

SES, Terminale, R. Pradeau, 2021-2022
Chapitre 8 : Comment lutter contre le chômage ?

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.

Notions : population active / population inactive, population active occupée / population active inoccupée, chômage, sous-emploi, taux de chômage, taux d'emploi, chômage structurel / chômage conjoncturel, marché du travail, offre de travail / demande de travail, taux de salaire réel, chômage frictionnel, problèmes d'appariements, frictions, inadéquations spatiales / inadéquations de qualifications, asymétries d'information, salaire d'efficience, anti-sélection (ou sélection adverse), aléa moral, institutions, salaire minimum, règles de protection de l'emploi, rigidités du marché du travail, fluctuations de l'activité économique, politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale / politiques d'allègement du coût du travail / politiques de formation / politiques de flexibilisation, flexisécurité, politique budgétaire de relance, politique monétaire expansive.

Savoirs-faire : lecture de taux de chômage et de taux d'emploi.

Exemples de sujets possibles au bac :

Dissertation :

- Comment expliquer le chômage ? ou Quelles sont les causes du chômage ?
- Le salaire minimum et les règles de protection de l'emploi n'ont-ils que des effets négatifs sur le chômage structurel ?

Épreuve composée (Mobilisations des connaissances et / ou raisonnement sur dossier documentaire)
:

- Distinguez taux de chômage et taux d'emploi.
- Expliquez en quoi les asymétries d'information sur le marché du travail sont-elles sources de chômage structurel.
- Montrez que les problèmes d'appariements sont sources de chômage structurel.
- Montrez les effets des institutions sur le chômage structurel.
- Montrez que les fluctuations de l'activité économique ont des effets sur le chômage conjoncturel.
- Vous montrerez que des politiques d'allègement du coût du travail permettent de lutter contre le chômage.
- Vous montrerez que des politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale permettent de lutter contre le chômage.
- Vous montrerez que des politiques de flexibilisation du marché du travail permettent de lutter contre le chômage structurel.
- À l'aide de deux exemples, vous montrerez que les politiques de flexibilisation permettent de lutter contre les rigidités du marché du travail.

Plan :

I/ Comment définir et mesurer le chômage et le sous-emploi ?

II/ Comment expliquer le chômage ?

A/ Les effets des institutions sur le chômage structurel

B/ Les problèmes d'appariements et les asymétries d'information sont des sources de chômage structurel

C/ Les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel

III/ Comment lutter contre le chômage ?

A/ Les politiques d'allègement du coût du travail

B/ Les politiques de formation et les politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail

C/ Les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale

I/ Comment définir et mesurer le chômage et le sous-emploi ?

Document 1 : doc. 1 p. 74

Q1 : Comment distingue-t-on population active et population inactive ?

Q2 : Comment distingue-t-on population active occupée et population active inoccupée ?

