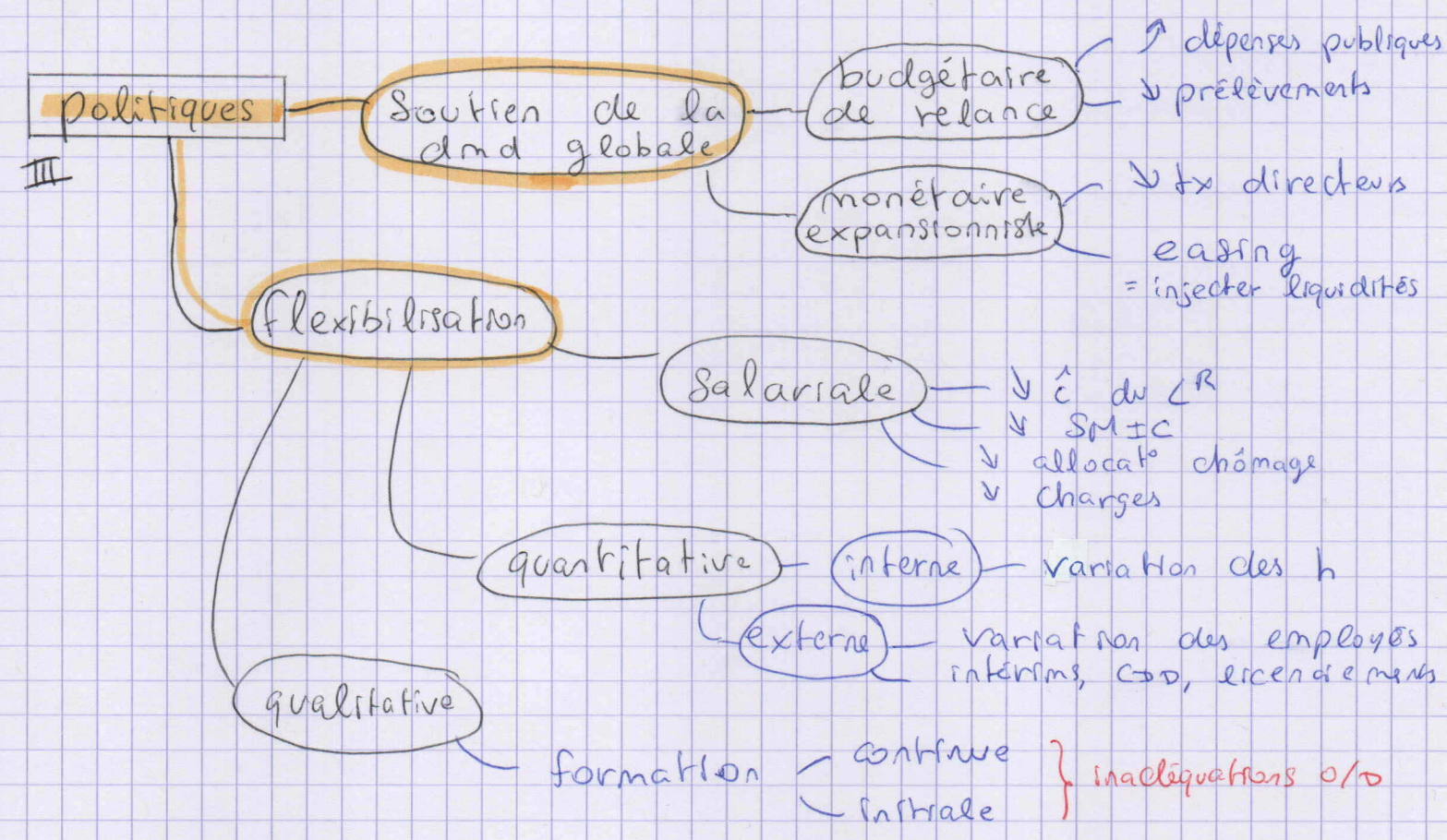
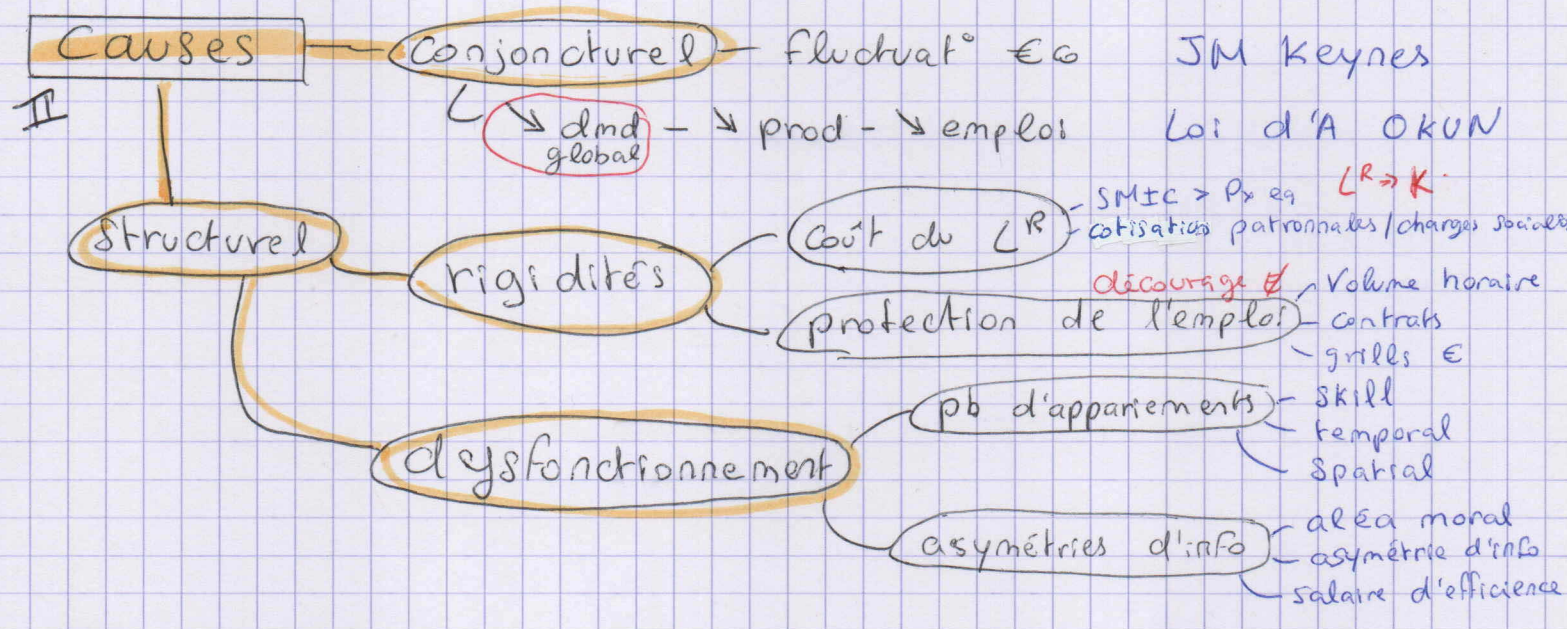
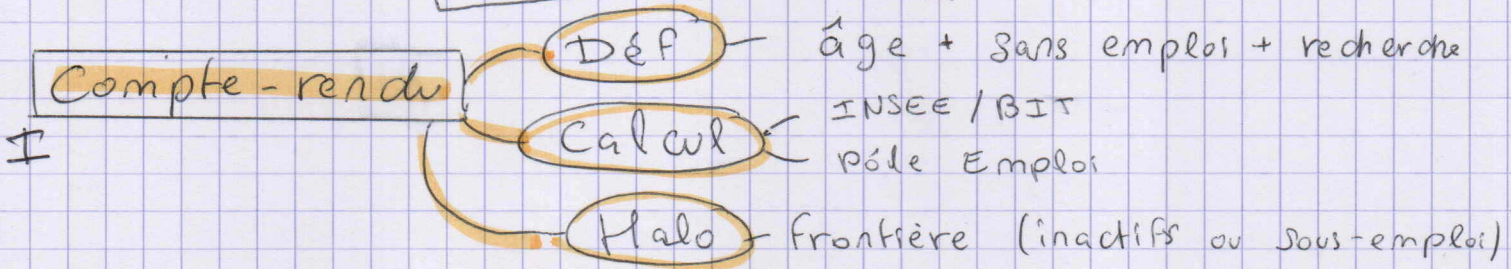


