

I- Mesures et causes du chômage

A- Comment définir et mesurer le chômage ?

Complétez la synthèse avec les termes suivants : **disponible / effective / enquête-emploi / mesure / sans emploi / autre / chômeur / utile / halo / Pôle Emploi / taux de chômage / productif / l'INSEE / information**

La mesure du chômage est complexe et sensible aux critères retenus. Par exemple, l'Insee et Pôle emploi n'ont pas les mêmes critères de **mesure** du chômage, ce qui a des conséquences sur le taux de chômage mesuré.

Le chômage au sens de l'INSEE est mesuré lors d'une enquête statistique appelée **enquête-emploi** (la déclinaison française des *Labour Force Surveys* européens). L'INSEE utilise la méthodologie du *Bureau International du Travail* (BIT). L'enquête est réalisée en continu au cours de l'année, sur la base d'un échantillon de personnes interrogées. Les résultats sont publiés chaque trimestre. Un chômeur doit remplir 3 conditions

- Être **sans emploi** (ne pas avoir travaillé au moins 1 heure dans la semaine de référence précédant l'enquête)
- Être **disponible** pour travailler (il faut pouvoir travailler dans un délai inférieur à 15 jours suivant la semaine de référence)
- Être à la recherche **effective** d'un emploi

La définition d'un chômeur pour **Pôle Emploi** diffère de celle de l'INSEE. Pour ce service public, **un chômeur** est avant tout quelqu'un d'inscrit sur son registre. Mais tous les chômeurs ne font pas cette démarche, soit qu'ils espèrent trouver du travail par un **autre** moyen (c'est le cas par exemple pour certains cadres qui bénéficient de l'appui de structures privées de recherche d'emploi), soit qu'ils ne jugent pas cette démarche **utile**, car ne pouvant bénéficier de l'ARE (par exemple, un chômeur dont les droits ne pourront être ouverts car trop jeune, ou un chômeur « *découragé* »).

- Catégorie A (sans emploi)
- Catégorie B (ayant travaillé – de 78h)
- Catégorie C (ayant travaillé + de 78h)
- Catégorie D (stage, formation, maladie)
- Catégorie E (contrats aidés)

Par ailleurs, certaines situations proches du chômage ne sont pas comptabilisées dans les chiffres : sous-emploi et « **halo** » autour du chômage.

Les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont donc pas toujours faciles à établir. Le seul **taux de chômage** ne suffit pas pour mesurer l'ensemble des situations de chômage. Un indicateur comme le taux d'emploi permet ainsi de donner une meilleure indication du potentiel **productif** d'un pays.

A la différence de l'INSEE qui dispose de données sur la population active et peut calculer un taux de chômage, Pôle Emploi ne diffuse qu'une **information** sur le nombre d'inscrits sur ses registres. La publication du taux de chômage dans les médias correspond donc à la mesure de **l'INSEE**, réalisée d'après les estimations de l'enquête-emploi.

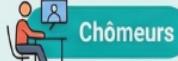
Le Chômage et l'Emploi : Définitions et Indicateurs Clés

La Population et le Marché du Travail

Population Totale



Personnes en emploi



Chômeurs

Population Active

Population Inactive

Retraités, étudiants, personnes au foyer, etc.



Le Chômage selon l'INSEE (au sens du BIT)

3 Critères Simultanés et Stricts



1. Être sans emploi

Travailler moins d'1h rémunérée
(semaine de référence)



2. Être disponible

Pouvoir commencer dans les 15 jours

3. Rechercher activement un emploi



Le Chômage selon Pôle Emploi

Mesure administrative basée sur l'inscription des demandeurs d'emploi

La catégorie A est la plus commentée

Demandeurs d'emploi sans aucune activité le mois dernier, tenus de rechercher un travail

Les Zones Grises

Le sous-emploi : travailler moins que souhaité



Temps partiel
souhaitant travailler plus
et disponibles, ou
chômage partiel

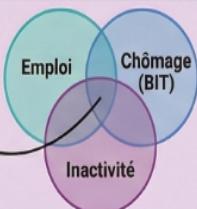


1,5 million

Personnes concernées
en 2019
5,4% des personnes en
emploi en France (2019)