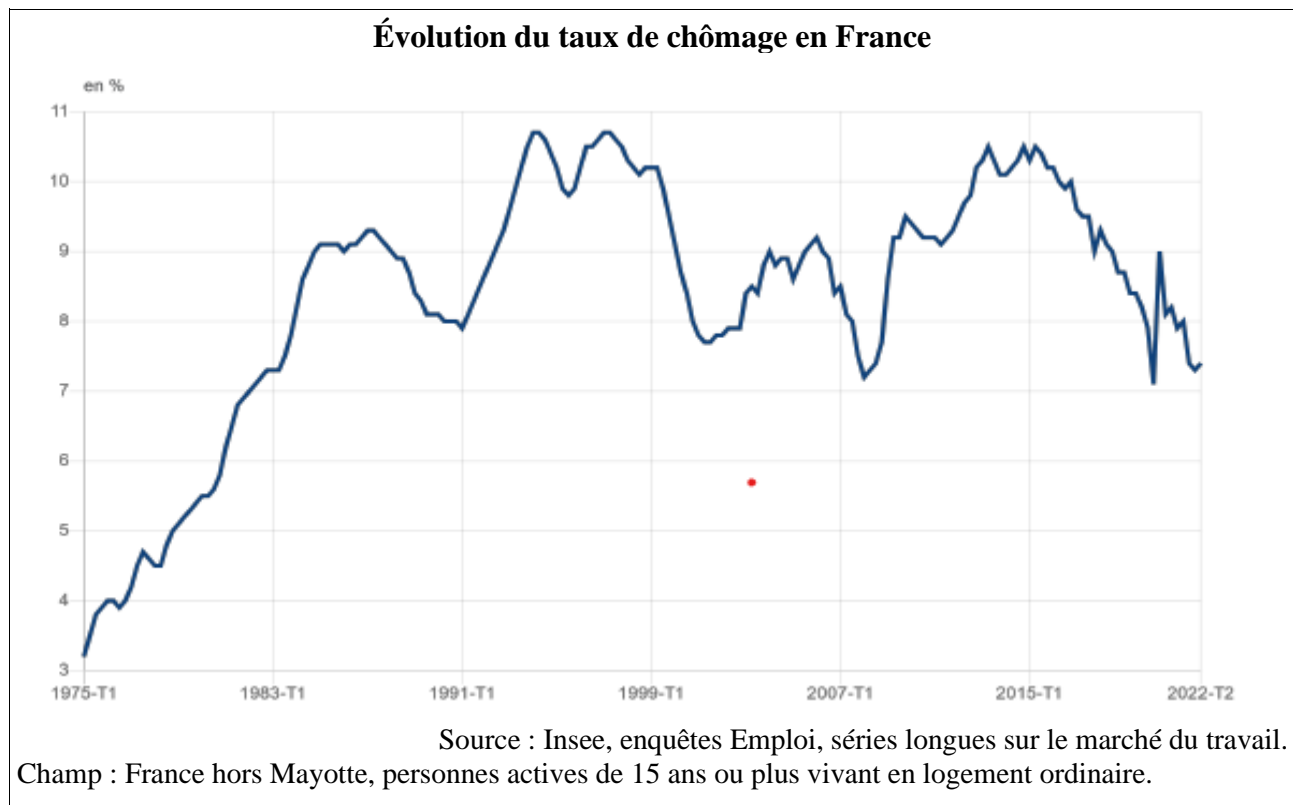
Q3 : Comment distingue-t-on taux de chômage et taux d'emploi ?

Document 2 : Vidéo Dessine moi l'éco, "Comment mesure-t-on le chômage ?"

Q1 : Quelles sont les différences entre les statistiques de Pôle Emploi et de l'INSEE ?

Q2 : Qu'est-ce que le sous-emploi ?

Document 3 :



Q1 : Faites une phrase permettant de comprendre le sens des données pour le 2e trimestre 2021.

Q2 : Comment a évolué le taux de chômage depuis 1975 ?

II/ Comment expliquer le chômage ?

A/ Les effets des institutions sur le chômage structurel

Document 4 :

L'explication néoclassique du marché du travail

Selon les économistes néoclassiques, l'économie de marché est caractérisée par la coexistence de plusieurs marchés spécifiques dont les principaux sont le marché du travail, le marché des biens et services et le marché financier.

Dans ce cadre théorique, le marché du travail fonctionne comme n'importe quel autre marché : la marchandise échangée est le travail (c'est une marchandise au même titre que n'importe quel bien sur le marché des biens et services), certains agents économiques expriment une demande de travail (les entreprises) tandis que d'autres expriment une offre de travail (les ménages). Le prix du travail est exprimé par le taux de salaire réel (W/P) qui est conduit à fluctuer en fonction de la rencontre entre l'offre et la demande de travail pour finalement aboutir à un niveau d'équilibre.

A court terme, pour un niveau de capital donné, c'est le niveau de l'emploi qui permet d'accroître le volume de la production de l'entreprise. La demande de travail de l'entreprise dépend ainsi de la comparaison entre le taux de salaire et la productivité marginale du travail. Le taux de salaire réel correspond au prix du travail, c'est donc un coût pour l'entreprise (toutes choses étant égales par ailleurs, plus celui-ci est élevé, moins l'entreprise est incitée à embaucher). Tant que le supplément de production apporté par le dernier travailleur embauché (sa productivité marginale) est supérieur à ce qu'il coûte (le taux de salaire réel), l'entreprise demande du travail (elle effectue un calcul coût / avantage qui la conduit à poursuivre l'embauche). A l'inverse, dès que le taux de salaire réel devient supérieur à la productivité marginale, l'entreprise cesse d'embaucher. Ainsi, la courbe de demande de travail (D_L) est décroissante par rapport au prix.