CHÔMAGE



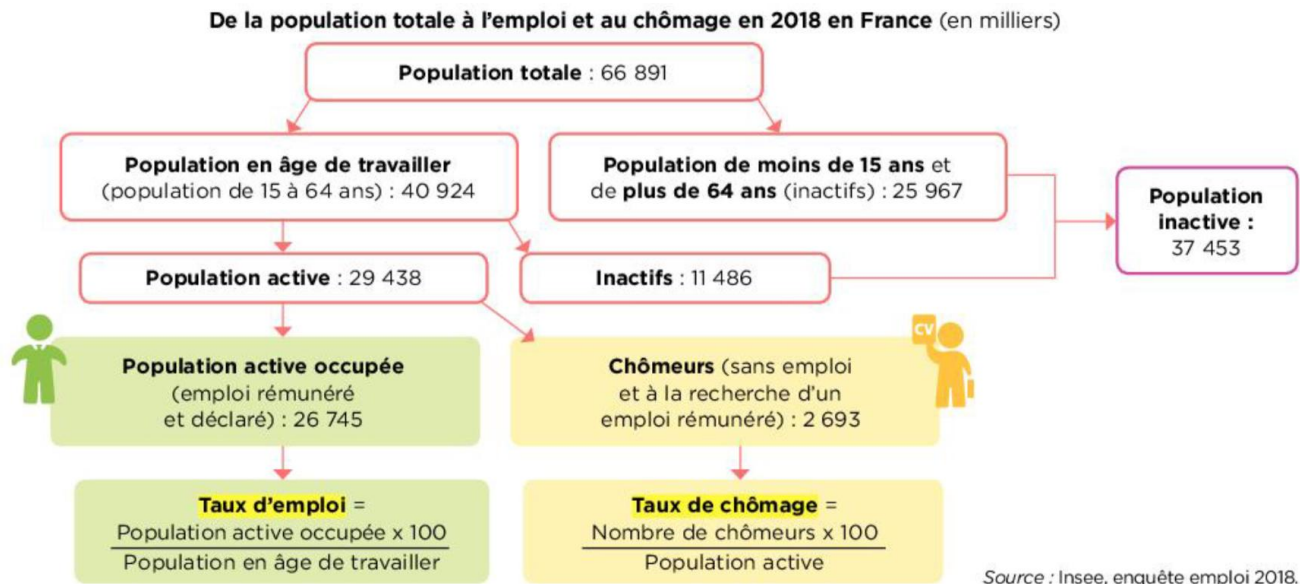
Chap 3 : Comment lutter contre le chômage ?

