

PARTIE 1 – Comment rendre compte de la situation sur le marché du travail ?

A – La classification des travailleurs potentiels

Document 1 (Le chômage : une invention ?)

Le chômage n'a pas toujours existé. C'est au XIXème siècle que le vocable prend son sens moderne, amenant progressivement une reconnaissance du chômage comme problème économique appelant une réponse des pouvoirs publics.

Même si le mot est ancien, le chômage signifie jusqu'au XIXème siècle toute situation de non travail, sans précision quant à ses causes. Au XIXème le chômeur prend son sens moderne. Ce chômage n'a de sens que dans la société salariale qui se développe au XIXème siècle.

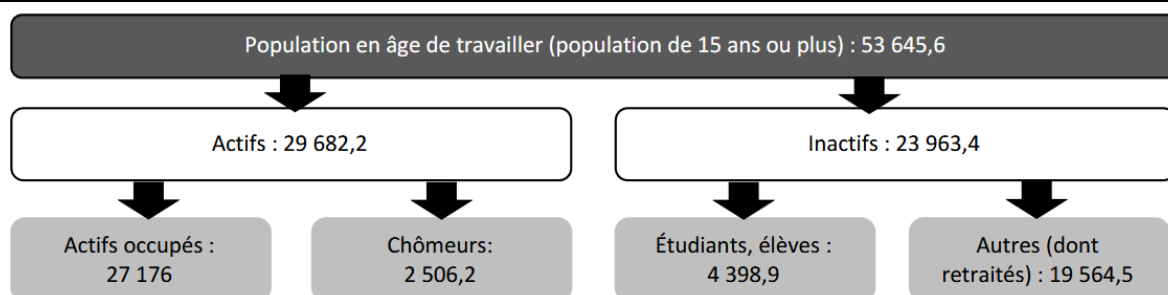
D'un point de vue administratif, jusqu'au recensement de 1896, il n'existe pas de catégorie chômeur en France. Les individus qui sont dans cette situation sont comptabilisés soit comme « sans profession », soit dans la « population non classée ». Si les autorités veulent compter les chômeurs à partir de la fin du XIXème siècle, c'est que le problème est jugé assez important pour devoir être mesuré et traité. En France, la première société d'assistance aux chômeurs est créée à Marseille en 1892. Dans le recensement de 1896, pour être comptabilisé comme chômeur, la période sans emploi ne doit être ni trop courte, ni trop longue. Trop courte (moins d'un mois dans cet exemple), il ne s'agit pas de chômage, mais du délai nécessaire pour passer d'un emploi à l'autre, d'un employeur à l'autre dans une société où les salariés sont encore souvent des « journaliers » embauchés au jour le jour. Trop longue (plus d'un an), le chômeur n'en est plus un et devient un inactif. On trouve ici en creux toute la particularité du chômeur : comme d'autres pauvres, il est sans ressource, amenant à mobiliser des politiques publiques pour le soutenir.

Les sociétés contemporaines restent confrontées à cette particularité du chômage : le définir et le mesurer soulève des problèmes techniques (comment mesurer objectivement une recherche d'emploi ?) mais aussi politique et moraux sur la considération et le traitement à apporter aux chômeurs.

D. Anne et Y. L'Horty, Economie de l'emploi et du chômage, 2013

1. Que désigne le terme « salariat » ?
2. Que montre l'évolution de la définition du chômage ?
3. Pourquoi la catégorie des « chômeurs » a-t-elle été progressivement établie ?

Document 2 (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

1. Complétez la première ligne du tableau ci-dessous en faisant les calculs nécessaires.
2. 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 3 (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)
Actifs	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
Inactifs	13 641,7	10 321,7	23 963,4
Population de 15 ans ou plus	28 031,7	25 613,9	53 645,6

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

1. Dans le cadre de son cours de SES, Inès 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

2. Proposez une correction pour les trois erreurs identifiées.

B – Les différentes mesures du chômage et leurs limites

Document 4 (Vidéo : Dessine-moi l'éco – « Comment mesure-t-on le chômage ? », 4m 04s)

<https://www.youtube.com/watch?v=0AJLLsL2mZg>

1. Quels sont les critères pour être comptabilisé comme chômeur par l'INSEE ?
2. Quels sont les critères pour être comptabilisé comme chômeur par Pôle emploi ?
3. Un chômeur au sens de Pôle emploi est-il forcément un chômeur au sens de l'INSEE ? Pourquoi ?
4. Un chômeur au sens de l'INSEE est-il forcément un demandeur d'emploi de catégorie A ? Pourquoi ?
5. Qu'est-ce qui distingue un chômeur au sens de l'INSEE d'un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi ?
6. À quoi correspond le sous-emploi ?

