

DOSSIER N°5

—

LE CHOMAGE

INTRODUCTION : QU'EST-CE QUE LE CHOMAGE ?	2
1 LES TYPES DE CHOMAGE	3
1.1 LE CHOMAGE STRUCTUREL	3
1.1.1 LES INSTITUTIONS SONT-ELLES L'ENNEMI DE L'EMPLOI ?	3
1.1.2 LES DYSFONCTIONNEMENTS DU MARCHE DU TRAVAIL	5
1.2 LE CHOMAGE CONJONCTUREL	6
1.2.1 LE CHOMAGE « CLASSIQUE »	7
1.2.2 LE CHOMAGE « KEYNESIEN »	7
2 LA LUTTE CONTRE LE CHOMAGE	7
2.1 LUTTER CONTRE LE CHOMAGE STRUCTUREL	8
2.1.1 LES POLITIQUES DE FLEXIBILISATION	8
2.1.2 LES POLITIQUES DE FORMATION	9
2.2 LUTTER CONTRE LE CHOMAGE CONJONCTUREL	9
2.2.1 L'ALLEGEMENT DU COUT DU TRAVAIL	9
2.2.2 LES POLITIQUES DE RELANCE	10

INTRODUCTION : QU'EST-CE QUE LE CHOMAGE ?

visionnez <http://dessinemoileco.com/comment-mesure-t-on-le-chomage/>, lisez le document 3 p.74, complétez alors ce qui suit

En théorie, le chômage est facile à définir : il regroupe les _____ privés d'emploi. En pratique, il est très difficile de le mesurer. Deux mesures officielles coexistent car elles ne sont pas utilisées pour les mêmes raisons :

	au sens du Bureau international du travail (BIT)	au sens de Pôle emploi
Quels sont les critères ?		
Quelle utilité ?		

À ces mesures officielles, il faut prendre en compte les transformations de l'emploi (cf. exercice 1) :

— le _____ autour du chômage : ces personnes souhaitent un emploi mais ne peuvent pas être considérées au chômage ;

— le _____ : ceux qui souhaitent travailler plus mais qui ne le peuvent pas.

dernière mesure du chômage cf. www.insee.fr (année : 20 _____)

	au sens BIT	au sens BIT+ halo + sous-emploi
nombre chômeurs (en milliers)		
taux de chômage (en % de la pop. active)		

Exercice 1.

Q1. Pourquoi est-il aujourd'hui difficile de dissocier les chômeurs, des inactifs et des actifs occupés ?

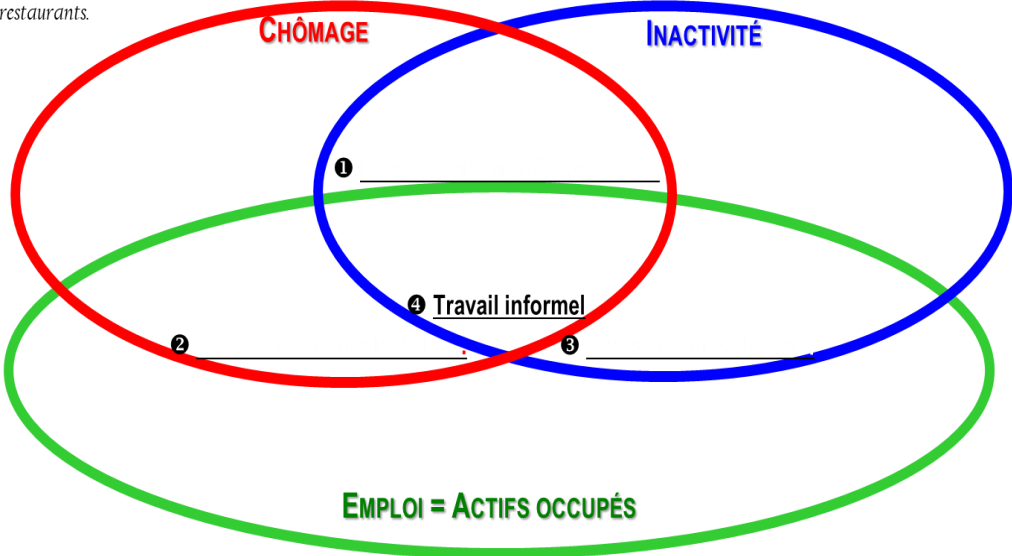
.....

.....

.....

.....

Q2. Classez ci-dessous les cas suivants puis complétez le nom des 3 intersections manquantes : a) Lyliane travaille à mi-temps pour élever ses trois enfants ; b) Jean, licencié depuis 3 ans de la sidérurgie, a trop peu de chances de retrouver un emploi dans sa branche ; c) Yves travaille dans une entreprise artisanale sans être déclaré ; d) en attendant de faire mieux, Agnès ne travaille que 3 heures par jour ; e) Pierre est retraité ; f) Jacques termine un stage de formation dans l'apiculture ; g) suite à une épidémie, de nombreux serveurs ne peuvent travailler dans leurs restaurants.