I - COMPTE RENDU SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

A) Les indicateurs du chômage

Définition du chômage :

Est considérée comme chômeur toute personne (1) en âge de travailler, (2) dépourvue d'emploi et (3) qui en recherche un.



taux d'emploi = indicateur complémentaire au taux de chômage

⇒ capacité d'une éco à réellement mobiliser la main d'œuvre, éliminant le biais induit par la variation possible de la population active

le taux de chômage peut « artificiellement » être réduit par une baisse des taux d'activité

OUTILS SES

Taux d'activité : (actifs / population en âge de travailler) x 100

Taux de chômage : (chômeurs / population active) x 100

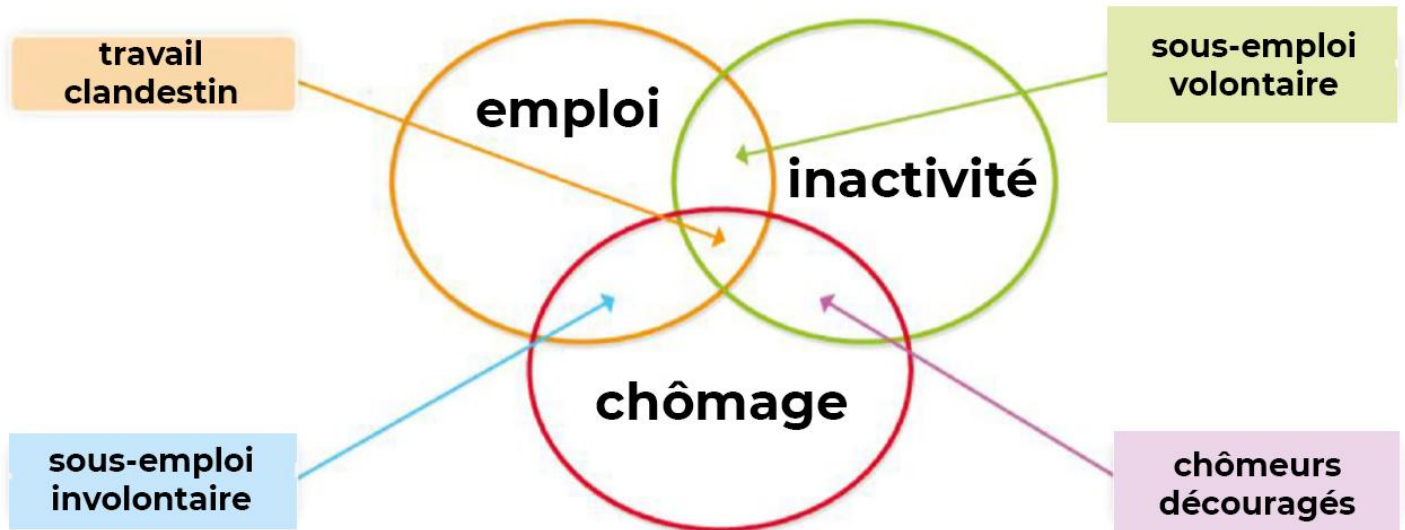
Taux d'emploi : (personnes en emploi / population en âge de travailler) x 100

	Chômage au sens du BIT (enquête INSEE trimestre)	Chômage de catégorie A au sens de Pôle emploi (calcul mensuel)
Critères retenus	<p>pas d'inscription</p> <p>Personne âgée de 15 ans ou plus qui est à la fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sans emploi durant une semaine donnée (la semaine de référence): pas même une heure de travail; - en recherche active d'emploi ds les 4 dernières semaines - disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines 	<p>Personne inscrite à Pôle emploi, qui, au cours du mois :</p> <ol style="list-style-type: none"> Est en recherche active d'emploi, et : <ul style="list-style-type: none"> - sans emploi : <u>Catégorie A</u> - activité réduite courte (78h max) : B - activité réduite longue (+78h): C Dispensée de recherche d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - stage/formation/maladie : <u>Catégorie D</u> - contrat aide/créateur d'entreprise : <u>E</u> <p>pas de critère de disponibilité</p>
Chômeurs au 2ème trimestre 2019	2,366 millions	3,377 millions

CHERRY PICKING :

utilisation du chiffre le moins important pour les gouvernants et du chiffre le plus gros pour l'opposition, calculs frauduleux

HALO du chômage



1980 Halo du chômage =

- **inactifs au sens du BIT**, mais **proches du marché du travail** : recherchent un emploi mais pas disponibles dans les 2 semaines pour travailler et personnes qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent = population hétérogène et situation transitoire ni totalement inactif, ni travail

ex : chômeurs découragés, travailleurs +50 ans qui considèrent leur âge comme un obstacle majeur au retour à l'emploi, jeunes femmes (souvent avec des enfants en bas âge) qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines

⇒ décalage entre catégorie statistique du chômage et réalité vécue par certains inactifs, pour pallier certains inconvénients du seul indicateur du taux de chômage

sous-emploi = frontière chômage-emploi

ensemble des actifs occupés au sens du BIT qui disposent d'un emploi à temps partiel,