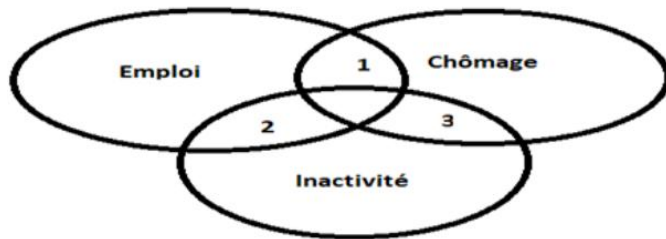
Document 5 (Le halo du chômage)

Les pluralités des situations de chômage

Si le chômage est un phénomène économique et social global, c'est avant tout la pluralité des situations qui l'emporte avec une forte tendance à l'existence de « zones grises » difficiles à repérer et à définir entre l'emploi, l'inactivité et le chômage. La définition et la mesure du chômage sont complexes et extrêmement sensibles aux critères retenus. En effet, les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours facile à établir (exemple d'un étudiant qui travaille quelques heures par semaine...). Le bureau international du travail (BIT) a cependant fourni une définition stricte du chômage qui ignore certaines interactions qu'il peut y avoir avec l'emploi (travail occasionnel, sous-emploi) ou avec l'inactivité. En effet, certaines personnes souhaitent travailler mais sont « classées » comme inactives, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (deux semaines), soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi. Ces personnes forment ce qu'on appelle un « halo » autour du chômage.

Economie, sociologie et histoire du monde contemporain, sous la dir. d'A. Beitone, 2013

Le halo du chômage



Plus généralement existent aux frontières des trois catégories (chômage, emploi, inactivité) des zones « floues », où il peut y avoir un écart entre la classification officielle (et donc statistique) d'une situation et la perception que l'on peut en avoir. Le « halo » du chômage au sens large résulte ainsi de la multiplication de statuts à la frontière (mais de l'autre côté) du chômage officiellement recensé. Certaines de ces situations font l'objet d'une attention plus particulière.

À la frontière du chômage et de l'inactivité, l'Insee recense les personnes sans emploi et souhaitant travailler qui ne sont pas considérées comme chômeurs, mais comme inactives au sens du BIT, car ne satisfaisant pas à au moins un des deux autres critères (recherche active et disponibilité dans les deux semaines suivant l'enquête). Parmi elles, les chômeurs (ou travailleurs) découragés désignent les personnes qui ont abandonné une recherche active d'emploi faute d'espoir de pouvoir en trouver un. L'appellation « chômeur » (tout comme « travailleur ») est trompeuse : ils sont officiellement comptabilisés comme inactifs selon les critères du BIT. Ce sont surtout des travailleurs de plus de 50 ans qui considèrent leur âge comme un obstacle majeur au retour à l'emploi. Les jeunes femmes – souvent avec des enfants en bas âge – sont, elles, surreprésentées parmi les personnes non disponibles dans les deux semaines, qui constatent.

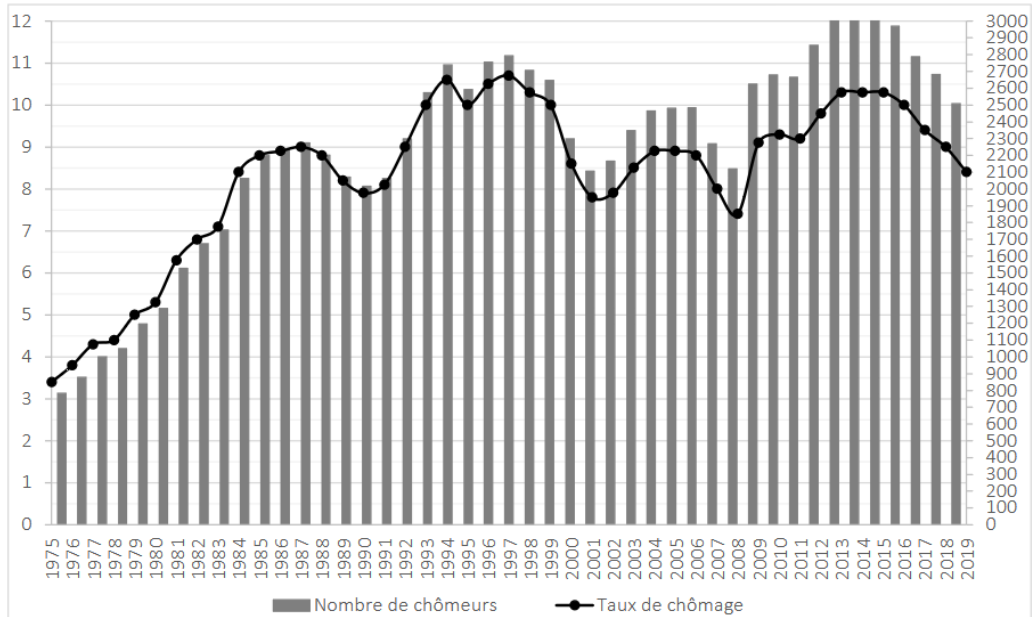
À la frontière du chômage et de l'emploi, le sous-emploi regroupe, selon la définition du BIT, « toutes les personnes pourvues d'un emploi salarié ou non, qu'elles soient au travail ou absentes du travail, et qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité, et qui sont à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail durant la période de référence ». Cette définition recouvre donc les personnes à temps partiel involontaire (ou encore « subi ») ou ayant involontairement travaillé moins qu'habituellement (du fait notamment d'un chômage partiel, lié à une baisse d'activité de leur entreprise, les personnes restants alors juridiquement employées par cette dernière). Le sous-emploi concernait début 2015 environ 6,5 % des actifs occupés en France, dans leur immense majorité (6,3 %) en temps partiel subi, et, pour la plupart des femmes.