lisez les documents 2 (graphe 2) et 3 page 76-77, complétez alors ce qui suit

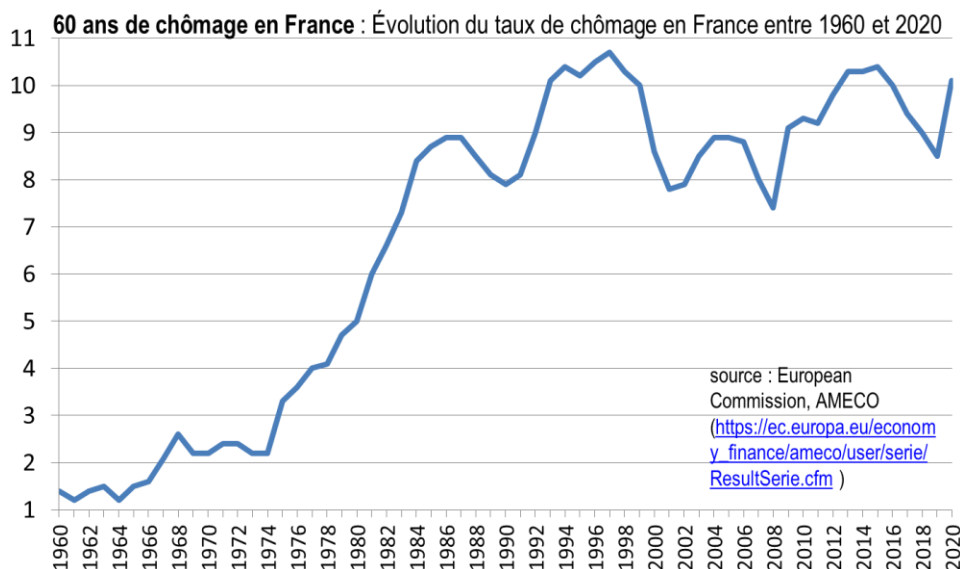
Ces mesures n'offrent qu'une photographie imparfaite du chômage qu'il faut affiner par d'autres indicateurs : — **le taux de chômage de longue durée** : à l'intérieur de l'Europe une nette _____ se dessine : dans la population active, _____ nombreux sont les chômeurs, _____ nombreux sont les chômeurs de longue durée. La Pologne, par exemple, est quasiment en plein emploi (_____ % d'actifs au chômage), et seulement _____ actif sur 100 dépasse une durée d'un an au chômage. Cet indicateur montre qu'il faut lutter contre le chômage de masse pour empêcher l'exclusion sociale.

— **le taux d'emploi** : certes, depuis 1975, _____ personnes en âge de travailler sur _____ ont un emploi. Cette stabilité cache toutefois des grandes évolutions. La plus remarquable est la tendance à la _____ : à peine _____ femme en âge de travailler sur _____ occupait un emploi en 1975, les taux d'emploi masculins et féminins tendent aujourd'hui à s'égaliser. Du point de vue des tranches d'âge, on remarque une entrée ainsi qu'une sortie de plus en plus _____ du marché du travail. Cette évolution s'explique par des mutations sociales (_____ de l'école, décalage de la _____), mais aussi par une tendance du chômage à toucher prioritairement les _____.

1 LES TYPES DE CHOMAGE



visionnez, <http://dessinemoileco.com/dou-vient-cho%CC%82mage-y-t-il-remede/> et complétez ce qui suit



Les Trente Glorieuses sont marquées par une situation de plein emploi. C'est ainsi que pour 100 actifs, à peineoun'avaient pas d'emploi en raison de frictions sur le marché du travail (mobilités géographique, professionnelle...).

Durant les années 1970-1980, le taux de chômage fait un saut de points : le chômage s'ancre durablement dans les de notre économie.

Depuis plus de trente ans, le taux de chômage n'est pas descendu sous la barre des %, et il dépasse% dès que la ralentit.

Le chômage de masse persiste mais il évolue sous forme de cycles. Il faut donc en distinguer deux composantes :

Exercice 2.

Q1. Classez les cas suivants : a) Jean est au chômage partiel suite à un confinement ; b) Anne démissionne pour chercher mieux ; c) après son BTS, Léa ne trouve toujours rien dans sa branche ; d) une boulangerie refuse un apprenti à cause des charges sociales ; e) face à la hausse du prix du pétrole, Renault fait un plan social ; f) un carreleur n'embauche aucun travailleur en CDI.

Q2. A l'aide des exemples, trouvez les causes principales de chaque type de chômage:

	exemples à classer	2 à 3 causes simples
STRUCTUREL		
CHÔMAGE		
CONJONCTUREL		

1.1 LE CHOMAGE STRUCTUREL

1.1.1 Les institutions sont-elles l'ennemi de l'emploi ?

Une institution est une « contrainte humainement formée qui structure les interactions sociales » (Douglass North).

Sur le marché du travail, les institutions créent des règles qui :

def

- protègent l'emploi : interdiction de licencier un CDI sauf fautes, obligation d'indemniser en cas de licenciement économique... ;
- décident d'un salaire minimum : depuis 2019, les employeurs français ne peuvent pas rémunérer un salarié en-dessous de 1521,25€/mois et de 10,03€/ heure (le salarié touche un Smic net d'environ 1 201 euros).

Les néoclassiques ont d'abord vu les règles comme un ennemi de la *quantité* d'emplois. Aujourd'hui, les économistes pensent davantage les règles comme l'ami de la *qualité* de l'emploi.

* En concurrence parfaite, les institutions créent des rigidités :

Pour les néoclassiques, le travail s'achète et se vend comme une simple marchandise. Les néoclassiques raisonnent dans le modèle dit de la **concurrence parfaite** (rappel du programme de Première à compléter ci-dessous) :

hypothèses du modèle	signification économique (appliquée au marché du travail)
① Atomicité	
② Libre entrée /sortie	
③ Homogénéité	
④ Mobilité	
⑤ Transparence	

Sur le marché du travail, les acteurs se comportent comme des *homo œconomicus* :

— un **actif** n'accepte de travailler une heure de plus que s'il gagne réellement plus. L'offre de travail donc avec le taux de salaire ;

— un **entrepreneur** embauchera tant que le dernier embauché lui rapporte plus qu'il ne lui coûte. Il stoppe quand la =
 Ainsi, la demande de travail avec le taux de salaire (cf. exemple).

exemple :

si le taux de salaire est de...	...l'embauche optimale sera de
2€ de l'heure salariés
12 € de l'heure salariés
16 € de l'heure salariés

nombre de travailleurs	productivité marginale (ce que chacun rapporte)
1	20 €
2	16 €
3	12 €
4	8 €
5	4 €
6	2 €

Exercice 3.

