**DOSSIER DOCUMENTAIRE ÉLÈVE**

**Regards croisés Travail, emploi, chômage**

**Travail :** activité consistant à créer, entretenir des biens et des services. Ce travail peut être indépendant, salarié, bénévole, militant, domestique. Un travail n’est pas forcément synonyme d’un emploi.

**Emploi :** travail rémunéré et déclaré. Un emploi est une forme particulière de travail.

**Regards croisés Chapitre 2.2 : Quelles politiques pour l’emploi ?**

|  |  |
| --- | --- |
| **Notions**  | **Indications complémentaires** |
| Flexibilité du marché du travail, taux de chômage, taux d'emploi, qualification, demande anticipée, salariat, précarité, pauvreté. | Afin de montrer que la diversité des formes et des analyses du chômage explique la pluralité des politiques, on analysera les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale pour lutter contre le chômage keynésien, les politiques d'allégement du coût du travail pour lutter contre le chômage classique, les politiques de formation et de flexibilisation pour réduire la composante structurelle du chômage. On soulignera que les politiques de l'emploi sont aussi fondées sur la prise en compte du rôle du travail et de l'emploi dans l'intégration sociale. On se demandera en quoi ce lien entre travail et intégration sociale est fragilisé par certaines évolutions de l'emploi. **Acquis de première :** chômage, productivité, demande globale, politique monétaire, politique budgétaire, rationnement. |

**Acquis de première** :

*Chômage :* situation des individus sans emploi, à la recherche d’un emploi et disponibles pour travailler (actifs inoccupés).

*Productivité* : efficacité d’un facteur de production (mesurée par le rapport entre la quantité produite et la quantité de facteur nécessaire pour réaliser cette production).

*Demande globale* : somme des emplois : CF+I+X+VS demande agrégée de biens et services.

*Politique monétaire* : politique économique utilisant l’évolution de la masse monétaire (taux d’intérêt directeurs, réserves obligatoires) afin d’agir sur la conjoncture économique.

*Politique budgétaire* : politique économique visant à utiliser le budget de l’État (PO, dépenses) pour influer sur la conjoncture économique.

*Rationnement* : situation résultant d’un déséquilibre entre l’offre et la demande sur un marché.

**Notions de TES** :

**Politiques de l’emploi** : politiques publiques dont l'objectif est d'améliorer la situation du marché du travail en favorisant la création de nouveaux emplois et/ou la sauvegarde des emplois existants.

**Taux de chômage** : rapport entre le nombre de chômeurs et la population active totale. (x 100)

**Taux d’emploi** : rapport entre la population ayant un emploi et la population en âge de travailler (x 100).

**Salariat**: désigne l’ensemble des salariés et aussi les caractéristiques induites par le statut de salarié : rémunération par un salaire, rémunération et conditions de travail définies par un contrat de travail, lien de subordination vis-à-vis de l’employeur, existence de droits sociaux associés à l’emploi.

**Précarité**: caractéristique d’emplois instables (CDD, intérim, stages, temps partiel subi).

**Pauvreté**: ensemble de personnes vivant sous le seuil de pauvreté, dans l’UE établi à moins de 60% du revenu médian (1 000 euros par mois pour une personne seule en 2013 en France).

**Flexibilité du marché du travail** : ensemble de mesures ayant pour objectif de permettre un ajustement rapide des salaires et des heures de travail (en jouant sur le temps de travail des salariés en CDI ou en faisant appel à des salariés en CDD, en intérim ou à des sous-traitants) face aux fluctuations de l’activité économique. Ces mesures permettent de réduire les coûts de production.

**Qualification**: il existe trois dimensions de la qualification : la qualification d’un poste (ou de l’emploi) correspond à la qualification requise pour occuper un emploi, la qualification individuelle correspond aux diplômes possédés par un individu et la qualification salariale correspond à celle qui est définie par les conventions collectives.

**Demande anticipée**: demande de biens et services prévue (anticipée) par les employeurs, elle comprend selon Keynes la consommation et l’investissement. Les anticipations ont un caractère auto-réalisateur.

**Document 1 : les politiques de l’emploi**

La définition des politiques de l’emploi ne va pas de soi : en première analyse, on peut considérer qu’elles comprennent l’ensemble des interventions publiques, visant à en corriger les éventuels déséquilibres et/ou à limiter les effets néfastes de ces derniers. Cette définition, bien qu’elle soit large, marque la frontière avec les politiques macro-économiques de lutte contre le chômage conjoncturel, qui ne concernent qu’indirectement le marché du travail : les politiques de l’emploi désignent ainsi plutôt des politiques structurelles. Elles incluent en pratique des mesures très diverses : interventions sur le coût du travail ; incitations fiscales à l’activité ; indemnisation du chômage ; préretraites ; mesures ciblées sur les chômeurs (formation, aide à la recherche d’emploi, stages ou emplois publics temporaires). Dans une perspective large, on peut également y introduire des dispositifs de réglementation du marché du travail (salaire minimum, règles de licenciement, temps de travail). Toutefois dans les analyses économiques des politiques de l’emploi, mais aussi dans les publications des organismes internationaux (OCDE, Union européenne), ces dispositifs réglementaires et juridiques sont en général exclus.