Le halo du chômage permet de comprendre pourquoi il peut y avoir une différence importante entre l'approche « construite » du statisticien et l'approche « spontanée » des personnes, qui renvoie à la façon dont celles-ci perçoivent leur situation. Les développements précédents illustrent bien le caractère toujours conventionnel – et qui peut donc sembler « arbitraire » – d'une catégorie statistique. Ceci renvoie à des enjeux d'une part de définition, d'autre part de mesure. Une catégorie statistique est toujours le fruit d'une construction reposant sur des critères définis (...). De ce point de vue, il faut bien comprendre que la logique sous-jacente à la définition du BIT est avant tout économique : l'objectif est de déterminer les ressources en main-d'œuvre immédiatement disponibles pour contribuer à l'emploi et, par-là, à la création de richesse. Une fois les critères définis, des problèmes de mesure peuvent surgir car il existe une certaine marge dans leur interprétation et leur mise en œuvre dans des protocoles d'enquête – ce qui peut donner lieu à des polémiques autour des « vrais chiffres du chômage ».

J. Gautié, Le chômage, 2015

1. Qu'est-ce que le « halo du chômage » ?
2. Quelles sont les caractéristiques des personnes se trouvant à la frontière entre le chômage et l'inactivité ?
3. Quelles sont les caractéristiques des personnes se trouvant à la frontière entre le chômage et l'emploi ?

Document 6 (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

1. Faites une phrase exprimant la signification de chacune des données pour l'année 1975.
2. À l'aide de l'outil statistique le plus approprié, mesurez l'évolution du nombre de chômeurs en France entre 1975 et 2019.
3. Décrivez l'évolution du taux de chômage en France depuis 2007, en intégrant dans votre réponse des lectures de données significatives.

PARTIE 2 – Quelles sont les causes du chômage ?

A – Les sources du chômage conjoncturel : les fluctuations de l'activité économique

Document 7 (Le chômage conjoncturel : éléments de définition)

Au niveau macroéconomique¹, 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. 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 à court terme.

Fluctuations économiques et chômage

Le PIB est un indicateur de l'activité économique et sa variation fait l'objet d'une attention fébrile. Le fait que les variations de court terme du PIB se répercutent sur le niveau d'emploi et, par-là, sur celui du chômage, est une des bases du message Keynésien. Pour Keynes, la demande effective² détermine le niveau de production, qui détermine lui-même le niveau d'emploi, qui détermine lui-même le chômage.

J. Gautié, *Le chômage*, 2015

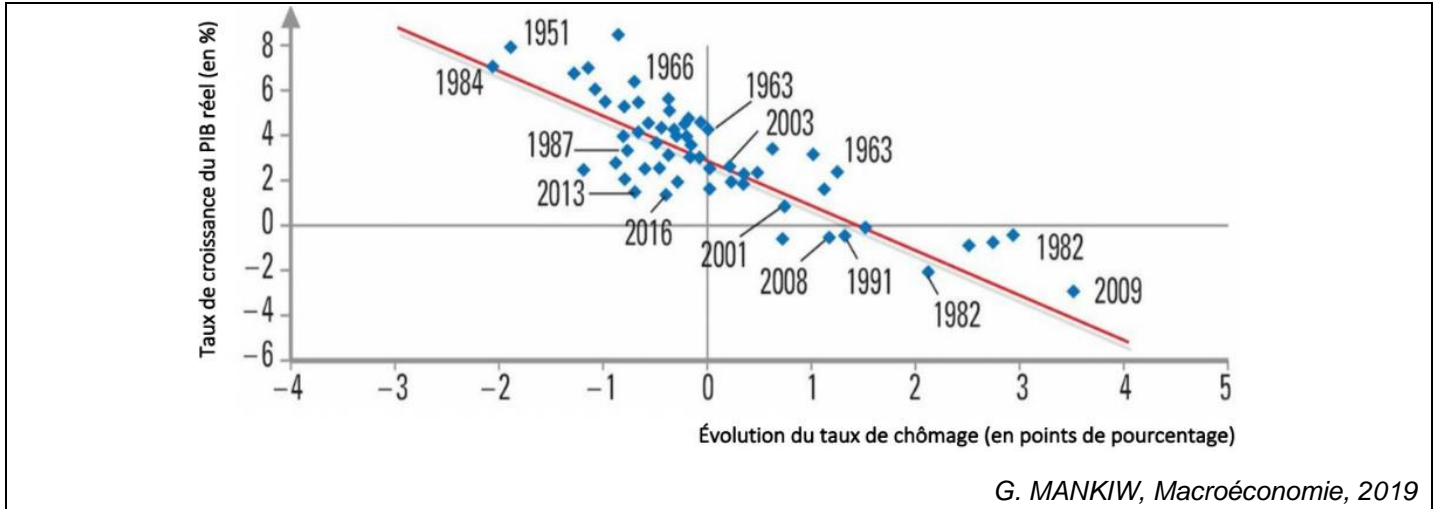
1. Distinguez le chômage conjoncturel du chômage structurel.