Le "halo" du chômage

Personnes souhaitant
travailler mais ne remplies
pas les 3 critères du BIT
(ex : chômeurs découragés)



Les Indicateurs Clés du Marché du Travail

Le Taux de Chômage

$$\left(\frac{\text{Nombre de chômeurs}}{\text{Population active}} \times 100 \right)$$

Population active = Personnes en emploi + Chômeurs

$$\text{Le Taux d'Emploi} \left(\frac{\text{Nombre de personnes en emploi}}{\text{Population en âge de travailler}} \times 100 \right)$$

B- Quelles sont les causes conjoncturelles du chômage ?

Complétez la synthèse avec les termes suivants : **de récession / d'expansion / rigidités / entrepreneurs / anticipations / conjoncture X2 / involontaire / conjoncturel / variations / main-d'œuvre / l'activité / croissance / équilibre / diminuer / création / ralentissement / récession / demande globale / sous-emploi / travail / faible / baisse**

Selon J.M. Keynes, ce ne sont ni les décisions des travailleurs, ni les **rigidités** institutionnelles qui sont à l'origine du chômage, mais les **anticipations** des chefs d'entreprise sur l'état futur de l'économie, autrement dit sur la **conjoncture** économique présente et à venir. Le chômage apparaît comme la conséquence des anticipations des **entrepreneurs**, les travailleurs étant largement soumis à leurs décisions : on parle de chômage **involontaire**. A la suite des travaux de Keynes, l'idée qu'il existerait un lien entre l'état de la **conjoncture**, les anticipations des entrepreneurs et le chômage a été approfondie. Ces économistes font l'hypothèse que le niveau de chômage augmente en situation **de récession** et diminue en situation **d'expansion**. Autrement dit, qu'il existe un lien entre l'état de la conjoncture macroéconomique et les **variations** du taux de chômage. C'est ce que l'on nomme le chômage **conjoncturel**.

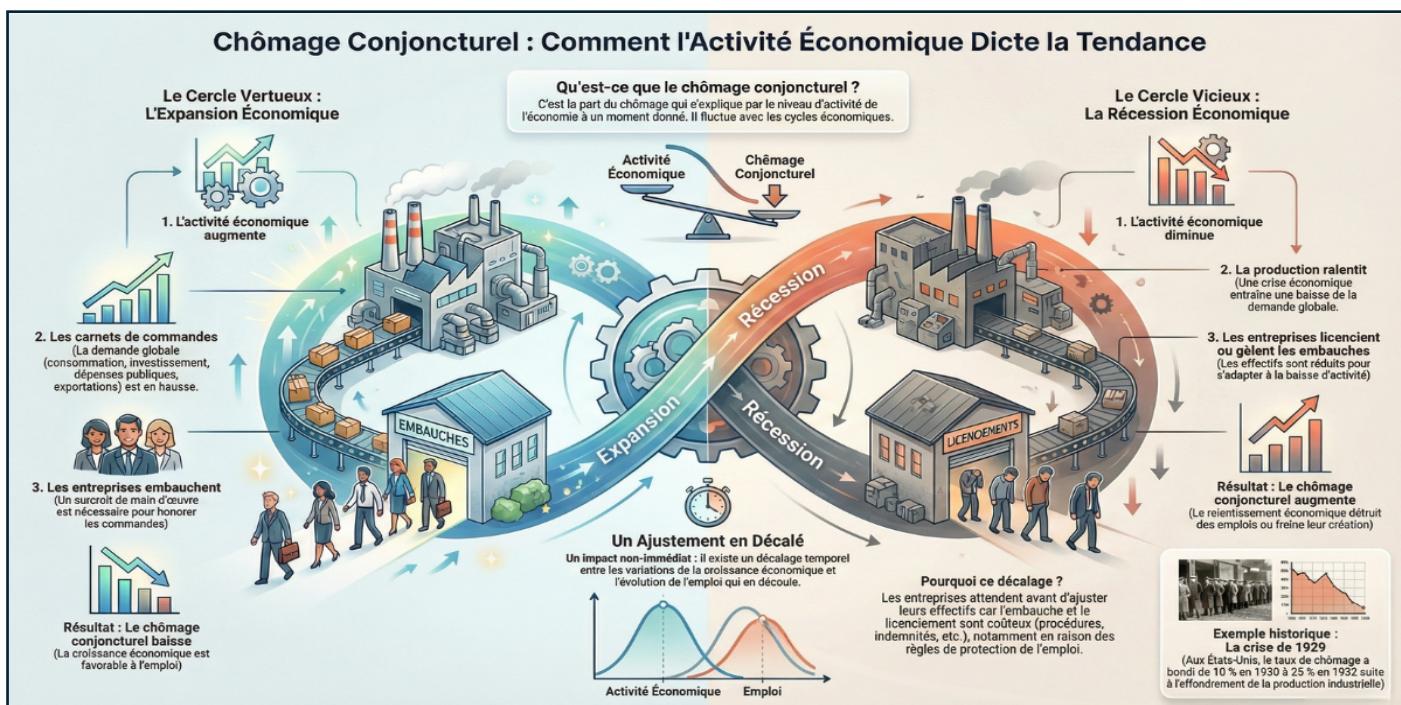
Ce chômage conjoncturel n'est pas de même ampleur pour tous les pays : certains voient leurs marchés du travail réagir fortement et rapidement aux variations de **l'activité** économique.

