

Chapitre 6 : Comment lutter contre le chômage ?

Les objectifs d'apprentissage

- Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi. (I)
- 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. (II)
- Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi). (II)
- Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel. (III)
- 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. (II et III)

Problématiques :

Comment définir le chômage et comment le mesurer ? (I)

Qu'est ce que le chômage structurel et comment y remédier ? (II)

Qu'est ce que le chômage conjoncturel et comment le résoudre ? (III)

Plan du chapitre :

I – Qu'est ce que le chômage et comment le mesurer ?

II – Quelles sont les causes du chômage structurel et comment le résoudre ?

1 – Le fonctionnement du marché du travail néo-classique

2 - Les causes du chômage structurel

a) Les problèmes de frictions, les inadéquations spatiales et de qualifications

b) Les asymétries d'information et le salaire d'efficience

c) Les institutions une cause de chômage structurel ?

3 – Les solutions

a) Améliorer la formation

b) Lutter contre les rigidités du marché du travail et baisser le coût du travail

III – Quelles sont les causes du chômage conjoncturel et comment y remédier ?

1 – Les causes du chômage conjoncturel

2 – Les solutions au chômage conjoncturel

I – Qu'est ce que le chômage et comment le mesurer ?

« En 2021, en France, 73,0 % des personnes âgées de 15 à 64 ans sont **actives**, c'est-à-dire en **emploi** ou au chômage. Ce **taux d'activité** moyen diffère selon l'âge : 39,7 % pour les 15 à 24 ans ; 88,1 % pour les 25 à 49 ans et 69,3 % chez les 50 à 64 ans. »

https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/50_MTS/51_EPA

La population active correspond donc aux personnes âgées de 15 ans et plus ayant un emploi (actifs occupés) et ceux n'ayant pas un emploi et en recherchant activement un (actifs inoccupés ou chômeurs). On peut définir le **chômage** comme une situation où un individu n'a pas d'emploi et en recherche un.

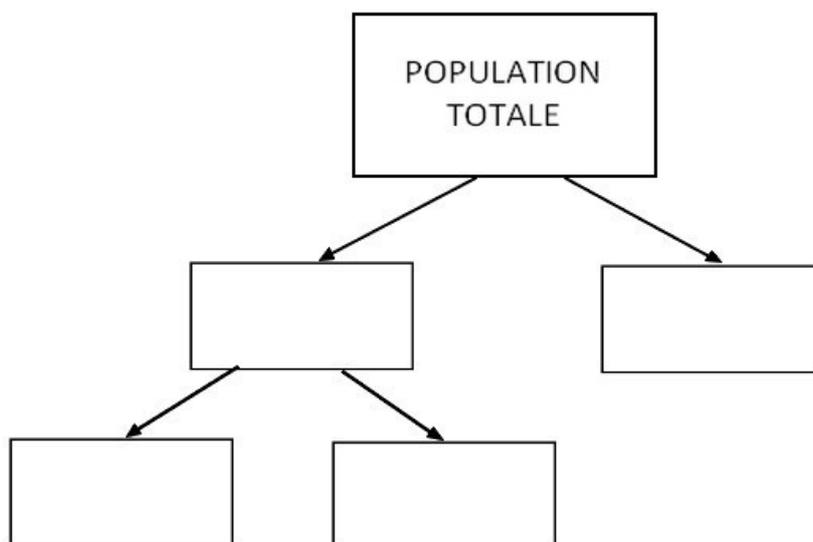
Cette définition se distingue de deux définitions plus restrictives :

- celle de l'INSEE et du BIT pour qui les chômeurs sont des personnes sans emploi (qui n'ont pas travaillé une seule heure durant la dernière semaine), disponibles pour prendre un emploi dans deux semaines, en recherche active d'emploi depuis un mois.
- Celle de France Travail pour qui les chômeurs sont inscrits dans ses agences et qui ont recherché un emploi au cours du dernier mois (pour les catégories A, B et C) ou qui en sont dispensés (catégories D et E)

Ces différences de définitions permettent de comprendre pourquoi les chiffres de l'INSEE et de France Travail sont différentes. Etant donné que les deux institutions n'ont pas les mêmes définitions, on peut être chômeur du point de vue de l'une mais pas de l'autre.

Du point de vue de ces définitions les personnes âgées de 15 ans et plus qui ne sont pas disponibles pour avoir un emploi ne font pas parties de la population active et sont considérées comme inactives.

Complétez le schéma ci dessous :



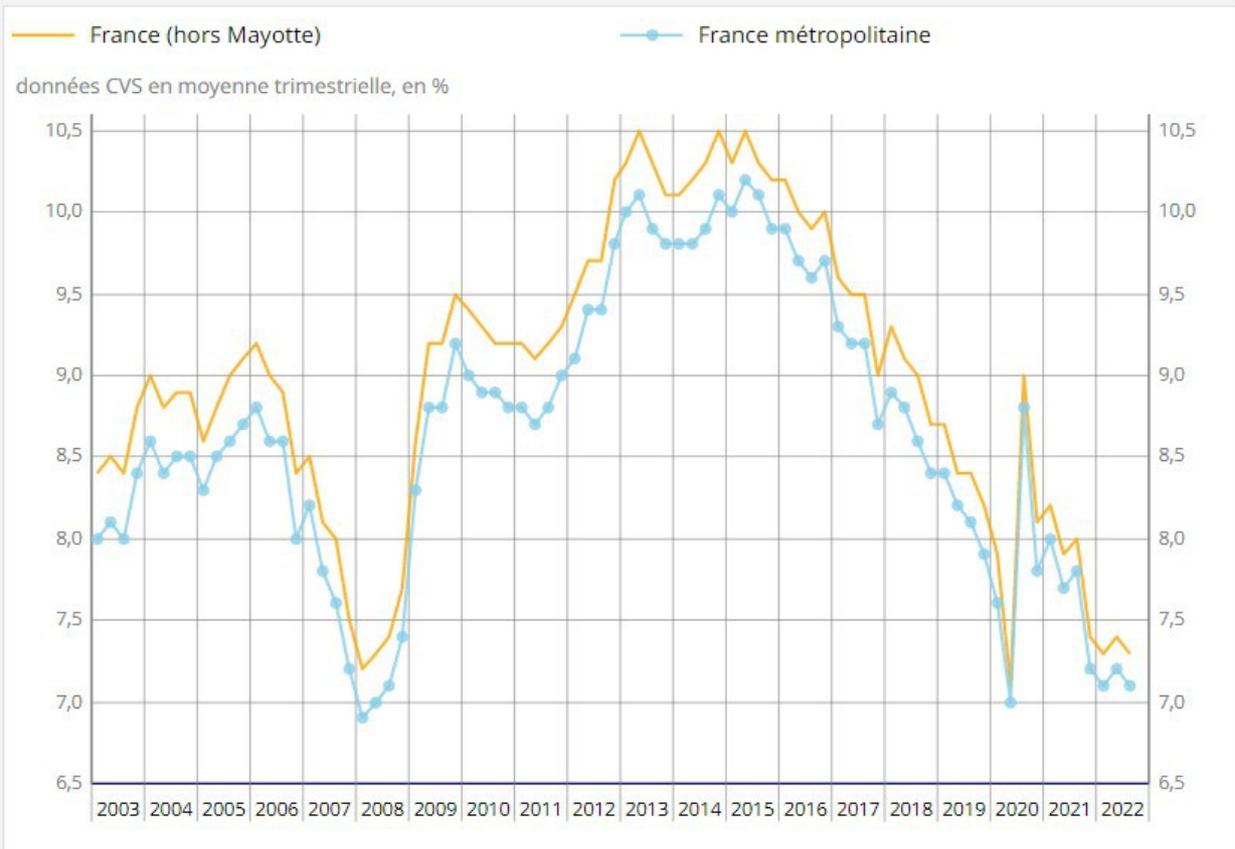
Le taux de chômage correspond au nombre d'actifs inoccupés / nombre d'actifs * 100