¹ Macroéconomie : la macroéconomie est un domaine de la science économique qui prend pour point de départ des agrégats (PIB, consommation des ménages...) calculés au niveau de l'économie globale et s'efforce de construire des modèles qui rendent compte des relations entre ces agrégats.

² Demande effective : la demande effective renvoie à la demande de biens de consommation et de biens de production (consommation intermédiaires et machines) anticipée par les entreprises. Le principe de la demande anticipée conduit les entreprises à anticiper une demande et à réaliser la production correspondante.

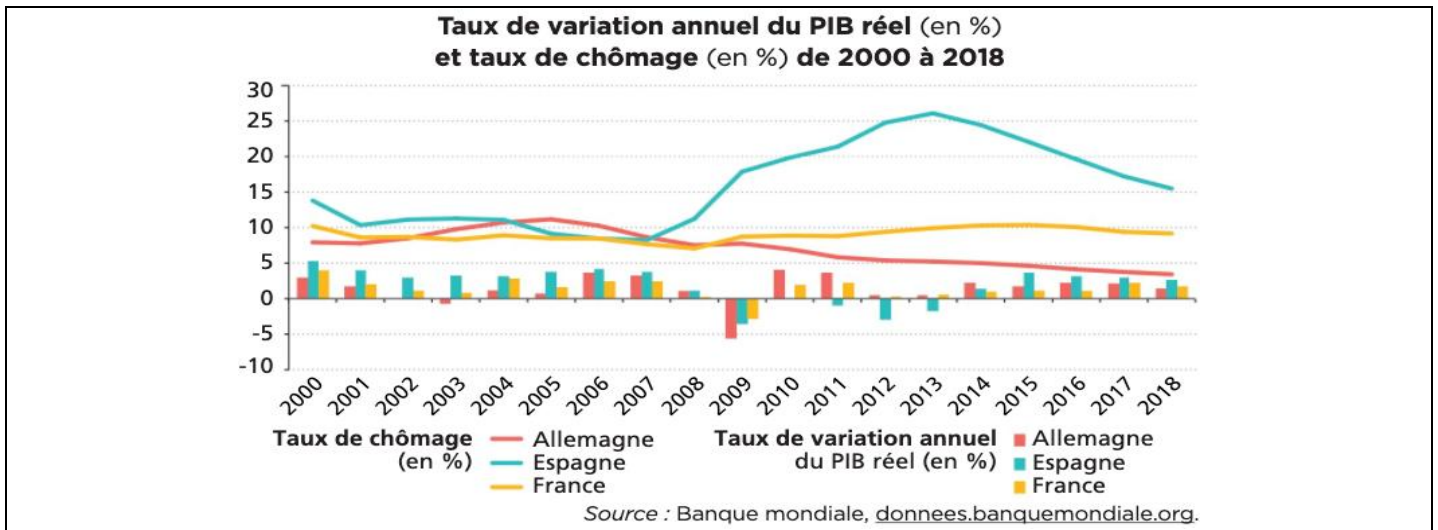
2. En période d'expansion, que peut-on dire de la demande effective ? Que peut-on en déduire ?
3. En période de récession, que peut-on dire de la demande effective ? Que peut-on en déduire ?
4. Comment J.M Keynes explique-t-il le chômage ?

Document 8 (Taux de croissance du PIB réel en %, et évolution du taux de chômage en points de pourcentage aux États-Unis)



1. Faites une phrase exprimant la signification de la donnée pour l'année 1984 et pour l'année 2009.
2. Quel type de corrélation le graphique ci-dessus met-il en évidence ? Expliquez.

