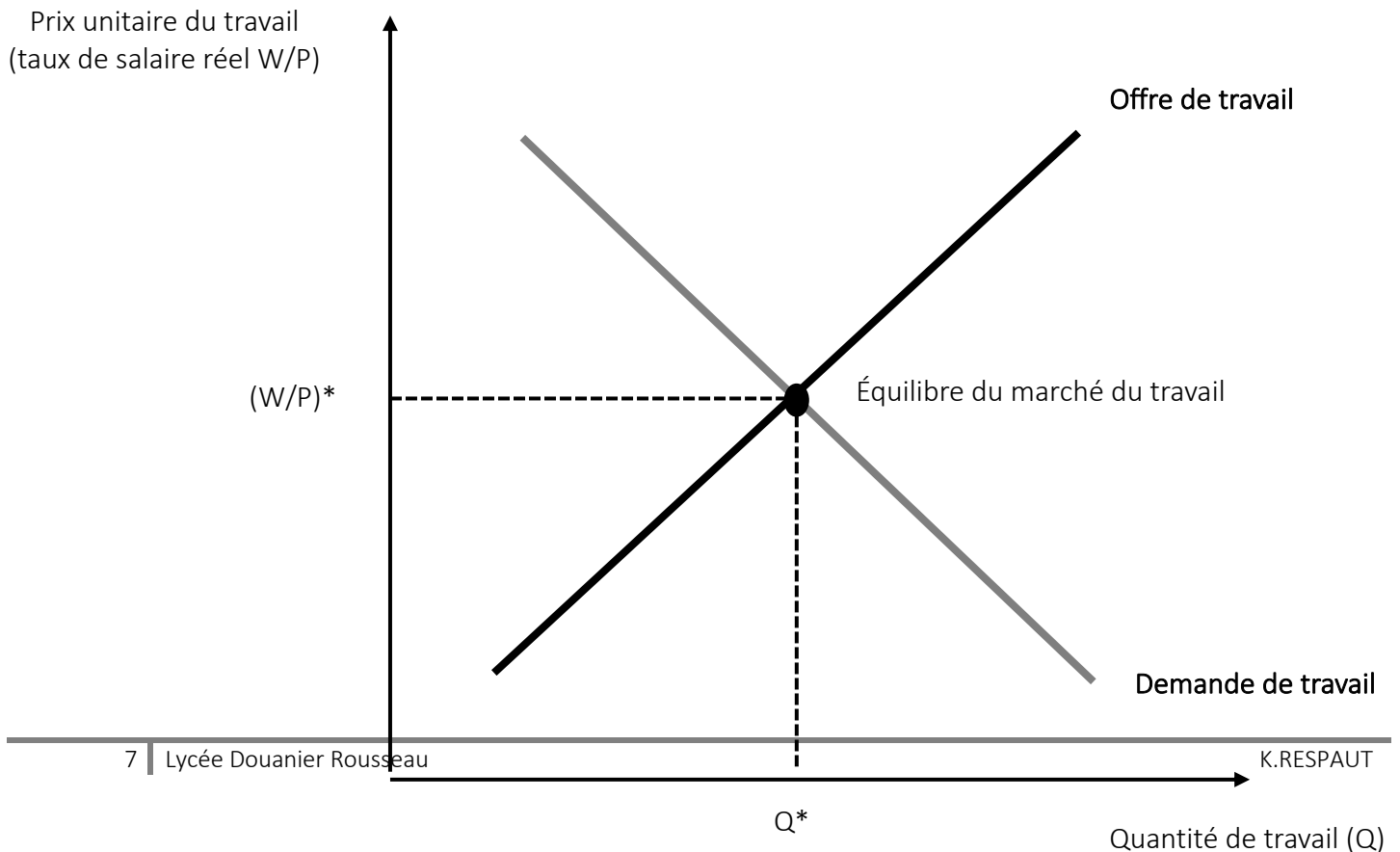
📁 DOCUMENT 8-Des économies inégalement sensibles aux fluctuations économiques (document 4 p 85)