Le taux d'activité à la population active / population totale âgée de 15 ans et plus * 100

Le taux d'emploi : Actif occupé / population totale âgée de 15 ans et plus * 100

Document 1 :

Taux de chômage au sens du BIT



Estimation à +/- 0,3 point près du niveau du taux de chômage et de son évolution d'un trimestre à l'autre.

Champ : personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire

Source : Insee, enquête Emploi

1) Interpréter les données pour la France en 2022

.....

.....

.....

.....

2) Comment peut – on interpréter la baisse du taux de chômage en 2019? Quelles sont les limites du taux de chômage ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

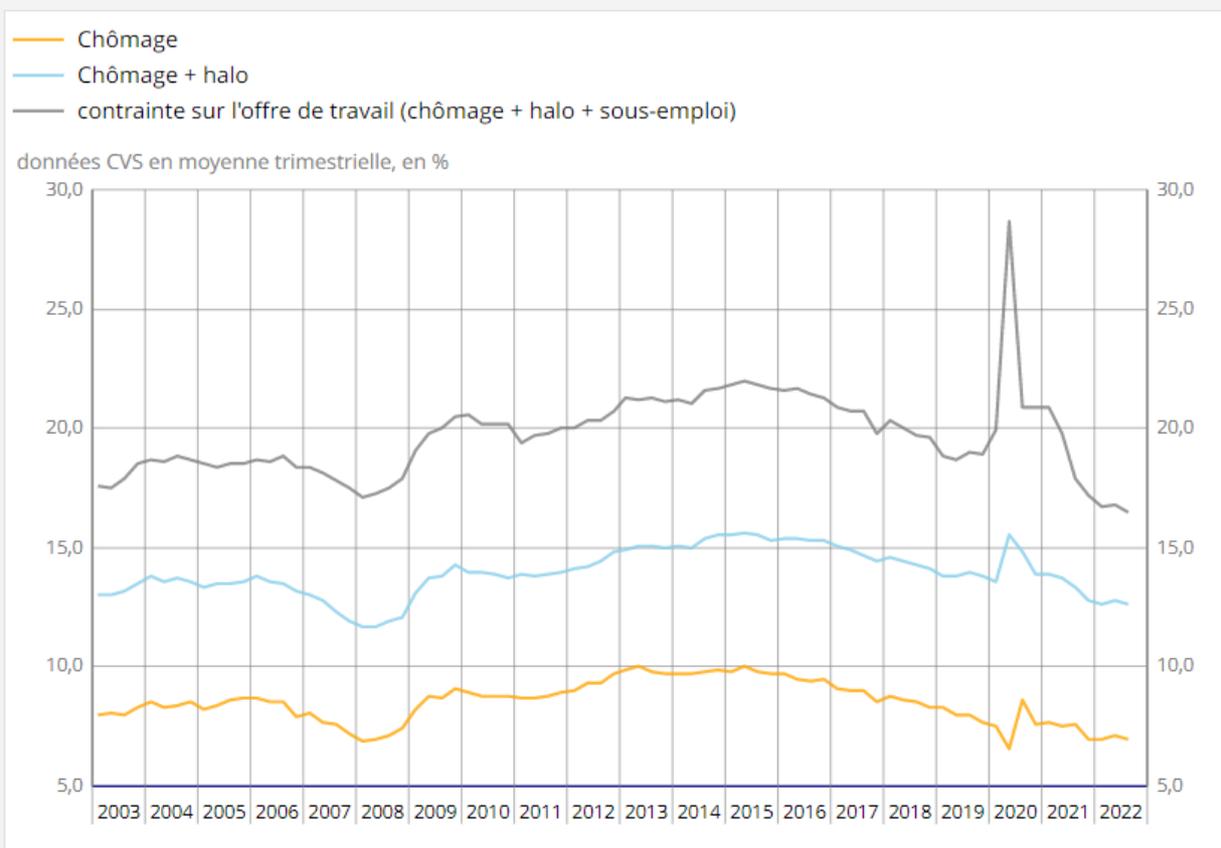
Puisque le taux de chômage n'est pas un indicateur satisfaisant, on peut le compléter par d'autres indicateurs. A côté du nombre de chômeurs, l'INSEE mesure également :

- le **halo du chômage** : il s'agit de personnes qui gravitent autour du noyau central des chômeurs. Elles souhaitent un emploi mais elles ne remplissent pas toutes les conditions pour être considérées comme des chômeurs (ex : personne qui recherche un emploi mais qui est non disponible pour travailler immédiatement, personne ayant travaillé au moins 1h la semaine avant l'enquête). Vu que ces personnes ne remplissent pas les conditions pour être considérées comme chômeuses par l'INSEE elles sont considérées comme des inactives mais au vu de leur situation elles sont à la frontière entre le chômage et l'inactivité. Il peut donc être pertinent de les calculer.
- **Le sous emploi** : il s'agit de personnes souhaitant augmenter leur temps de travail mais qui n'y parviennent pas. (ex : Personne en temps partiel subi)

Il est en effet pertinent de calculer ce que représente ces deux catégories puisque cela englobe des personnes qui recherchent un emploi ou qui veulent augmenter leur temps de travail. Elles ont un point commun avec les chômeurs et sont comme eux précaires.