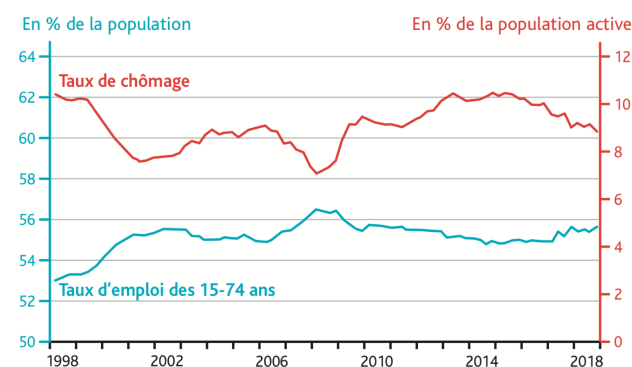
- veulent et peuvent travailler davantage (temps partiel subi)
- emploi à temps complet mais ont dû involontairement travaillé moins que d'habitude durant la semaine précédant l'enquête (chômage partiel ou technique, baisse de l'activité de leur entreprise, personnes tjr juridiquement employées par cette dernière)

Ex : covid et chômage technique, raisons économiques

B) Les principales caractéristiques et évolution de l'emploi

Taux de chômage 2023 : 7%

Évolution des taux d'emploi et de chômage en France entre 1998 et 2018



Source : Données OCDE, 2019.

créations brutes d'emplois > destructions brutes d'emploi
⇒ créations nettes d'emplois

↗ de l'emploi ≠ forcément ↘ du chômage : qd la pop augmente + vite que le nb d'emplois
causalité : + le taux de chômage ↗ + il est difficile d'en sortir quand il se prolonge

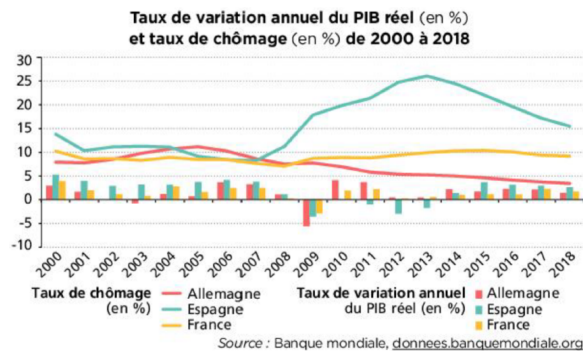
↗ taux d'emploi des **50-64 ans** : retraites à 64 ans
↘ taux d'emploi des **15-24 ans** et des hommes car allongement de la durée des études

taux d'emploi des **hommes et femmes** convergent depuis 1975 car leurs comportements d'activité se rapprochent

sous-emploi ↗ notamment pour les femmes, plus souvent à temps partiel

II - QUELLES SONT LES CAUSES DU CHÔMAGE?

A) Chômage conjoncturel



Le **chômage conjoncturel**/keynésien
= lié au ralentissement de l'activité Éco

John Maynard KEYNES définit chômage comme **involontaire** : salarié victime du système. ≠ choix des travailleurs mais d'un dysfonctionnement de l'Éco de marché, incapable d'enrayer une baisse cumulative de la demande globale

Le chômage viendrait donc uniquement d'une conjoncture défavorable à l'emploi (**fluctuations négatives** de l'activité économique comme les périodes de **récession** ou de **dépression**) et notamment **d'insuffisance de la demande globale**

chocs ⇒ variations des quantités offertes et/ou demandées.

- chocs négatifs de demande (↘ soudaine du pouvoir d'achat qui fait ↘ la consommation, salaires trop faibles)
- chocs négatifs d'offre (**choc pétrolier, inflation soudaine, restriction des crédits, épidémie de Covid-19, subprimes**) entraînent une ↘ de la production et créent du chômage

le chômage crée à nouveau une baisse de la demande, donc le processus est cumulatif

Le chômage conjoncturel est donc un **chômage cyclique**, puisqu'il reflète l'instabilité de la conjoncture économique, certaines années étant meilleures que d'autres

Loi de **Jean Baptiste SAY** (économiste classique) : toute production trouve forcément des débouchés

chômage conjoncturel contredit cette loi : pas de débouchés en raison d'une insuffisance de la demande sur le marché

Entrepreneurs ⇒ Alignent dmd de main d'oeuvre en f° du carnet de commande anticipé, si **demande anticipée (ou effective)** = insuffisante ⇒ ↘ du volume de production ⇒ ↘ de l'embauche, ↗ des licenciements et ↗ du chômage conjoncturel

loi d'**Arthur OKUN** 1962 (économiste US) : Corrélation négative : ↘ PIB = ↗ chômage
↗ PIB ⇒ ↗ richesse ⇒ ↗ demande ⇒ ↗ production ⇒ ↗ emploi ⇒ ↘ chômage

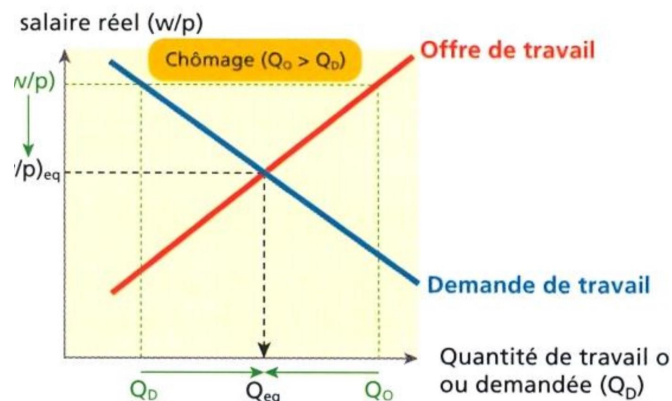
Keynes : "**équilibre de sous-emploi**", offre et dmd de B&S s'égalisent à un niveau qui ne permet pas l'emploi de tous les travailleurs : dmd faible ⇒ niveau d'emploi nécessaire pour produire < totalité de la main d'oeuvre qui souhaiterait travailler : existence du chômage