[La définition de politiques de l’emploi] la plus utilisée est celle que propose l’OCDE. [...] Cette définition repose sur deux grands principes. Tout d’abord, elle ne retient que les politiques dites ciblées, c’est-à-dire celles qui bénéficient à des groupes en difficulté sur le marché du travail, en particulier les trois catégories de bénéficiaires suivantes : chômeurs, personnes en emploi mais menacées dans leur emploi, inactifs souhaitant entrer sur le marché du travail et désavantagés. Lorsque les dispositifs visent à accroître l’emploi global, sans distinction d’un type de bénéficiaires précis, ils sont qualifiés de mesures générales, et ne sont pas pris en compte. C’est le cas par exemple des mesures d’exonération de charges sociales en France. […] De la même manière, les mesures d’incitation au travail par le biais de mécanismes d’impôt négatif (qui augmentent le revenu après impôt des ménages ayant des faibles revenus du travail, afin d’éviter les phénomènes d’enfermement dans l’inactivité) ne sont pas intégrées.

La définition de l’OCDE et d’Eurostat est donc restrictive : elle exclut des modes d’intervention pourtant fréquents dans la plupart des pays de l’OCDE. Toutefois, cela permet d’assurer la comparabilité des statistiques de dépenses ou de participation aux mesures. Deuxièmement, elle s’appuie sur une nomenclature qui classe les politiques de l’emploi en fonction de neuf catégories :

1 / service public de l’emploi ;

2 / formation professionnelle ;

3 / rotation dans l’emploi et partage du travail ;

4 / incitations à l’emploi ;

5 / emploi protégé et réhabilitation ;

6 / création directe d’emplois ;

7 / aides à la création d’entreprises ;

8 / maintien et soutien du revenu en cas d’absence d’emploi ;

9 / préretraites.

 Au sein de cet ensemble, il est courant de distinguer entre deux grandes catégories de mesures : celles visant au maintien du revenu des chômeurs ou de certaines catégories de personnes inactives sont qualifiées de *mesures passives* (catégories 8 et 9) ; celles ayant pour objectif d’augmenter l’emploi des bénéficiaires, leur niveau de formation, ou encore d’améliorer le fonctionnement global du marché du travail, sont considérées comme des *mesures actives* (catégories 1 à 7).

Source : Christine Erhel, *Les politiques de l’emploi*, PUF, coll. Que sais-je ?, 2009.

Questions :

1. Expliquez quelle(s) mesure(s) mentionnée(s) dans les indications complémentaires sont des politiques pour l’emploi (sens large) mais pas comptabilisées comme des politiques de l’emploi dans les statistiques de l’OCDE et de l’Union européenne (sens restreint).
2. Distinguez les politiques de l’emploi passives des politiques actives.
3. Quelles sont les problématiques de ce chapitre ?

**Document 2 : le rôle intégrateur de l’emploi, les cinq fonctions indispensables du travail selon Paul Lazarsfeld en plus d’apporter un revenu**

Dans son étude sur la ville de Marienthal en 1931 (*Les chômeurs de Marienthal*), minée par le chômage, le sociologue Paul Lazarsfeld (1901-1976) et son équipe montraient déjà que le travail, outre sa fonction d’apporter un revenu, remplit cinq fonctions indispensables :

* il impose une structure temporelle de la vie ;
* il crée des contacts sociaux en dehors de la famille ;
* il donner des buts en dépassant ses visées propres ;
* il définit l’identité sociale ;
* il force à l’action.

**Le manque de travail délite les liens sociaux** : le travail est donc bien le « grand intégrateur » des sociétés. En effet, comme le met en évidence l’enquête, la ville de Marienthal, petite bourgade autrichienne minée par la fermeture de l’usine en 1930, devient presque une ville fantôme : ayant perdu leur travail, les citoyens de Marienthal ont perdu beaucoup plus que leurs revenus. Ils ont perdu leur estime de soi, leur capacité à faire des projets, leurs collègues, leurs relations sociales. La participation à d’autres activités (les fêtes, l’activité politique, syndicale) s’est estompée et les individus sont devenus incapables de se projeter dans l’avenir **: le travail est bien une norme, un vecteur de représentation commune au-delà d’une simple source de revenus**.

Source : *L’essentiel pour comprendre le marché du travail*, Laurent Braquet, Gualino éditeur, Lextenso éditions, coll. Les Carrés, 2014.