Document 2 :

Du chômage à la contrainte sur l'offre de travail : parts parmi les participants (emploi, chômage, halo) au marché du travail



Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire

Source : Insee, enquête Emploi

1) Interprétez toutes les données pour l'année 2022

.....

.....

.....

.....

2) Quel intérêt d'avoir recours à ses autres catégories ?

.....

.....

.....

3) Quelles sont les limites du taux de chômage montrées par ce document

.....

.....

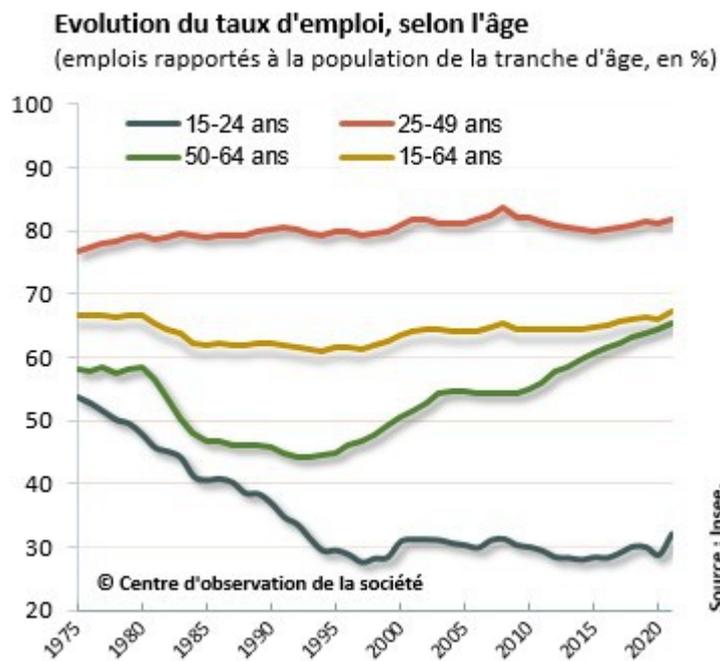
.....

.....

.....

Pour remédier au limite du taux de chômage, on peut donc observer la situation différemment en calculant **le taux d'emploi**. Ils 'agit d'exprimer la part des actifs occupés sur toute la population âgée de 15 ans et plus.

Document 3 :



1) Lisez les données pour l'année 2021

.....

.....

.....

2) Quelles sont les limites du taux d'emploi ? Appuyez vous sur la tranche d'âge 15 – 24 ans

.....

.....

.....

.....

.....

II – Quelles sont les causes du chômage structurel et comment le résoudre ?

1 – Comment fonctionne le marché du travail néo-classique ?

Document 4 :

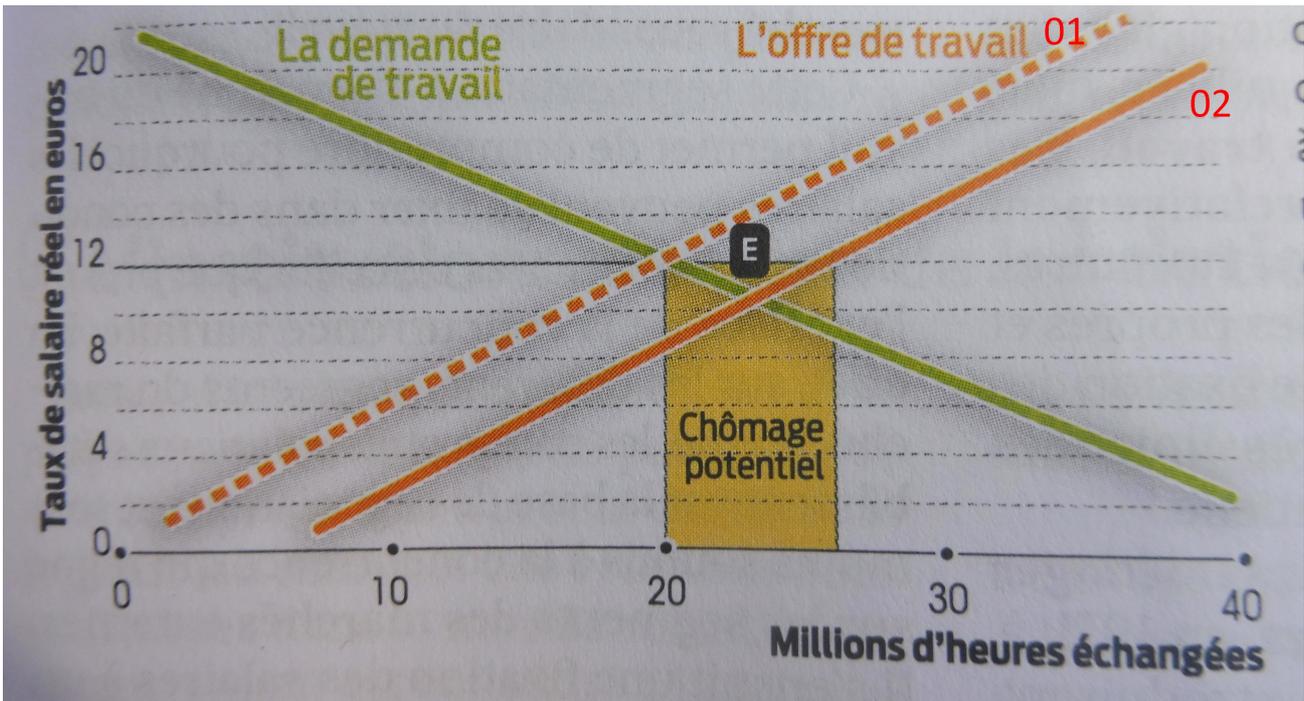
Selon les économistes néoclassiques, l'économie de marché est caractérisée par la coexistence de plusieurs marchés spécifiques dont les principaux sont le marché du travail, le marché des biens et services et le marché financier. Dès lors que les conditions de la concurrence pure et parfaite sont respectées, le modèle néoclassique montre que le libre fonctionnement de chaque marché conduit à la détermination des équilibres partiels (équilibre sur le marché du travail, équilibre sur le marché des biens et services, équilibre sur le marché financier) pour aboutir à la détermination de l'équilibre général de l'économie (situation dans laquelle l'économie utilise de manière optimale les ressources dont elle dispose). 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 (DL) est décroissante par rapport au prix. Pour sa part, l'offre de travail (OL) 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).

