

Chap. ...Comment lutter contre le chômage ?

Prérequis : marché, facteur travail, concurrence pure et parfaite, concurrence imparfaite, asymétries d'information, croissance économique, politiques conjoncturelles (politique budgétaire ; politique monétaire)

Objectifs de notions :

* Notions principales (qui apparaissent dans le programme) : marché du travail, chômage, emploi, sous-emploi, taux de chômage, taux de sous-emploi, appariement, salaire d'efficience, salaire minimum, chômage conjoncturel, chômage structurel, fluctuations économiques, politiques de l'emploi, demande globale, flexibilisation, coût du travail, qualification de l'emploi, qualification individuelle.

* Notions secondaires : halo du chômage, taux d'activité, chômage de longue durée, chômage volontaire ou involontaire, différents types de flexibilité du marché du travail, chômage keynésien, chômage classique

Objectifs de savoirs :

- Savoir présenter les caractéristiques du taux de chômage et du taux d'emploi en France de nos jours.
- Connaître les problèmes d'appariements entre l'offre et la demande de travail : frictions, inadéquations spatiales, inadéquations de qualification
- Être capable de présenter le chômage structurel et de l'illustrer.
- Être capable de présenter le chômage conjoncturel et de l'illustrer.
- Faire le lien entre les problèmes d'appariements et le chômage structurel
- Faire le lien entre les asymétries d'information et le chômage structurel : être capable de présenter la théorie du salaire d'efficience
- Être capable de présenter les conséquences positives du salaire minimum et de la protection de l'emploi (les institutions) sur le chômage structurel.
- Être capable de présenter les conséquences négatives du salaire minimum et de la protection de l'emploi (les institutions) sur le chômage structurel.
- Connaître les différentes formes de flexibilité et savoir les illustrer.
- Être capable d'expliquer en quoi les politiques d'allègement du coût du travail sont une solution pour diminuer le chômage classique.
- Savoir expliquer le rôle de la politique conjoncturelle (monétaire et budgétaire) pour lutter contre le chômage keynésien.
- Être capable d'expliquer en quoi la formation peut être une solution pour résoudre le problème du chômage structurel.
- Être capable d'expliquer en quoi la flexibilité peut être une solution pour résoudre le problème du chômage structurel.

Quelques idées de sujets pour le grand oral :

- Avec LLCE : établir des comparaisons internationales entre la France et au moins un autre pays : comparer les taux de chômage, les taux d'emploi, les règles qui encadrent la protection de l'emploi, les conditions d'indemnisation du chômage, les politiques de lutte contre le chômage...
- SES seules : approfondir la question des inégalités face au chômage, ou du lien entre chômage et exclusion sociale
- SES et HGGSP : réfléchir au traitement du chômage par les médias/la place de la question du chômage dans les élections présidentielles françaises...

Document 1 : Distinguer chômeurs structurel et conjoncturel

Il est usuel de décomposer le taux de chômage en une partie structurelle et une partie conjoncturelle. Le chômage conjoncturel est la part du chômage qui dépend de la position de l'économie dans le cycle¹, cad de l'état de la demande. Une faible croissance (...) débouchera typiquement sur une hausse du chômage conjoncturel. Le chômage structurel, à l'inverse, est insensible aux fluctuations de l'activité. Il ne dépend que de la structure de l'économie (la population en âge

de travailler, sa qualification, etc...), de facteurs institutionnels (l'indemnisation du chômage, le niveau du salaire minimum, les taux de cotisation, etc...) et technologiques [la robotisation dans l'industrie, par exemple]. Il est également appelé « taux de chômage d'équilibre » (...). »

T. Mercier « A propos du chômage structurel en France », Echo Flash, Etudes économiques, BNP Paribas, 2017 (Source secondaire : Nathan)

¹ Un cycle économique est une période durant laquelle des phases de croissance alternent avec des phases de ralentissement économique.