Questions :

1. Quels sont tous les arguments permettant d’affirmer que l’emploi est intégrateur ?
2. Ces arguments sont-ils valables pour toute forme de travail ?

Synthèse sur le rôle intégrateur du travail :

*Complétez le texte suivant avec les mots :* ***statut****,* ***salaire****,* ***syndicats, activités sociales, associations.***

Le travail rémunéré par un **……………….** et la **couverture sociale** liée à l’activité donnent accès à la société de consommation. Ainsi, l’individu acquiert une certaine indépendance financière, une autonomie vis-à-vis des autres membres de la société. L’individu peut alors atteindre un niveau de vie standard, minimum et afficher certains signes identitaires grâce aux signes ostentatoires produits par les biens et services qu’il a choisis de consommer. De plus, en France le travail ouvre à l’individu un grand nombre de droits en termes de protection sociale et d’avantages sociaux (allocations chômage, retraites, prestations du comité d’entreprise, mutuelle…).

L’emploi donne aussi un **…………., une identité au travailleur** : les salariés ont le sentiment d’appartenir à un **collectif reconnu** et institutionnalisé et par là-même ont le sentiment d’être reconnus, d’exister. Ainsi, le travail permet de se construire une identité sociale : se définir par rapport aux autres, se construire une manière d’être en société. Parfois cette identité est renforcée par **l’appartenance à des ……………….**, **à des …………………….** propres à l’entreprise (exemple clubs sportifs à l’intérieur de l’entreprise). L’entreprise est alors un lieu de solidarité et de sociabilité. Le travail crée ainsi un **réseau relationne**l (les collègues de travail) et permet de participer à des **………………** (club au sein de l’entreprise, syndicats, repas avec des collègues…). Le métier arrive en deuxième position parmi les éléments cités comme étant constitutifs de l’identité des individus, après la famille. Ainsi le travail est un élément central d’intégration et de citoyenneté pour nos sociétés et il est important d’assurer le plein-emploi.

**Document 3 : évolution des taux d’activité, d’emploi et de chômage en France métropolitaine entre 1975 et 2009, en %.**

****

Source : Alternatives économiques*, HS* Poche n° 52, L’état de la France au travail, novembre 2011.

**Taux de chômage** : rapport entre le nombre de chômeurs et la population active totale. (x 100)

Définition du **chômeur** selon le Bureau International du Travail : être sans emploi (ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu’une heure durant une semaine de référence), être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et avoir entrepris des démarches spécifiques de recherche d’emploi au cours des quatre semaine précédent la semaine de référence. L’INSEE évalue le chômage au sens du BIT lors des enquêtes emploi. (Pôle emploi comptabilise par contre les « demandeurs d’emploi en fin de mois ».)

**Taux d’emploi** : rapport entre la population ayant un emploi et la population en âge de travailler (15 ans - 64 ans). (x 100)

Le **taux d'emploi** mesure la part de la population active occupée dans l'ensemble de la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans). On peut le calculer pour des sous-catégories de la population en âge de travailler (femmes, plus de 50 ans...). Le taux d'emploi mesure donc la capacité d'une économie à utiliser des ressources humaines.

**Taux d’activité** : rapport entre la population active et la population en âge de travailler (x 100). Le taux d’activité mesure la part de la population active parmi la population âgée de plus de 15 ans et de moins de 65 ans. On peut également calculer des taux d’activité par sexe, par âge.

Questions :

1. Montrez qu’en France nous pouvons parler d’un chômage de masse.
2. En quoi le chômage remet-il en cause l’intégration des individus ? Aidez-vous des arguments vus dans le paragraphe précédent (l’emploi est intégrateur).
3. En quoi le chômage de longue durée (durée supérieure à un an) est-il encore plus problématique ?
4. En quoi les politiques de l’emploi peuvent-elles apporter des solutions aux problèmes soulevés dans les réponses aux questions 7 et 8 ?

**Exercice** **1 : la diversité des formes de chômage**, exercice proposé par Mme Gosse, professeur de SES au lycée F Mistral (Avignon)