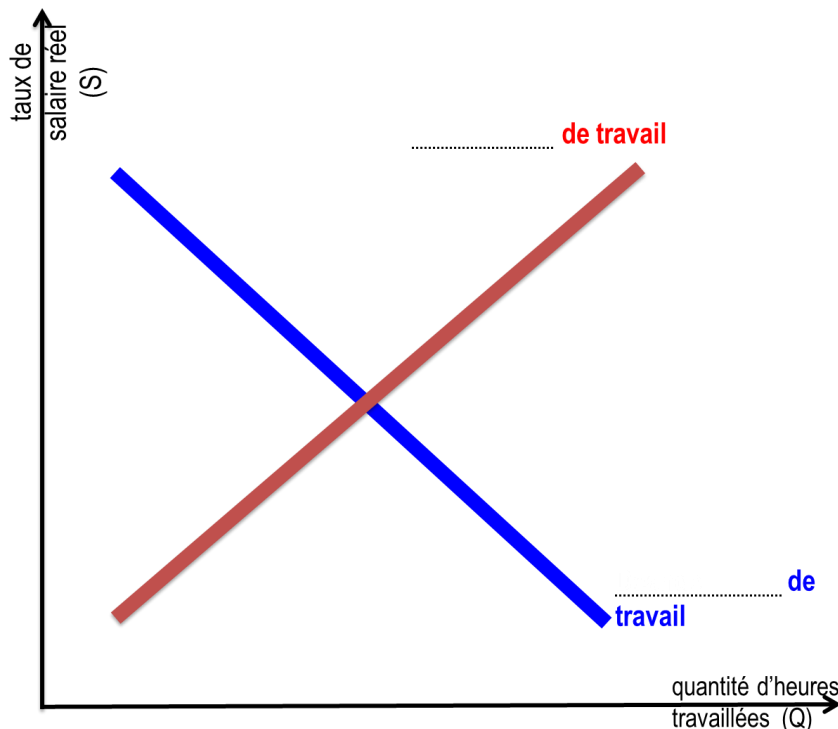
Q1. Complétez le graphe du marché du travail ci-contre dans un modèle de concurrence parfaite

Q2. Lisez le texte, et placez la dole dans le graphe :

« Depuis 1911, en effet, il existe en Angleterre un système d'assurance chômage, qui donne aux ouvriers sans travail une indemnité connue sous le nom de dole. (...) La conséquence d'un pareil régime a été d'établir un certain niveau minimum de salaire, à partir duquel l'ouvrier préfère toucher la dole plutôt que de travailler pour un salaire qui ne lui vaudrait qu'un excédent assez faible sur la somme qu'il reçoit comme chômeur. (...)»

Ainsi, la dole (...) est l'instrument essentiel de la stabilisation des salaires à un niveau entièrement indépendant du niveau des prix, c'est elle qui est, par-là, la cause du chômage permanent. (...) Et il ne pouvait en être autrement. Tant qu'il y avait des chômeurs, l'obligation dans laquelle ils étaient de trouver du travail pour subsister et la concurrence qui s'établissait entre eux (...) les conduisaient à consentir des baisses de salaires. (...)»

Jacques RUEFF, L'assurance chômage, cause du chômage permanent, Revue d'économie politique, 1931



Comme le montre l'analyse de J. Rueff, tout ce qui gêne la concurrence entre travailleurs est nuisible. Pour que le marché du travail s'autorégule, il suffit que le prix (le taux de salaire réel) puisse varier librement. Au point d'équilibre, le marché du travail connaît alors le **plein emploi**. Pour les néoclassiques, l'État n'est donc pas la solution, mais bien au contraire la source du chômage permanent. A l'opposé, le marché du travail est en quelque sorte une « machine à éliminer le chômage ». Il faut alors lutter contre toutes les **rigidités** qui empêchent la libre négociation : un salaire minimum trop élevé, des généreuses indemnités chômage, un droit du travail complexe, des syndicats puissants...

⇒ exemple 1.

⇒ exemple 2.

* Les institutions améliorent la qualité de l'emploi :

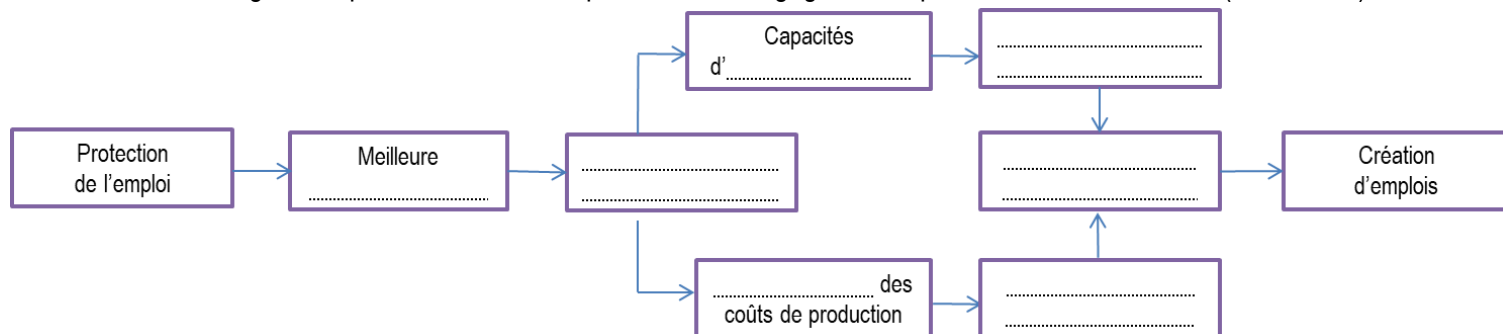


lisez les documents 2,4 pages 78-79, complétez alors ce qui suit



Loin de provoquer le chômage, les institutions peuvent même faciliter l'emploi :