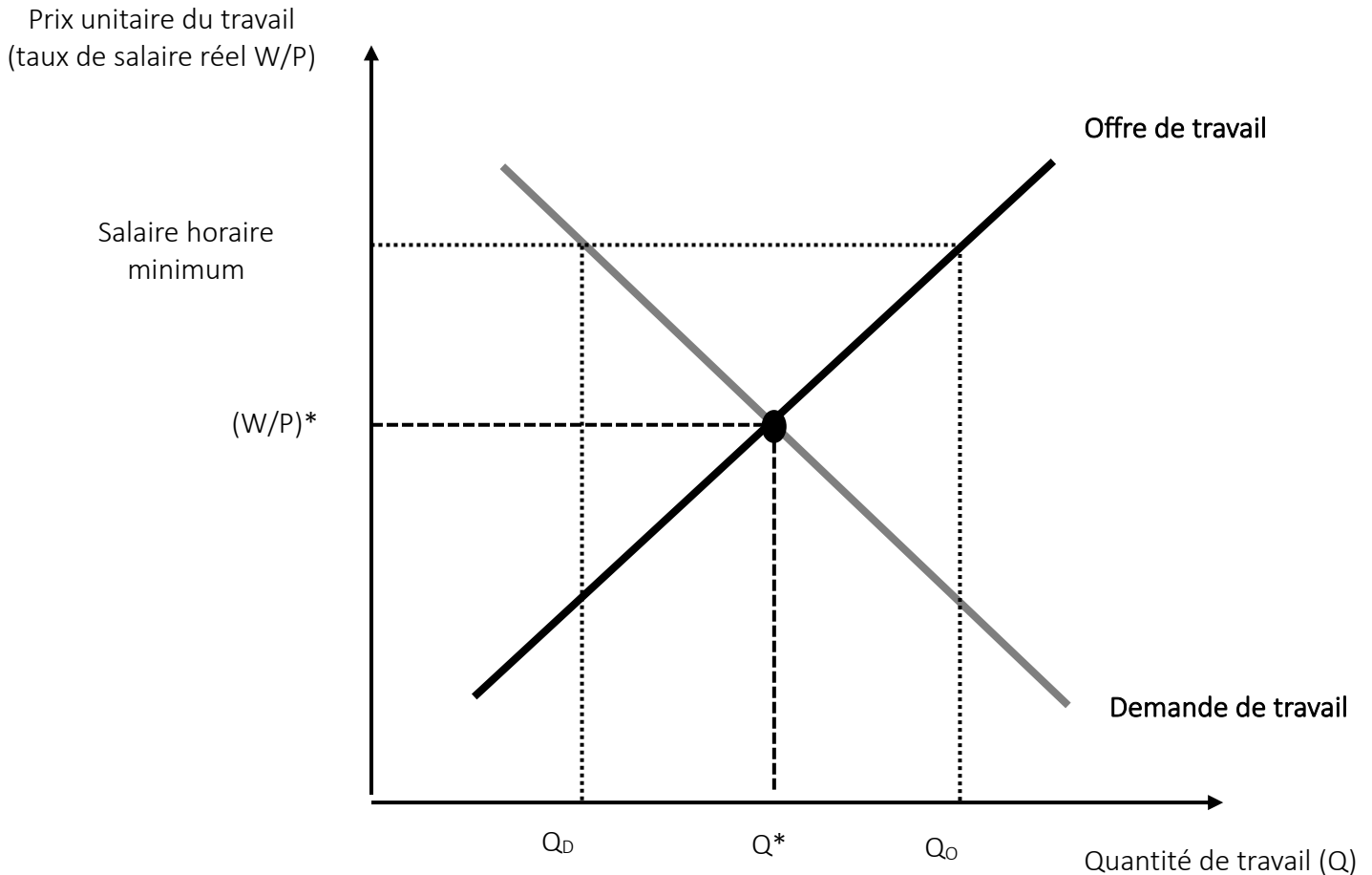
▣ Q1. Faites une phrase comparant le taux de croissance du PIB réel de l'Allemagne et de l'Espagne en 2009.

▣ Q2. Quelle a été l'évolution du taux de chômage en Allemagne entre 2008 et 2009 ? Et en Espagne ?

▣ Q3. Que peut-on en conclure ?

📁 DOCUMENT 9-Le modèle néoclassique du marché du travail



**DOCUMENT 10-Effets de l'instauration d'un salaire minimum**

**DOCUMENT 11-Les effets des règles de protection de l'emploi**

Les défenseurs de la protection de l'emploi raisonnent fondamentalement en stock. Pour eux, l'emploi est un bien rare qu'il convient de préserver. Lorsqu'une entreprise réduit ses effectifs, c'est souvent définitivement, et si d'aventure elle les accroît à nouveau après une période de restriction, c'est pour remplacer les contrats à durée indéterminée (CDI) par des contrats à durée déterminée (CDD) (...).