En vous aidant de la vidéo, complétez le tableau suivant :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nature du chômage | Définitions | Causes | Remèdes |
| Chômage conjoncturel | …………………….....……………………….………………………..………………………. | **Choc de demande (baisse du pouvoir d’achat des ménages) :**………………………………..………………………….…….………………………………..…………………………….….**Choc d’offre  (hausse des coûts de production qui pénalise la compétitivité des entreprises):** …………………………………………………………………………………………………………………………………..…… | Il faut relancer la ……… …..…………………………..………………………… afin d’augmenter la production et créer de nouveaux emplois. L’action doit porter sur **…………………..**Il faut réduire ..…………….……………………………..…………………. augmenter leur taux de marge (profit). L’action doit porter sur **…………………………..….**.…………………………….……………………………… |
| Chômage structurel | ………………………..………………………..………………………..……………………….. | **Manque …………………. du marché du travail (rigidités institutionnelles : réglementations sur les conditions de travail, durée légale du travail, existence de professions réglementées, SMIC, contraintes sur les licenciements...).****……………….. des qualifications des travailleurs pour répondre aux besoins des entreprises (informatique, services aux particuliers).** | S’inspirer du modèle danois de ………………….. (garantir de bonnes indemnisations de chômage en compensation de la flexibilité accordée aux entreprises pour recruter et licencier), ……………………………………. pour augmenter la flexibilité.Valoriser les filières qui recrutent et ………………………….……………………………..…………………………. |

**Document 4 : évolution des formes d’emploi en France entre 1955 et 2012**



Source : COE (Conseil d’Orientation pour l’Emploi), L’évolution des formes d’emploi, 8 avril 2014(page 9). <http://www.coe.gouv.fr/Detail-Publication.html?id_article=1175>

Un **contrat à durée déterminée** (ou CDD) est un [contrat de travail](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-travail.htm) par lequel un employeur (société, [entreprise.](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/entreprise.htm)..) recrute un salarié pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours au CDD concerne : le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à [temps partiel](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/temps-partiel.htm) (congé parental d'éducation...) ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Il peut également être utilisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi.

Le **contrat à durée indéterminée** (ou CDI) est la forme normale du [contrat de travail](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-travail.htm), passé entre l'employeur et le salarié, sans limitation de durée. L'employeur doit donc recourir à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat ([CDD](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-trav-duree-determinee.htm), contrat de mise à disposition dans le cadre de l'intérim). Il peut être conclu par écrit ou peut, pour les CDI à temps plein, résulter d'une entente verbale entre l'employeur et le salarié (sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires). Cependant, l'employeur doit informer par écrit le salarié des éléments essentiels à la relation de travail : l'identité des deux parties, le [lieu de travail](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/lieu-travail.htm), l'emploi occupé, la rémunération.

**Intérim**: L'opération de « travail intérimaire » (ou « intérim » ou « travail temporaire ») consiste à mettre à disposition provisoire d'[entreprises](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/entreprise.htm) clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail intérimaire (ou entreprise de travail temporaire).

Elle se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition (entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié). Source : INSEE

Questions :

1. En quoi ce document illustre-t-il la **salarisation** de la population active ?
2. En quoi ce document illustre-t-il la précarisation des emplois ?
3. En quoi la précarisation des emplois fragilise-t-elle le rôle intégrateur du travail ?

**Document 5 A : les politiques de l’emploi en France**

L’accès ou le retour à l’emploi sont considérés comme les premiers moyens de la lutte contre la pauvreté et les véritables garants d’une insertion sociale. Les revenus d’activité représentent en moyenne près de 70 % du revenu d’un ménage et l’emploi intègre les personnes dans un cadre social. En outre, avoir un emploi aide à trouver un logement et donne parfois accès à d’autres droits comme l’accès à des régimes complémentaires de santé et de retraite. Les politiques publiques privilégient donc l’insertion professionnelle à une situation de non emploi qui pourrait fournir à la personne le même niveau de ressource mais qui ne l’intègrerait pas dans la société. Les dispositifs de lutte contre la pauvreté - notamment les minima sociaux - sont ainsi limités pour ne pas concurrencer l’accès à l’emploi.

Dans la période dite des Trente Glorieuses, la politique de l’emploi est une politique du "plein-emploi". C’est l’emploi qui garantit les revenus et l’accès à la protection sociale.
Avec la montée du chômage dans les années 1970, apparaissent des politiques spécifiques d’emploi qui tentent d’accompagner les transformations du travail (les restructurations industrielles par exemple) mais aussi d’octroyer un revenu et des droits sociaux à des personnes jusqu’alors exclues du marché du travail. La politique en faveur de l’accès à l’emploi mobilise ainsi des instruments de soutien, de formation et de mise en activité ; elle recompose la politique de l’emploi autour des contrats aidés qui en constituent les instruments dominants. Les dispositifs mis en place s’articulent autour de trois logiques principales : améliorer les capacités d’insertion par des stages de formation, favoriser l’embauche par des contrats aidés avec allègement du coût salarial, créer des emplois d’intérêt général et d’insertion. […] Progressivement, ces dispositifs se sont concentrés sur les publics les plus vulnérables.