Question : Distinguer chômage structurel et chômage conjoncturel

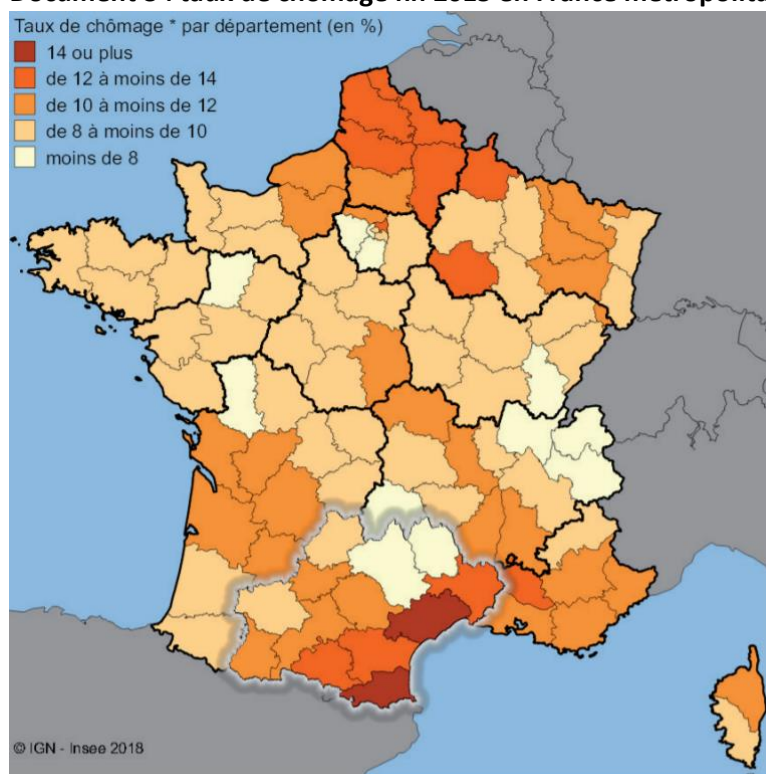
Document 2 :

Pourquoi y a-t-il tant de personnes sans emploi alors qu'au même moment un grand nombre de postes ne sont pas pourvus ? Telle est la question à laquelle les modèles d'appariement ont tenté d'apporter une réponse. La théorie du *matching* ou « mécanismes d'appariement » a été mise à l'honneur en 2010 lors de la remise du prix d'économie en l'honneur d'Alfred Nobel aux trois auteurs P. Diamond, D. Mortensen et C. Pissarides. Ces auteurs se sont inspirés des travaux sur l'information imparfaite pour expliquer le phénomène empirique de la coexistence du chômage et d'emplois vacants : sur certains marchés, en raison de « frictions » – information imparfaite, rigidités entravant la mobilité des facteurs, coût de transaction, coût de prospection, etc. –, le prix ne peut pas jouer son rôle de facteur d'ajustement instantané comme le suppose les analyses traditionnelles.

<https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2013-1-page-25.htm#>

Question : Illustrer quelles frictions peuvent empêcher la demande et l'offre de s'ajuster.

Document 3 : taux de chômage fin 2015 en France métropolitaine



* Taux de chômage localisés (moyenne trimestrielle en données CVS)

Questions :

1. Montrer que le taux de chômage varie selon les départements.
2. Pourquoi les chômeurs ne peuvent pas toujours décider de changer de région pour trouver du travail ?

Document 4 A

Le chômage structurel est un chômage qui résulte d'une inadaptation momentanée entre la structure des offres et des demandes de travail. (...) [L]es mutations du système productif modifient la structure de la demande de travail [par les entreprises] : certaines qualifications professionnelles sont de moins en moins recherchées et d'autres sont en revanche

très demandées. La structure des offres de travail [par les travailleurs] peut donc se trouver en partie inadaptée à celle des demandes. En effet, le système d'éducation et de formation professionnelle met un certain temps à s'adapter aux nouveaux besoins de l'économie, et la réduction de l'emploi dans les secteurs en déclin amène sur le marché du travail des individus dont l'expérience professionnelle est de moins en moins demandée par les entreprises. En conséquence, il existe une offre de main-d'œuvre excédentaire pour les qualifications les moins recherchées.