Document 9 (Des économies inégalement sensibles aux fluctuations économiques)



1. Faites une phrase comparant le taux de croissance du PIB réel de l'Allemagne et de l'Espagne en 2009.
2. Quelle a été l'évolution du taux de chômage en Allemagne entre 2008 et 2009 ? Et en Espagne ?
3. Que peut-on en conclure ?

B – Les sources du chômage structurel

Document 10 (Le modèle néoclassique du marché du travail)

Dans ce modèle, le travail constitue une marchandise comme les autres. Dans cette conception, le marché du travail est un marché comme les autres. Sur ce marché, le prix est le taux de salaire réel. Ainsi, les économistes vont décrypter

les mécanismes de l'offre de travail (travailleurs) et de la demande de travail (employeurs) pour comprendre comment chacun des individus réagit à une variation du taux de salaire réel.

Du côté de l'offre de travail

De manière générale, « toutes choses égales par ailleurs³ » si le taux de salaire réel augmente les salariés vont préférer travailler plutôt que d'avoir plus de loisir. On dit alors que l'offre de travail est une fonction croissante du taux de salaire réel.

Du côté de la demande de travail

Pour que l'employeur souhaite embaucher, il faut que la productivité marginale du travail, soit égale au taux de salaire réel. Tant que la productivité marginale du travail est supérieure au taux de salaire réel, l'employeur embauche. (...) Donc la demande de travail des employeurs baisse quand le taux de salaire réel augmente et inversement, la demande de travail des employeurs augmente quand le taux de salaire réel baisse. On dit que la demande de travail est une fonction décroissante du taux de salaire réel. »

L. Braquet, L'essentiel pour comprendre le marché du travail, 2014

1. Rappelez les définitions des concepts de marché et de productivité marginale du travail.
2. Quelle distinction peut-on établir entre le salaire et le taux de salaire ?
3. Rappelez la distinction entre une évolution en valeur et une évolution en volume. En déduire ce qu'est le taux de salaire réel.
4. Distinguez l'offre de travail de la demande de travail.
5. Comment les salariés déterminent-ils la quantité de travail qu'ils offrent ?
6. Pourquoi dit-on que l'offre de travail est une fonction croissante du taux de salaire réel ?
7. Qu'est-ce qui détermine la demande de travail des employeurs ?
8. Pourquoi dit-on que la demande de travail est une fonction décroissante du taux de salaire réel ?
9. Dès lors que la productivité marginale du travail devient inférieure au taux de salaire réel, que peut être incité à faire l'employeur pour atteindre le niveau de production souhaité ?
10. Représentez graphiquement la demande de travail, l'offre de travail et le taux de salaire réel d'équilibre. Vous mettez en abscisse la quantité de travail et en ordonnée le taux de salaire réel.
11. A l'aide du graphique, expliquez ce que représente le point d'équilibre et le taux de salaire réel d'équilibre.
12. A l'aide du graphique, expliquez ce qui advient si le taux de salaire réel du marché est supérieur au taux de salaire réel d'équilibre.

B.1. Les problèmes d'asymétries d'information

Document 11 (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 théories¹ 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,

³ *Toute chose égale par ailleurs (ceteris paribus) : hypothèse de raisonnement (procédé) qui permet d'étudier l'effet d'une variable sur une autre en considérant que les autres variables restent inchangées, c'est-à-dire ne varient pas.*

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, E. Buisson, La microéconomie en pratique, 2015

1. Que désigne le concept d'asymétrie d'information ?
2. Pourquoi une entreprise peut-elle avoir intérêt à proposer aux candidats à l'embauche un salaire plus élevé que celui des entreprises concurrentes ?
3. Pourquoi une entreprise peut-elle avoir intérêt à verser à ses salariés un salaire plus élevé que celui des entreprises concurrentes ?
4. Proposez une définition du « salaire d'efficience ».
5. Que se passe-t-il lorsque le taux de salaire proposé par les employeurs est supérieur au taux de salaire d'équilibre du marché. Représentez cela graphiquement.

B.2. Les effets ambivalents des institutions

Document 12 (Salaire minimum et chômage : quelles relations ?)

Nous avons vu que le niveau du salaire réel pouvait jouer un rôle important dans la détermination du chômage. Plusieurs types d'institutions peuvent intervenir ici.

Le rôle du salaire minimum

L'idée selon laquelle un salaire minimum peut nuire à l'emploi est ancienne et découle du modèle néoclassique 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. Cependant les controverses restent importantes.

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 néoclassique. 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 rotation⁴... Il peut même en résulter une augmentation des embauches.