— la protection de l'emploi génère de la croissance : même si elles ne peuvent plus licencier comme elles l'entendent, les entreprises ont intérêt à ce que l'emploi soit protégé. Des salariés moins incertains sur leur avenir s'impliquent plus et investissent davantage en capital humain. L'entreprise en ressort gagnante et pourra même embaucher (cf. schéma) :



— le salaire minimum rééquilibre le pouvoir au sein de l'entreprise : comme il a devant lui de nombreux chômeurs, l'employeur est *price-maker*. Il gagne une rente en imposant des plus faibles salaires (rente = -). Même en cas de hausse du smic, il trouve rentable d'embaucher jusqu'à ce que le smic la productivité marginale. Le salaire minimum évite ainsi que l'employeur n'abuse de sa position dominante.

1.1.2 Les dysfonctionnements du marché du travail

Le modèle néoclassique repose sur un ajustement purement quantitatif : une \uparrow du taux de salaire horaire le nombre d'heures travaillées et inversement. Que se passe-t-il si l'on relâche des hypothèses de concurrence parfaite ? L'ajustement devient plus qualitatif et le marché du travail peine à s'autoréguler, ce qui provoque du chômage structurel.

* Les problèmes d'appariements provoquent d'inévitables frictions :



lisez les documents 2,3 pages 80-81, complétez alors ce qui suit



Si l'on relâche l'hypothèse d'**homogénéité**, les qualifications demandées pour un poste de travail (ex : parler 2 langues étrangères, savoir souder...) ne sont plus forcément compatibles avec les qualifications qu'offre l'actif (cf. *exemple*).

20 demandes de travail	14 bouchers 6 caissiers	MARCHE DU TRAVAIL
20 offres de travail	10 bouchers 10 caissiers	CHOMAGE =
		POSTES VACANTS =

Dans la réalité, le marché du travail ne s'équilibre jamais parfaitement. Paradoxalement, des postes coexistent avec des Ce paradoxe résulte de **problèmes d'appariement sur le marché du travail**. Les attentes des chômeurs (salaire, horaires de travail,...) ne sont pas forcément celles des employeurs, pour au moins trois raisons :

- une inadéquation spatiale : l'éloignement géographique explique près du des recrutements jugés difficiles par les employeurs. Pour réduire ces frictions, il faudrait donc inciter les actifs à la mobilité géographique et professionnelle ;
- une inadéquation de profil : les employeurs ne recherchent pas chez un candidat les mêmes savoirs (ex :), ni les mêmes savoir-faire (ex :), ou savoir-être (ex :);
- un manque de candidature : les postes les plus proposés sont qualifiés et spécialisés. Or, nous manquons de cadres ou d'ouvriers qualifiés. Par ailleurs, certains métiers sont plus valorisés que d'autres aux yeux de la population. De nombreux postes vacants (métiers de bouche, du métal...) ne trouvent preneurs, faute de candidats motivés.

Ces problèmes d'appariement modifient notre manière de penser le chômage. Chaque jour, l'économie française perd 10 000 emplois... mais gagne 10 000 emplois ! Ce processus de « destruction créatrice » est la source même de notre croissance. Le chômage ne doit donc pas être vu comme une fatalité. Mieux accompagner les chômeurs facilite l'appariement et génère des gains de productivité favorables à la croissance et à l'emploi.

* les asymétries d'information expliquent un chômage involontaire :

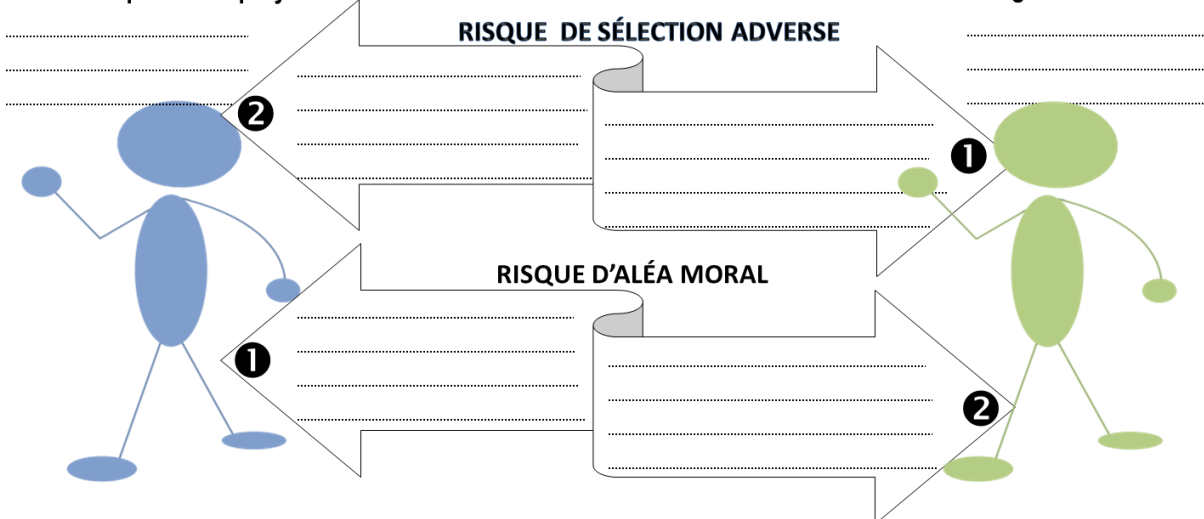
Que se passe-t-il quand certains manquent l'information sur le marché du travail ? Si l'on relâche l'hypothèse de **transparence**, le chômage ne vient plus de rigidités sur le marché du travail mais résulte des employeurs eux-mêmes. C'est ce que montrent les théories du salaire d'efficience en mettant en scène un « principal » et « un agent » placés en situation d'asymétrie d'information (cf. exercice 4).

