

## Chapitre11 : Quelles politiques pour l'emploi ?

Notions du programme : politiques pour l'emploi, travail, emploi, chômage, flexibilité du marché du travail, taux de chômage, taux d'emploi, qualification, demande anticipée, équilibre de sous-emploi, salariat, précarité, pauvreté.

### INTRO :

- L'économie mondiale a été touchée en 2008 par une grave récession qui a eu de sévères conséquences sur le plan économique et social. À partir du second semestre de 2008 on a observé, dans un nombre croissant de pays développés et émergents, une forte baisse de la production qui a rapidement entraîné un recul très marqué de l'emploi et, dans certains cas, une hausse sans précédent du chômage. Au chômage structurel s'est ajouté un chômage conjoncturel important. L'expérience des précédentes récessions économiques d'ampleur suggère que la masse importante de chômeurs mettra beaucoup de temps à se résorber, et qu'il est à craindre que la hausse conjoncturelle du chômage de longue durée et l'effet de Découragement des travailleurs ne conduisent à un accroissement du chômage structurel et de l'inactivité.

- Les suppressions d'emplois affectent le bien-être de multiples façons et leurs conséquences vont bien au-delà du recul évident de la production et, par là même, du revenu. Le chômage pourrait avoir un impact négatif sur la santé physique et mentale, les taux de délinquance et de criminalité, ainsi que le bien-être subjectif. De plus, si la situation de chômage se prolonge, il peut y avoir perte de compétences utiles, ce qui entraîne une réduction du potentiel de gain des travailleurs touchés et accroît pour ces derniers le risque d'être coupés du marché du travail. Les jeunes peu qualifiés qui tentent de prendre pied sur ce marché sont aussi susceptibles de perdre tout lien avec lui. Le chômage de masse et de longue durée a donc un impact sur l'intégration des individus dans la société. Il peut conduire à une perte progressive d'un certain nombre de liens sociaux (professionnels, familiaux, amicaux...) qui peut conduire à l'exclusion des chômeurs.

- Outre le rôle que joue la politique macroéconomique dans la stimulation de la demande globale (les politiques de relance keynésienne) et la création des conditions d'une reprise de la croissance économique, des politiques de l'emploi au sens strict et des politiques sociales bien adaptées contribuent de manière essentielle à atténuer le coût économique et social du chômage en offrant une garantie de revenu aux personnes qui perdent leur emploi et en facilitant leur retour au travail. Cependant, la forte augmentation du chômage représente pour les politiques, destinées à aider ces personnes, un test de résistance aux enjeux élevés. Les politiques de relance sont-elles toujours efficace pour diminuer le chômage conjoncturel ? Quelles sont leurs limites pour diminuer les autres formes de chômage ? Les systèmes d'indemnisation du chômage apportent-ils aux chômeurs une garantie de revenu suffisante tout en assurant qu'ils demeurent motivés pour rechercher un nouvel emploi ? Faut-il adopter des mesures pour inciter les chômeurs à retourner rapidement dans l'emploi ? Quelles sont les limites de ces politiques d'activation ? La réduction du coût du travail peut-elle inciter les employeurs à créer des emplois dans une conjoncture marquée par le ralentissement de la croissance ? Ne vont-elles pas remettre en cause le financement de la protection sociale ? Ne faut-il pas plutôt flexibiliser le marché du travail et faciliter la qualification du travail pour faciliter la mobilité professionnelle des travailleurs ?

## I. La dynamique du marché du travail peut conduire au chômage

### A. La dynamique de l'emploi : entre créations et destructions d'emploi

#### 1. La dynamique de l'emploi

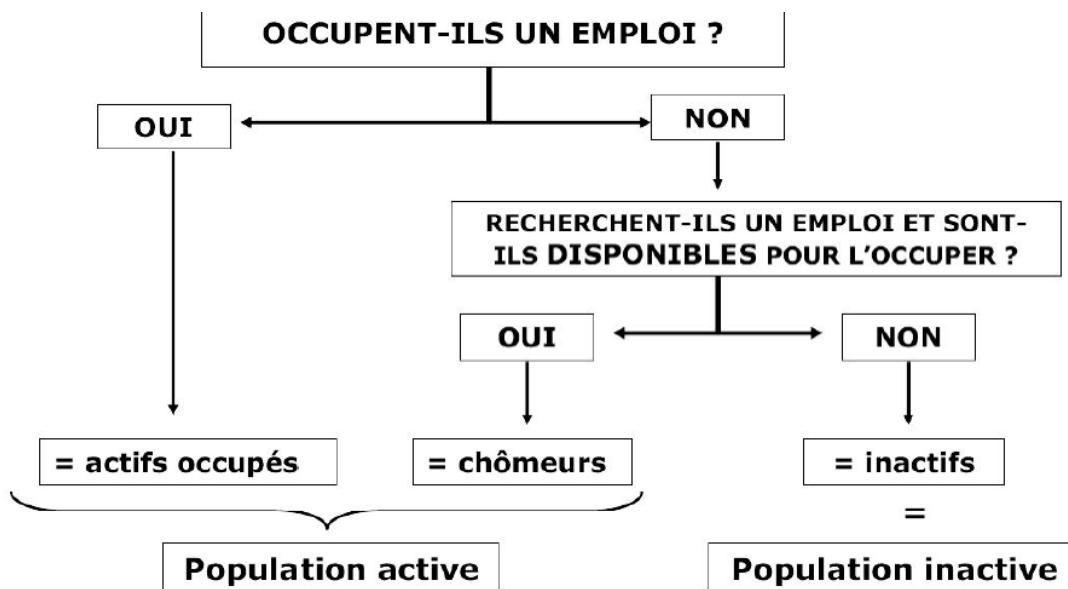
Ne pas confondre : flux d'emplois et flux de main d'œuvre

- **Flux d'emploi** : créations et destructions d'emploi.

Quand y a-t-il créations d'emplois ? Lors de créations d'entreprise ou lors de créations d'emplois dans des entreprises déjà existantes qui se développent

Quand y a-t-il destructions d'emplois ? Lorsqu'un individu quitte son emploi et qu'il n'est pas remplacé. **Exemple** : lors de licenciements (économiques notamment), lorsque des entreprises ferment (20 à 25 % des destructions d'emplois en France), quand un CDD (pr accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise) arrive à terme, ...