C'est le cas par exemple des Etats-Unis. D'autres au contraire se caractérisent par des ajustements plus lents. C'est le cas de l'Allemagne ou de la France. (Voir coefficient d'Okun)

On repère au niveau macroéconomique un lien entre la **croissance** et le taux de chômage. Lorsque l'activité se développe, les besoins en **main-d'œuvre** sont plus importants, donc le niveau du chômage a tendance à **diminuer**. Les fluctuations de l'activité économique ont donc un impact sur le chômage.

Le chômage conjoncturel apparaît en cas de **ralentissement** de l'activité économique. En effet, la baisse des besoins de main d'œuvre dans l'économie engendre alors une réduction de la **création** d'emplois. La faiblesse de la demande globale est souvent la cause de ce ralentissement économique : elle entraîne un **équilibre** de sous-emploi au sens de Keynes.

L'équilibre entre l'offre et la demande de **travail** sur le marché du travail peut être un équilibre de **sous-emploi** provenant d'une insuffisance de la **demande globale**. Cette insuffisance provient d'un **faible** niveau de l'investissement et de la consommation des ménages. Les entreprises anticipent donc une **baisse** de la demande effective et limitent alors leur production, elles ont besoin de moins de main-d'œuvre, le niveau de l'emploi baisse, créant du chômage. Cette situation vient alors conforter la baisse de la demande globale et l'économie rentre dans une spirale de **récession**.



C- Quelles sont les causes structurelles du chômage ?

Complétez la synthèse avec les termes suivants : **spatiale / qualification / d'ajustement / mobiles / structurel X2 / localisation / rencontrer / structure / formation / qualifications / vieillissement / diminuer / d'aléa moral / asymétries d'information / l'information**

1. **Les problèmes d'appariement (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications) et les asymétries d'information (salaire d'efficience)**

Le marché du travail est caractérisé par des difficultés **d'ajustement** de l'offre et de la demande de travail qui donnent naissance au chômage **structurel**.

