



Introduction :

Depuis le milieu des années 1970, le chômage comme le sous-emploi se sont considérablement développés en France. Le taux de chômage oscille depuis les années 1990 entre 8 et 10% de la population active, tandis que plus de 5% des actifs occupés sont à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage. Face à un phénomène aux causes multiples, quelles politiques mettre en œuvre pour lutter contre le chômage ? Faut-il réduire le coût du travail, en allégeant les cotisations sociales ou en remettant en cause l'existence d'un salaire minimum ? Faut-il, alternativement ou parallèlement, mettre en œuvre des politiques monétaires et budgétaires de relance de la demande globale ? Faut-il enfin modifier les institutions qui encadrent le marché du travail pour le flexibiliser davantage ?

**Objectifs d'apprentissage :**

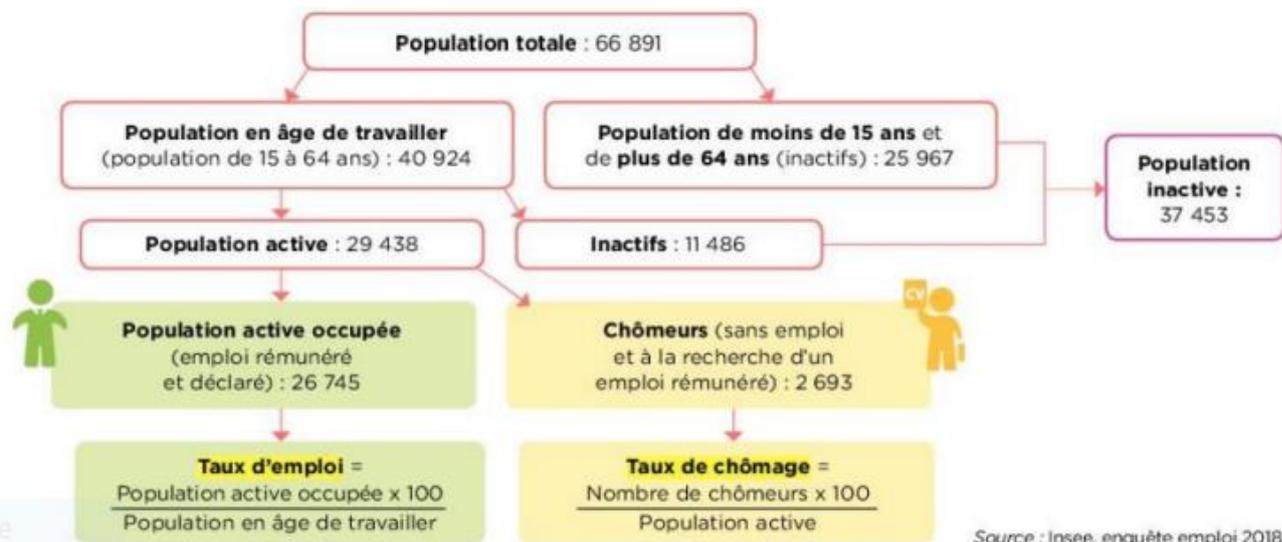
Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi	
Comprendre que les problèmes d'appariements (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structurel.	
Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi).	
Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel	
Connaître les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale, politiques d'allègement du coût du travail, politiques de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail.	

### 1) Comment définir et mesurer le chômage et le sous-emploi ?

A) Chômage, population active, emploi : de quoi parle-t-on ? (Document 1, 2, 3 et 4 p 75)

Un **chômeur** est une personne qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un. Les chômeurs font partie de la population active car ils ont vocation à participer à l'activité de production même s'ils en sont temporairement empêchés. Il faut donc les distinguer des étudiants, qui sont encore en formation

pour atteindre une position socioprofessionnelle, mais aussi des retraités (qui n'ont plus vocation à travailler), ou des personnes au foyer (dont l'activité est non rémunérée et non déclarée).



Un taux de chômage élevé du fait n'est pas forcément l'indicateur d'une situation négative si les chômeurs ne le sont pas sur la durée. Cela permet au contraire d'assurer la nécessaire mobilité du facteur travail dans une économie qui crée et détruit des emplois.

Les créations d'emplois (hausse du taux d'emploi) font diminuer le chômage (baisse du taux de chômage).

Il n'est toutefois pas facile de comptabiliser les chômeurs puisque les effectifs retenus dépendront de la mesure choisie. Les critères du BIT et de l'INSEE ne correspondent pas aux critères retenus par Pôle emploi.

Le **taux d'emploi** est un indicateur intéressant car il mesure l'utilisation des ressources de main-d'œuvre disponibles. Le taux d'emploi peut se décomposer en classes d'âge ou encore par sexe. Par exemple mesurer le taux d'emploi des femmes dans un pays permet de voir si elle est intégrée au marché du travail.