- **Flux de main-d'œuvre** : succession d'individus différents sur les mêmes postes (rotation de la main d'œuvre)



- Les critères proposés par le BIT peuvent faire l'objet d'un certain nombre de critiques et amènent les remarques suivantes :

\_ Tout d'abord, seul est pris en compte le **travail rémunéré** pour différencier l'activité de l'inactivité (un travail non rémunéré même intense ne fait pas sortir de la population inactive, c'est le cas du travail des bénévoles, de celui des hommes ou des femmes au foyer, de celui des étudiants).

\_ Ensuite, **chômage ne signifie pas inactivité** (les chômeurs font partie de la population active) mais absence et recherche d'emploi rémunéré au moment de l'enquête. Il suffit qu'une personne ait effectué un travail productif (moyennant salaire ou traitement divers) ne fut-ce qu'une heure pendant la semaine de référence pour être considéré comme pourvue d'un emploi. Le chômage est une situation extrême d'absence d'emploi rémunéré.

\_ La  **marge d'incertitude**  pour classer les individus est donc considérable et les choix obligatoirement arbitraires. D'une part, le critère de "recherche d'un emploi" (critère en partie subjectif) va dépendre de l'appréciation portée sur les "moyens mis en œuvre" pour

cette recherche. D'autre part, comment va se classer un étudiant qui a un emploi ? Un étudiant qui recherche un emploi ? L'hypothèse que tout individu peut être "rangé" dans une de les trois catégories - inactifs, occupés et chômeurs - ne paraît pas réaliste.

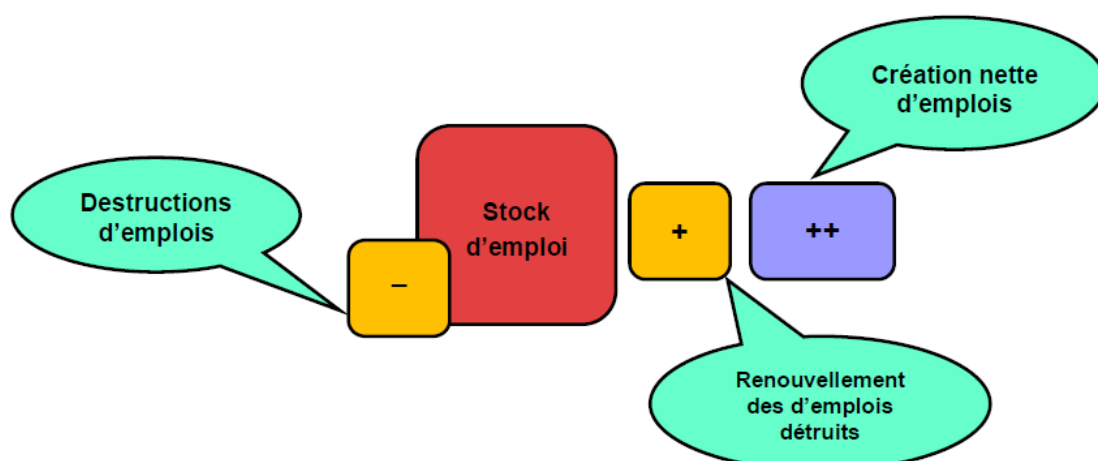
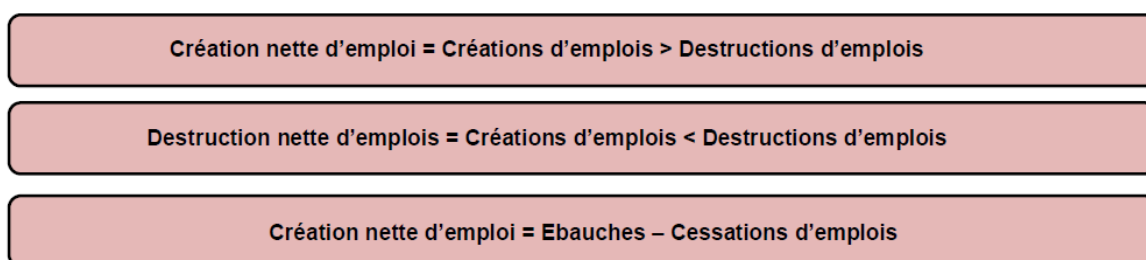
D'une part, parce que les choix ne peuvent pas échapper aux pressions politiques. D'autre part parce qu'il existe des interactions réelles entre ces trois catégories (des flux importants et des chevauchements) qu'il est nécessaire de mettre en évidence. Le classement de la population est donc une convention qui dépend de la situation historique et d'un rapport de force entre les acteurs sociaux comme le montre Robert Salais dans son livre *L'invention du chômage* (1999).

- Les flux d'emploi et les flux de main-d'œuvre sont au cœur des *analyses récentes du marché du travail*.

Ainsi, Sur la période 1970-2000, l'économie française a détruit chaque année 15 % de ses postes de travail, en en créant parallèlement 15,5 %, soit un taux de croissance annuel de 0,5 %.

Chaque année, pour 100 personnes en emploi, on observe 40 entrées et 40 sorties, qui ne concernent que 20 % des personnes, 80 % des salariés n'étant pas touchés par ces mouvements.

On appelle **flux d'emplois** la somme des gains en effectifs (créations d'emploi) des entreprises dont l'emploi croît pendant la période considérée (le plus souvent une année) et les pertes (destructions d'emploi) de celles dont l'emploi décroît. La *création d'emplois* est définie comme la croissance de l'emploi dans les entreprises en expansion tandis que la *destruction d'emplois* est égale diminution absolue de l'emploi dans les entreprises en déclin.



- On appelle **flux de main-d'œuvre** l'ensemble des départs et des arrivées de salariés dans les entreprises.

Les *flux d'entrée* comprennent les embauches en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée. Les embauches sont définies comme le nombre de salariés dans l'entreprise à l'instant  $t$  mais qui n'y étaient pas à l'instant  $t - 1$ . Les *flux de sorties*

comprennent les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite et à la préretraite, les fins de période d'essai, les ruptures conventionnelles et d'autres motifs de sortie (accident, décès, non déclaration,...). Les **cessations d'emploi** se rapportent au nombre de salariés qui étaient dans l'entreprise à l'instant  $t - 1$  mais qui n'y sont plus à l'instant  $t$ .