J. Généreux, Economie politique, tome 3, Macroéconomie, 7^e édition, Hachette supérieur, 2014 (source secondaire : Nathan)

Questions :

1. Rappeler la définition de « qualification individuelle » et « qualification de l'emploi »
2. Qu'est-ce qu'une inadéquation de qualification d'après ce texte ?
3. A l'aide de la phrase soulignée, proposer une explication aux inadéquations de qualification.
4. Citer deux métiers qui peuvent connaître une pénurie de main d'œuvre.

Document 4B

A la sortie de l'école, une partie des jeunes diplômés est de plus en plus souvent contrainte d'occuper des emplois de niveau inférieur à ceux auxquels ils pourraient prétendre avec leurs titres scolaires. La jeunesse déclassée doit en rabattre¹ sur ses exigences et descendre dans l'échelle sociale par rapport à ses espérances.

Cette situation résulte de deux facteurs. Notre pays a connu jusqu'au milieu des années 1990 un très fort allongement des scolarités. Les jeunes générations sont de mieux en mieux formées, mais l'emploi n'a pas suivi. Les postes de travail qualifiés, notamment de cadres supérieurs, se développent mais à une vitesse moindre que le flux croissant de diplômés. Résultat, le chômage des jeunes actifs atteint 20 % dès le milieu des années 1980 et il reste à un niveau très élevé depuis. Les jeunes des plus hauts niveaux de diplôme restent protégés de la crise, mais une partie doit accepter des postes demandant des qualifications inférieures à celles qu'ils ont obtenues à l'école. Un phénomène de file d'attente se forme ainsi, où les moins qualifiés sont repoussés vers le bas. Les bac+5 prennent la place des bac+3, qui prennent la place du bac, etc.

¹En rabattre sur=diminuer, oublier

Source : <http://www.observationsociete.fr/ages/jeunes/des-jeunes-de-plus-en-plus-souvent-declasses.html>

1. Pourquoi le chômage des jeunes peut-il résulter d'un problème de qualification ?
2. Quelle solution aux inadéquations de qualification les plus diplômés peuvent-ils mettre en œuvre d'après ce texte ?

Document 5 : l'aléa moral

[Selon Shapiro et Stiglitz], payer un salaire élevé est un moyen de lutter contre les comportements de « tire-au-flanc » ou de triche. L'hypothèse de départ est que tout effort est coûteux pour le salarié : il va, par nature, chercher à travailler le moins possible. Pour contrer ce penchant, l'employeur pourra vérifier l'activité du salarié de façon continue, mais cette surveillance est coûteuse (...). Une alternative consiste à rendre particulièrement coûteux pour le salarié le fait de perdre son emploi : l'employeur lui verse alors un salaire supérieur au salaire qu'il pourrait trouver ailleurs (le salaire concurrentiel). La peur de perdre ce travail particulièrement bien rémunéré constituera un ressort de motivation, permettant à l'employeur de n'effectuer qu'une surveillance ponctuelle. Le versement d'un salaire élevé permet bien d'éviter la « flânerie ouvrière » et par là d'accroître la productivité individuelle. Selon ce modèle, au niveau de salaire choisi par l'entreprise, aucun de ses travailleurs ne triche, compte tenu de la probabilité d'être détecté [et licencié]. (...) Certains [salariés], n'ayant pas été recrutés et cependant désireux de travailler au taux de salaire offert, vont se retrouver au chômage.

B.Gazier, H.Petit, Economie du travail et de l'emploi, coll. Grands Repères, La Découverte, 2019 (source secondaire : Nathan)

1. Qu'est-ce qu'un « salaire d'efficience » ?

2. Fixer un « salaire d'efficiency » peut s'avérer la solution la moins coûteuse pour éviter que le salarié tire-au-flanc. Pourquoi ?
3. Pourquoi l'existence d'un « salaire d'efficiency » peut-elle créer du chômage ?

Synthèse IIA : Comment expliquer le chômage structurel ?