Mais un autre mécanisme semble aussi jouer un rôle important : l'effet de monopsonie. Le monopsonie désigne la situation de marché où il y a un seul acheteur (ici, une entreprise qui demande du travail) faisant face à une multitude de vendeurs (les personnes désirant travailler). On peut montrer que l'entreprise peut alors fixer un niveau de salaire en dessous de sa valeur d'équilibre correspondant à la productivité marginale du travail : en d'autres termes, elle « exploite » les travailleurs. Dans ce cas, l'instauration d'un salaire minimum peut accroître le salaire sans nuire à l'emploi.

La situation de monopsonie sur le marché du travail est très rare ; cependant beaucoup de situations peuvent s'en rapprocher. En effet, de nombreux travailleurs (immigrés, femmes peu qualifiées avec enfants en bas âge, jeunes sans moyen de transport...) ont des opportunités d'emploi très réduites, et donc un pouvoir de négociations individuel très faible face à un éventuel employeur, même si ce dernier n'est pas le seul sur le marché local du travail. De fait, l'expérience montre qu'en France l'instauration et les hausses du salaire minimum ont eu pour effet d'augmenter de façon sensible le salaire relatif de nombreuses femmes peu qualifiées sans nuire de façon significative à l'emploi, ce qui laisse penser que l'effet de monopsonie joue un rôle important, au moins pour cette catégorie de main d'œuvre.

Quel que soit le mécanisme (salaire d'efficience, effet de monopsonie), il existe un effet de seuil au-delà duquel l'augmentation du salaire peut nuire à l'emploi. En effet, quand le coût relatif du travail⁵ peu qualifié est élevé, les entreprises ont notamment tendance à lui substituer du travail plus qualifié et du capital. Au total, il semble donc que, fixé à un

⁴ Les coûts de rotation de la main d'œuvre correspondent aux coûts qui résultent du remplacement d'un travailleur qui quitte l'entreprise. Cette dernière devra en effet subir des coûts d'embauche, de licenciement, ou encore de formation du nouveau personnel.

⁵ Le coût du travail englobe l'ensemble des coûts que doit supporter une entreprise pour disposer de main d'œuvre : salaire, cotisations sociales.

niveau relatif modéré (mais dont le montant peut être variable selon les pays), le salaire minimum n'ait pas d'impact significatif sur l'emploi.

J. Gautié, Le chômage, 2015

1. Rappelez les définitions des concepts « d'institution » et « prix plancher ».
2. Pourquoi peut-on dire que selon le modèle néoclassique, l'instauration d'un salaire minimum peut être source de chômage ? Représentez cela graphiquement.
3. Quel peut être l'effet d'une hausse des salaires (des personnes les moins qualifiées) ?
4. Qu'est-ce que l'effet de monopsonne ? Quel peut être l'effet de l'instauration d'un salaire minimum sur les problèmes de monopsonne sur le marché du travail ?
5. En définitif, peut-on dire que le salaire minimum a un impact uniquement positif ou négatif sur l'emploi ?

Document 13 (Les règles de protection de l'emploi nuisent-elles à l'emploi ?)

La protection de l'emploi recouvre l'ensemble des règles régissant les contrats de travail (plus particulièrement les modalités d'embauches et de licenciement) pour les contrats « permanents » (ou « réguliers », c'est-à-dire, en France, les contrats à durée indéterminée, « CDI ») comme pour les contrats temporaires (CDD, intérim).

Il est souvent avancé, notamment par les employeurs eux-mêmes, que les entreprises sont plus réticentes à embaucher quand les licenciements sont trop réglementés, et qu'elles sont aussi plus sélectives (car ayant moins « droit à l'erreur ») quant aux caractéristiques des embauchés. La protection de l'emploi diminuerait le niveau global d'emploi et accroîtrait la sélectivité du marché du travail, les deux processus jouant au détriment des personnes les moins « employables ». Cependant, en ce qui concerne le premier argument, un moindre niveau d'embauches, notamment en période de reprise, peut être compensé par un moindre niveau de licenciement en période de récession⁶, avec un effet total relativement neutre sur le niveau de chômage à moyen terme. Il n'empêche que, à plus long terme, la rigidité du contrat de travail peut plus particulièrement pénaliser les entreprises dans les secteurs innovants où la gestion prévisionnelle de l'emploi est particulièrement difficile. La protection de l'emploi pourrait donc nuire au processus de « destruction créatrice » et rendrait les économies moins aptes à redéployer les travailleurs entre secteurs, professions, régions...

En comparaison internationale, la protection de l'emploi ne semble pas avoir d'impact significatif sur le taux de chômage global. On constate, de plus, toujours en comparaison internationale, que la part de l'emploi temporaire dans l'emploi global est d'autant plus élevée 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 emploi permanents et précaires. Les mesures, consistant à assouplir la réglementation des emplois temporaires tout en maintenant une plus forte protection des emplois permanents, non seulement ne semblent pas avoir d'effet positif sur l'emploi, mais peuvent même avoir des effets pervers.