Source : <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politiques-insertion/aide-emploi/>

**Document 5 B : les réformes des politiques de l’emploi en France**

 À la fin des années 1980, le modèle de référence pour l’analyse des effets des politiques de l’emploi […] conduit à considérer que le chômage s’explique principalement par les effets des politiques sociales et des institutions du marché du travail sur le coût du travail. […] Dans cette perspective, les politiques de l’emploi doivent prioritairement viser à la baisse du coût du travail et à l’accroissement de la concurrence sur le marché du travail –par l’affaiblissement de la protection de l’emploi des travailleurs intégrés, et par des politiques visant à accroître l’employabilité des chômeurs. Le recours aux politiques passives doit être limité, et celles-ci doivent viser à inciter au retour à l’emploi (par exemple, par la dégressivité des allocations chômage). C’est ce que l’on appelle la logique d’«activation » des politiques de l’emploi.

Source : Christine Erhel, *Les politiques de l’emploi*, PUF, Coll. Que sais-je ?, 2009.

Questions :

1. Expliquez le passage souligné.
2. À l’aide de l’introduction sur les politiques de l’emploi et de ces documents montrez que les politiques de l’emploi sont fondées sur le rôle intégrateur de l’emploi.

**Exercice 2 :** Complétez le texte suivant avec : *demande globale, demande effective, macroéconomique, propension à consommer, keynésien.*

Pour Keynes, à l’échelle ………………………, le niveau de l’emploi dépend de la demande anticipée par les entrepreneurs appelée la……………………... Celle-ci comprend la demande de biens de consommation et la demande de biens de production. La consommation des ménages dépend du revenu et de la ……………………..…….L’investissement des entreprises dépend du taux d’intérêt et du rendement espéré du projet d’investissement. Finalement le niveau de main-d’œuvre embauchée ne dépend pas du marché du travail, mais dépend de la demande anticipée. S’il existe du chômage c’est donc parce que la demande effective est insuffisante. Par conséquent, pour lutter contre le chômage………………, l’État doit mettre en place des politiques de soutien de la …………………………..

**Document 6 : lutter contre le chômage keynésien en soutenant la demande globale**

Comment lutter contre un chômage provenant d’une insuffisance de la demande ?

Trois mécanismes principaux sont au cœur des politiques keynésiennes. Le premier consiste à soutenir l’investissement des entreprises en réduisant les taux d’intérêt par exemple (politique monétaire accommodante). Le deuxième vise à accroître la demande des ménages en favorisant ceux dont la propension à épargner est plus faible. Or le taux d’épargne des ménages qui ont les bas revenus est nul, voire négatif. Une politique de redistribution qui consiste à augmenter les revenus a alors un effet immédiat d’augmentation de la consommation et donc de la demande adressée aux entreprises. Enfin le troisième cherche à encourager les dépenses publiques lorsque la conjoncture est particulièrement mauvaise afin que les investissements financés par le déficit public compensent la faiblesse des investissements privés.

Ces politiques budgétaires dites de relance ont été abondamment utilisées des années 1930 aux années 1970 et à nouveau lors de la crise des *subprimes* en 2008-2009. Ces trois moyens d’atteindre le plein-emploi sont complémentaires et permettent de lutter contre une insuffisance de la demande.

Source : FX Devetter, S Rousseau*, Le chômage*, Le Monde sup’, Rue des écoles, février 2015.

Questions :

1. Rappelez la définition de la demande globale.
2. Quelles sont les mesures permettant de lutter contre l’insuffisance de la demande globale ? Utilisez vos connaissances de 1ère sur les politiques économiques.
3. Quelles peuvent être les limites des politiques de soutien de la demande globale ?
4. Pourquoi une hausse de la production ne conduit-elle pas forcément à une hausse proportionnelle du nombre d’emplois ?
5. Pourquoi même si des emplois sont créés, le chômage ne diminue-t-il pas d’autant ?

**Document 7 : Comment la baisse du coût relatif du travail contribue à favoriser l’emploi.**

La baisse du coût relatif du travail pourrait avoir de nombreux avantages et stimulerait le volume de l’emploi pour plusieurs raisons :

* en incitant les entreprises à **substituer du travail au capital** : la baisse du coût du travail pourrait inciter les entreprises à rendre la combinaison productive plus intensive en travail ;
* en créant **un effet de « compétitivité »** puisque la baisse du coût réel du travail (une part importante des coûts des entreprises) autorise une amélioration de la compétitivité-prix sur les marchés internationaux favorable aux exportations et aux gains de parts de marché ;
* en générant **un effet de « profitabilité »** puisque la baisse du coût du travail permet la hausse de la part des profits dans la valeur ajoutée, contribue à l’amélioration de la situation financière des entreprises, et favorise l’investissement productif ;
* en favorisant la désinflation, car la baisse du coût du travail incite les entreprises à diminuer leurs prix de vente qui permet une hausse du pouvoir d’achat disponible pour la consommation.

Afin d’abaisser le coût du travail pour l’employeur, plusieurs pays ont ainsi introduit des dispositifs d’exonération partielle de cotisations sociales, en particulier en bas de l’échelle des salaires.