C. Rodrigues, octobre 2003.

- 1) Qui demande du travail ? Qui offre du travail ? Qu'est ce que le « taux de salaire » ?
- 2) Quel est le déterminant de la demande de travail ? Pourquoi la demande de travail est – elle croissante ?
- 3) Quel est le déterminant de l'offre de travail ? Pourquoi l'offre de travail est – elle décroissante ?
- 4) Qu'est ce que le taux de salaire d'équilibre ? Y a – t – il du chômage au taux de salaire

d'équilibre ?

Document 5



- 1) Commentez le déplacement de la courbe d'offre ?
- 2) Qu'est ce qui peut causer un tel choc ?
- 3) Quelle est sa conséquence sur le taux de salaire d'équilibre ?
- 4) Peut – on dire que la zone E est du chômage ?

2 – Quelles sont les causes du chômage structurel ?

a) Les problèmes de frictions, les inadéquations spatiales et de qualifications

Document 6

Un salarié [qui] perd son emploi va [...] accumuler de l'information pour sa recherche d'emploi, ce qui a un coût (collecte des offres disponibles, durée et conditions de travail, achat de journaux, frais de communication, etc.), tandis que les revenus qu'il perçoit se limitent aux indemnités de l'assurance chômage. Il a toutefois intérêt à prolonger sa recherche d'emploi aussi longtemps que son coût est inférieur au bénéfice² qu'il en retire [...]. Ainsi, les exigences salariales du demandeur d'emploi vont baisser au fur et à mesure que dure sa recherche d'emploi.

Du côté de l'entreprise, des coûts de recherche d'un travailleur pour occuper un poste vacant sont également engagés : au fil du temps et de la durée de recherche, l'employeur va augmenter progressivement le salaire proposé. Il y a donc une durée optimale nécessaire pour que le demandeur d'emploi et l'employeur se rencontrent (*job matching*³) et qu'il y ait adéquation entre leurs différentes caractéristiques.

La théorie du « *job search*⁴ » éclaire [...] les déterminants microéconomiques du [...] chômage de « prospection » : dans un environnement où l'information est imparfaite, la recherche d'emploi

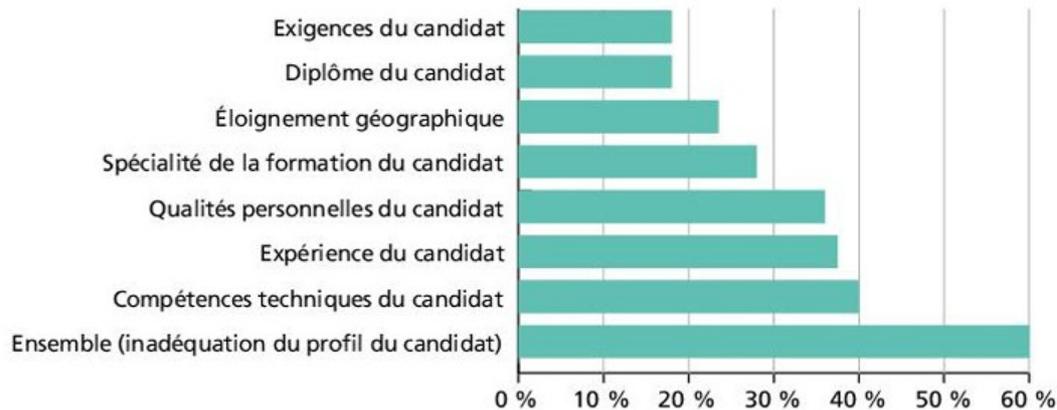
peut être longue et plus l'indemnisation du chômage et les aides sociales sont généreuses [...], plus l'incitation à allonger cette durée l'est également, et plus le taux de chômage peut être élevé.

Laurent Braquet, David Mourey, *Économie. Principes fondamentaux*, De Boeck, 2019.

1. Les frictions sur le marché du travail sont liées au temps structurellement nécessaire à la personne en recherche d'emploi pour trouver un emploi et au recruteur pour pourvoir un poste.
2. Avantages financiers espérés.
3. Appariement entre l'offre et la demande de travail.
4. Théorie de la recherche d'emploi.

- 1) Pourquoi la rencontre entre l'offre de travail et la demande de travail prend – elle du temps ?

Document 7 : Réponses des employeurs aux recrutements jugés difficiles



Lecture :

Champ : nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel et jugés difficiles par les recruteurs.

La persistance d'emplois non pourvus ou l'abandon de certains recrutements sont des signes d'imperfections du marché du travail. L'inadéquation entre les profils des candidats et les compétences recherchées sur les postes à pourvoir (« *skill mismatch*¹ »), l'inadéquation géographique entre les personnes ayant les qualifications nécessaires et la localisation des postes (« *geographical mismatch*² ») [...] sont souvent pointées du doigt pour les expliquer.

Bertrand Lhommeau, Véronique Rémy, « Comment les employeurs surmontent-ils leurs difficultés de recrutement ? », *DARES Analyses*, 4 juillet 2019.

1. Inadéquation des compétences. 2. Inadéquation géographique ou spatiale.

- 1) Lisez la donnée correspondant à la ligne « diplôme du candidat »
- 2) Pourquoi l'éloignement géographique peut-il causer des frictions d'appariement ?
- 3) Pourquoi les qualifications sont-elles également un motif de frictions d'appariement ?