Ceux qui plaident pour une moindre protection de l'emploi font un raisonnement en flux. Pour eux, la création d'emplois enregistrée par les statistiques résulte d'un nombre considérable de créations et de destructions simultanées. Il ne sert donc à rien de protéger l'existant, le problème est bien plutôt l'écart entre créations brutes et destructions brutes. Or, la décision de créer un emploi met en jeu un calcul inter-temporel : l'employeur prend en compte ce que lui coûtera demain l'éventuel licenciement du salarié qu'il se propose d'embaucher. Protéger l'emploi, c'est donc dissuader l'embauche et c'est dresser des barrières à l'accès des chômeurs à l'emploi.

Aucune de ces représentations n'est fautive. Si les économistes tiennent la seconde pour nettement plus pertinente, la première reflète mieux la réalité perçue par les habitants d'une petite ville dont l'entreprise principale, traditionnellement pourvoyeuse d'emplois stables et bien payés, connaît des difficultés. [...]

Le degré de protection de l'emploi varie considérablement d'un pays à un autre. Bien qu'imparfaite, la mesure du degré de protection de l'emploi élaborée par l'OCDE [...] souligne le contraste entre les économies « anglo-saxonnes » et l'Europe continentale, où le droit du licenciement est plus strict et la recours aux CDD plus encadré [...].

La législation de protection de l'emploi a très clairement un effet distributif : pour les salariés qui en bénéficient, elle diminue le risque de perte d'emploi, et elle l'augmente pour ceux qui n'en bénéficient pas. [...]

La protection de l'emploi diminue l'ampleur des fluctuations conjoncturelles des effectifs (parce qu'elle augmente les coûts d'ajustement pour les entreprises), et donc réduit les flux de l'emploi vers le chômage et les flux du chômage vers l'emploi. Elle est donc associée à une durée moyenne du chômage plus longue.

A.BENASSY QUERE et alii, Politique économique, De Boeck, 2<sup>e</sup> édition, 2009

- ▣ Q1. De quoi dépend le degré de protection de l'emploi dans un pays ?
- ▣ Q2. Le chômage est un stock alimenté par quels types de flux et diminué par quel type de flux? Donc à quelle condition le niveau du chômage baisse-t-il ?
- ▣ Q3. Complétez les tableaux ① et ② avec les termes suivants : faible/fort/forte

① En période de ralentissement de l'activité économique

Niveau de protection de l'emploi	Niveau des licenciements	Exposition au risque de chômage	Hausse du taux de chômage
Faible			
Fort			

② En période d'accélération de l'activité économique

Niveau de protection de l'emploi	Niveau des embauches	Exposition au risque de chômage de longue durée	Baisse du taux de chômage
Faible			
Fort			

 DOCUMENT 12-Asymétrie d'information et salaire d'efficience

Nous avons jusqu'à présent considéré que [...] les individus bénéficiaient d'un salaire plus ou moins élevé en fonction de leur productivité. Les théories<sup>1</sup> du salaire d'efficience font l'hypothèse que le taux de salaire peut influencer le niveau de productivité d'un individu, il existe donc un taux de salaire optimal, c'est-à-dire qui maximise les efforts des agents, et donc leur productivité, tout en limitant le coût pour la firme. Prenons le cas d'un étudiant à qui un centre d'appel propose un travail plus rémunérateur que chez la concurrence, à condition de faire un effort d'implication dans son travail. Dans ces conditions, son salaire est supposé agir sur sa productivité, hypothèse au cœur des théories du salaire d'efficience. Elles proposent en fait différentes pistes pour étudier les facteurs explicatifs de la relation entre productivité et rémunération des individus. [...] 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.