Compléter le texte avec les mots suivants : structurel, qualification, salaire d'efficiency, indépendant, mobiles, inadéquations spatiales, frictions

Le chômage structurel est de la conjoncture : il est lié à la structure de l'économie (aux niveaux démographique, économique, social, institutionnel, technologique, etc), et persiste même en cas de reprise économique. Ces évolutions structurelles peuvent se traduire par des difficultés d'appariement sur le marché du travail : l'offre et la demande s'ajustent mal. Ces problèmes d'appariement peuvent avoir pour origine des (les chômeurs ne sont pas suffisamment pour se déplacer vers les régions qui offrent de meilleures perspectives d'emploi), ou des inadéquations de (lorsque la structure des qualifications individuelles est trop différente des qualifications des emplois), et plus généralement des qui empêchent l'offre et la demande de se rencontrer. L'information imparfaite est également une source importante de frictions sur le marché du travail : les asymétries d'information peuvent conduire l'employeur à proposer au salarié qu'il souhaite fidéliser un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre : ce permet à l'employeur d'attirer les meilleurs profils de candidats (et donc d'éviter le risque de sélection adverse), puis, après la conclusion du contrat de travail, de fidéliser les salariés et d'éviter des comportements opportunistes de « tire-au-flanc » (et donc d'éviter l'aléa moral ainsi qu'une surveillance coûteuse). Le salaire d'efficiency étant plus élevé que le salaire d'équilibre, il provoque nécessairement du chômage, puisque l'offre de travail se fixera à un niveau supérieur à la demande de travail.

Document 6

Selon certains économistes (...), le manque de flexibilité du marché du travail serait (...) une cause importante du chômage. Les rigidités de ce marché dressent en effet, selon eux, des obstacles réglementaires qui empêchent l'offre et la demande de travail de s'ajuster correctement. Ils considèrent par exemple qu'un niveau élevé d'indemnisation du chômage n'incite pas les chômeurs à retrouver rapidement un travail. De la même manière, ils estiment que, si le droit du travail interdit aux employeurs de pouvoir licencier facilement et sans frais, alors ceux-ci seront réticents à embaucher autant qu'ils le pourraient

Thierry Pechn « Le marché du travail est-il trop rigide », Alternatives économiques, 2014

1. Qu'est-ce qu'une « rigidité » sur le marché du travail ?
2. Pourquoi les rigidités peuvent-elles créer du chômage ?

Document 7

Selon certains économistes libéraux, l'existence d'un salaire minimum nuit à la réalisation de l'équilibre sur le marché du travail. (...) Le salaire minimum rend inemployables les travailleurs les plus vulnérables. (...) Cet effet n'est [pourtant] pas nécessairement dominant : une célèbre étude (...) montre (...) que l'instauration d'un salaire minimum dans l'Etat du New Jersey a induit une hausse de l'emploi supérieure à celle qui pouvait être constatée dans l'Etat voisin, qui n'avait pas été touché par [l'instauration d'un salaire minimum]. En effet, la concurrence n'est pas parfaite si l'employeur est en position de force et peut imposer des salaires inférieurs au salaire optimal pour maximiser son profit. Le salaire minimum permet alors de rétablir l'équilibre dans la négociation en imposant à l'employeur de mieux rémunérer les salariés les plus vulnérables. De plus, selon la théorie du salaire d'efficiency (...) qui établit une relation positive entre salaire et motivation des salariés, une augmentation du salaire minimum devrait pousser les travailleurs qui en bénéficient à accroître leur productivité.

S. Grobon, « Quels effets du salaire minimum sur le chômage ? » Regards croisés sur l'économie n°13, janvier 2013
(source secondaire : d'après Nathan)

1. Rappeler pourquoi « selon certains économistes libéraux, l'existence d'un salaire minimum nuit à la réalisation de l'équilibre sur le marché du travail ».
2. Montrer que le salaire minimum peut jouer un rôle protecteur pour les personnes les moins qualifiées.
3. Montrer que le salaire minimum peut augmenter la productivité des personnes les moins qualifiées.

Synthèse IIB : les effets des institutions sur le chômage structurel

Compléter le texte avec les termes suivants : positifs, supérieur, en dessous, rigidités, protection, structurel, décourager, productivité.

Selon les économistes libéraux, les institutions créent des sur le marché du travail qui entraînent la création d'un chômage..... En effet, l'instauration d'un salaire minimum au salaire d'équilibre augmente l'offre de travail et diminue la demande. Par ailleurs, une de l'emploi trop généreuse pour les salariés (conditions de licenciement strictes pour l'employeur, règles d'octroi de congés payés, et plus généralement droit du travail) peuvent les employeurs d'embaucher.