Pour sa part, l'offre de travail (O_L) est croissante avec le taux de salaire réel. Chaque offreur (ménage) effectue un arbitrage entre son temps de travail, qui lui apporte un revenu mesuré par le taux de salaire mais pour lequel il subit un coût mesuré par la désutilité marginale du travail, et son temps de loisir qui lui procure une utilité marginale mais pour lequel il subit un coût mesuré par l'absence de taux de salaire. Au final, chaque offreur décide rationnellement d'offrir son travail si le taux de salaire réel du marché compense la désutilité marginale du travail.

La rencontre entre l'offre de travail et la demande de travail conduit, *via* le mécanisme autorégulateur du marché, à la détermination d'un équilibre stable qui égalise le volume de l'offre et de la demande. A l'équilibre, le modèle néoclassique montre que le plein emploi est assuré (toutes les offres et toutes les demandes de travail sont satisfaites).

Christophe Rodrigues, octobre 2003.

Q1 : Définissez les termes suivants : offre de travail, demande de travail, taux de salaire réel, marché du travail.

Q2 : L'analyse néoclassique se base-t-elle sur un raisonnement microéconomique ou macroéconomique ?

Q3 : Qu'est-ce qui détermine la demande de travail ?

Q4 : Qu'est-ce qui détermine l'offre de travail ?

Document 5 :

Ajustements du salaire et chômage dans la théorie néoclassique

Le "plein emploi" existe toujours, ce terme étant interprété au sens large comme l'emploi de toutes les gens désireux d'être salariés, moins ceux qui sont empêchés de l'être, en raison d'une insuffisante mobilité, et autres frictions semblables. [...] Si en effet la libre concurrence parfaite joue parmi les travailleurs et que le travail soit parfaitement mobile [...], il se manifestera toujours entre les taux de salaire et la demande de travail une relation telle que tout le monde trouvera à s'employer. Donc, dans des conditions stables, tout le monde le sera effectivement. Il résulte de ceci que tout chômage, à un moment quelconque, est entièrement dû au fait que la demande se modifie constamment et que les résistances frictionnelles empêchent les nécessaires ajustements du salaire de se réaliser instantanément.

Q : Expliquez le passage souligné.

1. Salaire minimum et chômage

Document 6 : doc. 4 p. 79

Q1 : Qu'est-ce que le salaire minimum ?

Q2 : Pourquoi le salaire minimum peut être source de chômage ?

Document 7 :

Le salaire minimum peut ne pas avoir d'effets négatifs sur l'emploi

L'idée selon laquelle un salaire minimum peut nuire à l'emploi est ancienne et découle du modèle standard en termes d'offre et de demande. Elle a cependant été mise à mal par l'expérience de certains pays industrialisés depuis le début des années 1980. Ainsi, aux Etats-Unis, la forte baisse du salaire minimum fédéral en termes réels de la fin des années 1960 à la fin des années 1980 puis sa forte augmentation au début des années 1990 ne semblent avoir eu aucun impact significatif sur l'emploi, et notamment celui des jeunes. [...]

Il faut d'abord souligner que le fait que le salaire minimum puisse ne pas avoir d'impact négatif - voire avoir un impact positif - sur l'emploi peut trouver un fondement théorique, à condition de sortir du modèle standard. Si on se réfère aux modèles du salaire d'efficience, une hausse du salaire (W), peut réduire le coût unitaire en travail (W/Pr) via l'augmentation de la productivité (Pr), du fait de l'accroissement de la motivation, de la diminution des coûts de rotation... Il peut même en résulter une augmentation des embauches.

J. Gautié, *Le chômage*, La découverte, 2015, pp 67-69

Q : Expliquez pourquoi le salaire minimum peut ne pas avoir d'effets négatifs sur l'emploi.

2. Règles de protection de l'emploi et chômage

Document 8 : doc 2 p. 78

Document 9 :

Les effets des règles de protection de l'emploi sur le chômage

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, 2e édition, 2009

Questions sur les documents 8 et 9 :

Q1 : Qu'est-ce que les règles de protection de l'emploi ?

Q2 : En quoi les règles de protection de l'emploi constituent-elles des rigidités institutionnelles ?

Q3 : Pourquoi peut-on dire que les règles de protection de l'emploi ont des effets ambigus sur le niveau de chômage ?

Q4 : Rappelez ce qu'est la destruction créatrice.

Q5 : Pourquoi les règles de protection de l'emploi peuvent-elles nuire au processus de destruction créatrice ?

B/ Les problèmes d'appariements et les asymétries d'information sont des sources de chômage structurel

1. Problèmes d'appariements et chômage

Document 10 :

Appariement sur le marché du travail et chômage

L'appariement sur le marché du travail c'est la mise en relation entre l'offre et la demande de travail, c'est-à-dire entre un travailleur et un emploi. [...]