Exercice 4.

Q1. D'après les connaissances vues en Première, complétez le schéma ci-dessous en cas d'asymétrie d'information.

Le « Principal » : l'employeur

L'« Agent » : le salarié



Q2. Une société de taxis hésite entre deux systèmes de rémunération. Dans un système A, le chauffeur salarié paie chaque matin la location du taxi et garde la recette quotidienne. Dans un système B, le chauffeur et l'entreprise se partagent à la fin de la journée la recette. Quel système faut-il préférer pour cette société sachant que le propriétaire du taxi et le chauffeur ne se connaissent pas ?

En pleine incertitude sur son salarié, l'employeur se pose deux problèmes : a) avant de signer le contrat, comment éviter que les mauvais candidats ne chassent les bons ; b) après la signature du contrat, comment faire en sorte que le travailleur offre le meilleur de lui-même ? S'il n'offre pas un salaire élevé, il court le risque d'..... S'il offre un salaire trop bas, il accroît le risque d'..... Le **salaire d'efficience** est la solution pour réduire l'incertitude : le fait de proposer un salaire supérieur au salaire d'équilibre de marché :

- **offre un signal positif** : les meilleurs candidats sont attirés par cette proposition de salaire ;
- **est un outil de motivation** : davantage rémunéré (primes, 13^{ème} mois), le travailleur s'implique plus et travaille mieux.

Ainsi, en proposant un salaire d'efficience plus élevé que le salaire d'équilibre, du chômage structurel est créé. Toutefois, la hausse des salaires génère suffisamment de gains de productivité pour baisser le chômage conjoncturel.

1.2 LE CHOMAGE CONJONCTUREL



lisez les documents 2,3 pages 84-85, complétez alors ce qui suit

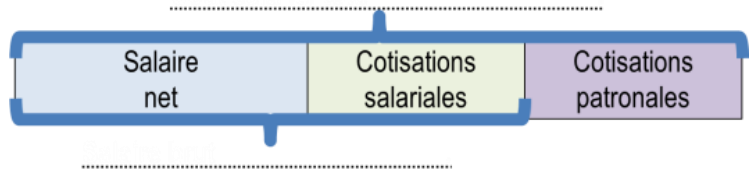


Le chômage est dit conjoncturel à partir du moment où des **chocs négatifs** ont lieu dans une économie. Il peut s'agir d'un choc d'offre, si l'évènement augmente soudainement les de l'entreprise (ex : une hausse d'impôt, une sécheresse...). Mais il peut aussi s'agir d'un choc de demande si l'évènement baisse la des ménages ou l'..... des entreprises (ex : une crise économique ou sanitaire). Pour identifier la source du choc, on distingue un chômage « keynésien » d'un chômage « classique » (cf. *tableau ci-dessous*) :

MARCHE DES PRODUITS DE BIENS OU DE SERVICES		
	choc d'offre négatif : offre demande	choc de demande négatif : offre Demande
MARCHE DU TRAVAIL	Chômage « » L'insuffisance des entreprises freine l'embauche. → le salaire est un qu'il faut minimiser. Lorsqu'il est trop élevé, les entrepreneurs ne sont pas incités à	Chômage « » L'insuffisance de la mène les entreprises à licencier. → le salaire est un qui augmente les Quand il est trop bas, il n'y a pas assez d'incitation à et donc à embaucher.
offre demande		

1.2.1 Le chômage « classique »

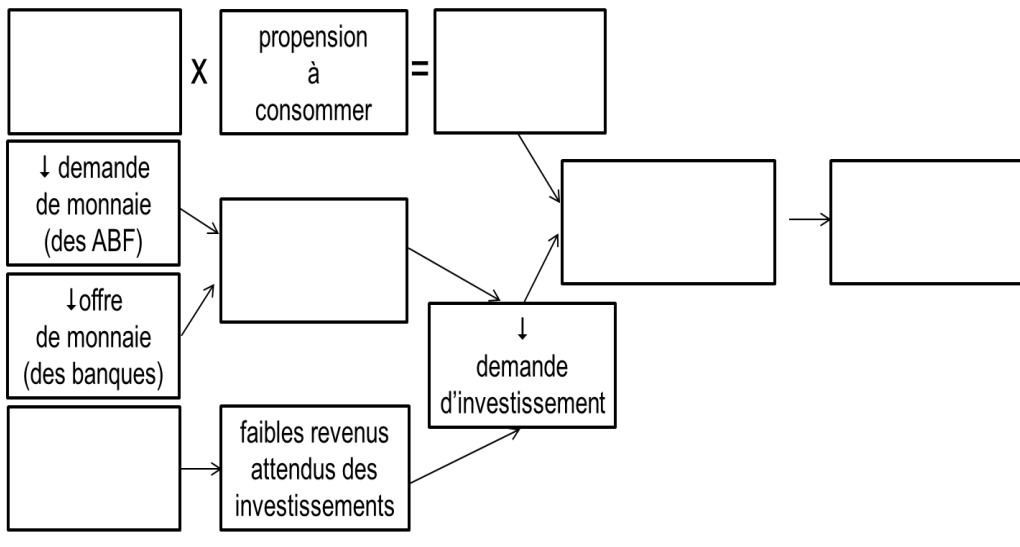
Ce chômage s'inscrit dans le cadre du théorème de Schmidt selon lequel : « les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après-demain ». Plus grands sont ses coûts, moins l'entreprise réalise de profit, et donc moins elle investira. Aux chocs d'offre négatifs (ex : la ↑ prix matière première, ↑ impôt sur les bénéfices...), s'ajoute un coût salarial déjà très élevé en France. Notre système de Sécurité sociale nous oblige à prélever de fortes cotisations sociales qui s'ajoutent au versement du salaire (cf. schéma ci-contre, cf. <http://dessinemoileco.com/le-bulletin-de-salaire/>).