• La **réallocation totale des travailleurs** (ou turn-over) est simplement la *somme des embauches et des cessations d'emploi*, tandis que leur différence correspond à la croissance nette de l'emploi. Ainsi, en France, en janvier 2012, les embauches représentaient 12,7% du total des salariés de la période et les cessations d'emplois 12,4% du total des salariés soit une création nette correspondant à 0,3% du nombre de salariés. Le turn-over a concerné 12,5% des salariés en moyenne.

### Conclusion

Le marché du travail n'est pas quelque chose de statique mais au contraire de très dynamique. Il y a un turn-over (rotation de l'emploi) constant. Chaque année, on assiste à la fois à des destructions et des créations d'emplois au sein des économies développées, qui font ainsi varier le taux de chômage.

Mais une création d'emploi ne fait pas toujours baisser le chômage : la localisation du poste, le salaire, les horaires, la qualification requise... peuvent dissuader un travailleur d'accepter un emploi.

L'analyse des flux de main-d'œuvre et d'emplois permet donc de comprendre l'existence d'un chômage résiduel ou frictionnel (= chômage d'adaptation entre deux emplois) qui est la contrepartie de la réallocation des emplois : la recherche d'un emploi, une éventuelle reconversion prennent du temps.

Elle sert également à mieux comprendre les sources des déséquilibres sur le marché du travail qui apparaissent à travers les flux nets (augmentation ou diminution du nombre d'emplois) : y a-t-il trop de destructions d'emplois ou pas assez de créations ? Ce bilan permet de cibler les politiques à mettre en œuvre (**Exemple** : rendre la loi sur les licenciements plus restrictive pour limiter les destructions d'emplois, ou inciter les entreprises à créer des emplois).

Transition : Les créations / destructions d'emplois font aussi varier le taux d'emploi dans une économie.

## 2. Le taux d'emploi

**Taux d'emploi** : nombre d'actifs occupés rapporté à la population totale en âge de travailler.

En 2010, en France, sur 100 personnes en âge de travailler, 64 ont un emploi.

\_ De 2004 à 2006, le taux d'emploi est stable. De 2006 à 2008, il augmente de 1,2 point de pourcentage. De 2008 à 2010, il diminue de 0,9 point de pourcentage.

\_ L'Allemagne et la Pologne sont les deux seuls pays à avoir un taux d'emploi qui augmente.

\_ Pour les baisses de taux d'emploi, il s'agit évidemment de la récession de fin 2008 et de 2009 qui, en provoquant des destructions nettes d'emplois, a engendré une hausse du chômage et donc une baisse du taux d'emploi.

\_ Le maintien du taux d'emploi allemand malgré la crise s'explique par l'entrée en vigueur d'une réforme des retraites qui recule l'âge de départ et maintient les « seniors » dans l'emploi, couplée à l'arrêt total des mises en préretraites, et par une meilleure résistance de l'emploi (grâce notamment au recours au temps partiel) à la récession.

\_ Le maintien du taux d'emploi polonais s'explique par le fait que le système de retraite

polonais souffre beaucoup de la crise financière (un tiers repose sur la capitalisation privée), ce qui induit une baisse des pensions qui force les plus âgés à rester dans l'emploi.

\_ Comme il indique la part de la population en âge de travailler qui travaille effectivement, cet indicateur mesure « en creux » le nombre de personnes dont il faut financer l'existence. Plus le taux d'emploi est élevé, plus il est facile de verser des revenus sociaux aux individus qui ne travaillent pas.

**RQ** : *le niveau du taux d'emploi est un des facteurs déterminants de la croissance potentielle [ CF. Économie – Q. 1.2 ]. Si les retraits précoces d'activité liés à des dispositifs incitatifs (pré-retraites par exemple) conduisent à une réduction du taux de chômage (passage d'une situation de chômeur à une situation d'inactif), celle-ci a pour effet simultané une diminution du taux d'emploi, donc de la croissance potentielle.*

## B. La dynamique du chômage

### 1. Définition

Un chômeur est une personne sans emploi à la recherche d'un emploi. Le chômage peut donc être défini comme l'inactivité d'une personne souhaitant un emploi. Sur le marché du travail, le chômage apparaît lorsque la demande d'emplois des travailleurs (offre de travail) est supérieure aux offres d'emplois des entreprises (demande de travail). Ceci revient à dire que la population active augmente plus vite que le nombre d'emplois. La définition et le calcul semblent simples mais ils se compliquent lorsque l'on veut préciser les populations qui font partie des chômeurs. Il existe plusieurs types de définition du chômage :

- Selon le Bureau international du travail (BIT), les chômeurs sont les personnes âgées de 15 à 64 ans qui étaient :
  - Sans emploi pendant la semaine de référence (ne pas avoir travaillé une heure) ;
  - **Disponibles pour travailler**, c'est-à-dire pour commencer une activité en tant que salarié ou non salarié dans un délai de deux semaines suivant la semaine de référence ;
  - **A la recherche active d'un emploi**, c'est-à-dire qui avaient entrepris des démarches spécifiques en vue de trouver un emploi salarié ou non salarié pendant une période de quatre semaines se terminant à la fin de la semaine de référence, ou qui avaient trouvé un travail à commencer plus tard, c'est-à-dire dans une période maximale de trois mois.
- Dans de nombreux pays, la statistique du chômage connaît la cohabitation d'une définition internationale proposée par le Bureau international du travail (BIT) et de **définitions locales** propres aux organismes nationaux.
- Pour l'Union Européenne (Eurostat), il faut avoir été sans travail durant la semaine de référence (soit moins d'une heure hebdomadaire d'activité) et avoir fait des démarches spécifiques en vue de retrouver un emploi, sans forcément s'être déclaré comme chômeur auprès de l'administration.
- Aux États-Unis, le *Bureau of Labor Statistics* compte comme chômeurs les personnes n'ayant pas d'emploi, ayant cherché un activement durant les 4 semaines passées, et disponibles pour travailler.