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. [...]

Sur le marché du travail, la vitesse à laquelle s'effectuent 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 celle dont disposent les personnes souhaitant travailler.

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'oeuvre qui peut parfois se révéler coûteuse.

Dans le second scénario, demandeurs d'emploi et employeurs persèverent 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

pas 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. [...] Dans tous les cas, la coexistence d'offres non pourvues et d'un chômage de masse signale des difficultés d'appariement.

A. Roulet, « *Améliorer les appariements sur le marché du travail* », Presses de SciencesPo, 2018, pp 5-8

Q1 : Qu'est-ce qu'un appariement sur le marché du travail ?

Q2 : Expliquez la différence entre un bon appariement et un mauvais appariement.

Q3 : Quels peuvent être les causes des difficultés d'appariement sur le marché du travail ? Distinguez inadéquation spatiale et inadéquation des qualifications.

Q4 : Quelle est la principale conséquence des difficultés d'appariement sur le marché du travail ?

2. Asymétries d'information et chômage

Document 11 : doc. 1 p. 82

Q1 : Rappelez ce qu'est une asymétrie d'information (rappel de 1e).

Q2 : A partir de l'exemple de Gaston Lagaffe, expliquez pourquoi il y a asymétrie d'information sur le marché du travail.

Document 12 :

Asymétrie d'information, salaire d'efficience et chômage

Nous avons jusqu'à présent considéré que [...] les individus bénéficiaient d'un salaire plus ou moins élevé en fonction de leur productivité. Les théories 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 coeur 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.

M. Navarro et E. Buisson Fenet, « *La microéconomie en pratique* », 3ème éd, 2015, Armand Colin, pp. 230-231

Document 13 :

La baisse du coût du travail est-elle dans l'intérêt des entreprises ?

Les enseignements de la théorie du salaire d'efficience

Durant les années 1980, une équipe de chercheurs américains dont Edmund Phelps (économiste néo-keynésien, Prix Nobel d'économie en 2006) développe une approche novatrice du marché du travail

selon laquelle il existe une relation positive entre le niveau du salaire et la productivité des salariés. Autrement dit, toutes choses étant égales par ailleurs, le niveau du salaire conditionne positivement la productivité du travail.

Ainsi, Phelps considère que la motivation des individus est un élément important de leur productivité réelle. Pour toutes ces raisons, il est probable qu'une élévation des rémunérations améliore la motivation et donc la productivité des salariés. Inversement, une diminution ou une stagnation des salaires altère leur motivation, leur perception positive de l'avenir et donc leur productivité.

Chaque entreprise, dans le but d'accroître la productivité de sa main d'œuvre est ainsi incitée à offrir un salaire supérieur au salaire d'équilibre du marché (ce salaire supérieur est appelé salaire d'efficacité) ce qui conduit le marché du travail à ne pas véritablement fonctionner comme un marché (le salaire ne dépend pas des conditions de rencontre entre l'offre et la demande).

Christophe Rodrigues, novembre 2006.

Questions sur les documents 12 et 13 :

Q1 : Selon la théorie du salaire d'efficacité, quelle relation existe-t-il entre niveau de salaire et productivité ?

Q2 : Pourquoi les employeurs peuvent-ils avoir intérêt à verser un salaire supérieur au salaire d'équilibre ?