1.2.2 Le chômage « keynésien »

Exercice 5.

Q1. Complétez le schéma par les notions suivantes : a/ ↑ taux d'intérêt ; b) ↓ demande de consommation ; c/ récession ; d/ ↓ production et ↑ chômage conjoncturel ; e/ ↓ revenu des familles f/ ↓ demande anticipée par les entreprises.

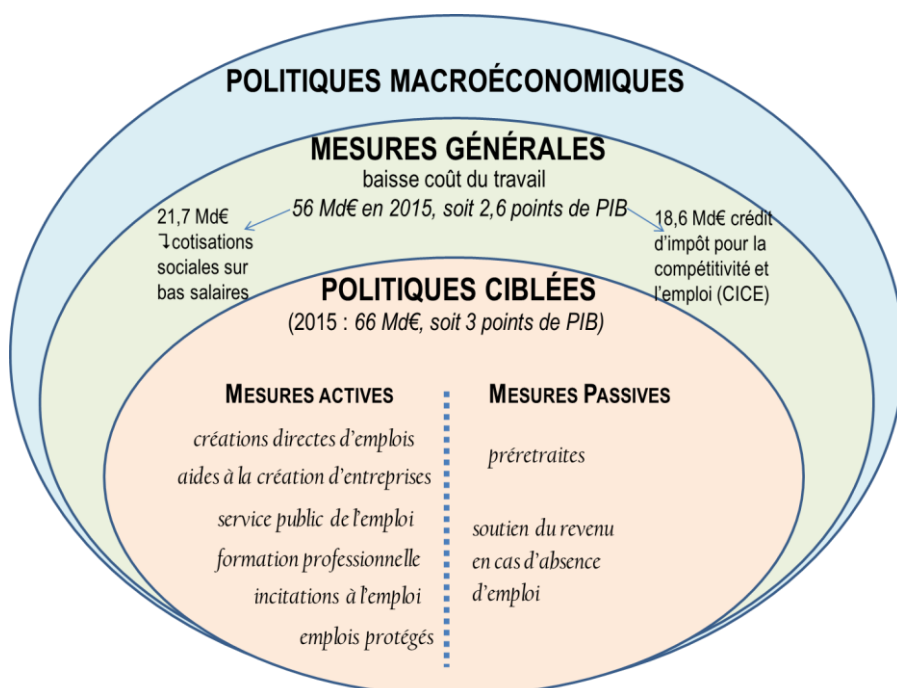


Pour les keynésiens, l'emploi ne dépend pas du taux de salaire mais de l'insuffisance de la **demande** qui est par les entrepreneurs (d'où le nom de **demande effective**). Ce raisonnement renverse la logique néoclassique :

- le salaire est un non un coût : si on le baisse, on freine la demande globale et on détruit l'emploi ;
- le chômage n'est plus volontaire, mais involontaire : si les ménages et les entreprises sont pessimistes, ils et stoppent leurs Le circuit se bloque.

2 LA LUTTE CONTRE LE CHOMAGE

Durant les Trente Glorieuses, l'État ciblait le **taux de chômage** à travers des politiques plus ou moins ciblées. Le but est soit de créer plus d'emplois (mesures.....) soit de mieux faire accepter le chômage (mesures.....).



Depuis les années 1980, les nouvelles politiques cherchent davantage à augmenter le **taux d'emploi**. En effet, pour qu'un actif retrouve un emploi :

- il lui faut une offre d'emploi : c'est pourquoi les pouvoirs publics incitent les entreprises à demander plus de travail, à travers des dispositifs comme le CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emloi) ;
- il faut que cette offre corresponde à son profil : l'accent doit donc être mis sur la formation. Depuis 2015, le Compte Personnel de Formation (CPF) permet à l'actif de se former tout au long de sa vie ;
- il faut enfin qu'il l'accepte : le travail doit donc être payant. Depuis 2016, le RSA a fusionné avec la prime pour l'emploi pour devenir la Prime d'Activité. Ainsi le chômeur ou l'inactif est incité à retrouver un emploi.

2.1 LUTTER CONTRE LE CHOMAGE STRUCTUREL

2.1.1 Les politiques de flexibilisation



lisez les documents 1 et 4 pages 90-91, complétez alors ce qui suit



Exercice 6.

Q1. Classez les dispositifs suivants dans les bonnes cases : a) travail en équipes semi-autonomes ; b) accord d'heures supplémentaires ; c) traitement de la paye par une société de comptabilité ; d) organisation du travail en 3x8 ; e) annualisation du temps de travail ; f) recours aux missions intérimaires ; g) organisation de cercles de qualité ; h) stages de reconversion des salariés ; i) renouvellement d'un CDD.

Q2. A quelle forme de flexibilité correspond chaque cas : ❶ flexibilité de la production, ❷ externalisation, ❸ flexibilité des rémunérations, ❹ flexibilité fonctionnelle. ❺ flexibilité de l'emploi.