Cependant, les institutions peuvent également avoir des effets sur l'emploi et la croissance. Un niveau de salaire minimum élevé peut encourager les consommateurs à augmenter leur demande de biens et de services. Également, le salaire minimum a des effets positifs sur la des travailleurs ainsi fidélisés et motivés (théorie du salaire d'efficience). Enfin, les salariés sont protégés par le salaire minimum lorsqu'une entreprise en situation de monopsonne (unique demandeur sur le marché du travail), impose un salaire en du salaire d'équilibre. L'instauration d'un salaire minimum permet alors d'augmenter le niveau de l'emploi.

Document 8 : Demande globale et chômage conjoncturel

Le chômage dû à un niveau de demande [globale] trop faible, ou chômage conjoncturel, est associé à une récession¹ de l'économie, au cours de laquelle la demande de biens et services des ménages diminue [...]. Les entreprises n'arrivent plus à écouler toute leur production, elles décident alors de produire moins et de se défaire de l'excédent de force de travail en licenciant : la demande de travail diminue. Cette augmentation du chômage équivaut à une nouvelle diminution des achats des ménages (un chômeur consomme moins qu'un travailleur), d'où une chute de la demande globale de biens et une nouvelle vague de licenciements. A une récession économique plus longue, plus profonde, correspond un taux de chômage plus élevé. Lorsque la conjoncture s'améliore, les demandes globales de biens et de travail augmentent, et cette forme de chômage disparaît. (...)

Le chômage provoqué par une demande trop faible est également dénommé chômage « keynésien ». Pour illustrer sa thèse, [Keynes]² s'appuie en particulier sur le chômage de l'entre-deux-guerres suite à la crise de 1929, qui s'explique en grande partie par un faible niveau de la demande globale.

J. Sloman, A. Wride, Pricipes d'économie, 9^e édition, Pearson, 2015

¹ Recul du PIB sur deux trimestres consécutifs.

² Keynes (1883-1946) préconise l'intervention de l'Etat dans l'économie, particulièrement en période de récession. Pour lui, il appartient à l'Etat de relancer la demande en agissant sur la consommation et/ou l'investissement.

Questions :

1. Quelles sont les différentes composantes de la demande globale ?
2. Quelle est la principale cause du chômage conjoncturel ?
3. Que signifie la phrase soulignée ?

Document 9 : Chômage keynésien et demande anticipée

L'élément fondamental de l'édifice keynésien est le principe de la demande effective, c'est-à-dire la demande anticipée par les entreprises, afin de leur permettre la mise en œuvre d'un certain niveau d'investissement et donc d'emploi. (...) Les anticipations des entrepreneurs sont à l'origine d'un certain volume de production et donc d'un certain volume d'emploi. (...) Si les entrepreneurs sont pessimistes quant aux perspectives de la demande (ils anticipent donc un faible niveau de demande globale), ils contribuent au chômage car ils ne produisent pas suffisamment pour permettre l'emploi de tous.

JY Capul et O. Garnier, « Economie keynésienne », Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Hatier, 2015

1. Rechercher une définition de « demande globale »
2. Qu'est-ce que la « demande anticipée » par les entreprises (ou demande effective)
3. Pourquoi une demande anticipée trop faible aura-t-elle pour conséquence une montée du chômage ?

Synthèse IIC

Compléter le texte avec les mots suivants : consommation, anticipée, licencient, augmente, récession, CF+FBCF+(X-M), investir

Le chômage conjoncturel, ou keynésien, intervient en période de économique. Les ménages, atteints dans leur pouvoir d'achat à cause de la crise économique, diminuent leur..... Les entreprises, qui vendent moins, ont alors moins besoin d'..... Ainsi la demande globale (.....) adressée aux entreprises baisse : celles-ci voient leurs prévisions s'effondrer : la demande (ou demande effective) diminue donc. Par conséquent, les entreprises produisent moins qu'auparavant (diminution du PIB, la récession s'accroît) ; le besoin de main d'œuvre diminue, les entreprises et le chômage On peut donc dire qu'en période de récession, sous l'effet de la baisse de la demande globale, le chômage conjoncturel s'accroît. Inversement, en période de reprise d'activité, le chômage conjoncturel disparaît.