Taux de chômage des jeunes = + sensible à la conjoncture
car faible coût de licenciement et de la faible de leur dotation en capital humain (d'entreprise)

B) Chômage structurel

Contrairement aux keynésiens, les **classiques** considèrent que le chômage est de nature structurelle :

- **chômage durable**
- dû à **dysfonctionnements des structures** €co
- **rigidités** sur le marché de l'emploi
- qui perdure lorsque la conjoncture est favorable



Coût du travail (classique) = rigidité

chômage **classique** inventé par les néoclassiques :

Selon eux, un taux de chômage élevé provient d'un **coût du travail trop élevé** pour l'employeur (demandeur) ou pour le chômeur (offreur)

volontaire, car marché devrait s'équilibrer, résultat de choix :

- **individuels** (arbitrage travail/oisiveté si salaire ne convient pas)
- **collectifs** (régulation du marché du travail par les syndicats et l'État)

chômeurs :

coûts associés au travail, tels que les frais de garde d'enfants, les coûts de déplacement

⇒ découragent les gens de chercher un emploi = "**trappes à inactivité**"

prestations sociales trop généreuses (**allocations chômage**) ⇒ travail moins attractif que chômage

employeurs :

+ le coût du travail est cher – les employeurs sont incités à embaucher

⇒ frein à l'emploi, incite à substituer du K au L_r et délocaliser

Salaire minimum (SMIC) > salaire d'équilibre (800€)

⇒ **offre (chômeurs) > demande (employeurs)**

Pour les néoclassiques, le travail = pas assez rentable pour les employeurs donc chômage

maintien d'un **salaire réel** > au **salaire d'équilibre** s'explique :

- existence d'un salaire minimum
- paiement de cotisation sociales (=charges sociales)
- versement d'allocation chômage ⇒ seul un salaire élevé incite les travailleurs à offrir leur travail plutôt qu'à préférer l'oisiveté



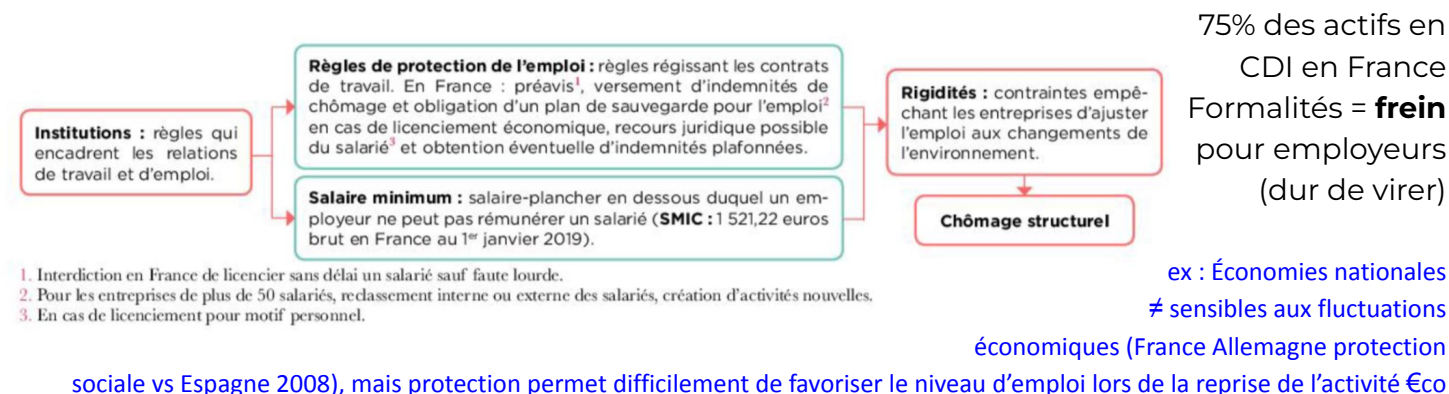
Effets des règles de protection de l'emploi (libéraux) = rigidité

Chômage peut provenir des **institutions** à travers des règles de protection de l'emploi qui constituent des **rigidités** contribuant au chômage structurel

Lois du marché \Rightarrow rémunération irrégulière/basse donc **institutions** \Rightarrow stabilisent les rémunérations

France : **Droit du travail** fixe contrat de travail et encadre :

- **durée** légale du travail (35h et h supp limitées, congés payés 2.5j/mois, nuits/dimanches)
- **rémunération : salaire minimum**, fixé, qui \nearrow en fonction du coût de la vie (revalorisation du SMIC), primes, avantages en nature et indemnités
- **rupture** contrat de travail : démission / licenciement (préavis+indemnité) / conventionnelle / CDD
- **formation professionnelle continue, protection sociale**



Les asymétries d'information (néoclassiques) = dysfonctionnement

Asymétries d'information = situation où les 2 agents ne disposent pas de la même info, marché du travail peu transparent = **défaillance** de marché entraînant 2 problèmes