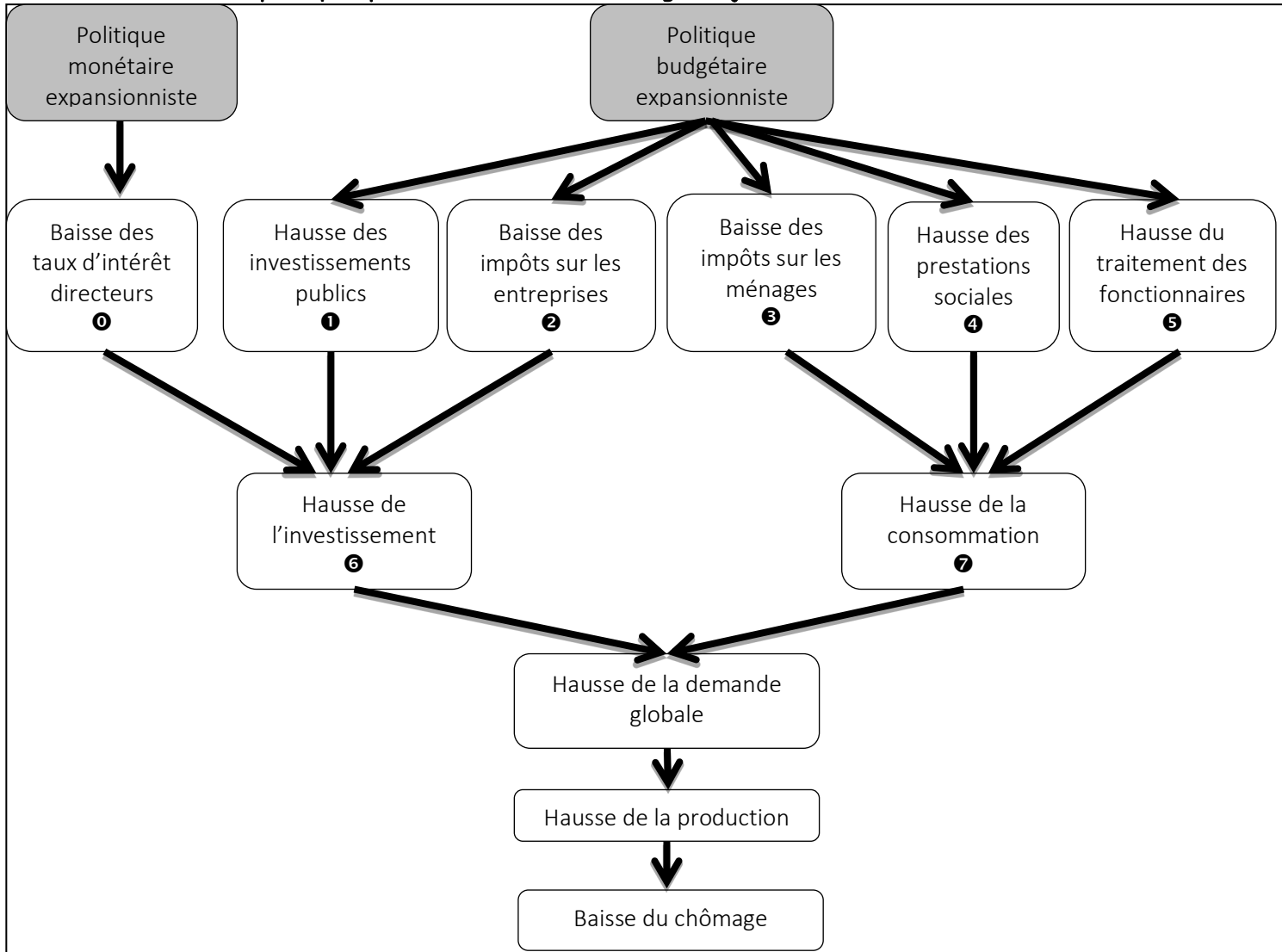
Proposer des salaires élevés est ainsi une façon d'attirer les meilleurs candidats et de diminuer le risque d'embaucher un salarié peu productif. [...]

D'autres économistes 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 le travailleur ne peut qu'imparfaitement surveiller ses salariés, ces derniers risquent de « tirer au flanc ». Dans cette perspective, l'employeur a intérêt à payer ses salariés plus que ses concurrents [...]. 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. Certains économistes proposent enfin un autre type d'explication basé sur le sentiment de justice. Des travailleurs mieux payés se sentent plus valorisés dans l'entreprise ce qui favorise leur implication et leur productivité.

Marion NAVARRO, Emmanuel BUISSON, *La microéconomie en pratique*, Armand Colin, 2015.

- ▣ Q1. Que désigne le concept d'asymétrie d'information ?
- ▣ Q2. Pourquoi une entreprise peut-elle avoir intérêt à proposer aux candidats à l'embauche un salaire plus élevé que celui des entreprises concurrentes ?
- ▣ Q3. Pourquoi une entreprise peut-elle avoir intérêt à verser à ses salariés un salaire plus élevé que celui des entreprises concurrentes ?

**DOCUMENT 13-Les politiques pour lutter contre le chômage conjoncturel**



- ▣ Q1. Complétez le texte distribué afin d'expliquer les relations des étiquettes puis collez-le dans votre cours.
- 0, 1, 2 avec l'étiquette 6.
- 3, 4, 5 avec l'étiquette 7.

**DOCUMENT 14-Les politiques de baisse du coût du travail.**

Une baisse ciblée du coût du travail agit sur l'emploi par deux effets : l'effet substitution et l'effet volume. Par exemple, la réduction du coût relatif du travail peu qualifié par rapport aux autres facteurs de production (travailleurs qualifiés et capital) entraîne une substitution entre ces facteurs. L'emploi peu qualifié sera alors utilisé en plus grande quantité en raison de la baisse de son coût relativement aux autres facteurs. (...) Quant à l'effet volume, il provient de la diminution des coûts globaux de production. La baisse du coût d'un des facteurs entraîne une diminution du coût total de production. L'entreprise peut alors augmenter son niveau de production et donc sa demande de travail.