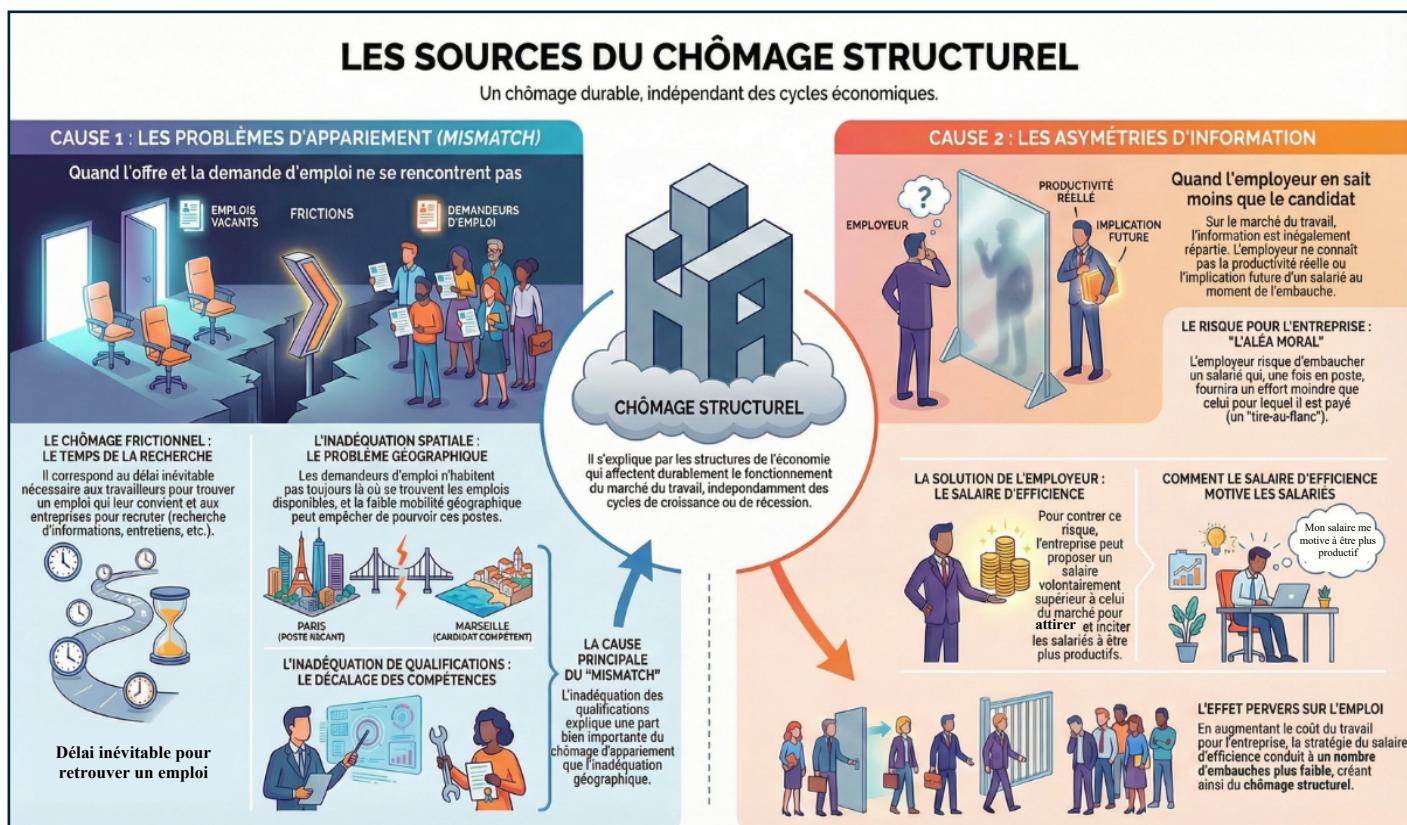
La **qualification** des actifs ne correspond pas toujours aux besoins des entreprises. Par ailleurs, les travailleurs ne sont pas toujours suffisamment **mobiles**, ce qui les empêche d'occuper certains emplois vacants : on parle alors d'**inadéquation spatiale** entre l'offre et la demande de travail.

Les problèmes d'appariement (*mismatch* en anglais) traduisent l'idée que l'offre et la demande de travail peuvent ne pas se **rencontrer** automatiquement, ou naturellement : des difficultés relatives à la **structure** du marché du travail peuvent empêcher cette rencontre, ou la retarder. Les retards ou impossibilités d'ajustements ont plusieurs causes :

- Par exemple la qualité du système de **formation** continue,
- L'écart existant entre les **qualifications** de l'emploi et les qualifications des travailleurs,
- L'éloignement entre la **localisation** de l'offre d'emploi et le lieu de résidence du chômeur,
- Ou encore l'évolution démographique, comme le **vieillissement** de la population.

L'appariement entre l'offre et la demande de travail peut donc être de qualité variable.