J. Gautié, Le chômage, 2015

1. Rappelez la définition du concept de destruction-créatrice.
2. En quoi la protection de l'emploi constitue-t-elle une rigidité institutionnelle qui peut potentiellement nuire au marché du travail ?
3. Pourquoi peut-on dire qu'à moyen terme la protection de l'emploi a un effet relativement neutre sur le niveau de chômage ?
4. Comment expliquer que la part de l'emploi temporaire dans l'emploi global soit d'autant plus élevée que le niveau de protection de l'emploi l'est aussi ?
5. Qu'est-ce que le « dualisme du marché du travail » ?
6. Quel lien peut-on faire entre le niveau de protection de l'emploi et le dualisme du marché du travail ?

B.3. Les problèmes d'appariement

Document 14 (Appariement sur le marché du travail et chômage)

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'appariement sur le marché du travail c'est la mise en relation entre l'offre et la demande

⁶ Selon l'INSEE, la récession désigne le recul temporaire de l'activité économique d'un pays. On parle de récession si l'on observe un recul du PIB sur au moins deux trimestres consécutifs. La récession est un phénomène de court terme.

de travail, 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 le concept 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.

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 vacantes⁷ 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'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 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. Mais les solutions à apporter varient selon les causes.

A. Roulet, Améliorer les appariements sur le marché du travail, 2018

1. Expliquez la différence entre un « bon match » et « un mismatch ».
2. Quel est le risque d'un mismatch dans le cadre du travail salarié ?
3. Quels peuvent être les causes des difficultés d'appariement sur le marché du travail ?
4. Quelle est la principale conséquence des difficultés d'appariement sur le marché du travail ?

PARTIE 3 – Quelles politiques mettre en œuvre pour lutter contre le chômage ?

A – Les réponses au chômage conjoncturel : politiques de soutien de la demande globale

Document 15 (Les politiques de soutien de la demande globale)

Une première situation résulte de l'insuffisance de la demande. Face à une demande trop faible, les entreprises réduisent leur emploi, et le chômage qui en résulte entretient la pénurie de débouchés. C'est la situation de chômage conjoncturel. Face à cette situation, les politiques de relance par la demande sont efficaces. Cette typologie (chômage

⁷ Offre pour un poste inoccupé ou sur le point de l'être.

conjoncturel/chômage structurel) a l'intérêt de distinguer, au niveau macroéconomique, différentes situations de chômage, appelant différentes politiques. Au milieu des années 1990 par exemple, la part du chômage conjoncturel semble importante, ce qui amène certains économistes à préconiser une politique de relance.

J. Gautié, Le chômage, 2015

1. Rappelez la définition du concept de chômage conjoncturel et de demande globale.
2. Rappelez comment Keynes explique le chômage ?
3. Rappelez la distinction entre les politiques conjoncturelles de relance et les politiques conjoncturelle de rigueur. (Programme de Première)
4. Dans le cadre de la politique budgétaire, comment se traduit une politique de relance ? Et une politique de rigueur ? (Rappel de Première)
5. Dans le cadre de la politique monétaire, comment se traduit une politique de relance ? Et une politique de rigueur ? (Rappel de Première)
6. Quelles politiques faut-il mettre en œuvre pour lutter contre le chômage conjoncturel ? Pourquoi ?

B – Les réponses au chômage structurel

B.1. Politiques d'allègement du coût du travail

Document 16 (Simulateur de revenus URSSAF)



URL : <https://mon-entreprise.urssaf.fr/simulateurs/salaire-brut-net>

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Organisme privé chargé d'une mission de service public dépendant du Ministère de la Santé et de la Prévention et du Ministère de l'Action et des Comptes publics.

Mission principale : collecte des cotisations salariales et patronales destinées à financer le régime général de la Sécurité sociale, ainsi que d'autres organismes ou institutions.

1. En France, combien coûte chaque mois un salarié au SMIC à son employeur ?
2. En France, combien coûte chaque mois un salarié au salaire médian à son employeur ?
3. Pour qu'un salarié perçoive 3000 euros net, son employeur doit réellement déboursier combien ?

Document 17 (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'œuvre : 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 net⁸ 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 emploi⁹ » en 2012 puis du « pacte de responsabilité¹⁰ » 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.

M. Navarro, E. Buisson, *La microéconomie en pratique*, 2015

1. Dans le modèle standard (néoclassique), pourquoi un coût du travail trop élevé est-il présenté comme une cause du chômage ?
2. Quelle solution est présentée pour lutter contre le chômage structurel ? Pourquoi ?
3. Quel est le risque de cette politique d'allègement du coût du travail ?

B.2. Politiques de flexibilisation du marché du travail

Document 18 (Les politiques de flexibilisation du marché du travail)

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.