L'ampleur de l'effet sur l'emploi d'une baisse du coût du travail dépend fortement de son ciblage. Une baisse du coût du travail s'avère particulièrement efficace en termes d'emploi lorsqu'elle est ciblée sur les bas salaires. En effet, pour ces salariés, la demande de travail est plus sensible à son coût pour deux raisons : d'une part, de façon générale, le capital est plus facilement substituable au travail non qualifié qu'au travail qualifié ; d'autre part, une raison plus spécifique à la France est qu'au niveau du Smic, certains travailleurs sont exclus du marché du travail du fait d'un coût du travail (avant allègements) trop élevé par rapport à leur productivité. Une baisse du coût du travail ciblée sur le bas de la distribution des

salaires se traduit alors directement par une hausse de l'emploi peu qualifié. Une baisse du coût du travail sur les bas salaires engendre également une hausse de la demande de travail pour les plus qualifiés (via l'effet volume).

Patrick Artus, *Objectifs et dangers de la flexibilité du marché du travail*, Le Point, 08/01/2018

- ▣ Q1. Pourquoi les politiques de baisse du coût du travail doivent-elles être ciblées sur les bas salaires ?
- ▣ Q2. Pourquoi les politiques de baisse du coût du travail ciblées sur les bas salaires peuvent-elles aussi être favorables à l'emploi des plus qualifiés ?

### DOCUMENT 15-Les politiques de flexibilisation du marché du travail

Au moment où la flexibilité du marché du travail est accrue en France, il faut s'interroger sur ses objectifs. À court terme, la flexibilité doit entraîner une réaction plus forte de l'emploi et des salaires aux chocs, donc faire supporter une partie plus importante du coût de ces chocs par les salariés. Peut-on accepter que les salariés portent ainsi une part plus importante du risque d'entreprise dans les périodes de difficulté ? Second objectif : à long terme, la flexibilité doit permettre d'accélérer la rotation des emplois des entreprises anciennes, peu efficaces, vers les entreprises nouvelles, plus efficaces. La difficulté ici est que dans la période contemporaine, les emplois créés sont de moins bonne qualité que les emplois détruits en raison de la réallocation de l'emploi entre secteurs d'activité.

Dans une optique de court terme, la flexibilité du marché du travail permet aux entreprises d'ajuster plus facilement à la baisse l'emploi et les salaires réels lorsqu'il y a des chocs conjoncturels défavorables. On a vu dans la crise de 2008-2009 cet ajustement plus violent de l'emploi et des salaires aux États-Unis par rapport à la zone euro : en 2009, l'emploi recule de 5 % par an et le salaire réel de 2 % par an aux États-Unis, ce qui est considérable. Ceci a permis qu'il y ait aux États-Unis un moindre recul des profits des entreprises en 2007-2008-2009, d'où un redressement plus rapide de l'investissement : l'investissement des entreprises repart fortement dès 2010 aux États-Unis, seulement en 2014 dans la zone euro.

Il s'agit donc, avec la flexibilité du marché du travail, de permettre que les salariés portent une partie plus importante du risque d'entreprise dans les périodes de difficulté. Mais la question posée est celle du caractère asymétrique ou symétrique de ce partage des risques : si les salariés supportent une partie plus importante du risque d'entreprise dans les périodes de difficulté, bénéficient-ils symétriquement des périodes de bonne situation des entreprises ?

Quand on compare l'évolution des profits et celle des salaires réels, on voit la faiblesse des hausses de salaire réel, malgré le niveau élevé des profits aux États-Unis depuis 2011, dans la zone euro depuis 2013 : les salariés ne sont pas beaucoup associés à la prospérité des entreprises, ils le sont de plus en plus à leurs difficultés.