Enfin, le fonctionnement du marché du travail peut être perturbé par des **asymétries d'information**. Pour désinciter les salariés à adopter un comportement **d'aléa moral** (tirer au flanc), l'entreprise a intérêt à payer plus que le taux de salaire du marché (salaire d'efficience). Dans le même temps, si un grand nombre de firmes augmente les salaires, la demande de travail globale aura tendance à **diminuer**. On aboutit donc à un chômage lié à une mauvaise circulation et répartition de **l'information** : les salaires proposés sont plus élevés que le salaire théorique d'équilibre de marché, et par ailleurs très peu flexibles à la baisse. On est bien dans le cadre d'un chômage **structurel**.

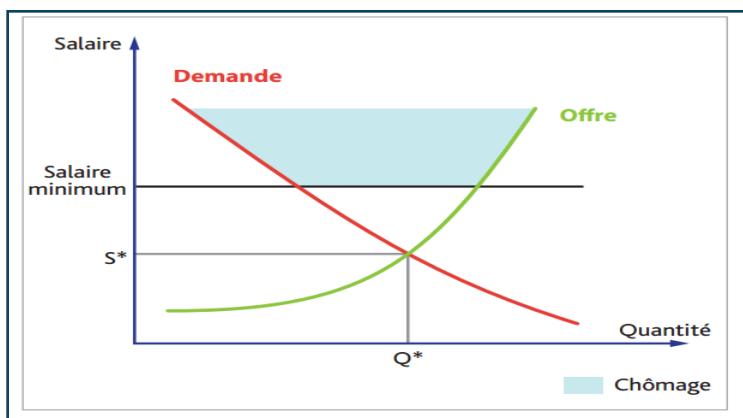


Complétez la synthèse avec les termes suivants : coût / inférieure / d'institutions / rigide / qualifiés / rémunération / revenu / chômage / l'indemnisation / désincitatif / l'ajustement

2. Les effets des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi)

Le marché du travail peut aussi être perturbé par l'existence d'institutions, telles que les règles de protection de l'emploi ou le salaire minimum, qui rendent le marché du travail plus rigide. En effet, le salaire minimum constitue une rigidité empêchant l'ajustement instantané de l'offre et de la demande de travail. Le salaire minimum distend le lien existant entre la productivité des travailleurs et leur rémunération. Ainsi, la productivité du travail serait inférieure au coût du travail en présence d'un salaire minimum, aboutissant à tronquer une distribution « *naturelle* » des salaires. Ainsi, on observe un écart entre la rémunérations versée et le coût réel de l'embauche, et conduit les entreprises à réduire ce type d'emplois. D'ailleurs, les plus touchés par le chômage sont les moins qualifiés dans l'ensemble des pays développés.

Certains économistes estiment que la protection sociale a un effet désincitatif à l'embauche. On peut aussi élargir la conception de la protection sociale à l'indemnisation du chômage. Certains économistes indiquent que la présence d'allocations chômage permet au chômeur d'avoir plus de temps pour effectuer la sélection de la « *bonne* » offre d'emploi, et allonge en moyenne la durée du chômage. Les aides comme les allocations chômage l'encouragent à ne pas accepter d'offre d'emploi tout de suite, puisqu'il n'est pas pressé par l'absence de revenu du travail.



Institutions et Chômage Structurel : Effets à Double Tranchant

Comment des institutions comme le salaire minimum et les règles de protection de l'emploi peuvent avoir des effets à la fois positifs et négatifs sur le chômage structurel, révélant la complexité du débat et l'absence de solution unique.

LE SALAIRE MINIMUM

Règle formelle fixant un seuil de rémunération en dessous duquel un employeur ne peut pas payer un salarié (ex: SMIC en France).



Incitation à la recherche :
Motive les demandeurs d'emploi à chercher plus activement, améliorant l'appariement.



Hausse de la productivité :
Favorise l'implication et la productivité des salariés (salaire d'efficience).



Incitation à la formation :
Les entreprises investissent davantage dans la formation pour justifier le coût.



Consommation stimulée :
Accroît la consommation et améliore les perspectives de débouchés des entreprises.