Document 10 : Les mesures de lutte contre le chômage keynésien

Pour réduire le chômage keynésien, qui résulte d'une insuffisance de la demande globale, il convient [...] de produire des chocs positifs sur la demande en soutenant l'activité avec des politiques macroéconomiques appropriées. Il faut détendre les politiques monétaires en abaissant les taux d'intérêt à court terme. Il faut aussi stimuler la demande par des politiques budgétaires et des déficits publics raisonnés. Il faut aussi trouver les clés d'une nouvelle régulation qui favorise durablement la demande, au travers par exemple d'un partage de la valeur ajoutée plus favorable aux salariés.

Jérôme Gautié et Yannick L'Horty, "Emploi et chômage", in Collectif, Croissance, emploi et développement, La découverte, 2007

1. Quel est l'objectif des politiques de relances keynésiennes ?
2. Comment faire une politique budgétaire de relance ?
3. Quel acteur économique peut mettre en œuvre une politique budgétaire de relance ?
4. Quel est cependant le risque majeur d'une politiques budgétaire de relance ?
5. Comment mettre en œuvre une politique monétaire de relance ?
6. Quel acteur économique peut mettre en œuvre une politique monétaire de relance ?

Document 11 : Chute d'activité : les entreprises face au choix de la flexibilité interne ou externe

Alors que l'activité est loin d'avoir repris avec le déconfinement, les entreprises doivent continuer à payer leurs salariés. Le droit du travail leur offre deux possibilités : les ruptures de contrat ou en essayant de maintenir la collectivité du personnel[...].

La flexibilité externe – et ses licenciements économiques – est la plus classique. Avec obligation, si plus de dix départs sont prévus, de monter un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) soumis à l'avis du comité social et économique (CSE), puis à une validation administrative. (...) La flexibilité interne veut maintenir la collectivité du personnel, autant pour des raisons d'intérêt général (exclusions et finances de l'Unédic), que ceux de la société en cause voulant laisser passer l'orage en gardant ses compétences. Signé « en vue de préserver ou de développer l'emploi », l'accord de performance collective né en mars 2018 par la loi de ratification des ordonnances de 2017 en est l'exemple emblématique. Cet accord d'entreprise majoritaire permet de revoir durée du travail et salaires (ex : augmentation de 35 heures à 39 heures avec maintien du salaire mensuel), en échange du maintien de l'emploi pendant la durée fixée par l'accord.

https://www.lemonde.fr/international/article/2020/07/27/en-belgique-marche-arriere-sur-le-deconfinement-alors-que-l-inquietude-grimpe-a-anvers_6047429_3210.html

1. Pourquoi les entreprises ont-elles besoin de moins de main d'œuvre dans le contexte de la pandémie de covid ?
2. A partir de ce texte, proposer une définition de flexibilité du marché du travail.
3. Pourquoi la signature d'un accord d'entreprise majoritaire permet-elle une forme de flexibilité interne ?
4. Compléter le tableau ci-dessous avec les exemples suivants :
 - Faire des heures supplémentaires en période de pleine production, récupérées lors des périodes « creuses » (répartir la durée du travail de telle sorte que les heures effectuées au-delà de la durée légale se compensent avec celle effectuées en dessous : on parle d'annualisation du temps de travail)

- Embaucher en CDD
- Recourir à des intérimaires
- Recourir au chômage partiel
- Sous-traiter le ménage de l'entreprise à une entreprise de nettoyage (on parle d'externalisation de cette partie de la production)
- Demander aux salariés d'assurer davantage de tâches, par exemple demander au personnel soignant de s'occuper de tâches administratives (c'est la polyvalence)

	Externe	Interne
Quantitative	Ajuster les effectifs en fonction des besoins liés à la production	Possibilité pour l'employeur de modifier le temps de travail des salariés en fonction des besoins, sans modifier les effectifs.
	Exemples :.....	Exemples :.....
Qualitative	Remplacer le contrat de travail par un contrat avec une entreprise plus facile à rompre	Possibilité pour l'employeur d'étendre le contenu des postes.
	Exemples :.....	Exemples :.....