Dans une optique de long terme, la flexibilité du marché du travail a comme objectif d'accélérer la rotation des emplois des entreprises anciennes, peu productives, peu efficaces, vers les entreprises nouvelles, plus productives, plus efficaces. Ceci est la source « schumpetérienne » de la croissance : le transfert des emplois vers les entreprises plus efficaces, soit d'un secteur d'activité à l'autre, soit à l'intérieur d'un secteur d'activité. Mais dans la période contemporaine, on observe que les emplois créés sont de moins bonne qualité, ont un niveau de productivité plus faible que les emplois détruits. Ceci vient en particulier du remplacement des emplois dans l'industrie manufacturière par des emplois de services, en particulier dans les services domestiques peu sophistiqués, avec une productivité du travail plus faible dans l'industrie que dans les services. Dans la zone euro, par exemple – mais la situation est similaire aux États-Unis –, l'emploi industriel a reculé de 14 % en 15 ans, l'emploi dans les services domestiques (distribution, loisirs, services à la personne...) a progressé de 13 %. Le niveau de productivité du travail dans les services domestiques est inférieur de près de 50 % au niveau de la productivité du travail dans l'industrie.

Le danger est donc que la rotation des emplois, si elle est accrue par la flexibilité, conduise à une baisse accélérée de la sophistication des emplois et du niveau global moyen de la productivité du travail.

Patrick Artus, *Objectifs et dangers de la flexibilité du marché du travail*, Le Point, 08/01/2018

- ▣ Q1. Que doit permettre à court terme la flexibilisation du marché du travail ?
- ▣ Q2. Que doit permettre à long terme la flexibilisation du marché du travail ?
- ▣ Q3. Quels sont potentiellement les effets négatifs à long terme d'une flexibilisation accrue du marché du travail ?





↳ **Salaire d'efficience** : Salaire d'un niveau supérieur à celui déterminé par la confrontation de l'offre et la demande sur un marché du travail concurrentiel qui est mis en œuvre par les entreprises pour attirer les salariés les plus productifs (pour éviter les situations de sélection adverse) et pour inciter les salariés à maximiser leur effort au travail (pour éviter les situations d'aléa moral).

↳ **Aléa moral** : Situation d'asymétrie d'information dans laquelle, lors d'une transaction entre deux agents économiques, l'un des agents adopte un comportement opportuniste en dissimulant volontairement des informations ou en n'agissant pas conformément à ses engagements du fait qu'il peut difficilement être contrôlé par l'autre agent.

↳ **Sélection adverse** : Situation d'asymétrie d'information dans laquelle les agents économiques sont amenés à éliminer les produits et/ou les agents économiques de meilleure qualité.

↳ **Problèmes d'appariement** : Difficultés de mise en relation des actifs en recherche d'emploi et des emplois vacants.

↳ **Coût du travail** : Ensemble des dépenses qui sont liées à l'utilisation du facteur travail. Il correspond au salaire brut auquel s'ajoutent les cotisations sociales patronales.

↳ **Flexibilisation du marché du travail** : Mesures qui visent à réduire les rigidités sur le marché du travail afin de permettre aux entreprises de faire varier le volume ou le prix du travail en fonction de l'évolution de la conjoncture économique.

## 📖 Synthèses

### 📖 SYNTHÈSE N°1 – Chômage, halo autour du chômage et sous-emploi

✍ Complétez le texte ci-dessous avec les termes suivants : *population active ; avec ou sans ; sous-emploi ; actifs ; halo autour du chômage ; taux de chômage*

Le chômage désigne une situation dans laquelle un individu en âge de travailler est sans emploi et cherche à en occuper un. Les chômeurs sont donc des ..... et le ..... mesure la part des chômeurs dans la .....

Le chômage est mesuré en France par l'INSEE selon les conventions du Bureau international du travail (BIT). Un chômeur au sens du BIT est une personne de 15 ans ou plus sans emploi et qui n'a pas eu d'activité rémunérée au cours de la semaine de référence de l'enquête, disponible pour occuper un emploi dans un délai de 15 jours et ayant recherché activement un emploi dans le mois précédent l'enquête.

Il existe aussi une mesure administrative du nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois effectuée Pôle Emploi, mais le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi ne correspond pas au nombre de chômeur. En effet, un demandeur d'emploi est une personne .....emploi qui est inscrite à Pôle emploi.

Mais pour rendre compte de la situation sur le marché du travail, la mesure officielle du chômage faite par l'INSEE est insuffisante. C'est pourquoi l'INSEE mesure aussi le halo autour du chômage ainsi que le sous-emploi.

Le .....est composé de personnes sans emploi qui ne sont pas considérées comme chômeurs au sens du BIT mais dont la situation est proche de celle d'un chômeur au sens du BIT.

Le .....quant à lui comprend les personnes qui ont un emploi et qui travaillent involontairement moins qu'elles ne le souhaitent.

Depuis 1975, le taux de chômage a été multiplié par 3 environ en France. Toutefois, il existe des inégalités face au chômage. En effet, sont plus fortement touchées par le chômage en France : les jeunes actifs (âgés de 15-24 ans), les actifs ouvriers et les actifs peu ou pas diplômés .