En France, le Pôle emploi recense, à la fin de chaque mois, les demandeurs d'emploi inscrits dont la demande n'a pas été satisfaite. Il s'agit d'une mesure administrative du chômage, qui obéit à une logique de gestion et de réglementation. La mesure de base est

constituée, depuis mars 2009, par les demandeurs d'emploi en fin de mois de catégorie A.  
La DEFM catégorie A :

- Personne sans emploi (n'ayant pas exercé aucune activité) et inscrite à Pôle emploi
- Immédiatement disponibles
- A la recherche d'un emploi (tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi)

• La définition de Pôle emploi qui sert de base à la publication des chiffres officiels du chômage est très restrictive. Elle ne prend pas en compte des demandeurs d'emplois qui ne répondent pas à ces critères stricts :

$$\text{Taux de chômage} = \text{Chômeurs} / \text{Population active} \times 100$$

$$\text{Part des chômeurs de longue durée} = \text{Chômeurs de + 1 an} / \text{Total des chômeurs} \times 100$$

Pdt les 30 glorieuses : le chômage est **très faible** en Europe et au Japon. Il est plus élevé aux EUA mais, compte tenu de la forte mobilité professionnelle, on peut considérer que le plein-emploi est atteint lorsque 5% des actifs seulement sont au chômage alors qu'en Europe ou au Japon ce taux est plutôt de 2,5% (chômage frictionnel).

A partir des années 1970 : on observe une montée du chômage dans les pays développés. Il devient massif en Europe où il dépasse 10% des actifs. Il reste cyclique aux États-Unis. Il progresse lentement et reste à un niveau faible au Japon.

A partir des années 1990 : le chômage diminue en Europe et aux EUA mais il diminue plus rapidement en GB et dans les pays scandinaves qu'en France et en Allemagne.

Depuis 2008 : la récession a fait augmenter considérablement le taux de chômage qui retrouve le niveau qu'il avait atteint dans au début des années 1990 en Europe (l'Allemagne exceptée) et qui devient un chômage de masse aux EUA.

Le **chômage s'appréhende comme un stock de demandeurs d'emplois**, alimenté par les flux de destruction d'emplois, diminué des flux de création d'emplois, et par ailleurs affecté par les flux d'entrées et de sorties d'activité. Le nombre d'actifs occupés, de chômeurs, d'inactifs, le taux d'activité, d'emploi, de chômage, sont autant de photographies qui ne rendent qu'imparfaitement compte de la réalité du marché du travail.

Ils sont la résultante de mouvements considérables entre l'emploi, le chômage et l'inactivité, et d'un emploi à l'autre, qui se compensent en majeure partie.

Ainsi, en France, à partir de 1975, la faible hausse de l'emploi, au moment où les générations pleines du baby boom arrivaient sur le marché du travail, s'est traduite par une forte hausse du chômage. A partir de la fin des années 1990, la forte création d'emploi a pu réduire le chômage de façon temporaire mais la crise de 2008-2009 a mis fin aux espoirs de voir le stock de chômeurs diminuer.

• Le stock de chômage dépend des variations de l'emploi et de la population active. Lorsque la population active augmente plus vite que l'emploi, le chômage augmente. Lorsqu'elle augmente moins vite que l'emploi, le chômage diminue

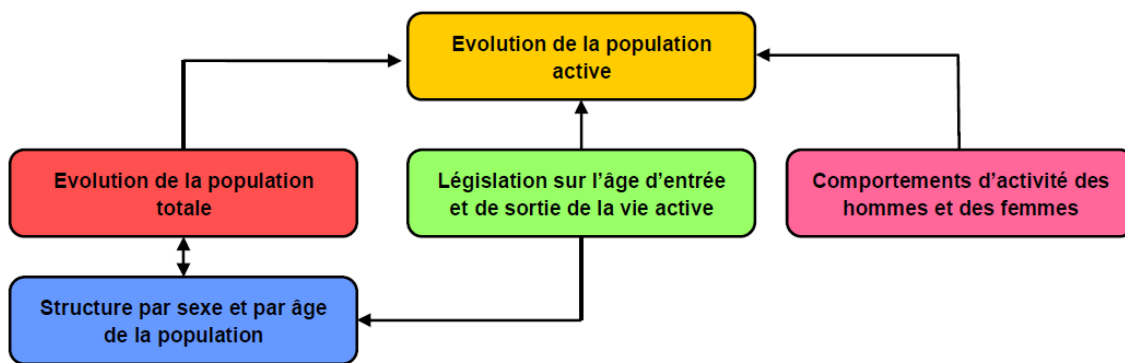
Ainsi, en France, à partir de 1975, la faible hausse de l'emploi, au moment où les générations pleines du baby boom arrivaient sur le marché du travail, s'est traduite par

une forte hausse du chômage. A partir de la fin des années 1990, la forte création d'emploi a pu réduire le chômage de façon temporaire mais la crise de 2008-2009 a mis fin aux espoirs de voir le stock de chômeurs diminuer.

\_ Les **flux d'entrées** (arrivée de nouvelles générations sur le marché du travail, immigration...) et de sorties d'activité (départ à la retraite, chômeur découragé...) sont influencés par :

\_ La **démographie**, car ils résultent de l'accroissement naturel de la population (naissances – décès) mais aussi du solde migratoire (Immigration – émigration). Lorsque les générations pleines remplacent les générations creuses, la population active augmente et inversement. Il en est de même lorsque l'immigration l'emporte sur l'émigration. Ainsi, la population active française continue d'augmenter sous l'effet de sa relativement forte fécondité alors que celle de l'Allemagne diminue avec le vieillissement de sa population.

\_ Des **facteurs socioéconomiques** : l'allongement de la durée des études ou la diminution de l'âge de départ en retraite ont réduit le taux d'activité des juniors et des seniors. En revanche, la volonté des femmes d'avoir un emploi a joué un rôle positif sur l'augmentation du nombre d'actifs et les réformes sur les retraite ont accru le taux d'activité et le taux d'emploi des seniors.



- L'approche du chômage en termes de destructions et créations d'emplois a plusieurs implications.

- D'une part, elle permet de **relativiser le rôle des destructions d'emploi dans le chômage**. En effet, si des emplois sont détruits d'autres sont créés dans le même temps. De plus, les licenciements et les plans sociaux ne représentent que 2% du total des destructions de postes et 24% des entrées dans le chômage en France en 2011. Ce qui signifie que les entreprises gèrent l'essentiel de leurs mouvements de personnel en jouant sur les CDD, l'intérim, qui représentent 44% des entrées dans le chômage, et sur les départs spontanés liés aux démissions (8,7% des entrées) et aux retraites. L'emploi en France est donc l'objet d'une recombinaison permanente.

- D'autre part, elle permet de distinguer le chômage conjoncturel et le chômage structurel.