Augmentation du coût du travail :
Renchérit le coût du travail non qualifié, dissuadant les entreprises d'embaucher.



Substitution par le capital :
Incite à remplacer les travailleurs peu qualifiés par des machines.



Baisse de la compétitivité :
La hausse des coûts peut se répercuter sur les prix, réduisant la demande.



Rigidité des salaires :
Empêche l'ajustement des salaires à la baisse en récession, créant du chômage involontaire.

LES RÈGLES DE PROTECTION DE L'EMPLOI

Ensemble des règles régissant les modalités d'embauche et de licenciement (ex: motif, indemnités, restrictions sur contrats précaires).



Incitation à la formation :
Encourage les entreprises à investir sur le long terme dans le capital humain des salariés stables.



Amélioration de la productivité :
Des salariés mieux formés et plus stables sont plus productifs et réduisent les inadéquations de qualifications.



Limitation du chômage de longue durée :
Évite les licenciements massifs en crise, empêchant la transformation en chômage structurel durable.



Frein à l'embauche :
La peur des coûts de licenciement rend les entreprises réticentes à recruter.



Ralentissement des ajustements :
Entrave la réallocation des emplois des secteurs en déclin vers les innovants.



Dualisation du marché :
Crée un fossé entre les travailleurs très protégés ("insiders") et les précaires ("outsiders").

II- Les politiques de lutte contre le chômage

A- Pourquoi rendre le marché du travail plus flexible

Complétez la synthèse avec les termes suivants : **flexibilité / rigidités / flexibilisation / précarité / quantitative X2 / externe / interne / L'externalisation / salariale / polyvalents / liberté / compétitivité-prix**

Les politiques de **flexibilisation** du marché du travail vont permettre de lutter contre le chômage structurel en réduisant les **rigidités** du marché du travail, permettant ainsi aux entreprises d'ajuster au mieux la quantité de travail à leur besoin de production. Cela leur permettra de réduire les coûts et ainsi gagner en **compétitivité-prix** et augmenter les emplois. Ce type de politique peut connaître des limites, notamment à court terme, en augmentant la **précarité** des travailleurs soumis aux fluctuations économiques.

La **flexibilité** du travail consiste donc à ajuster, dans les délais les plus brefs, la quantité de travail ou les salaires à la quantité de biens et services produits.

- Il existe plusieurs formes de flexibilité du travail :

- La flexibilité **externe** consiste à faire varier les effectifs en fonction de la demande ce qui peut être obtenu de deux façons :
 - La flexibilité **quantitative** externe qui consiste à faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins, ce qui suppose une **liberté** d'embauche et de licenciement.
 - **L'externalisation** consiste à reporter sur une autre entreprise (le sous-traitant, l'entreprise intérim) le lien contractuel avec le travailleur afin de diminuer les charges en profitant de la souplesse du contrat commercial. Toute baisse de l'activité se traduira par une rupture du contrat commercial entre firmes.
- La flexibilité **interne** consiste à faire varier le temps de travail et les postes de travail des salariés en fonction de la demande. Elle prend deux formes :
 - La flexibilité **quantitative** interne consiste à moduler les heures de travail en fonction de l'activité : annualisation du temps de travail, temps partiel contraint, heures supplémentaires...
 - La flexibilité fonctionnelle (=qualitative) consiste à employer des travailleurs **polyvalents** à des fonctions variables pour faire face aux mutations des marchés, des produits et des techniques (Toyotisme).
- La flexibilité **salariale** consiste à lier l'évolution des salaires aux résultats de l'entreprise, ce qui suppose qu'ils soient désindexés sur les prix et qu'ils soient individualisés (salaire au mérite)

B- La formation de la main d'œuvre : une solution ?