b) Les asymétries d'information et le salaire d'efficience

Document 8

D'une certaine manière, le chômage qui apparaît en présence de salaire d'efficience est identique à celui qui provient de l'existence de lois sur le salaire minimum ou de l'existence des syndicats. Dans ces trois cas, le chômage est le résultat de salaires supérieurs au niveau qui équilibre la quantité offerte et de demandes de travail. [...] Pourquoi les firmes voudraient-elles laisser les salaires à un niveau élevé ? Cette décision peut sembler étrange à première vue puisque les salaires représentent une partie importante des coûts de ces firmes. [...] L'originalité de la théorie des salaires d'efficience est d'expliquer que payer des salaires élevés peut être profitable car cela peut augmenter l'efficacité des travailleurs employés par la firme. [D'abord] afin d'avoir des travailleurs productifs et en bonne santé. [Ensuite]

plus une firme paie ses travailleurs, et moins ces derniers choisiront de la quitter [...]. Un troisième type d'explication souligne le lien existant entre les salaires et l'effort des travailleurs [...]. Tous les tire-au-flanc ne sont pas confondus immédiatement car le contrôle est coûteux et imparfait. [...] Des salaires élevés rendent les travailleurs plus pressés de garder leur emploi et par conséquent les incitent à faire de leur mieux. [Enfin], lorsqu'une firme embauche des nouveaux travailleurs, elle ne peut pas évaluer parfaitement la qualité des postulants. En payant un salaire plus élevé, la firme attire des postulants de meilleure qualité. ■

N. Gregory Mankiw et Mark P. Taylor, *Principes de l'économie*, De Boeck Supérieur, 5^e éd., 2019.

Document 9



1. Coût unitaire du travail = coût horaire du travail/productivité horaire du travail = coût horaire par unité produite.

- 1) A partir de vos connaissances acquises en première, rappelez les définitions d'asymétrie d'information, d'aléa moral et de sélection adverse. Illustrez les à partir du marché du travail.
- 2) Doc 8 et 9 : Pourquoi y a – t – il une asymétrie d'information lors des entretiens d'embauche ? Pourquoi l'employeur a – t – il intérêt à baisser les salaires ? Quelles sont les conséquences ?
- 3) Qu'est ce que le salaire d'efficiency ? Quel est l'intérêt de ce salaire ? Pourquoi cause – t – il un chômage structurel ?

c) Les institutions une cause de chômage structurel ?

Document 10 :

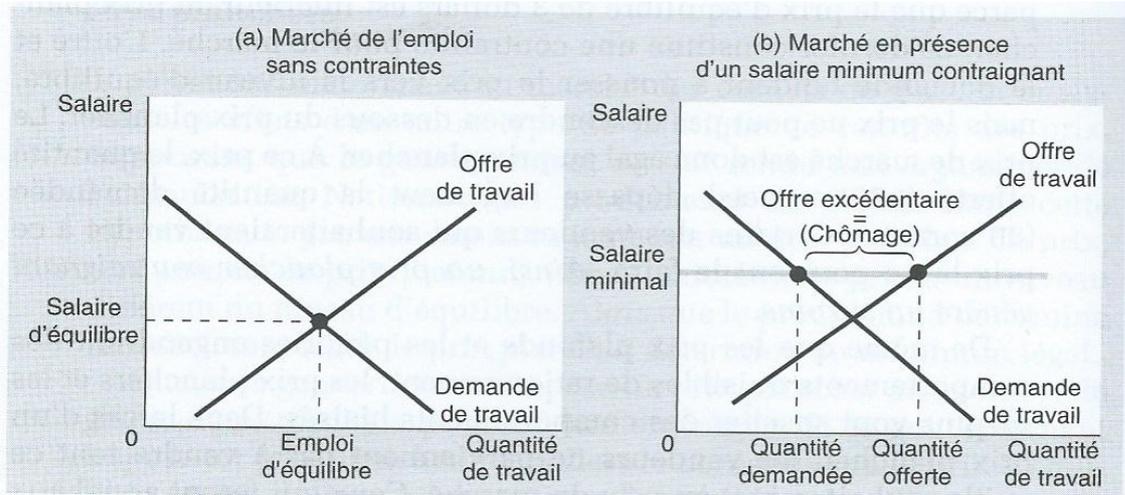


FIG. 6.5 Effet du salaire minimum sur le marché de l'emploi. La planche A montre un marché de l'emploi sur lequel le salaire s'ajuste de manière à équilibrer l'offre et la demande. La planche B montre l'effet d'un salaire minimum contraignant. Comme ce salaire minimum est un prix plancher, il crée un excédent : la quantité de travail offerte excède la quantité demandée, générant ainsi du chômage.

- 1) Qu'est ce que le salaire minimum ?
- 2) Pourquoi l'existence d'un salaire minimum est une rigidité sur le marché du travail ?
- 3) En quoi l'instauration d'un salaire minimum est source de chômage ?

Document 11 :

« 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, primes, cotisations sociales, etc. Le modèle néoclassique de base 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 collective 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 net (1) 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 » (2) en 2012 puis du « pacte de responsabilité » (3) 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. »

Source : « La microéconomie en pratique », E. Buisson-Fenet et M. Navarro, 2ème éd, Armand Colin, pp 237-238.

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

(2) 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.

(3) 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).

- 1) A quoi servent les cotisations sociales en France ?
- 2) Pourquoi, dans le modèle néo-classique, les cotisations sociales créent – elles du chômage ?
- 3) Expliquez pourquoi cette théorie explique le chômage des non qualifiés

Document 12

« Pour le patron d'une PME ou TPE, un investisseur étranger, le droit du travail est souvent perçu comme un frein à l'embauche. » Le Premier ministre Édouard Philippe a brandi cet argument massue, le 31 août 2017, pour justifier une énième réforme du code du travail. [...] C'est le retour en grande pompe de la « peur de l'embauche ». En clair, les entreprises, et surtout les plus petites, ont trop de règles à respecter, trop de procédures à suivre, trop d'indemnités à payer en cas de licenciement. Et c'est parce qu'ils ne peuvent pas licencier comme bon leur semble que les employeurs y regarderaient à deux fois avant de recruter un nouveau salarié. Un discours qui n'est plus tout jeune. Il y a trente ans, Yvon Gattaz, alors à la tête du CNPF (l'ancêtre du Medef¹), voulait déjà proposer des contrats que l'on pouvait facilement rompre pour rassurer des employeurs tétanisés par la perspective du CDI. Les éléments de langage n'ont pas changé. Trop de rigidité tue l'embauche. ■