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

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'œuvre 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.

⁸ Taux de salaire net : prix perçu par le salarié une fois les cotisations sociales qui sont à sa charge retirées.

⁹ Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) : Le CICE est un avantage fiscal octroyé aux entreprises employant des salariés. Il a été lancé en 2013, à la suite du rapport de Louis Gallois sur la compétitivité de l'industrie française remis au Premier ministre, Jean-Marc Ayrault, le 6 novembre 2012. Le CICE doit représenter 12 milliards d'euros d'allègements en 2014 et 20 milliards d'euros en 2015.

¹⁰ Pacte de responsabilité : Ce pacte consiste en 41 milliards d'euros d'aides (réduction des impôts et cotisations sociales, mesures de simplification administrative), accordés aux entreprises en vue de les inciter à embaucher et investir. Le coût du travail, déjà réduit par le Crédit impôt compétitivité emploi (CICE), doit à nouveau être allégé par la baisse des cotisations patronales (à hauteur de 11 milliards d'euros).

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.

M. Navarro, E. Buisson, La microéconomie en pratique, 2015

1. En quoi la protection de l'emploi peut-elle nuire au processus de destruction-créatrice ?
2. Proposez une définition du concept de flexibilité du marché du travail.
3. Que doit permettre à court terme la flexibilisation du marché du travail ?
4. Que doit permettre à long terme la flexibilisation du marché du travail ?
5. Quels sont les risques des politiques de flexibilisation du marché du travail ? En déduire ce qu'est la flexisécurité.

B.3. Politiques de formation

Document 19 (Les politiques de formation)

Face au manque de compétences adéquates chez les chômeurs, la formation et l'éducation apparaissent souvent comme une solution évidente. Les formations des demandeurs des travailleurs ont augmenté régulièrement au cours des dernières années, et très fortement en 2016 avec le plan « 500 000 formations ». Mais moins de la moitié des personnes formées dans le cadre de ce plan semblent avoir trouvé un emploi permanent dans les six mois qui ont suivi la formation. Alors les programmes de formation sont-ils vraiment efficaces ?

[...] L'impact bénéfique des programmes de formation apparaît généralement au bout de deux ou trois ans. Si l'on restreint l'analyse à la première année, leurs conséquences ne sont pas encore visibles car ces programmes impliquent souvent pour les participants un retrait temporaire du marché du travail afin de suivre la formation.

Les formations longues ainsi que les formations diplômantes semblent plus efficaces. Par ailleurs, les formations d'une manière générale bénéficient davantage aux chômeurs de longue durée et aux femmes. Des économistes suggèrent une explication : ces populations sont davantage enclines à se retirer du marché du travail lorsqu'elles ne trouvent pas d'emploi ; les formations, parce qu'elles apportent des perspectives et des compétences, réduisent la probabilité de telles décisions, parfois irréversibles.

Les économistes insistent sur l'hétérogénéité des effets des programmes de formation [...]. 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.

A. Roulet, Améliorer les appariements sur le marché du travail, 2018

La perception de l'apprentissage en Allemagne

- Voie d'excellence valorisée (familles, entreprises)
- Moyen d'intégration professionnelle rapide : apprentis pré-embauchés par l'entreprise
- Mode d'accès quasi-exclusif aux emplois de qualification moyenne avec des perspectives de carrière
- Forte implication des entreprises (rareté de la main-d'œuvre qualifiée)

La perception de l'apprentissage en France

- Formation peu valorisée, ciblée sur les jeunes en échec scolaire, baisse du coût du travail pour les entreprises
- Métiers peu rémunérés avec de faibles perspectives professionnelles
- Apprentissage privilégié par les Très Petites Entreprises le plus souvent sans intention d'embauche

 ALLEMAGNE	Les indicateurs de l'insertion des jeunes en 2018	 FRANCE
6,8 %	Taux de chômage des jeunes de 15-24 ans	22,3 %
46,5 %	Taux d'emploi des jeunes de 15-24 ans	28,7 %
990 748	Nombre d'apprentis dans l'enseignement secondaire	259 755
39,8 %	Part des apprentis dans l'enseignement secondaire	9,6 %

D'après M. Rabreau, « Apprentissage: comment l'Allemagne met la France KO », www.lefigaro.fr, 15 janvier 2016 et ec.europa.eu/eurostat, 2019.

1. À l'aide du document, proposez une définition du concept de « politique de formation » ?
2. Que montrent les études réalisées sur les effets des politiques de formation ?
3. Comparez la part des apprentis dans l'enseignement secondaire en Allemagne et en France en 2018. Comment expliquer cet écart ?
4. Montrez, en intégrant des lectures de données significatives, que l'apprentissage facilite davantage l'appariement entre l'offre et la demande de travail en Allemagne qu'en France.