Complétez la synthèse avec les termes suivants : **chômage / initiale / qualifiés / diplômés / capital humain / continue / humain / qualifications / productivité / positif / croissance économique / recrutement / compétitive / adaptation**

La formation **initiale**, obtenue lors d'un cycle d'étude avant l'entrée dans la vie active, ainsi que la formation professionnelle **continue** tout au long de la vie participent à l'élévation des **qualifications** des individus, mais aussi à une meilleure **adaptation** aux besoins des entreprises. Ainsi, la formation représente un investissement en **capital humain**. Il est important pour les États de prendre en charge tout ou partie de la formation car elle est une véritable source de **croissance économique** et apparaît ainsi comme un instrument important de lutte contre le **chômage**. Néanmoins, si les moins **qualifiés** devraient le plus bénéficier de la formation car les plus touchés par le chômage, il s'avère que ce sont les plus **diplômés** qui en profitent le plus.

Au-delà de l'insertion, la formation augmente la **productivité** du travail. Une main-d'œuvre mieux formée permet aux entreprises d'être plus **compétitive**, ce qui peut entraîner une hausse des ventes et, par extension, de nouveaux besoins de **recrutement**. C'est pourquoi certaines institutions, comme les règles de protection de l'emploi, peuvent avoir un effet **positif** indirect : en stabilisant les salariés dans l'entreprise, elles encouragent l'employeur à investir durablement dans leur **capital humain**.

C- Réduire le coût du travail : une solution ?

Complétez la synthèse avec les termes suivants : **coûteux / structurel / coût / salarial / patronales / net / licenciement / brut / travail / conjoncturel / cotisations /**

Le **coût** du travail est considéré comme le déterminant principal du volume de l'emploi et du chômage par les économistes libéraux.

Il comprend :

- Le coût **salarial**
 - Cotisations **patronales**
 - Salaire **brut**
 - Cotisations salariales
 - Salaire **net**
- Le coût d'ajustement de la main d'œuvre
 - Coût d'embauche
 - Coût de **licenciement**

L'abaissement du coût du **travail** passe principalement par une baisse des **cotisations** sociales. L'objectif de ce type de politique est de faciliter l'embauche de nouveaux travailleurs qui deviennent moins **coûteux**.

La baisse du coût du travail permet d'agir à la fois sur le chômage **conjoncturel**, en relançant l'activité à court terme, et sur le chômage **structurel**, en permettant aux entreprises d'embaucher plus facilement et de manière durable.

Baisser le coût du travail (souvent en diminuant les cotisations sociales) est une solution utilisée par l'État pour encourager les patrons à embaucher. Cela fonctionne de trois manières principales :

- Préférer l'humain à la machine : si un salarié coûte moins cher, l'entreprise aura moins tendance à remplacer ses employés par des robots ou des machines automatiques.
- Vendre plus pour recruter : en payant moins de charges, l'entreprise peut baisser ses prix de vente. Cela attire plus de clients, et l'entreprise doit alors recruter pour réussir à produire tout ce qui est commandé.
- Investir pour grandir : l'argent économisé permet aux entreprises de faire plus de bénéfices. Elles peuvent alors investir pour s'agrandir ou inventer de nouveaux produits, ce qui crée des emplois durables.

En France, des aides comme le CICE ou les allègements Fillon servent à faciliter l'embauche, car sans elles, certains travailleurs (souvent les moins diplômés) coûteraient plus cher à l'entreprise que ce qu'ils lui rapportent.

D- La relance de la demande globale favorise-t-elle l'emploi ?

Complétez la synthèse avec les termes suivants : **monétaire / conjoncturel X2 / investissements publics / budgétaire / demande globale / consommation X2 / revenus / stabilité / entreprises /**

En cas de chômage **conjoncturel**, il est possible de stimuler la demande par la mise en place de politiques macroéconomiques. Pour cela, l'État peut utiliser l'instrument budgétaire et/ou l'instrument monétaire.

La politique **budgétaire** a pour but d'augmenter les revenus des ménages et/ou de recourir aux **investissements publics**, ce qui entraîne un développement de l'activité économique propice à la baisse du chômage. Ces deux variables seront également stimulées par une politique **monétaire** basée sur la baisse du coût du crédit.

Dans les deux cas, l'action des pouvoirs publics concourt à la hausse de la **demande globale** et donc à la hausse de la production, qui permet de réduire le chômage **conjoncturel**.