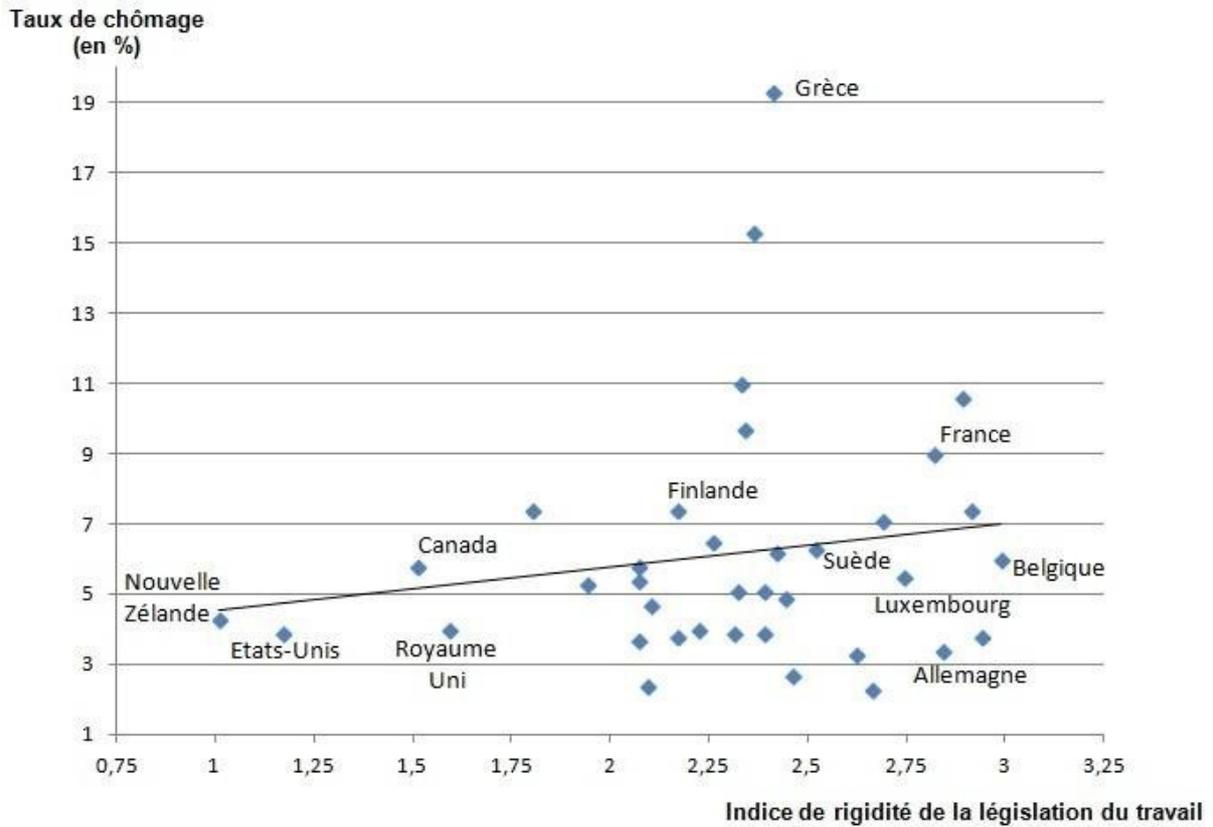
1. Mouvement des entreprises de France : organisation patronale représentant des entreprises françaises. Elle a succédé au CNPF.

Enzo et Sandrine Foulon, « La peur de l'embauche est-elle justifiée ? », *Alternatives économiques*, 31 août 2017.

- 1) En quoi le droit du travail peut – il créer du chômage ?

Document 13 :

Indice de la rigidité de la législation du travail¹ et taux de chômage en 2018 dans les pays de l'OCDE



Source : d'après OCDE, 2020.

1 : Rigidité de la législation du travail : celle-ci est mesurée par un indice, élaboré par l'OCDE. Plus l'indice est élevé, plus la législation est stricte.

1) Commenter la relation statistique entre le taux de chômage et l'indice de rigidité de la législation du travail ?

Document 14

	Indice de protection de l'emploi pour les CDI ¹		Indice de protection de l'emploi pour les contrats temporaires ¹		Taux de chômage de longue durée (en %) ²			Part des salariés en emploi temporaire (en %)		
	1990	2013	1990	2013	1990	2013	2018	1990	2013	2018
France	2,34	2,38	3,06	3,63	38,1	40,5	40,4	10,5	16	16,8
Allemagne	2,58	2,68	3,25	1,13	46,8	45,4	41,4	10,5	13,3	12,6
Danemark	2,18	2,2	3,13	1,38	29,9	25,5	20,2	10,8	8,8	11,2
Royaume-Uni	1,1	1,1	0,25	0,38	34,4	36,2	26,3	5,2	6,2	5,6

1. L'indice de protection de l'emploi est un indice calculé par l'OCDE, mesurant le degré de protection de l'emploi. Plus l'indice est élevé (échelle de 0 à 6), plus la législation protège l'emploi. 2013 est la dernière année disponible.

2. Part des chômeurs au chômage depuis un an ou plus.

Données de l'OCDE.

1) Quel lien existe – t – il entre l'indice de protection de l'emploi et le taux de chômage de longue durée ?

3 – Quelles solutions pour faire face au chômage structurel ?

a) Améliorer la formation

Document 15 :

L'investissement dans l'éducation [...] accroît la productivité du travail [...] et réduit le taux de chômage [...] en améliorant l'appariement entre offre et demande de travail. [...]

Le progrès technique et la mondialisation accroissent la demande de qualification. Une meilleure qualification permet de mieux faire face aux réallocations de main-d'œuvre résultant du progrès technique et de l'ouverture commerciale et aux réductions d'emplois peu qualifiés dues à la diffusion des nouvelles technologies. En outre, certaines compétences renforcent la capacité à s'adapter dans un monde en évolution très rapide : les compétences socio-comportementales [...] (par exemple la capacité à coopérer ou la persévérance) devraient continuer à être recherchées et faciliter les transitions professionnelles ; les compétences en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques [...] restent encore déficitaires.

La formation initiale¹ est un déterminant essentiel de l'insertion durable sur le marché du travail [...], et la formation continue² ultérieure ne s'y substitue pas. Pour bénéficier de la formation continue, il faut « savoir apprendre » (les études montrent que la formation continue bénéficie davantage aux plus qualifiés). Le renforcement des compétences nécessite ainsi une action efficiente dès la petite enfance.

Emmanuel Saillard, « Comment renforcer l'efficacité de la dépense publique pour l'éducation ? », *Trésor-éco* n°235, janvier 2019.

1. Dispensée par le ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

2. À l'âge adulte.

1) Pourquoi améliorer la formation lutte contre le chômage structurel ?

b) Flexibiliser le marché du travail

Document 16 :

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 reconverter.