Les critères (du Bureau International du Travail) pour être comptabilisé comme chômeur par l'Insee	Les critères pour être comptabilisé comme chômeur par Pôle emploi
Un chômeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• n'a pas travaillé du tout pendant la semaine de référence ;</li> <li>• est disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ;</li> <li>• a cherché activement un emploi dans le mois précédent.</li> </ul>	Un chômeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• est une personne sans emploi durant le mois de référence et cherche activement un emploi ;</li> <li>• a travaillé à temps partiel (moins ou plus de 78 heures dans le mois de référence) et cherche activement un emploi.</li> </ul>

### [Dessine-moi l'éco : Comment mesure-t-on le chômage ?](#)

#### Exercice 1 :

#### Doc 1 - Statut d'activité au sens du BIT par sexe et âge en 2019

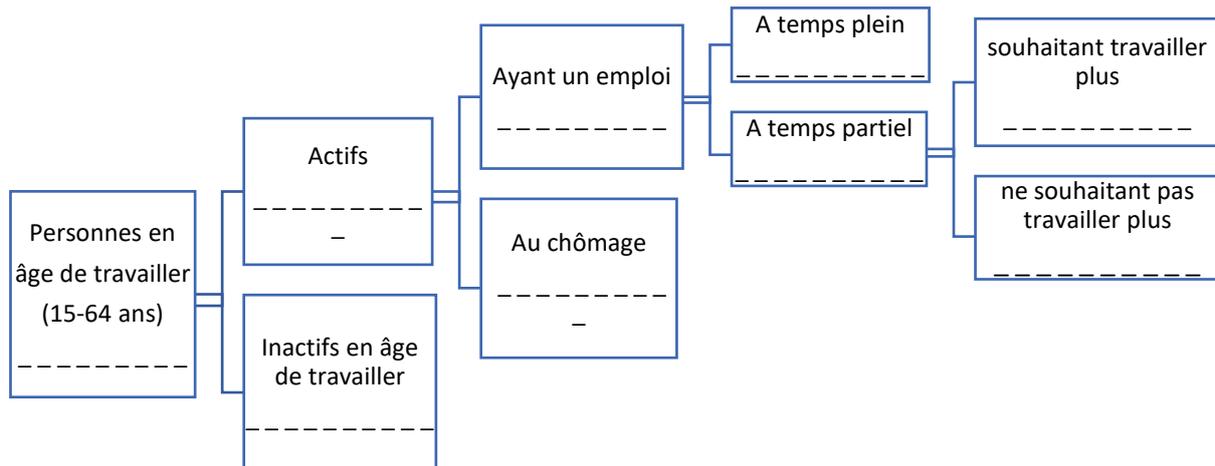
	en milliers
Actifs	29 246
Ayant un emploi	26 751
- dont à temps partiel	4 906

- dont à temps partiel mais souhaitant travailler plus	1 455
Chômeurs	2 495
Inactifs	11 569
<b>Ensemble</b>	<b>40 815</b>

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Source : D'après [Insee](https://www.insee.fr), enquête Emploi 2019.

- faites une phrase de lecture de la donnée entourée.
- Complétez le schéma suivant avec les chiffres manquants

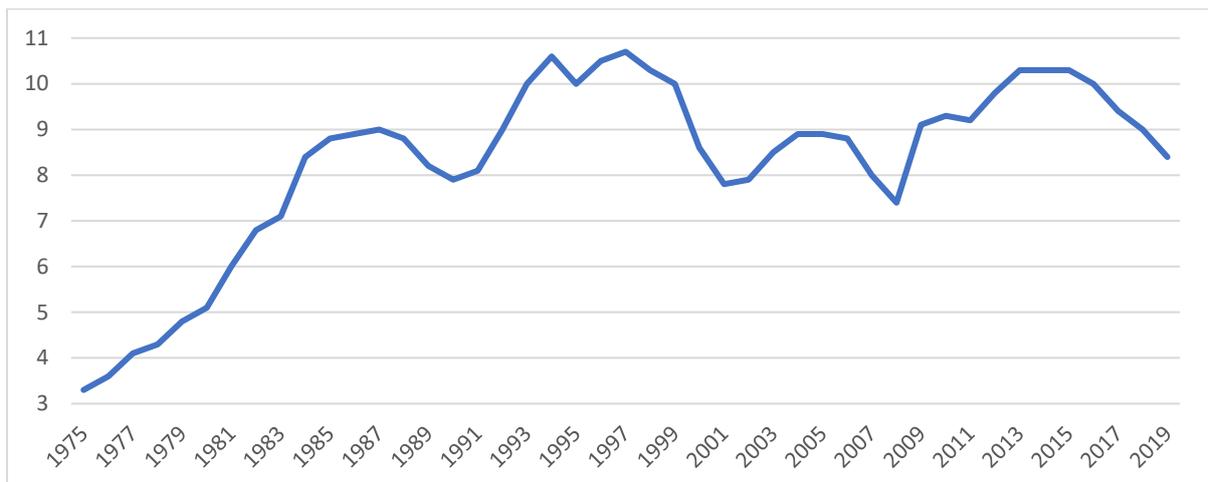


- Calculez le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux de sous-emploi.