**SYNTHÈSE N°2 – Les multiples causes du chômage**

☞ Complétez le texte ci-dessous avec les termes suivants : chômage conjoncturel; supérieur (x2); ne retrouvent pas rapidement; sélection adverse (x2); en aval; problèmes d'appariements; moins; chômage structurel (x3); davantage; salaire d'efficience (x2); fluctuations de l'activité économique (x3); supérieure; ne permet pas; aléa moral (x2); baisse; protège; comportement opportuniste (x2); augmente; fonction croissante; retrouvent rapidement; corrélation négative; moins; fonction décroissante; permet; très sensible; en amont; institutions marchandes; baisser; ne protège pas; loi d'Okun.

La mise en évidence d'une.....entre le taux de croissance du PIB réel et l'évolution du taux de chômage (.....) a permis de montrer que les ..... pouvaient générer un .....

En effet, les périodes de ralentissement de l'activité économique voire de baisse de l'activité économique sont des périodes où la demande globale ..... donc des périodes pendant lesquelles les entreprises ont besoin de .....de main d'œuvre pour produire. C'est pourquoi le taux de chômage.....

Toutefois, les effets des ..... sur le taux de chômage sont différenciés selon les pays. En effet, dans certains le taux de chômage est .....aux variations de l'activité économique alors que dans d'autres il l'est beaucoup moins. Une partie du chômage ne résulte donc pas des ..... Il s'agit du .....

Tout d'abord, le .....peut s'expliquer par les rigidités que créent certaines ..... comme le salaire minimum ou les règles de protection de l'emploi.

Pour comprendre les effets potentiellement négatifs de l'existence d'un salaire minimum sur l'emploi, il faut partir du modèle néoclassique du marché du travail.

Ce modèle nous enseigne que l'offre de travail est une ..... du prix unitaire du travail (taux de salaire réel). Cela signifie que plus le prix unitaire du travail est élevé, plus la quantité de travail que les actifs sont disposés à offrir est élevée.

En revanche, la demande de travail est une ..... du prix unitaire du travail (taux de salaire réel). Cela signifie que plus le prix unitaire du travail est faible, plus la quantité de travail que les entreprises sont disposées à demander est élevée. En effet, plus le prix unitaire du travail est faible, plus ce que coûte chaque unité supplémentaire de travail a des chances d'être inférieur à ce qu'elle rapporte.

Or, lorsque le salaire horaire minimum est .....au taux de salaire réel d'équilibre, alors la quantité offerte de travail est durablement .....à la quantité demandée de travail car le prix unitaire du travail ne peut pas ..... de façon à assurer l'égalité entre la quantité offerte et demandée de travail.

Et parmi les actifs, ce sont les actifs peu ou pas qualifiés qui peuvent être exposés à un chômage créé par l'existence d'un salaire horaire minimum. En effet, avec un salaire horaire minimum .....au taux de salaire réel d'équilibre, ce que rapporte à l'entreprise chaque unité supplémentaire de travail peu ou pas qualifié devient inférieur à ce qu'elle lui coûte. Aussi la quantité demandée de travail peu qualifié devient durablement insuffisante au regard de la quantité offerte de travail peu qualifié.

Quant aux règles de protection de l'emploi, elles ont des effets ambivalents sur le chômage. En effet, si une faible protection de l'emploi expose .....les actifs au risque de chômage en période de ralentissement ou de baisse de l'activité économique, il n'en demeure pas moins qu'elle .....du chômage de longue durée car ils ..... un emploi en période d'accélération de l'activité ce qui .....une baisse significative du chômage.

En revanche, si une forte protection de l'emploi expose .....les actifs au risque de chômage en période de ralentissement ou de baisse de l'activité économique, il n'en demeure pas moins qu'elle ..... du chômage de longue durée car ils .....

.....un emploi en période d'accélération de l'activité économique ce qui .....une baisse significative du chômage.

Ensuite, sur le marché du travail, comme sur n'importe quel marché, l'asymétrie d'information peut poser un double problème.

Le risque de .....est un problème qui se pose à l'entreprise lorsque l'asymétrie d'information se situe .....de la signature du contrat de travail. En effet, lorsqu'un candidat à l'embauche se présente à elle, elle ne peut pas déterminer exactement ses capacités productives. Il est alors rationnel pour une entreprise de proposer aux candidats à l'embauche un salaire plus élevé (.....) que celui du marché afin d'inciter les actifs les plus productifs à postuler pour l'emploi qu'elle propose. Le risque de .....sera moindre.