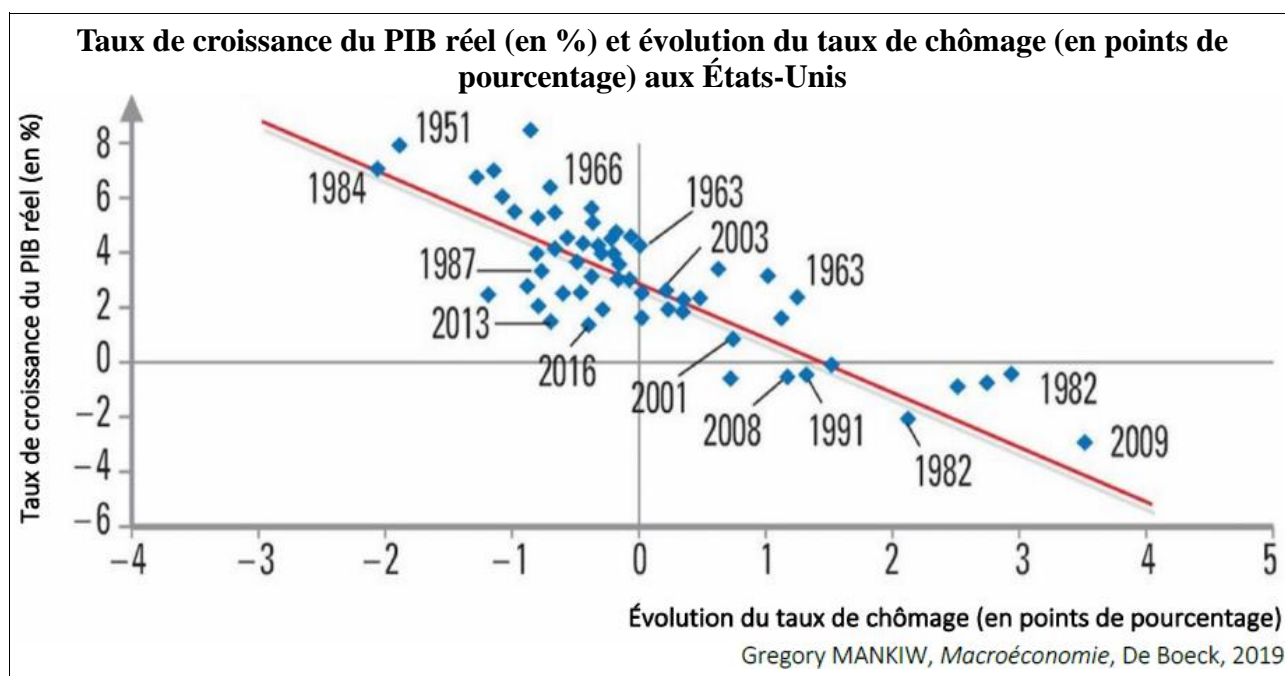
Q3 : Commentez le passage souligné. Que peut-on en déduire ?

Q4 : Pourquoi l'employeur a-t-il intérêt, après la signature du contrat, à verser à ses salariés un salaire plus élevé que celui versé par ses concurrents ?

Q5 : Que se passe-t-il lorsque le taux de salaire proposé par l'employeur est supérieur au taux de salaire d'équilibre du marché ?

C/ Les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel

Document 14 :



Q1 : Faites une phrase permettant de comprendre le sens des données pour 1984 et 2009.

Q2 : Quelle corrélation peut-on établir entre l'évolution du PIB et celle du chômage ?

Q3 : Proposez une explication à cette corrélation.

Document 15 :

Demande effective et chômage

L'intuition de Keynes est qu'il faut partir des prévisions de vente des entrepreneurs, qui vont devenir la « demande effective ». En effet, [...] ils ont, d'une certaine manière, toujours raison.

S'ils sont optimistes et prévoient en conséquence des recettes croissantes, ils vont développer leurs

affaires et investir. Il s'ensuivra un processus de variation à la hausse de l'activité, qui distribuera des revenus croissants à partir desquels les consommateurs pourront consommer et aussi, de plus en plus, épargner, donc financer les investissements.

S'ils sont pessimistes, le processus de contraction fera finalement se rencontrer un investissement faible et une épargne de montant identique. Le chômage durable résulte de ce processus de contraction. Pour Keynes, l'emploi est la dernière variable qui détermine son système - d'où la possibilité de chômage involontaire et durable.

Bernard Gazier, *John Maynard Keynes*, PUF, coll « Que sais-je ? », 2009

Q1 : Selon Keynes, de quoi dépend la décision d'embaucher de la part des employeurs ?

Q2 : En période d'expansion, que peut-on dire de la demande effective ? Que peut-on en déduire quant à l'évolution du chômage ?

Q3 : En période de récession, que peut-on dire de la demande effective ? Que peut-on en déduire quant à l'évolution du chômage ?

Q4 : Dans cette perspective, quelle conséquence aurait-une baisse généralisée des salaires ?

III/ Comment lutter contre le chômage ?

A/ Les politiques d'allègement du coût du travail

Document 16 :

Les politiques d'allègement du coût du travail

La demande de travail dépend du coût relatif de ce dernier ainsi que de la productivité marginale relative du travail. Un coût du travail trop élevé est souvent présenté comme un facteur de chômage. Le coût du travail englobe l'ensemble des coûts que doit supporter une entreprise pour disposer de main d'oeuvre : salaire, cotisations sociales, etc.