Sélection adverse, en amont :

Entretien d'embauche, seul les chômeurs connaissent leur productivité, l'employé choisit les informations qu'il a envie de donner

théorie du signal : importance de l'information et la réputation, temps pour obtenir diplôme
Proposer "**salaires d'efficience**" + élevés, supérieurs au marché \Rightarrow attirer meilleurs candidats (+ compétents, + productifs)

Aléa moral, en aval :

Joseph STIGLITZ : une fois que le contrat signé, les employés en CDI agissent en tire-au-flanc, deviennent moins productifs, aussi appelé "**quiet quitting**"

Puisqu'il est compliqué de menacer son employé car il est compliqué de licencier pour les employeurs, ils mettent en place :

Salaire d'efficience (George AKERLOF et Janet YELLEN)

= **instrument d'incitation** \Rightarrow fidéliser les employés qui ont tendance à être moins motivés ou vouloir un autre travail

Aspect de reconnaissance symbolique pour le salarié : salaire + élevé ressenti comme un "**don**", une reconnaissance de l'engagement dans le travail, et lui répond alors, effectivement, un "**contre-don**" en termes d'**effort productif** (G. Akerlof 1982)

Si toutes les entreprises procèdent ainsi \Rightarrow \nearrow taux de salaire réel moyen sur le marché du travail
 \Rightarrow devient durablement > au salaire d'équilibre
 \Rightarrow offre de Lr (chômeurs) > qté de demande de travail (employeurs)
 \nearrow **du salaire du marché** \Rightarrow chômage structurel

Les problèmes d'appariement (néoclassiques) = dysfonctionnement

Problèmes d'appariement \Rightarrow chômage d'**inadéquation** (**mismatch unemployment**)

- qualifications (**skill mismatch**)

T.W. Schultz : notion de capital humain :

- diplôme, formation du candidat = savoir
- expérience, compétences techniques = savoir-faire
- qualités personnelles = savoir-être

G. Becker (économiste USA) retient 3 composantes :

- éducation et formation
- santé
- adaptation aux besoins de la production

individus se **distinguent** par leur K humain \Rightarrow influence niveau de productivité \Rightarrow employabilité

- éloignement géographique (**spatial mismatch**)

Chômeurs : habitent **loin** des lieux d'emploi / **difficultés** pour s'y rendre

\Rightarrow difficile **mise en relation** chômeurs/emplois vacants

Emplois \neq uniformément distribués dans l'espace :

- travailleurs qualifiés qui sont loin des Métropoles/banlieues
- dmd d'emploi dans des territoires où les gens ne sont pas assez qualifié (province, campagne)

- chômage frictionnel (**temporal mismatch**)

G. Stigler, 1962 : Théorie de la recherche d'emploi « **job search** »

= Délai nécessaire à la recherche de l'emploi adéquat par l'offreur de travail (entre d'un contrat et début d'un autre)

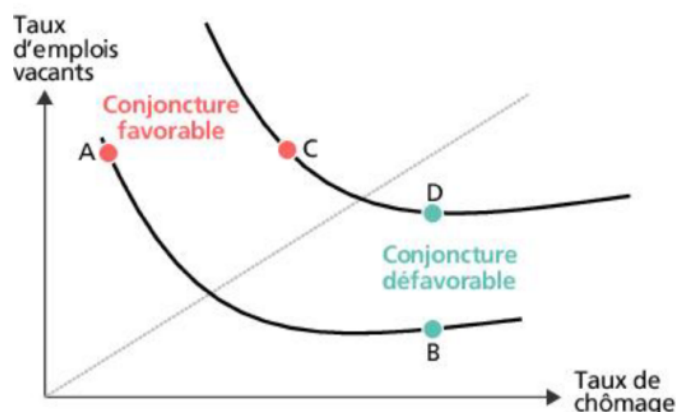
\Rightarrow se **renseigner**, identifier les entreprises qui embauchent et déterminer si l'emploi convient puis envoyer des **CV**, passer des **entretiens** et attendre le verdict des employeurs

\Rightarrow « **salaire de réservation** » minimum d'un individu qui préfère attendre plutôt que de s'engager pour trop peu de rémunération alors qu'il pense mériter davantage

Courbe de **Beveridge** :

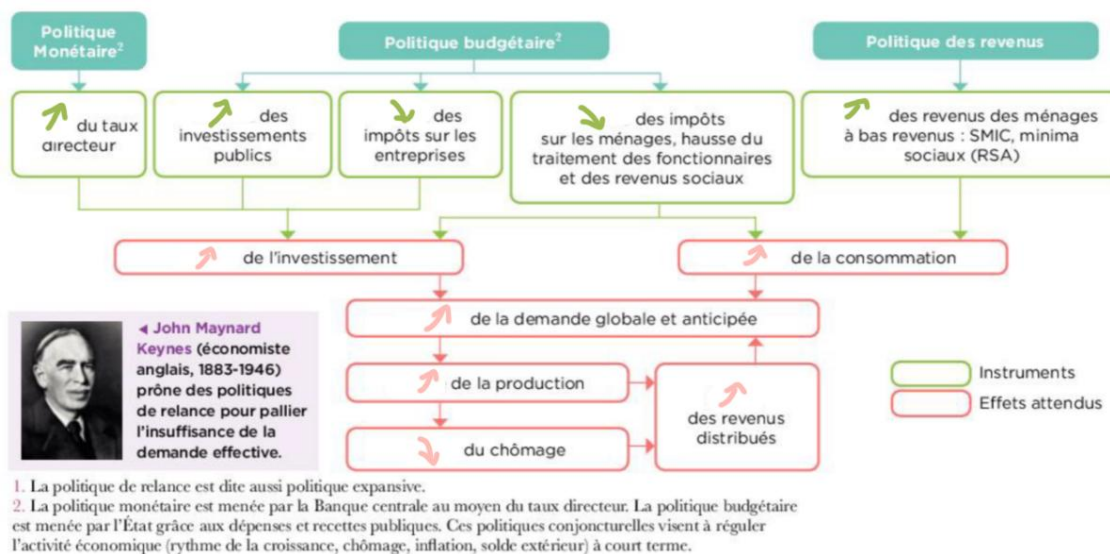
relation taux d'emplois vacants et taux de chômage