[illegible]

Même si leurs effets sont indirects, les mesures de **flexibilité interne** agissent sur le chômage structurel car elles facilitent l'appariement :

— la flexibilité qualitative
favorise l'employabilité :
toutes les nouvelles
expériences comptent sur le
CV. Un actif polyvalent et
mieux formé retrouvera plus
rapidement un emploi ;

— la flexibilité quantitative renforce l'attractivité de la firme : les primes, l'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires sont autant de signaux positifs pour attirer les actifs les plus productifs au sein de l'entreprise.

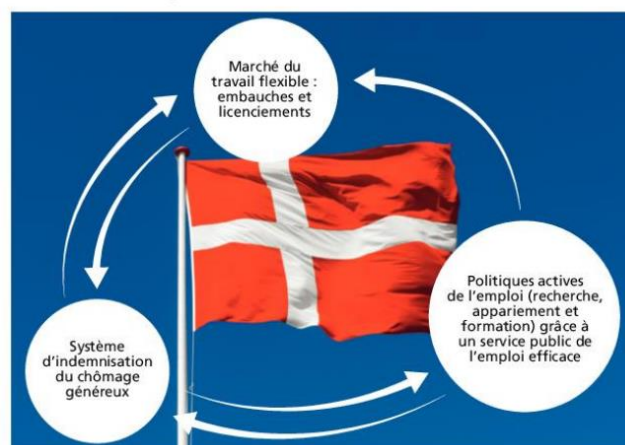
Les mesures de **flexibilité externe** luttent directement contre le chômage structurel. Elles reposent sur deux volets :

— **débaucher plus facilement** : en France, les rares essais pour faciliter les licenciements ont échoué (ex : le CNE en 2006, où l'employeur pouvait licencier sans raison un jeune durant 2 ans) ou sont limités (ex : les ordonnances Macron de 2018). En effet, accroître la liberté de licencier peut inciter certains employeurs à en abuser. Une issue serait la solution du « licencieur-payeur » : alourdir les cotisations sociales des entreprises qui licencient pour alléger les cotisations sociales des entreprises qui embauchent.

— **embaucher plus facilement** : quand l'activité économique reprend, certains employeurs hésitent à embaucher de peur de ne plus pouvoir ensuite licencier. Les entreprises abusent de ce fait des **emplois atypiques** : les missions intérim, le temps-partiel... Ces emplois fluidifient les embauches mais ils sont précaires et mal rémunérés. L'idée d'un contrat de travail unique et plus souple serait une solution. Les entreprises pourraient embaucher quand elles le veulent sans démultiplier les CDD (embauches sur en 2017, cf *infographie page 98*). Le triangle d'or de la flexicurité : le modèle danois

La plupart des pays ont adopté ces politiques de flexibilisation. L'Angleterre a même poussé très loin la lutte contre les rigidités avec le « contrat zéro heure » (le travailleur ne sait pas à l'avance combien d'heures il va travailler). Il est pourtant possible de concilier le désir de des entreprises avec le besoin de des actifs. C'est ce que réalisent les pays nordiques avec le « **triangle d'or de la flexicurité** ». L'employeur peut certes licencier à sa guise, mais tout nouveau chômeur est aussitôt pris en charge par la collectivité : il sera généreusement indemnisé s'il accepte de se former.

Le triangle d'or de la flexicurité : le modèle danois



2.1.2 Les politiques de formation



lisez les documents 2, 3 p. 92-93, visionnez <http://dessinemoileco.com/reforme-formation-professionnelle/> et complétez ce qui suit 

La formation commence à l'école puis se poursuit dans l'entreprise. Chaque phase est importante :

— **la formation initiale facilite l'appariement de demain et la croissance d'après-demain** : l'école ne transmet pas uniquement des savoirs, elle développe des (ex : calculer, argumenter), et des (ex : persévérer, s'exprimer...). En agissant très tôt, tous les élèves ont la chance d'accroître leur capital et à terme de stimuler la croissance. On estime qu'un dédoublement du CP/CE₁ en REP donne lieu à une création de plus de emplois sur le long terme. Par ailleurs, l'école a un rôle à jouer pour faciliter l'appariement sur le marché du travail. Le système scolaire allemand est « dual » : les enseignants d'un côté, les entreprises de l'autre, forment les élèves dès l'âge de 10-11 ans. Les résultats sont sans appel : les jeunes français de 15-24 sont fois plus au chômage et travaillent près de fois moins que leurs homologues allemands.

— **la formation continue rend moins vulnérable et plus employable** : tous les actifs ne sont pas égaux devant le chômage, ni devant le retour à l'emploi (cf. *tableau ci-dessous*) :

types de chômage	caractéristiques	Vulnérabilité : faible ou forte ?	Employabilité : faible ou forte ?
chômage de conversion	<i>fortement qualifiés, certains chômeurs ont juste besoin de temps pour un meilleur appariement</i>		
chômage d'insertion	<i>concerne principalement les jeunes diplômés : 1 jeune sur 3 à peine trouve un CDI 5 ans après son diplôme</i>		
chômage récurrent	<i>c'est la grande tendance actuelle : en France, 3 embauches sur 4 se font en CDD !!</i>		
chômage d'exclusion	<i>les derniers arrivés ont plus de chances de trouver que ceux qui attendent depuis longtemps</i>		

Jusqu'à présent la loi obligeait les entreprises à « former ou payer ». Or, ce sont les travailleurs les plus qualifiés qui bénéficiaient le plus de formations. Au lieu de donner une seconde chance, la formation continue creusait donc les inégalités. Depuis 2015, le Compte Personnel de Formation (CPF) permet d'interrompre son emploi pour se former. Le droit à se former n'est donc plus attaché à l'emploi mais à l'actif tout au long de sa carrière. La nouvelle politique de formation laisse donc une seconde chance aux plus vulnérables et permet aux autres de gagner en employabilité.