Le modèle standard part de l'hypothèse que le marché du travail est un marché comme les autres : en situation de concurrence et sans intervention de l'Etat, il n'y a pas de chômage à l'équilibre. [...] Seuls les individus qui désirent travailler aux taux de salaire réel du marché le peuvent.

Dans ce contexte, la négociation d'un taux de salaire réel minimum supérieur au taux de salaire réel d'équilibre peut conduire à l'apparition de chômage. [...] L'existence de cotisations sociales élevées accroît également le coût du travail. En présence d'un salaire minimum, le taux de salaire net¹ ne peut diminuer en dessous du minimum légal et les cotisations sociales renforcent ainsi le chômage en diminuant la quantité de travail demandées par les employeurs. Dans cette optique, abaisser le niveau du SMIC ou alléger les cotisations sociales peut être un moyen de lutter contre le chômage. Depuis le gouvernement Balladur en 1993, les gouvernements successifs ont concentré leur action sur l'allègement des coûts pesant sur les bas salaires car le coût du travail pénalise d'abord l'emploi de ces catégories. La mise en place du « crédit d'impôt compétitivité emploi » en 2012 puis du « pacte de responsabilité » par le gouvernement Valls en 2014, s'inscrit dans cette même stratégie d'action sur l'emploi par l'allègement des cotisations sociales, de façon à rendre les entreprises plus compétitives. Il s'agit de diminuer les cotisations patronales d'ici 2017, ce qui représente un allègement de l'ordre de 30 à 35 milliards d'euros. Certains économistes ont critiqué le fait que cette mesure n'était pas assez centrée sur le bas de l'échelle salariale, ce qui réduirait son impact sur l'emploi.

E. Buisson-Fenet et M. Navarro, « *La microéconomie en pratique* », 3ème éd, Armand Colin, pp 237-238

Q1 : Dans le modèle néoclassique standard, pourquoi un coût du travail trop élevé est-il présenté comme une cause du chômage ?

Q2 : Pourquoi baisser le coût du travail permettrait-il de lutter contre le chômage structurel ?

B/ Les politiques de formation et les politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail

Document 17 :

Les politiques de flexibilisation du marché du travail

La protection de l'emploi risque donc de freiner l'adaptation de la structure des emplois aux mutations de l'économie. La réallocation de la main d'oeuvre est un facteur important de la croissance de la productivité puisque les entreprises moins productives tendent à détruire plus d'emplois alors que les entreprises plus productives en créent davantage. Augmenter la flexibilité de l'emploi permettrait dans cette optique de réduire le chômage. C'est le sens du débat sur la réforme du code du travail, qui a donné lieu à la loi El Khomri en 2016, puis aux réformes adoptées en septembre 2017. Ces dernières prévoient par exemple un plafonnement des indemnités de licenciement en cas de recours aux Prud'hommes pour licenciement abusif, de façon à donner aux entreprises plus de visibilité sur le coût maximal d'un licenciement. L'efficacité de ces réformes fait toutefois débat, car leur impact sur le niveau de chômage est difficile à évaluer.

Nombre de propositions ont été faites pour concilier la flexibilisation des parcours professionnels avec la volonté de sécurité et de stabilité des salariés. Le modèle de la « flexisécurité » consiste à compenser l'instabilité de l'emploi par des mesures qui sécurisent les travailleurs entre deux emplois (...). Ce système repose sur l'idée qu'il faut avant tout protéger l'employabilité (probabilité de trouver un emploi) de l'individu plus que son emploi. La possibilité accrue donnée aux entreprises de licencier leurs employés doit ainsi s'accompagner d'indemnité chômage généreuse et d'une véritable politique de formation pour aider les chômeurs à se reconvertir.

E. Buisson-Fenet et M. Navarro, *La microéconomie en pratique*, 3ème éd, Armand Colin, p. 244

Q1 : Proposez une définition du concept de flexibilité du marché du travail.

Q2 : Quels sont les risques des politiques de flexibilisation du marché du travail ? Comment résoudre ce problème ?

Document 18 : doc 1 p. 92

Q1 : A quelle cause du chômage les politiques de formation tentent-elles de répondre ?

Q2 : Pourquoi le progrès technique et la mondialisation rendent nécessaires des politiques de formation ?

C/ Les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale

Document 19 : doc. 1 p. 86

Q : Comment les politiques budgétaires et monétaires peuvent-elles lutter contre le chômage ?