Source : *L’essentiel pour comprendre le marché du travail*, Laurent Braquet, Gualino éditeur, Lextenso éditions, coll. Les Carrés, 2014.

Questions :

1. Quels sont les effets bénéfiques attendus d’une diminution du coût relatif du travail ? (coût relatif du travail : par rapport au capital)

Complétez le schéma suivant avec :

Hausse de la production à réaliser

Hausse de la consommation nationale et à l’étranger

Amélioration de la compétitivité prix

Davantage d’investissements et amélioration de la compétitivité prix et hors-prix

Diminution de la substitution du capital au travail

Moins de délocalisations

Hausse des parts de marché

Mécanismes de marché : Hausse de la demande de travail

Création d’emplois

Réduction du coût du travail (baisse des cotisations sociales et/ou du salaire net)

Hausse de la rentabilité de l’entreprise

1. Pourquoi les exonérations partielles de cotisations sociales concernent-elles les bas salaires ?

**Document 7 bis : Création d’emplois dues aux allègements de cotisations patronales en France (en milliers)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Industrie | Services | Ensemble |
| Emploi total | 150 000 | 310 000 | 460 000 |
| Emploi qualifié | 70 000 | 150 000 | 220 000 |
| Emploi non qualifié | 80 000 | 160 000 | 240 000 |

Lecture : l’emploi non qualifié correspond aux ouvriers et employés non qualifiés, aux apprentis et aux stagiaires.

Source : Bruno Crépon et Rozenn Desplatz, « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Économie et statistique* n ° 348, 2001, *in* Cahuc Pierre, André Zylberberg, *Les ennemis de l'emploi, Le chômage, fatalité ou nécessité ?* Flammarion, coll. Champs-actuel, 2015 (2ème édition)

NB : B Crépon et R Desplatz étudient l’effet des allègements des cotisations sociales de 1995-1996.

1. Montrez que les allègements du coût salarial ont peu avoir un effet positif sur l’emploi.

**Document 8 : le coût du travail est-il si élevé en France ?**

Le constat d’un coût du travail élevé doit cependant être nuancé. S’il est en apparence effectivement en haut de la moyenne européenne, il correspond à des niveaux de productivité très importants (qui ont notamment crû à la suite de la mise en place des 35 heures). Par ailleurs la croissance du coût du travail a été très dynamique dans d’autres pays européens comme le Royaume-Uni ou l’Italie et c’est plutôt la modération salariale allemande qui, sur le plan européen, fait exception. Or, si la politique de réduction du coût du travail et de flexibilisation du marché du travail menée outre-Rhin a porté ses fruits en matière de taux de chômage, elle a également eu des effets secondaires assez lourds en termes de croissance de la précarité, de la pauvreté et des inégalités (OCDE, 2012).

Surtout, il convient de relativiser l’importance du seul coût du travail pour expliquer les difficultés de l’industrie française. La compétitivité-prix n’est qu’un élément parmi d’autres de ce qui constitue l’efficacité des secteurs exportateurs Le niveau de qualification de la main-d’œuvre, la qualité des infrastructures, les capacités de recherche et d’innovation sont des éléments également essentiels dont le développement ne peut reposer sur des stratégies de baisse de coûts qui au contraire favorisent la croissance de l’emploi non qualifié.

Source : FX Devetter, S Rousseau*, Le chômage*, Le Monde sup’, Rue des écoles, février 2015.

1. Pourquoi la diminution du coût du travail n’est-elle pas toujours justifiée en France ?

**Document 9 : des politiques coûteuses aux effets secondaires parfois dangereux**

Plus encore, les politiques de baisse du coût du travail peuvent avoir de nombreux effets pervers. Le premier d’entre eux est de tirer la demande vers le bas. La modération imposée au Smic depuis plusieurs années limite ainsi la croissance du pouvoir d’achat des catégories les plus modestes et joue un rôle récessif non négligeable. Pour le dire autrement, la modération salariale a une influence négative sur la croissance. […]

Parallèlement le coût des allègements de cotisations sociales apparaît parfois très élevé […] le coût brut par emploi dépasse largement 40 000 euros. […] Le fait que ces pertes de cotisations sociales doivent être ensuite compensées par des hausses de prélèvements obligatoires ou par des baisses de dépenses publiques renforce par ailleurs sensiblement les effets négatifs sur la croissance. […]

Une autre limite de ces dispositifs de baisse du coût du travail porte sur les effets à plus long terme. En effet, ces baisses se concentrant sur les rémunérations les plus faibles, elles tendent à favoriser le recours à du travail peu ou non qualifié. Les secteurs les plus favorisés sont ainsi des secteurs intensifs en main-d’œuvre dans les services comme dans l’hôtellerie-restauration, les services aux particuliers ou les services opérationnels. Or ces secteurs regroupent une grande part des emplois de très mauvaise qualité, c’est-à-dire marqués par des rémunérations inférieures au seuil de pauvreté, des conditions de travail pénibles, une précarité forte ou encore une reconnaissance sociale limitée. Plus encore, cette pression à la baisse sur la rémunération peut tendre à réduire la productivité des salariés concernés comme l’indique la théorie du salaire d’efficience. […] Enfin, la réduction du coût du travail peut constituer un frein à l’innovation et à l’investissement : une main-d’œuvre bon marché n’incite pas les entreprises à développer de nouvelles méthodes de production.