Document 12

La formation continue peut être une nouvelle chance pour mieux s'insérer. Issue de l'accord national interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux le 14 décembre 2013, la loi du 5 mars 2014 modifie le paysage de la formation professionnelle continue. La formation continue, qui désigne les formations suivies par des personnes ayant terminé leurs études initiales, constitue une opportunité supplémentaire d'acquérir des compétences utiles à l'obtention d'un poste, au maintien et à l'évolution dans l'emploi. Ces formations concernent particulièrement les personnes en début et en milieu de carrière et les plus diplômées. Les personnes en emploi se sont davantage formées que celles au chômage. Les personnes au chômage suivent plus souvent que les autres actifs des formations longues, d'une durée de 61 heures ou plus.(...) Avec la mise en œuvre du plan « 500 000 formations supplémentaires », le nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi a augmenté de près de 50 % entre 2015 et 2016 pour dépasser un million sur l'année. (...) Ce sont les entreprises qui contribuent le plus à la dépense nationale de formation professionnelle continue, essentiellement par les formations qu'elles dispensent à leurs salariés. (...) Enfin, de plus en plus de diplômes sont obtenus en formation continue. En 2015, 146 000 diplômes ont été délivrés dans ce cadre par des établissements sous tutelle des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, soit près de deux fois plus qu'en 2002. Le nombre de personnes qui ont décroché leur plus haut diplôme de cette façon représente 14 % de la population âgée de 30 à 69 ans en 2016. À l'inverse, le nombre de personnes ayant obtenu une certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE) a baissé chaque année depuis 2011, passant de près de 30 000 en 2011 à moins de 25 000 en 2015. 59 % des candidats ont réussi cette année-là à obtenir un diplôme ou un titre professionnel par ce dispositif. Ce sont principalement les personnes en emploi et les femmes qui sont candidats à la VAE. En outre, les candidats de moins de 30 ans restent bien moins nombreux que ceux âgés de 30 à 49 ans.

Formations et emploi, édition 2018 - Insee Références

en %

	Part des personnes ayant suivi au cours des 12 derniers mois...			
	... au moins une formation (tous types confondus)	... au moins une formation formelle ¹	... au moins une formation non formelle ²	... au moins une formation non formelle à but professionnel
Âge				
De 18 à 24 ans	55	10	51	37
De 25 à 34 ans	60	4	58	46
De 35 à 44 ans	59	3	58	48
De 45 à 54 ans	50	1	49	40
De 55 à 64 ans	35	0	35	22
Sexe				
Femmes	53	3	52	38
Hommes	48	2	47	40
Situation sur le marché du travail				
En emploi à la date de l'enquête	59	2	58	49
Au chômage à la date de l'enquête	44	4	42	30
Au chômage à l'entrée en formation ³	32	4	29	20
Inactif à la date de l'enquête	20	2	19	4
<i>dont inactif hors retraité</i>	18	4	16	5
Diplôme				
Diplôme du supérieur long	74	5	73	60
Diplôme du supérieur court	68	3	67	55
Baccalauréat	55	4	54	40
CAP-BEP	42	2	41	31
Brevet des collèges	35	1	35	24
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	22	0	22	15
Ensemble	51	2	50	39

1. Formation menant à un diplôme ou à un titre reconnu, hors certificat de qualification professionnelle (CQP).

2. Formation ne menant pas à un diplôme ou à un titre reconnu. En revanche, elle peut conduire à l'obtention d'une certification, comme un certificat de qualification professionnelle (CQP), une habilitation ou un permis.