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

Document 17 :

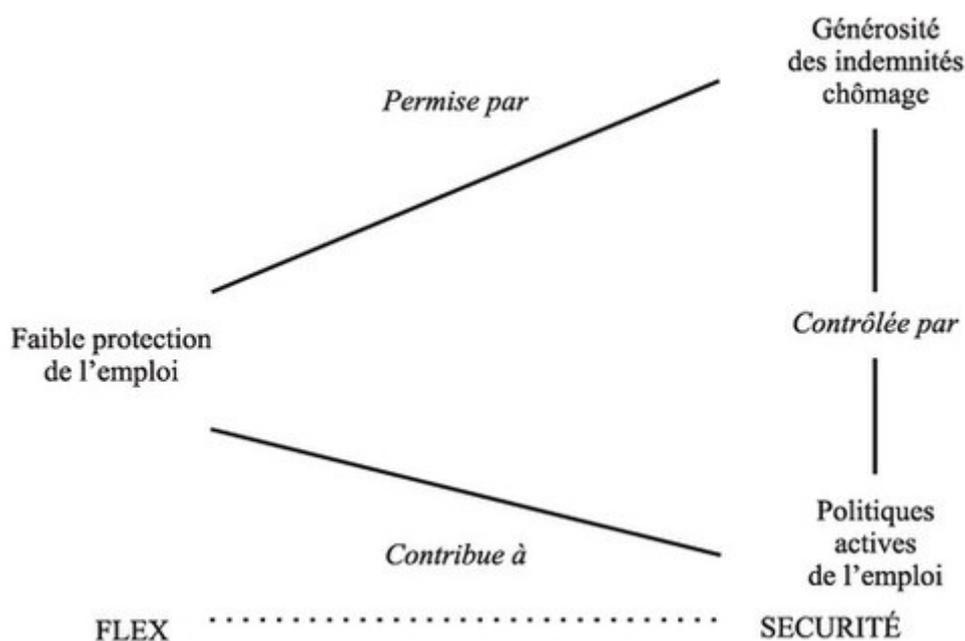
Le statut d'emploi d'un travailleur désigne l'ensemble des dispositions législatives ou contractuelles qui fixent les droits et les obligations applicables au travailleur. Le salariat en CDI est le statut d'emploi majoritaire puisqu'il représente 88,3 % des personnes en emploi en 2018. Comme le souligne Robert Castel [1995], le statut de salarié est l'aboutissement d'un double processus historique de contractualisation des relations de travail et d'institutionnalisation de la relation de travail. Celle-ci est désormais encadrée par des normes (droit du travail, protection sociale) et des institutions spécifiques permettant de réguler les conflits inhérents aux relations de travail, et qui confèrent une protection aux salariés, les inscrivant ainsi dans un cadre collectif. Le travailleur qui ne possède que sa force travail est alors protégé par un équivalent de propriété sociale, c'est-à-dire des droits qu'il tire de son travail. Cette protection élargie est alors pensée comme la contrepartie nécessaire au statut de salarié qui implique une subordination du travailleur à l'employeur (pendant les heures de travail fixées dans le contrat de travail).

Mais l'emploi salarié stable se retrouve fragilisé à partir des années 1970, sous l'effet de la conjoncture économique (apparition d'un chômage de masse) et de politiques visant à flexibiliser le marché du travail en assouplissant la législation encadrant les licenciements et le recours au travail temporaire. Le but est de permettre aux entreprises d'adapter leur volume d'emploi aux fluctuations de la demande, en recourant à des statuts d'emplois moins contraignants pour l'employeur (flexibilité externe) [...]. On a ainsi assisté à un recours croissant à l'externalisation (sous-traitance), mais aussi à la progression des embauches en contrats à durée déterminée (CDD) et des formes de travail « atypiques » ou formes particulières d'emploi (emplois à temps partiel, CDD, emplois aidés, emplois temporaires, saisonniers ou contractuels, travail indépendant, etc.). Leur caractéristique commune est de s'écarter du cadre de l'emploi salarié à

temps plein et sous CDI qui s'était progressivement imposé au cours des Trente Glorieuses comme la norme d'emploi. Ces emplois atypiques ont connu une croissance importante depuis les années 1980, dont le rythme a largement excédé celle de la population en emploi, de sorte que leur part dans l'emploi total a fortement augmenté. À titre d'exemple, la proportion de contrats à durée limitée (CDD et autres contrats aidés) dans l'emploi total est passée de 4,5 % en 1982, à 11,5 % en 2015. Le CDD est désormais la nouvelle norme d'embauche puisque 87 % des nouvelles embauches (hors intérim) se fait sous ce statut en 2018 [O. Bonnet et al. 2019]. Ces formes d'emploi atypiques concernent particulièrement les jeunes et sont devenues un passage obligé dans la vie active [P. Givord, 2005]. Elles recouvrent également des formes de sous-emploi comme les emplois à temps partiel subi.

https://cache.media.eduscol.education.fr/file/SES/96/1/RA20_Lycees_G_T_SES_mutations-travail-emploi_1343961.pdf

Document 18 : Le triangle d'or Danois



- 1) Qu'est ce que la flexibilisation du marché du travail ?
- 2) En quoi résout – elle le chômage ?
- 3) Donner des réformes françaises s'appuyant sur ces travaux théoriques ?
- 4) Quelles sont les limites de ces théories ?
- 5) Présentez la solution proposée par le Danemark

c) Alléger le coût du travail

Document 11 :

- 1) En quoi alléger le coût du travail résout – il le chômage structurel ?
- 2) Citer des réformes françaises qui ont contribué à alléger le coût du travail
- 3) Pourquoi ceci est – il surtout efficace sur les bas salaires ?

III – Quelles sont les causes du chômage conjoncturel et comment y remédier ?

1 – Les causes du chômage conjoncturel

Document 19 :

John Maynard Keynes estime que les employeurs n'embauchent de salariés que lorsqu'ils en ont besoin, donc en fonction de la demande de biens et services qui leur est adressée. S'interrogeant sur la crise de 1929, Keynes montre que la demande anticipée peut être durablement inférieure au niveau qui serait nécessaire pour que toute la main d'oeuvre disponible ait un emploi.

A la différence des économistes précédents, il part du principe que l'avenir est incertain. L'incertitude de l'avenir empêche les employeurs d'estimer précisément les perspectives de production, donc les investissements qu'ils doivent faire et l'emploi dont ils ont besoin. Leurs décisions dépendent du climat des affaires. S'ils sont pessimistes, ils investiront peu et embaucheront pas. En l'absence d'investissement et d'embauche, la demande est faible, si bien que le niveau de production justifie le faible niveau de l'emploi.