Le risque d'.....est un problème qui se pose à l'entreprise lorsque l'asymétrie d'information se situe .....de la signature du contrat de travail. En effet, après la signature du contrat de travail, l'entreprise ne pouvant qu'imparfaitement surveiller ses salariés, ces derniers peuvent adopter un .....

....., c'est-à-dire ne pas agir conformément à leurs engagements. Il est alors rationnel pour une entreprise de proposer aux salariés un salaire plus élevé (.....) que celui du marché pour les inciter à maximiser leur effort et ainsi les dissuader d'adopter un .....

....., par peur de perdre un emploi mieux rémunéré que dans les autres entreprises. Par ailleurs, offrir salaire supérieur au salaire de marché, constitue de la part de l'employeur une gratification susceptible d'inciter les travailleurs à fournir un niveau d'effort plus important. Ainsi l'entreprise réduit le risque d'.....

Mais si toutes les entreprises procèdent ainsi, le taux de salaire réel moyen sur le marché du travail va augmenter et devenir durablement supérieur au taux de salaire réel d'équilibre ce qui crée du chômage.

Enfin, une partie du .....peut s'expliquer par des .....liés à une inadéquation géographique, à une inadéquation de qualifications ou encore à l'existence de frictions qui empêchent les chômeurs de trouver immédiatement un employeur prêt à les embaucher.

**📖 SYNTHÈSE N°3 – Les différentes politiques de lutte contre le chômage**

☞ Complétez le texte ci-dessous avec les termes suivants : *coût relatif; chômage structurel; flexibilisation du marché du travail; taux d'intérêt directeurs; effet substitution; politique budgétaire expansionniste; règles de protection de l'emploi; investissement(x2); inadéquation de qualifications; chômage conjoncturel; effet volume; impôts sur les entreprises; baisse; politique monétaire expansionniste; investissements publics;*

Pour combattre le ....., ce sont les politiques monétaire et budgétaire expansionnistes qui sont préconisées pour faire croître la demande globale donc la production et l'emploi.

En effet, une ..... permet, parce qu'elle réduit les ....., de faire baisser les taux d'intérêt auxquels les banques de second rang accordent des crédits à leurs clients, et en particulier aux entreprises, ce qui stimule l'. Ensuite, l'..... des entreprises peut aussi augmenter grâce à une politique budgétaire expansionniste. D'une part, la hausse des ..... contribue à faire croître la demande adressée aux entreprises. Ces dernières investissent donc davantage pour accroître leurs capacités de production. D'autre part, une baisse des ....., augmente la part des profits dans la valeur ajoutée et cette hausse peut être affectée à l'investissement.

Par ailleurs, une ..... peut stimuler la consommation par l'intermédiaire d'une distribution de revenus supplémentaires et/ou d'une baisse des impôts sur les ménages. La hausse de la consommation peut notamment être le résultat d'une hausses des prestations sociales, et ce d'autant plus que ces dernières sont davantage destinées aux ménages les plus modestes, c'est-à-dire ceux dont la propension à consommer est forte.

Pour lutter contre le chômage structurel, plusieurs politiques peuvent être mise en œuvre.

Tout d’abord, il est possible de mettre en place des politiques d’allègement du coût du travail ciblées sur les bas salaires en concentrant les baisses de cotisations sociales patronales sur les salaires au niveau du salaire minimum ou proches du salaire minimum afin de lutter contre le chômage des actifs peu qualifiés.

En effet cela permet de réduire le ..... du travail peu qualifié par rapport au capital donc de substituer du travail peu qualifié au capital (.....) mais aussi de réduire le coût total de production donc d’augmenter le niveau de production (.....). Au final, sont attendues une hausse de la demande de travail peu qualifié mais aussi une hausse de la demande de travail qualifié.

Ensuite, il est possible de mettre en place des politiques de ..... par l’intermédiaire d’un assouplissement des ..... mais aussi en permettant aux entreprises de faire varier davantage le prix du travail. Faciliter les licenciements, le recours aux emplois temporaires ou encore autoriser les baisses temporaires de salaires doit permettre aux entreprises de baisser le volume et/ou le prix du travail en période de ralentissement ou de baisse de l’activité économique afin de limiter la ..... de leurs profits et ainsi favoriser leurs capacités à investir et embaucher en période d’accélération de l’activité économique.

Enfin, pour réduire le ..... dû à une ....., l’accent doit être mis sur les politiques de formation afin d’améliorer la qualité de l’offre de travail. Il s’agit dans ce cadre de renforcer la formation initiale des jeunes mais aussi la formation continue pour les chômeurs de longue durée, les seniors au chômage mais aussi pour les chômeurs sans qualification.