Le **chômage conjoncturel** est lié aux variations du PIB. En période d'expansion, le taux de chômage, c'est-à-dire le rapport entre les chômeurs et la population active, diminue. En période de récession, il augmente.

Le **chômage structurel** est lié, quant à lui, à la mobilité professionnelle. Dans les économies de marché où les travailleurs passent plus ou moins régulièrement d'un emploi à un autre, la recherche d'un emploi nécessite un temps incompressible pendant lequel ils seront comptabilisés comme chômeurs. Dans la mesure où il faut un certain temps aux

travailleurs pour trouver un emploi qui correspond à leur préférence en termes de localisation et de compétence, un chômage frictionnel est inévitable. Il peut prendre la forme d'un chômage technologique de longue durée (plus d'un an) si le travailleur doit acquérir de nouvelles qualifications pour postuler aux nouveaux emplois créés.

## II. La diversité des formes et des analyses du chômage explique la pluralité des politiques

**Politiques de l'emploi** : ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, qui ont pour but de corriger les éventuels déséquilibres et/ou de limiter les effets néfastes de ces derniers.

Elles englobent des instruments très diversifiés. Les dépenses publiques pour l'emploi, dans lesquelles on distingue traditionnellement les dépenses dites « actives » (par exemple allègements de charges et subventions à l'emploi, dépenses de formation professionnelle en direction des chômeurs) et les dépenses dites « passives » (indemnisation du chômage, financement de dispositifs incitant au retrait d'activité, préretraites notamment), ne reflètent pas l'intégralité des mesures et politiques pour l'emploi, qui sont diverses et témoignent de la diversité des formes et analyses du chômage.

### A. Les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale pour lutter contre le chômage keynésien

**Savoir-faire** : propensions moyenne et marginale à consommer et à épargner (calcul, lecture et interprétation). => TD

#### 1. L'origine du chômage keynésien : une insuffisance de la demande anticipée

Pour **Keynes**, le niveau de l'emploi ne s'étudie pas à partir des comportements individuels (= approche microéconomique, qui est celle des néoclassiques), mais à partir de variables globales (= approche macroéconomique). Ainsi, pour Keynes, le niveau de l'emploi résulte directement du niveau global de la production qui lui-même résulte du niveau de la demande : les entreprises n'embauchent que si elles peuvent produire et ne produisent que si elles peuvent vendre. Or, il n'y a que peu de chances que le volume de la production corresponde justement à celui qui assure le plein-emploi.

Ainsi, pour Keynes, le chômage peut être involontaire (demandeurs d'emploi prêts à accepter le salaire en vigueur, voire des salaires plus faibles, mais ne trouvant aucune offre d'emploi). Une situation d' « **équilibre de sous-emploi** » est donc possible. Cela correspond, pour Keynes, à une *situation où le marché des biens et services est en équilibre du fait de l'adéquation entre l'offre et la demande, et le marché du travail en situation de déséquilibre, du fait d'une offre supérieure à la demande*. L'existence de cette double situation s'explique par l'ajustement du niveau de la production à la demande, et par là même du niveau de l'emploi à celui de la production.

Niveau de la demande => niveau de la production => niveau de l'emploi

Le niveau global de la production (et donc le niveau de l'emploi) dépend du niveau de la demande, et plus précisément du niveau de la demande anticipée (« demande effective » pour Keynes).

La demande anticipée correspond à la demande de biens de consommation et de biens

d'équipement à laquelle les entrepreneurs pensent devoir faire face. La demande anticipée est donc composée de la demande de consommation et de la demande d'investissements.

## 2. La stratégie de lutte contre le chômage keynésien : des politiques budgétaires et monétaires doivent soutenir la demande globale

Le chômage keynésien provient d'une insuffisance des débouchés, et plus précisément d'une insuffisance de la consommation et de l'investissement. Il s'agit donc par des politiques budgétaire et monétaire adaptées de les relancer.

Les élèves auront revu au préalable les politiques budgétaire et monétaire.

### *a. La politique budgétaire permet de stimuler la consommation et l'investissement*

#### Le soutien à la consommation : [ CF. TD ]

Hausse du PA des ménages (hausse des revenus par une hausse des salaires et/ou une hausse des prestations sociales, diminution des PO)

Exemple : prime à la casse, baisse de la TVA au RU.

Politique de redistribution (à destination des catégories sociales les moins favorisées) qui permettrait d'augmenter la consommation. Intro de la notion de propension à consommer.

#### Le soutien à l'investissement :

Le soutien à la demande globale passe aussi par un soutien à l'investissement

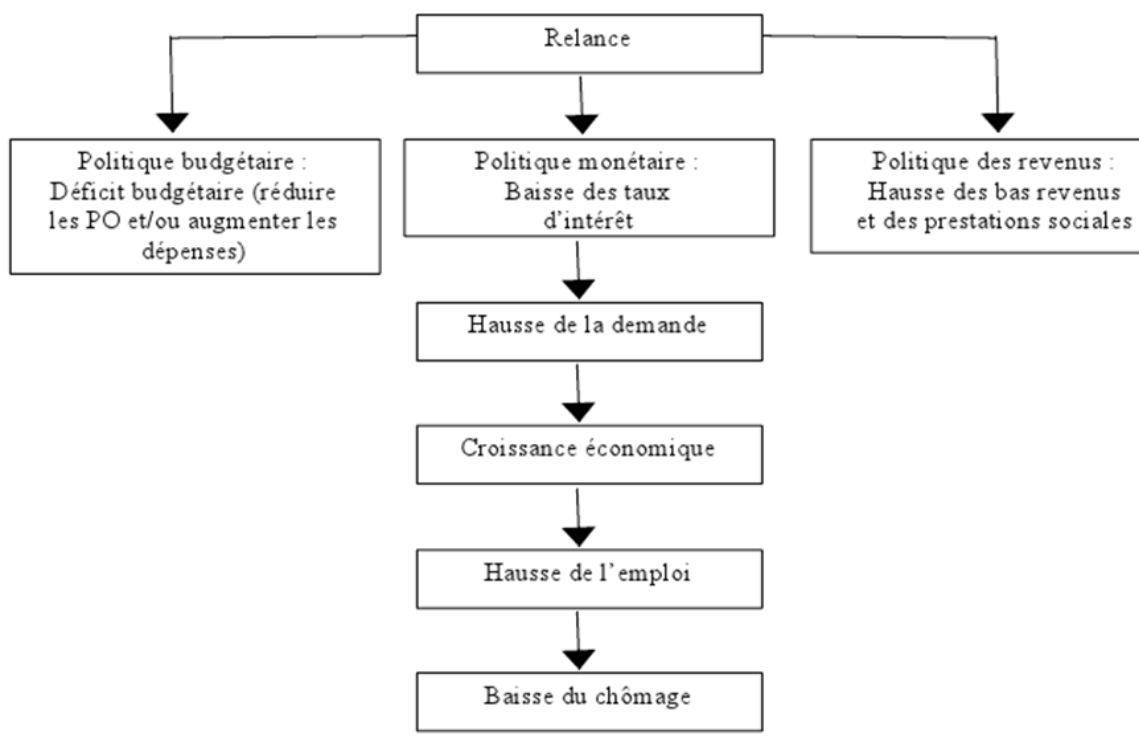
Investissement public (et donc hausse des dépenses publiques). Politique des grands travaux. Soutien à l'investissement privé.