Keynes explique le chômage par l'insuffisance de la demande de biens anticipée par les employeurs. Lorsque le problème est limité, il est possible de le résoudre par une politique monétaire rendant le crédit moins cher et plus facile à obtenir, ce qui relance la demande des entreprises et des consommateurs. Lorsqu'il est plus grave, il faut créer, grâce au déficit budgétaire, une demande publique supplémentaire, qui compense l'insuffisance de la demande privée et amène la demande globale au niveau nécessaire pour que les entreprises embauchent toutes les personnes qui souhaitent travailler.

Nathan 2015

- 1) Qu'est ce que le chômage conjoncturel ?
- 2) Qu'est ce que la demande anticipée ? Pourquoi la demande est – elle mal anticipée par les entreprises ?
- 3) Pourquoi ceci explique – t – il le chômage ?

2 – Les solutions au chômage conjoncturel

Document 20 : La politique budgétaire et ses mécanismes

« La politique budgétaire se définit comme la volonté délibérée de la part du gouvernement de modifier les dépenses publiques et les impôts en vue d'atteindre certains objectifs tels que le plein-emploi, la stabilité des prix (...). Il s'agit principalement d'utiliser le budget de l'Etat pour amener la demande globale⁽¹⁾ au niveau souhaité. (...) Si l'on ajoute les sommes importantes que l'Etat redistribue aux ménages et aux entreprises, on se rend compte que le budget de l'Etat peut jouer, de façon directe ou indirecte, un rôle considérable dans l'évolution de la demande globale. Le budget de l'Etat devient alors un outil dans la poursuite de certains objectifs tels que le plein emploi et la stabilité des prix. En période de crise économique⁽²⁾, les consommateurs et les entreprises hésitent à faire certaines dépenses. Il s'ensuit un fléchissement de la consommation et de l'investissement, et donc une baisse de la production et une hausse du chômage. L'ardeur des ménages et des entreprises étant de ce fait encore plus refroidie, l'économie se trouve piégée dans un cercle vicieux. L'Etat peut alors décider de renverser la vapeur en augmentant ses propres dépenses ou en diminuant les impôts, quitte à provoquer un déficit budgétaire momentané : c'est

la politique budgétaire expansionniste.[...]»

⁽¹⁾La demande globale correspond à la demande agrégée.

⁽²⁾**Crise économique** : retournement brutal de l'activité économique.

(3) Récession : ralentissement du rythme de croissance de la production pendant au moins deux trimestres consécutifs (la production augmente à taux décroissant).

Source : R. Bouret, A. Dumas, Economie globale, à l'heure de la mondialisation, ERPI, 2009

Document 21 : La politique budgétaire de relance

L'Etat dispose de deux types de mesures pour enclencher une relance de l'économie : la hausse des dépenses publiques et la baisse des impôts. Pour augmenter les dépenses publiques, l'Etat peut procéder de plusieurs manières : accorder plus de subventions aux entreprises et plus d'allocations aux chômeurs, accroître les dépenses d'infrastructures, remplacer certains équipements utilisés dans la fonction publique, offrir de nouveaux services à la population, embaucher plus de fonctionnaires, etc. L'accroissement des dépenses publiques a pour effet de stimuler la demande globale et la production de nouveaux biens. Disposant d'un revenu supplémentaire, les ménages peuvent alors augmenter leurs dépenses de consommation. La baisse du taux d'imposition des ménages entraîne une hausse du revenu disponible, ce qui a pour effet de stimuler les dépenses de consommation.

R. Bouret, A. Dumas, Economie globale, à l'heure de la mondialisation, ERPI, 2009.

- 1) Qu'est ce qu'une politique budgétaire ? Et qu'est ce qu'une politique budgétaire de relance ?
- 2) Comment la politique budgétaire de relance résout – elle le chômage ?

Document 22 : La banque centrale doit – elle faciliter ou freiner la création monétaire ?

Une demande insuffisante

« Lorsqu'une économie est en sous-emploi de ses moyens de production (chômage et sous-utilisation des capacités de production), c'est que la demande est insuffisante pour engendrer une production qui [utilise tous les facteurs de production disponibles]. Une augmentation de l'activité de crédit des banques, qu'il s'agisse de crédits à la consommation octroyés à des particuliers ou de crédit consentis à des entreprises pour réaliser des projets d'augmentation de leur production, crée une demande supplémentaire. Si l'économie est en sous-emploi (elles n'utilisent pas tous les facteurs de production disponibles), cette demande peut être immédiatement satisfaite par une augmentation de la production, égale à la demande supplémentaire. L'augmentation de la production engendre une augmentation équivalente des revenus. En effet, les entreprises qui ont augmenté leur production ont [automatiquement] distribué sous forme de salaires et de profits la valeur de la production supplémentaire. En créant ex nihilo de la monnaie par une augmentation de leurs crédits, les banques créent des droits supplémentaires sur la production. Les bénéficiaires des crédits disposent en effet de quantités supplémentaires de monnaie immédiatement échangeables en biens et services réels. [...]

Source : Pierre-Noël Giraud, Le commerce des promesses, Seuil, 2009

Document 23 : Les moyens d'action de la banque centrale

La banque centrale dispose de deux moyens d'action pour agir sur la création monétaire :

* Par ses interventions sur le marché monétaire, elle peut faire varier les liquidités disponibles (en modulant son offre de monnaie centrale) ainsi que la rémunération qu'elle demande pour fournir de la liquidité aux banques. En faisant varier les taux d'intérêt à court terme et la quantité de monnaie centrale ces opérations -dites d'open market- ont deux effets :

- d'une part, si le coût de refinancement augmente, les banques renoncent à certaines opérations de prêt ce qui réduit la création monétaire ;

- d'autre part, la hausse des taux d'intérêt du marché monétaire se répercute sur les taux que les banques exigent [pour octroyer des prêts] à leurs clients, ce qui réduit la demande de prêts des entreprises et des ménages. [...]

Arnaud Parienty, Alternatives économiques pratique, n°46, novembre 2010

- 1) Qu'est ce qu'une politique monétaire ? Qu'est ce que la politique monétaire de relance ?
- 2) En quoi consiste la politique monétaire de relance ? Comment résout – elle le chômage ?