2.2 LUTTER CONTRE LE CHOMAGE CONJONCTUREL

Le chômage conjoncturel dépend des fluctuations de l'activité économique. Les pouvoirs publics ont un rôle contracyclique : ils agissent contre le choc en ciblant soit l'offre (allègement du coût du travail) soit la demande (politique de relance).

2.2.1 L'allègement du coût du travail



lisez les documents 1, 3 p. 88-89, et complétez ce qui suit 

Les cotisations sociales alourdissent le coût du travail que doit payer l'employeur à chaque nouvelle embauche, ce qui pèse sur la compétitivité-prix de l'entreprise : les prix proposés deviennent trop élevés pour vendre et exporter. Les **politiques d'allègement du coût du travail** tentent de soulager l'offre pour de nouveau inciter à embaucher :

- directement : si le coût du travail diminue, l'entreprise sera d'autant plus incitée à substituer du au
- indirectement : moins le travail coûte, plus l'entreprise restaure ses Elle sera alors incitée à autofinancer de nouveaux et donc à terme de créer de nouveaux

⇒ exemple :

Depuis les années 1990, l'État consacre environ 50 milliards d'euros par an pour aider les entreprises qui embauchent des travailleurs faiblement qualifiés. Cette politique est efficace car - 1 % de coût du travail donne lieu à + 1,7 % d'emplois dans le secteur manufacturier. Est-elle pour autant efficiente ? Certes, la demande de travail pour les moins qualifiés progresse. Toutefois, cette politique enferme ces actifs dans des « trappes à bas salaires ». De peur de ne plus être aidé, l'employeur peine à hisser les salaires et doit donc se contenter d'une faible productivité. A trop vouloir préserver la compétitivité-prix, on néglige ainsi la compétitivité hors prix.

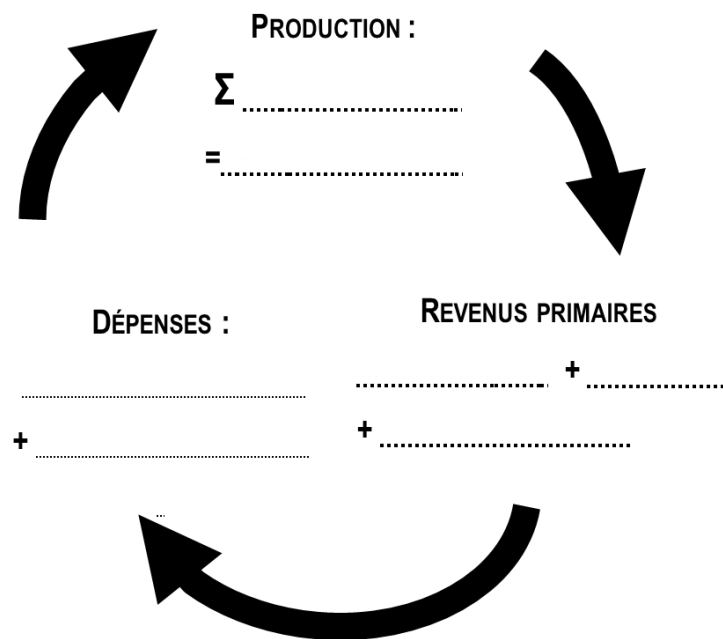
2.2.2 Les politiques de relance

Lutter contre le chômage « keynésien » nécessite une intervention des pouvoirs publics (policy mix). Seule une politique expansionniste, reposant sur trois volets et ciblant la demande globale, permet de réduire ce chômage :

Exercice 7.

Q1. Complétez le circuit économique ci-dessous.

Q2. Sur quel pôle et sur quelles variables agissent les trois politiques de relance : la politique monétaire, la politique budgétaire et la politique des revenus ? Représentez ces politiques sur le schéma.



— une politique budgétaire expansionniste : l'État tente de déclencher un **effet multiplicateur**. Une hausse des dépenses publiques (construction d'un pont, d'un barrage...) donne lieu à plusieurs vagues de revenus qui font circuler les richesses dans l'économie. Une vague directe pour les ouvriers qui construisent, puis des vagues plus indirectes pour les entreprises qui vendent les outils, les commerçants qui font vivre les ouvriers... Au final, l'État a bien créé un..... budgétaire, mais des revenus se sont multipliés pour relancer le circuit ;

— une politique monétaire expansionniste : la banque centrale réduit son taux d'intérêt directeur. Voyant le taux d'intérêt baisser, l'entrepreneur est incité à s'endetter pour..... et le consommateur peut profiter d'un nouvel emprunt pour..... Ce surcroît de demande pousse l'entreprise à produire et à créer des emplois ;

— une politique des revenus : en période de récession, l'État peut augmenter le smic ou les minima sociaux pour accroître le pouvoir d'achat des ménages les plus modestes, ceux dont la propension à consommer est la plus forte.

Les Trente glorieuses restent l'âge d'or des politiques de relance. Depuis les années 1980, ces politiques fonctionnent moins bien. D'abord, les dettes publiques sont de plus en plus élevées : il faut donc mieux gérer les dépenses publiques. Ensuite, nous vivons de plus en plus en économie ouverte, et les consommateurs achètent des produits de toutes origines : la richesse distribuée par l'État peut donc fuir l'économie nationale. Enfin, les taux d'intérêt restent proches de zéro depuis 2008 et il est très difficile de les baisser encore. Malgré cela, les politiques de relance restent un instrument important en cas de forte crise. Le plan de relance de 100 milliards, obtenu en réponse à la crise sanitaire, montre même que l'on peut se coordonner et se renforcer à l'échelle européenne.