Source : FX Devetter, S Rousseau*, Le chômage*, Le Monde sup’, Rue des écoles, février 2015.

1. Pourquoi la diminution du coût du travail peut-elle avoir des effets pervers sur l’emploi ?

**Document 10 : l’inadéquation entre l’offre et la demande  sur le marché du travail**

*Il existe des demandeurs d’emploi d’un côté et des offreurs d’emploi de l’autre, mais il n’y a aucune raison particulière qui ferait se rencontrer de manière absolument parfaite et immédiate offre et demande à chaque instant. En matière d’emploi, de surcroît, les rigidités qui empêchent une bonne adéquation sont nombreuses. Les modèles récents en microéconomie du travail ont beaucoup mis l’accent sur ces problèmes dits d’appariement ou de matching (Pissarides, 2000).*

 Il existe de manière permanente un stock d’offres d’emploi non pourvues. C’est ce que les économistes appellent le chômage résiduel ou frictionnel. Et même en situation de plein-emploi, ce dernier n’est pas négligeable.

Deux éléments se cumulent pour expliquer ce phénomène :

* le premier concerne les délais d’ajustement des agents économiques (temps de recherche d’emploi, temps d’embauche, existence de coûts fixes, complexité administrative, etc.) et renvoie aux débats sur l’éventuel manque de flexibilité du marché du travail français ;
* le second, plus structurel, souligne qu’il faut non seulement du temps mais aussi des formations spécifiques pour qu’offre et demande se rencontrent. Si un secteur se développe de manière rapide, l’adaptation du système de formation permettant de mettre sur le marché des personnes formées correctement pour ces emplois n’est pas automatique. Loin de nécessiter une simple fluidification des relations d’emploi, ce second élément souligne l’importance de politiques structurelles adaptées qui peuvent mettre l’accent sur la formation initiale et tout au long de la vie ou encore la sécurisation des parcours professionnels.

Source : François-Xavier Devetter, Sandrine Rousseau, *Le chômage*, Le Monde Sup’, Rue des écoles, Février 2015.

Questions :

1. Définissez : flexibilité, qualification, et rappelez la définition de chômage structurel (voir § I C).
2. Comment peut-on expliquer la coexistence d’emplois non pourvus (ou emplois vacants) et de chômage ?

Définitions sur la formation (source : INSEE)

La **formation initiale** recouvre toutes les études primaires, secondaires, techniques, supérieures ainsi que l'apprentissage, dans la mesure où il n'y a pas eu d'interruption de plus d’un an, sauf pour raison de santé, service national ou cas de force majeure.

La **formation continue** inclut toutes formations suivies en dehors de la formation initiale. Elle comprend par exemple les formations suivies dans le cadre de l’entreprise.

**L**a **formation continue** désigne les formations suivies par des personnes ayant terminé leurs études initiales. Elle ne débouche pas toujours sur une certification ou un diplôme. La grande majorité des diplômes nationaux délivrés à l’issue de la formation continue le sont sous la tutelle des ministères chargés de l’éducation nationale (MEN) et de l’enseignement supérieur.

Selon l’article L900-1 du Code du travail, la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale.

**Droit individuel à la formation (DIF)** : introduit en 2004, le DIF octroie un crédit de 20 heures par an cumulables jusqu’à 120 heures si elles ne sont pas consommées. <http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/FORMEMP11_e_FTLo3for.pdf>, fiches thématiques INSEE « la formation tout au long de la vie »

**Document 11 : évolution de la dépense intérieure d’éducation (DIE) et de sa part dans le PIB (1980-2014)**

(Page suivante)



Source : « Le coût de l’éducation en 2014 », Note d’information n° 41, Direction de l’Évaluation, de la Prospective et de la Performance, novembre 2015.

Questions :

1. Faites une phrase pour les données de l’année 2014.
2. Comment a évolué la DIE en France entre 1980 et 2014 ?

**Document 12 : Dépense pour la formation continue en 2013**



<http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF07304&page=graph>

Questions :

1. Faites une phrase les données de l’année 2013.
2. Qui sont les principaux bénéficiaires de la formation continue ?
3. Comparez la DIE en 2013 (document 11) à la dépense de formation continue (document 12) en 2013.