### *b. La politique monétaire permet de relancer l'investissement privé*

La relance de l'investissement passe également par la baisse des taux d'intérêt, pour ainsi diminuer le coût de l'investissement, et donc accroître la demande de biens d'équipement.

La politique monétaire, par la baisse des taux d'intérêt, permet ainsi de stimuler la demande (en relançant l'investissement privé).

Exemple : réaction des banques centrales suite à la crise de 2008.



Les plans de relance auraient, selon l'OIT, sauvé ou créé 21 millions d'emplois dans les pays du G20. Cependant, le nombre important d'emplois épargnés ou créés n'est pas suffisant pour éviter une détérioration importante du marché du travail à l'échelle mondiale.

### 3. Les limites ( au programme ? )

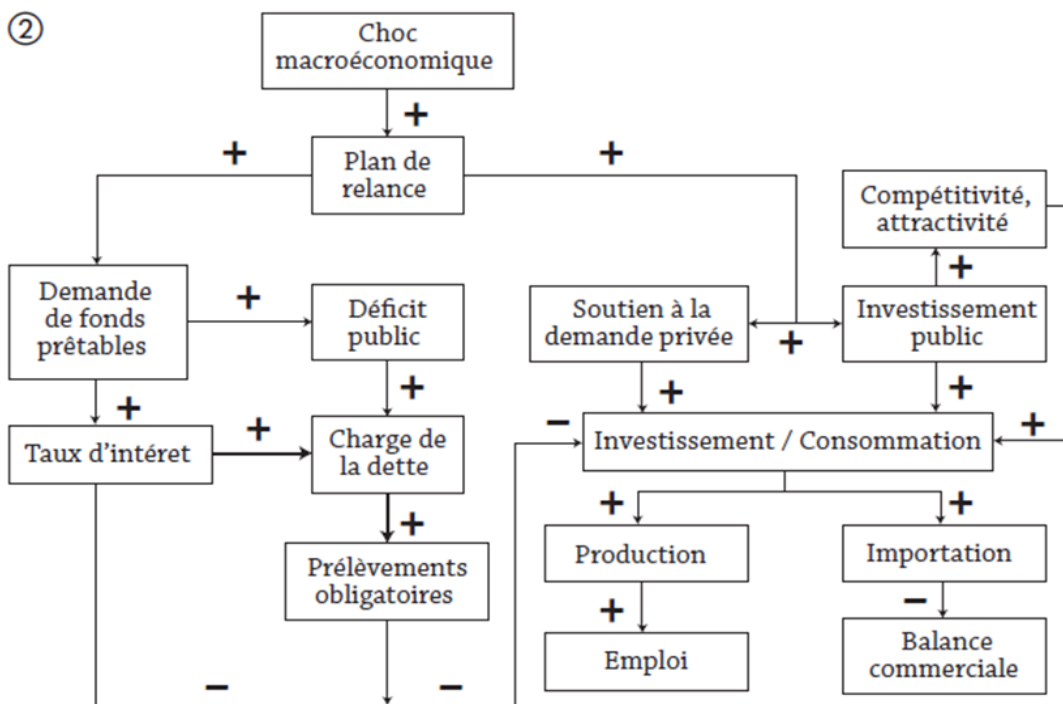
- Pour que la relance par la demande fonctionne, il faut que les capacités de production soient pleinement utilisées.
- La hausse des salaires peut conduire à une substitution du capital au travail => effet négatif sur l'emploi.
- La hausse des salaires => baisse des profits => baisse de l'investissement => baisse de la production => baisse de l'emploi.
- Hausse des prestations sociales => hausse du déficit public.
- Une politique de relance coûte cher. Se pose le problème des déficits publics.

Ainsi, après une 1<sup>ère</sup> vague de plans de relance suite à la crise de 2008-2009, de nombreux plans de rigueur voient le jour pour lutter contre les déficits publics, au risque de faire baisser la demande et d'augmenter le chômage.

- Le supplément de demande que le plan de relance génère peut se traduire par de l'inflation, si les entreprises préfèrent l'augmentation des prix à celle de la production. Il peut aussi favoriser les importations, si les produits nationaux ne sont pas assez compétitifs, et dégrader ainsi le solde de la balance commerciale.

### B. Les politiques d'allègement du coût du travail pour lutter contre le chômage classique

#### 1. L'origine du chômage classique : un coût du travail trop élevé



Il faut rappeler que pour que l'entreprise demande du travail, il faut qu'il rapporte plus qu'il ne coûte, il faut donc que la productivité marginale du travail soit supérieure au salaire. Introduire la notion de rationnement : l'offre est ici rationnée. Le SMIC est supérieur au salaire d'équilibre.

Différence de point de vue entre les classiques et les keynésiens : le salaire est pour les premiers perçu comme un coût, pour les 2nds comme un revenu.

## 2. La stratégie de lutte contre le chômage classique : diminuer le coût du travail

Ce n'est pas seulement le salaire qu'il s'agit de prendre en compte, mais le coût du travail. [ CF. doc 2 p. 392 ]

En diminuant le salaire net, mais c'est une mesure difficile à faire accepter. De plus, en diminuant les revenus, elle aurait un impact négatif sur la consommation, et donc sur la demande.