permet d'observer le chômage d'inadéquation car \nearrow **création d'emplois vacantes** \neq \searrow **du chômage**, il reste toujours des emplois vacants à cause des problèmes d'appariement



III - QUELLES POLITIQUES POUR L'EMPLOI?

A) Soutien de la demande globale \Rightarrow chômage conjoncturel



Politique budgétaire de relance

État accepte solde budgétaire déficitaire : \nearrow **Dépenses publiques** & \searrow **Recettes**

\nearrow **investissement public** : créations d'emplois fonctionnaires, construction de bâtiments publics
«New Deal» USA crise 29, \nearrow **des traitements des fonctionnaires**

\nearrow **revenus sociaux** des catégories défavorisées de la population car elles disposent d'une forte propension marginale à consommer = \nearrow **APL, allocations familiales**

\searrow **la fiscalité** sur revenu/consommation \Rightarrow \nearrow pouvoir d'achat consommateur

\searrow **TVA**, \searrow **l'impôt sur le revenu**, \searrow de la **taxe d'habitation** ou foncière

subventionner/défiscaliser investissements privés \Rightarrow inciter les agents économiques à investir
ex : 2020 COVID-19 plan d'aide ambitieux "quoi qu'il en coûte" : aides financières directes de l'Etat pour couvrir une partie de leurs coûts d'exploitation + report des charges fiscales et sociales

\nearrow pouvoir d'achat des agents éco \Rightarrow croissance \Rightarrow \nearrow production \nearrow demande effective
 \Rightarrow soutient la demande et l'emploi par l'**effet multiplicateur** de l'investissement

limites :

- **endettement** public antérieur (accords de dette au niveau européen)
- risque d'apparition de tensions **inflationnistes** (hausse du niveau générale des prix)
- effet d'éviction : hausse des taux d'intérêts sur le marché des fonds prêtables et donc une baisse de la demande privée des fonds prêtables + **éviction** sur la conso : \nearrow épargne

Politique monétaire expansionniste

\searrow **taux d'intérêt directeurs** (réserve obligatoire, taux principal et de refinancement)

\Rightarrow \nearrow des **crédits** à leurs clients (entreprises et ménages) \Rightarrow \nearrow investissement et consommation
ex : BCE, 19 pays de la zone euro, taux d'intérêt négatifs depuis mars 2014 (-0,5%) \Rightarrow BCE paie les BSR pour qu'elles empruntent \Rightarrow encourage les banques à investir plutôt qu'épargner

\nearrow masse monétaire en circulation en **injectant des liquidités** sur le marché **interbancaire** (politique d'open market, quantitative ou qualitative easing)

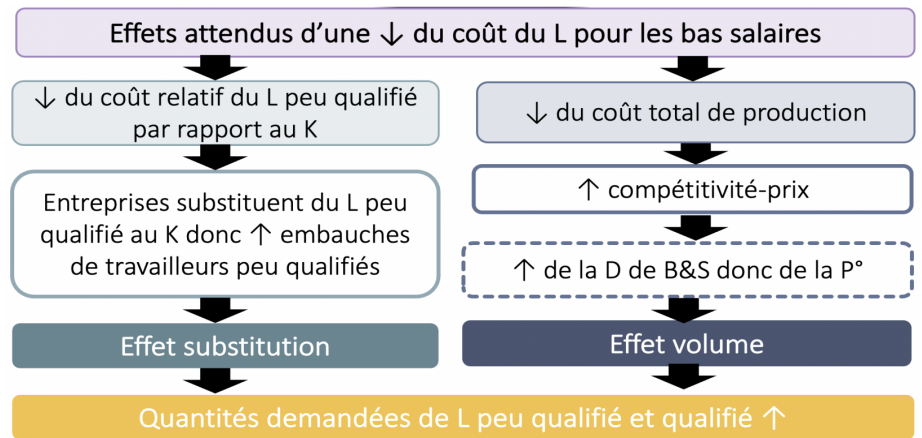
B) Allègement du coût du travail ⇒ chômage classique

- théorie **néo-classique** : salaire = coût pour les entreprises, elle embauchent uniquement si **coût du travail < productivité marginale du travail**
- rigidités du marché du travail empêchent un ajustement à la baisse du salaire afin qu'il se rapproche du salaire d'équilibre

flexibilité salariale = capacité de l'entreprise à moduler – vers le haut et vers le bas – les salaires versés aux salariés

Réduire / supprimer :