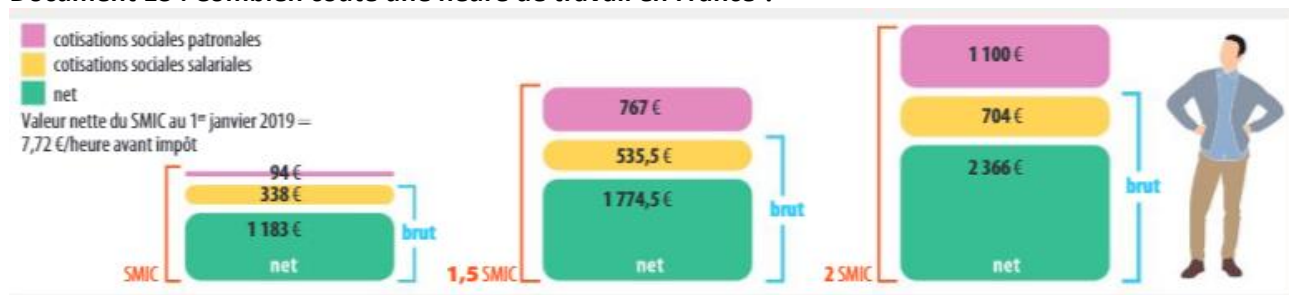
3. Ratio entre le nombre de personnes ayant participé à au moins une formation (pour chaque type de formation) au cours des 12 derniers mois en étant au chômage (estimé par l'enquête AES) et le nombre de personnes ayant été au moins un mois principalement au chômage dans les 12 derniers mois (estimé par l'enquête Emploi).
Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans sorties de formation initiale.

Lecture : 55 % des personnes de 18 à 24 ans ayant terminé leurs études initiales ont suivi au moins une formation au cours des 12 derniers mois, 10 % au moins une formation formelle et 51 % au moins une formation non formelle. Certaines personnes ont suivi à la fois des formations formelles et non formelles.

Source : Insee, enquête Formation des adultes (AES) 2016 ; enquête Emploi T4 2016 et T1 2017.

Questions sur le texte et le tableau :

1. Qu'est-ce que la formation continue ?
2. D'après le tableau, qui sont les principaux bénéficiaires de la formation continue ?
3. Quel paradoxe peut-on mettre en avant en comparant la part des bénéficiaires d'une formation parmi les diplômés et les non diplômés, ainsi qu'entre les chômeurs et les personnes en emploi ?

Document 13 : Combien coûte une heure de travail en France ?

Sources : données pole emploi 2019, manuel Belin

1. Combien coûte à l'employeur l'embauche d'un salarié au SMIC ?
2. Que reçoit le salarié ?
3. Quelle est la part des cotisations sociales dans le coût du travail pour 1 SMIC ? Pour 2 SMIC ?

Synthèse : La coexistence de plusieurs types de chômage**Compléter le texte avec les termes suivants : budgétaire, demande globale, conjoncturel, monétaire**

Il existe différents types de chômage, qui existent souvent simultanément. Quelles politiques sont susceptibles de lutter contre le chômage ?

- Le chômage ou keynésien: il est lié à une insuffisance de la demande anticipée. Il faut donc stimuler la Pour cela, l'Etat peut décider une hausse des dépenses publiques : on parle alors de politique expansionniste. Les banques centrales peuvent également mener une politique expansionniste (baisse des taux d'intérêts). Exemples : New Deal, plans de relance consécutifs à la crise de 2008... Cependant, ce type de politique peut poser la question du financement du déficit public (lorsque les dépenses de l'Etat sont supérieures aux recettes), qui risque d'engendrer une forte dette publique.

- chômage : il faut une politique de formation professionnelle à destination des moins qualifiés (alors que la formation continue s'adresse en réalité davantage aux travailleurs qualifiés, et davantage aux travailleurs en emploi qu'aux chômeurs). Il faut par ailleurs le marché du travail, pour adapter l'emploi aux évolutions du niveau de la production (cf les différentes formes de flexibilité, à connaître avec des exemples). Le modèle de flexisécurité danoise a inspiré les politiques de l'emploi récentes en France : forte flexibilité (licenciements facilités), contre balancée par une « sécurisation des parcours professionnels » (indemnités chômage généreuses, formations, accompagnement des chômeurs dans leur recherche d'emploi.)

- chômage : c'est une forme de chômage structurel où les employeurs n'embauchent pas du fait d'un coût du travail trop élevé. Ce chômage touche principalement les travailleurs peu qualifiés et donc peu productifs. Il faut donc réduire le coût du travail, soit par une politique de modération salariale soit par une baisse des cotisations sociales.