Diminuer le coût du travail passe donc plutôt par une diminution des charges sociales, notamment celles portant sur les bas salaires :

nous avons vu précédemment que la demande de travail de l'entreprise est conditionnée à un coût du travail inférieur à sa productivité marginale. Les plus bas salaires rémunèrent les emplois les moins qualifiés, dont la productivité est la plus faible. C'est donc pour ces derniers que les cotisations sociales, qui pèsent sur le salaire, pénalisent le plus la demande de travail. Réduire les charges sur les bas salaires revient à rétablir la rentabilité du travail peu qualifié.

## 3. Les conséquences attendues

- Baisse du coût du travail => baisse des coûts de production => baisse des prix (amélioration de la compétitivité-prix des entreprises) => hausse de la demande => hausse de la production => hausse de l'emploi. Cela correspond l'effet-prix.
- Mais joue aussi l'effet-substitution :

Baisse du coût du travail (= baisse du prix relatif du travail par rapport au capital) => substitution du travail au capital (lorsque celle-ci est possible) => hausse de l'emploi.  
La baisse du coût du travail est favorable à l'emploi par un effet-prix et un effet-substitution (que l'on observe surtout pour le travail peu qualifié).

– Baisse du coût du travail => hausse des profits => hausse de l'investissement => hausse de la production (du fait de l'effet-offre et de l'effet-demande de l'investissement) => hausse de l'emploi.

#### 4. Les limites ( au programme ? )

– baisse des salaires => baisse du PA => baisse de la consommation => baisse de la production => suppressions d'emplois

– baisse des cotisations sociales => difficultés accrues pour financer la protection sociale. L'État assumant les charges sociales à la place des entreprises, le coût très élevé de ces mesures pose le problème de leur financement. Risques de baisse des prestations sociales ?

### C. Les politiques de formation et de flexibilisation pour réduire la composante structurelle du chômage

#### 1. La composante structurelle du chômage : un problème de qualifications et un marché du travail trop rigide

Le chômage frictionnel est le chômage qui correspond au délai nécessaire pour passer d'un emploi à un autre, c'est une composante du chômage structurel. Faire le lien avec les flux de destruction et de création d'emplois. Estimé à 4 ou 5 %.

Le chômage conjoncturel est lié à un déséquilibre ponctuel qui perturbe l'activité économique, par exemple l'augmentation du prix du pétrole.

Le chômage structurel s'explique par l'organisation et le fonctionnement du marché du travail lui-même. C'est donc un chômage qui peut provenir soit d'une mauvaise adéquation entre l'offre et la demande de travail (i.e. entre les besoins des entreprises et les qualifications des individus), soit de rigidités trop fortes sur le marché du travail (réglementation contraignante des conditions d'embauche et/ou de licenciement, des horaires de travail, des salaires...).

#### 2. Les politiques de formation doivent permettre aux travailleurs de disposer des qualifications recherchées par les entreprises

On distingue la qualification :

– d'un travailleur : compétences acquises par la formation (initiale ou continue) et l'expérience

– d'un emploi : ensemble des savoir-faire nécessaire pour occuper le poste. C'est la qualification réclamée par l'employeur pour occuper un emploi.

Le chômage structurel peut s'expliquer en partie par l'inadéquation entre les qualifications des travailleurs et les qualifications des emplois.

### **TAUX DE CHOMAGE SELON LE DIPLOME**

Conclusion :

Nécessité des politiques de formation pour adapter la qualification des travailleurs aux besoins des entreprises.

Mais le problème réside aussi dans le fait que la hausse de la qualification des personnes (massification, allongement de la durée de scolarisation) ne s'est pas accompagnée d'une hausse équivalente de la qualification des emplois. D'où une concurrence croissante entre diplômés qui conduit au déclassement (cf. questionnement de socio 1.2). Une partie des travailleurs qualifiés s'est mise à accepter des emplois peu qualifiés, ce qui a progressivement relégué les non-diplômés au bout de la file d'attente des demandeurs d'emploi. D'où l'ampleur du chômage de longue durée pour ces catégories de travailleurs.

Transition : Le chômage structurel serait également lié à des rigidités trop fortes sur le marché du travail. Certains estiment donc que la lutte contre le chômage nécessite aussi davantage de flexibilité dans le processus d'embauche et de licenciement.

### 3. Les politiques de flexibilisation doivent permettre aux entreprises de mieux adapter le facteur travail à leurs besoins

La flexibilité du marché du travail correspond à la capacité d'adaptation du facteur travail aux besoins des entreprises qui varient en fonction de la conjoncture. Elle comprend la flexibilité de l'emploi (capacité d'adaptation de la main-d'œuvre sur le plan quantitatif et qualitatif) et la flexibilité des rémunérations (variabilité des rémunérations).

*Les différentes formes de la flexibilité :*

**Flexibilité quantitative du travail** : capacité d'ajustement de la quantité de travail utilisée par une entreprise (effectifs, nombre d'heures effectuées...) aux variations de la production. Elle peut être :

- **interne** : le temps de travail est modulé en fonction de l'intensité de l'activité de l'entreprise à heures supplémentaires, mais coût à annualisation du temps de travail à embauche à temps partiel à renforcer les effectifs au moment où la clientèle est importante
- **externe** : les effectifs varient en fonction de l'intensité des besoins de l'entreprise. Les entreprises ont besoin de facilités d'embauche et de licenciement à embauche prévue pour la durée de suractivité à pas de licenciement à pas de coût.

**Exemple** : recours au travail intérimaire, au travail saisonnier, aux CDD.

**Flexibilité qualitative du travail** (ou flexibilité fonctionnelle) : capacité d'adaptation des compétences des travailleurs aux besoins de l'entreprise. Elle peut être :

- **interne** : l'entreprise exige des salariés une polyvalence de fonctions (rôle de la formation continue, cf. point précédent)
- **externe** : l'entreprise confie à des sous-traitants certaines tâches (= externalisation).

**Exemple** : RATP = nettoyage du métro parisien à entreprises privées en concurrence.

**Avantages** : moins de salariés à gérer, contrat commercial avec une autre entreprise plus facile à rompre qu'un contrat de travail avec un salarié.

**Autres activités** : comptabilité (calcul paies), formation, recherche, gardiennage.

Recentrage sur l'activité principale. Spécialisation à efficacité (même raisonnement pour sous-traitants).

**Flexibilité des rémunérations** : les rémunérations doivent pouvoir varier en fonction des résultats de l'entreprise.

La flexibilité du travail implique donc la remise en cause des rigidités liées au travail (conditions d'embauche et de licenciement, charges salariales, conditions d'utilisation de la main-d'œuvre).