- allocations chômage (oisiveté)
- salaire minimum
- grilles de rémunération
- cotisations sociales patronales, CSG, CRDS, salariales
- défiscaliser les entreprises



2009 : **dispositif « zéro charges »** exonérait de **cotisations patronales** les embauches au niveau du salaire minimum dans les entreprises de moins de 10 salariés. Introduit en pleine récession = \searrow 12 % du coût du travail de pour une embauche au niveau du salaire min

C) Flexibilisation du marché du travail ⇒ chômage structurel (libéraux)

flexibilisation ⇒ éviter rigidités organisationnelles, fonctionnelles et financières du marché du travail + faire face à une concurrence déloyale en provenance de l'étranger et créer des emplois

court terme ⇒ Faire supporter une partie plus importante des chocs conjoncturels par les salariés, pour permettre aux entreprises d'ajuster plus facilement à la baisse l'emploi et les salaires

\searrow du volume/prix du Lr qd l'activité \searrow ⇒ **limiter la \searrow de profit grâce à la \searrow des coûts de prod** ⇒ + de capacités pour investir et \nearrow la production lorsque la conjoncture \searrow s'améliorera

Forme de flexibilité	Quantitative = ajuster les qtés de production pour répondre à la demande	Qualitative = s'adapter à la demande du marché en modifiant qualité, caractéristiques
Externe	-variation du nombre de salariés dans l'entreprise -intérim ou CDD -licenciements ⇒ loi El Khomri (2016) -non renouvellement des contrats -ruptures conventionnelles	- sous-traitance - externalisation = fournisseurs externes
Interne	-variation du nb d'heures travaillées -temps partiels -remise en cause des 35h -défiscalisation des h sup	-polyvalence des salariés -rotation interne de la main d'oeuvre ⇒ politiques de formation meilleure adéquation O/D

ex : **États-Unis** : l'encadrement institutionnel et juridique des licenciements est peu contraignant

= flexibilité quantitative du travail ce qui expliquerait pour les économistes le fait que le taux de chômage se situe aux États-Unis en-dessous de ce que l'on observe en Europe continentale

effets sociaux négatifs : \nearrow précarité \nearrow du nb de travailleurs pauvres ⇒ chômage conjoncturel

ex : politiques UK/USA ont adopté cette stratégie et fait diminuer le chômage en créant des millions d'emplois, mais précaires

effet éco limité : contrat de travail précaire ⇒ salariés constituent une épargne de précaution qui déprime la dmd et la croissance long terme, risque de \searrow de la sophistication des emplois et du niveau global moyen de la productivité du travail

ex : remplacement d'emplois de bonne qualité dans l'industrie par des emplois de moins bonne qualité dans les services

politiques de flexicurité ⇒ mixer 2 objectifs (Pays-Bas/Danemark fin 90) (allocs+formation+flexi)

D) Politiques de formation ⇒ inadéquations O/D

Formation ⇒ assurer adéquation entre demande de qualification des entreprises et les demandes de formation des actifs, favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi

⇒ améliore le « **capital humain** » **(G Becker)**

= ensemble des qualifications, des aptitudes, talents et expérience professionnelles

⇒ agit sur la compétence au travail ⇒ gains de productivité du travail

main d'oeuvre instruite (diplôme) et expérimentée (stages, emplois)

Objectif des politiques d'emploi = ramener la courbe (**BEVERIDGE**) le plus bas possible afin que l'offre de travail des salariés et demande d'emploi des entreprises soient les plus proches possibles

Les **politiques de formation** visent à améliorer la qualité de l'offre de travail :

- **renforcer la formation initiale** des jeunes (avant l'entrée dans le monde pro), développement de filières de formation adaptées aux technologies nouvelles, prolonger la durée d'étude, le niveau de diplôme apporte une protection contre le chômage

limites :

- relation brouillée par l'élévation générale du chômage
- salariés surqualifiés à des postes de travail sous-payés
- études trop générales permettent pas d'acquérir des compétences professionnelles

- **Augmenter les formations en apprentissage** (exonération des charges patronales pour faciliter leur insertion)

- **Renforcer la formation continue** (au cours de la vie du travailleur) : suivi personnalisé pour les chômeurs (pôle emploi), compte CPF, formations adaptées aux secteurs en déséquilibre, re-qualification de la main d'oeuvre, aide à la mobilité professionnelle

limite :

- les cadres et plus diplômés en bénéficient davantage (car ils sont mieux informés et grâce à leur formation initiale, "savent" apprendre) alors qu'ils sont moins touchés par le chômage

environ 1,5% du PIB en France :

Etat, régions et entreprises (obligation légale de consacrer au moins 1,6% de leur masse salariale à la formation pro) financent la formation professionnelle

Pôle Emploi prescrit la formation professionnelle

Elle est assurée pour **20%** par des organismes **publics** et pour **80%** par des organismes **privés**

1983, partenaires sociaux ⇒ accord sur la mise en place de l'apprentissage par **alternance entre emploi et formation** et du **contrat de professionnalisation**

intérêts de ces contrats :

- donner une **rémunération inférieure** au SMIC (politique d'allègement du coût du travail et de la trop grande protection de l'emploi)

minimum = 25 % du SMIC pour les apprentis et 55 % pour les personnes sous contrat de professionnalisation

- main d'oeuvre flexible dont le taux horaire peut constituer une forme de **flexibilité quantitative**