**Document 13 : les enjeux des dépenses de formation**

La formation, initiale et continue, a un rôle déterminant pour l'insertion des personnes sur le marché du travail en réduisant leur risque de chômage ainsi que sa durée et en leur permettant d'obtenir un salaire plus élevé. En France, comme dans les autres pays de l'OCDE, la hausse des salaires reçus suite à l'obtention d'un diplôme du supérieur dépasse nettement les coûts associés à l'obtention de ce diplôme (taux de rendement de 11,4 %). Au-delà des personnes, la formation contribue à accroître la productivité, stimule l'innovation et le progrès technique, tend à réduire les dépenses sociales passives et permet une meilleure intégration dans la société. Ces effets positifs sur l'économie et la société justifient une participation publique à son financement.

La formation continue se substitue difficilement à la formation initiale. Au-delà de l'acquisition d'un diplôme, la formation initiale s'inscrit dans un processus cumulatif d'apprentissage tout au long de la vie : chaque apprentissage constitue une étape préalable indispensable aux apprentissages ultérieurs, ce qui implique deux conséquences. D'une part, l'éducation primaire revêt une importance particulière car les lacunes en termes de compétences à sa sortie sont difficiles à combler ultérieurement. D'autre part, la formation initiale facilite l'accès à la formation continue et accroit son efficacité. Ainsi, l'accès à la formation continue touche aujourd’hui principalement les salariés, et surtout les plus qualifiés. Elle bénéficie également aux entreprises qui les emploient, au travers de gains de productivité.

Source : « Formation initiale et continue : quels enjeux pour une économie fondée sur la connaissance ? » Lettre Trésor-éco, n° 165, mars 2016.

1. Quels sont les enjeux des dépenses de formation initiale et continue ?

**Document 14 : Les différentes formes de flexibilité**

**Flexibilité externe/flexibilité interne**

La flexibilité externe consiste à faciliter les variations d’effectifs. Elle peut notamment s’appuyer sur un recours accru aux contrats à durée déterminée, à l’intérim ou à l’externalisation d’activités auprès des entreprises sous-traitantes. À l’inverse, la flexibilité interne permet de faire varier les salaires ou le temps de travail (avec maintien de l’emploi) en fonction du niveau d’activité. Elle peut bénéficier de dispositifs comme le chômage partiel. Enfin la flexibilité fonctionnelle s’appuie sur la polyvalence des salariés.

Source : François-Xavier Devetter, Sandrine Rousseau, *Le chômage*, Le Monde Sup’, Rue des écoles, Février 2015.

**Exercice 3 :** complétez le tableau suivant sur les formes de flexibilité et leurs effets (quantitatifs et qualitatifs) possibles sur l’emploi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Forme de flexibilité | Modalités | Effets sur l’emploi |
| Quantitative externe |  |  |
| Externalisation |  |  |
| Quantitative interne |  |  |
| Fonctionnelle |  |  |
| Salariale |  |  |

**Document 15 : le triangle d’or de la flexsécurité danoise (« le cœur du modèle danois : la complémentarité entre trois institutions »)**

Grande flexibilité des règles d’embauche et de licenciement

Générosité des indemnités de chômage

Politique active d’emploi : règles de disponibilité, formation

permise par

contrôlée par

contribue à

FLEX

SÉCURITÉ

Source : Robert Boyer, *La flexicurité danoise quels enseignements pour la France ?,* Cepremap, éditions Rue d’Ulm, 2006. (page 19)

Questions :

1. Pourquoi le nom « triangle d’or » ?
2. Expliquez la construction du néologisme « flexicurité » (ou flexsécurité)

**Exercice 5** pour chacune des mesures suivantes, précisez contre quelle forme de chômage (keynésien, classique, structurel), elle permet de lutter.

* Augmenter les moyens alloués à la formation des chômeurs
* Baisser le taux d’intérêt directeur (BCE)
* Diminuer les cotisations sociales sur les bas salaires
* Lancer des constructions de logements sociaux
* Désindexer le SMIC sur l’inflation
* Faciliter le recours au licenciement économique
* Augmenter les minima sociaux

**Exercice 6** : Vous rappellerez pourquoi il est nécessaire de combiner plusieurs types de politique de l’emploi puis vous compléterez le tableau récapitulatif suivant :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Modalités  | Effets attendus | Effets pervers  |
| Lutte contre le chômage keynésien (lié à une insuffisance de la demande globale) |  |  |  |
| Lutte contre le chômage classique (lié à un coût du travail trop élevé, supérieur à la productivité marginale) |  |  |  |
| Lutte contre le chômage structurel (lié à des rigidités sur le marché du travail ou à une inadéquation entre les qualifications des emplois et celle des chômeurs).  |  |  |  |