Par exemple, le gouvernement peut augmenter le pouvoir d'achat en défiscalisant partiellement les **revenus** du travail. Une politique de soutien à la demande globale se traduit également par un soutien direct à la **consommation** ou à l'investissement des entreprises, par exemple en procédant à des commandes publiques. Enfin, elle peut consister à agir directement dans l'économie, par exemple en créant des **entreprises** publiques qui investissent et embauchent en lieu et place des entreprises privées, ou encore sous la forme d'emplois publics. Par ailleurs, toute intervention de l'État-Providence dans le sens d'un maintien de la **consommation** peut être assimilé à une solution keynésienne au

chômage : ainsi, maintenir ou augmenter l'allocation versée aux chômeurs permet à ces derniers de continuer de consommer et contribue à la **stabilité** des anticipations des entrepreneurs.

Lutter contre le chômage

1. Politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale

Objectif: Lutter contre le chômage conjoncturel

D'inspiration keynésienne, ces politiques visent à relancer l'activité économique globale lors des périodes de récession ou de faible croissance pour stimuler l'embauche.



Exemple: La réponse à la crise de 2008

Face à la crise des subprimes, la plupart des pays développés ont mis en place des plans de relance coordonnée, ou des investissements massifs en infrastructures.

2. Politiques d'allègement du coût du travail

Objectif : Réduire le chômage structurel lié aux rigidités

Le diagnostic est qu'un coût du travail trop élevé, notamment pour les moins qualifiés, freine l'embauche et nuit à la compétitivité des entreprises.



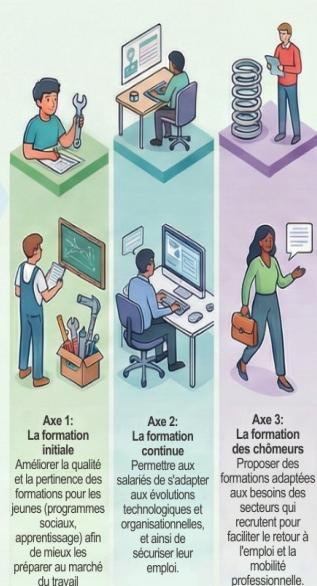
Exemple: Le CICE en France

Le Crédit d'impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE), transforme en allègement de charges, à celle plus de 80 milliards d'euros entre 2013 et 2017. Son effet sur l'emploi est jugé faible (environ 100 000 postes) mais il a permis d'améliorer les marges des entreprises.

3. Politiques de formation

Objectif : Lutter contre le chômage structurel qui résulte d'inadéquations

Ces politiques visent à réduire le décalage entre les compétences des demandeurs d'emploi et celles requises par les entreprises.



4. Politiques de flexibilisation du marché du travail

Objectif : Réduire le chômage structurel en levant les rigidités

Vise à faciliter la capacité des entreprises à ajuster le volume, la qualité ou le prix du travail en fonction de leurs besoins.

Principales mesures de flexibilisation

Assouplir les conditions d'embauche et de licenciement, qui permet une plus grande variation du temps de travail et facilite l'ajustement des salaires.

Le concept de "flexicurité"
Modèle cherchant à combiner la flexibilité pour les entreprises avec la sécurité pour les travailleurs en passant de la "sécurité de l'emploi" à la "sécurité dans l'emploi" (formation, mobilité)



Le « triangle d'or » danois est le nom donné au modèle de flexicurité (contraction de « flexibilité » et « sécurité ») mis en place par le Danemark au début des années 1990 pour réformer son marché du travail.

Une grande flexibilité du droit du travail

Les entreprises disposent d'une importante souplesse pour licencier et embaucher sans faire lourde loi. Par exemple, les licenciements ne nécessitent pas de protocole complexe et peuvent s'appliquer dès réception de la lettre.

Un système d'indemnisation généreux

Pour compenser la flexibilité, l'Etat garantit un haut niveau de protection des salariés. Le revenu de remplacement peut atteindre 90 % du revenu initial pour les travailleurs les plus modestes pendant une durée de 12 mois.

Des politiques actives de l'emploi

En échange de cette protection, les salariés ont l'obligation de suivre des mesures d'activation (recette d'emploi contrôlée, formation intensive) dès les six premiers mois de chômage.