### **III. Le rôle du travail et de l'emploi dans l'intégration sociale**

#### **A. Le rôle intégrateur du travail**

Le travail offre à l'individu :

- un statut social
- la disposition de revenus

l'accès à des droits et des garanties sociales qui protègent les travailleurs contre les risques sociaux

#### **B. Fragilisé par certaines évolutions de l'emploi**

Le développement du salariat, depuis la fin du XIXe siècle, mais plus particulièrement depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale, a largement contribué au rôle incontestable du travail dans le processus d'intégration sociale.

Le salariat désigne à la fois l'ensemble des salariés (par opposition aux indépendants), mais également les caractéristiques induites par le statut de salarié : rémunération par un salaire, rémunération et conditions de travail définies par un contrat, lien de subordination vis-à-vis de l'employeur, existence de droits sociaux associés à l'emploi. Ces caractéristiques contribuent bien au rôle intégrateur du travail.

#### **1. Le chômage (privation de travail) peut être à l'origine d'un processus d'exclusion**

Le rôle central du travail et de l'emploi dans l'intégration sociale peut être mis en relief par l'analyse des effets sociaux du chômage.

##### ***a. Le chômage est facteur de pauvreté [ CF. doc ]***

La pauvreté éloigne le ménage des normes de consommation propres à une société. Elle est donc facteur d'exclusion.

Le chômage accroît les risques de pauvreté. Cependant les prestations sociales atténuent ce risque, de façon différenciée en fonction des époques et des modèles nationaux.

##### ***b. Le chômage conduit généralement à un affaiblissement des liens sociaux***

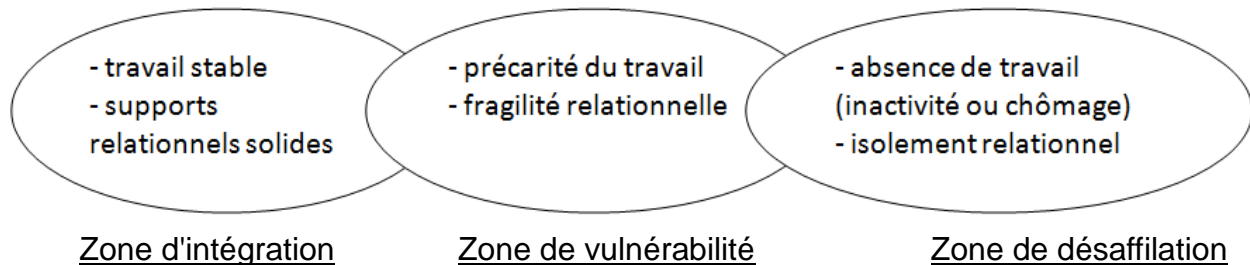
Le chômage conduit généralement à un affaiblissement des liens sociaux (les liens professionnels de fait, mais également les autres formes de liens : familiaux, amicaux, associatifs, ...). Le chômage nuit au réseau de sociabilité et est parfois facteur de dégradation de l'état de santé et des relations familiales.

La perte d'emploi, si elle se traduit par un temps de chômage prolongé, va réduire les revenus de l'actif. Le fait de ne plus travailler entraîne une perte des liens sociaux liés à l'exercice de l'activité professionnelle, mais aussi une perte de dignité. Cette situation difficile à vivre favorise l'apparition ou aggrave des difficultés au sein de la famille, du fait de l'accumulation des problèmes qu'elle doit supporter (déprime du chômeur, difficultés financières). Le risque d'isolement est alors important. La perte de droits sociaux associés à la rupture familiale conduit parfois à la perte du logement et la rupture des liens sociaux. Le chômage est souvent à l'origine du processus d'exclusion, même s'il n'en est pas l'unique source.

**Conclusion** : Le chômage peut être à l'origine d'un processus d'exclusion parce qu'il est facteur de pauvreté et qu'il conduit généralement à un affaiblissement des liens sociaux.

On pourra évoquer l'analyse de Castel en termes de désaffiliation pour insister sur l'idée de processus :

Selon R. Castel, l'intégration à la vie sociale est fondée d'une part sur l'emploi occupé et d'autre part sur les relations sociales, donc il y a d'une part l'axe intégration par le travail, d'autre part l'axe intégration dans une sociabilité socio-familiale (famille, voisinage, amis...).



## 2. Le développement des emplois atypiques fragilise le lien entre travail et intégration sociale

### *a. Le développement des emplois atypiques*

Les emplois atypiques comprennent les emplois précaires et les emplois à temps partiel. Les emplois précaires sont des emplois salariés dont la durée n'est pas garantie : CDD, stages, emplois aidés, intérim. La précarité (dans une acception restreinte) correspond ainsi à l'ensemble des formes d'emploi instable entraînant des difficultés de condition de vie.

### Évolution des emplois atypiques [ doc. 2A p. 360 ]

### *b. Conséquences : un lien fragilisé entre travail et intégration sociale*

#### Alternance emplois précaires/chômage :

- Revenus instables, souvent faibles (de fait lorsque l'emploi est à temps partiel) => difficultés d'accès à la consommation, au logement, à la santé, ... difficultés d'accès au crédit => développement des travailleurs pauvres.
- Le travailleur est moins bien inséré dans l'entreprise car il n'y reste pas et en change fréquemment. Plus grand éloignement du collectif de travail (et notamment des syndicats). Plus grande difficulté à se constituer une identité professionnelle valorisante. Renforcée par la stigmatisation du chômeur et du travailleur précaire.
- Plus grand isolement relationnel. [ CF. doc 2 p. 398 ]. La flexibilité horaire par exemple diffracte les emplois du temps des collectifs de travail et des familles, complique l'engagement associatif et affecte les pratiques de sociabilité.
- Les droits attachés aux emplois atypiques sont souvent moindres.

Exemple : pension de retraite qui ne pourra pas être perçue à taux plein, ...

## 3. De nouvelles organisations du travail qui détériorent les conditions de travail (au programme ?)

Bordas : doc 2 p. 358 + doc. 3 p. 359

Pour aller vite, on peut s'appuyer sur la synthèse du Bordas p. 363-364.

**RQ** : le doc 3 p. 359 semble être un bon donc pour la partie 2 de l'EC (avec comme possible question la Q4 du manuel).

Les politiques de l'emploi peuvent redonner au travail sa dimension intégratrice.