Le **sous-emploi** comprend des personnes qui ont un emploi et qui travaillent involontairement moins que ce qu'elles souhaitent :

### B) Le chômage en France depuis 1975

#### Doc 2 – Taux de chômage au sens du BIT en France entre 1975 et 2019



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives.

Source : [Insee](https://www.insee.fr), enquête Emploi 2019, séries longues sur le marché du travail.

#### Questions :

- Quel est le taux de chômage en France aujourd'hui ?

2) Présentez l'évolution du chômage en France depuis 1975.

1975 : situation de **plein emploi** : situation dans laquelle toutes les personnes disponibles et à la recherche d'un emploi peuvent trouver un travail aux conditions de rémunération en vigueur sur le marché. Il n'est, toutefois, pas synonyme d'un taux de chômage nul.

De 1985 à 2019 : situation de **chômage de masse**

Au 3e trimestre 2022, le taux de chômage au sens du BIT est de 7,3 % en France.

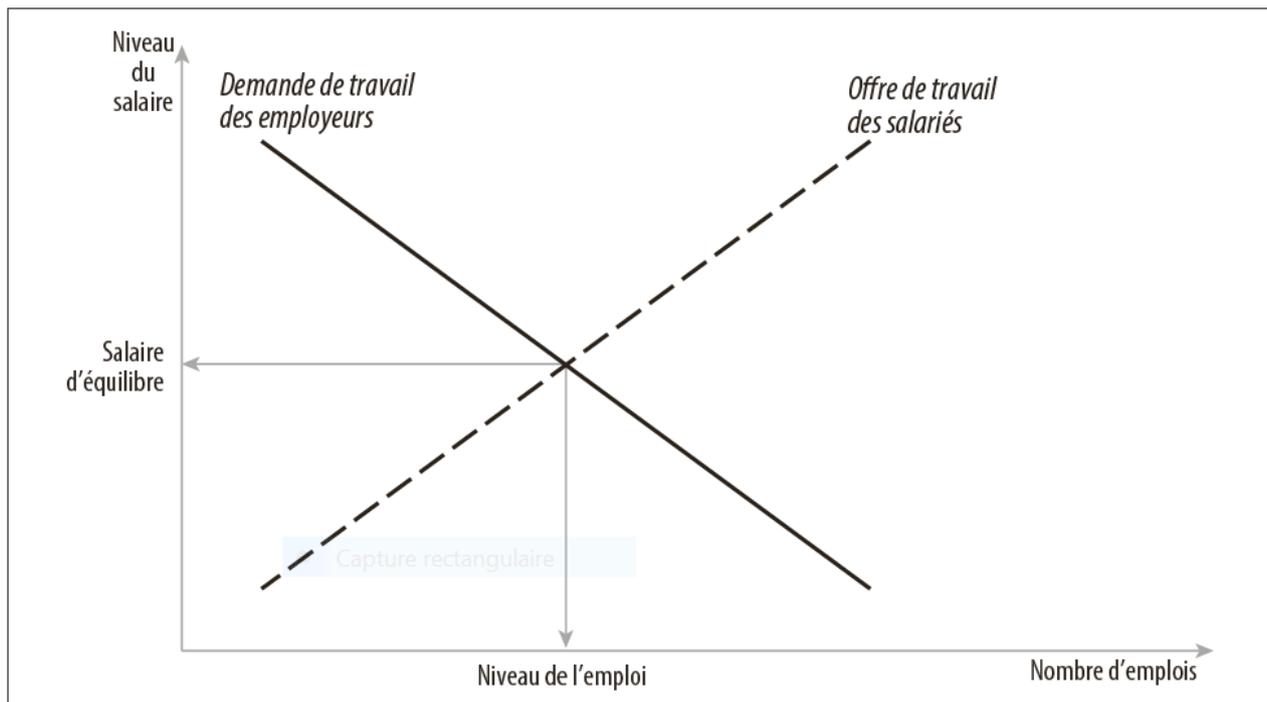
2) Quelles sont les causes du chômage ?

A) Un chômage « classique » lié à un coût du travail trop élevé (Document 4 P 79)

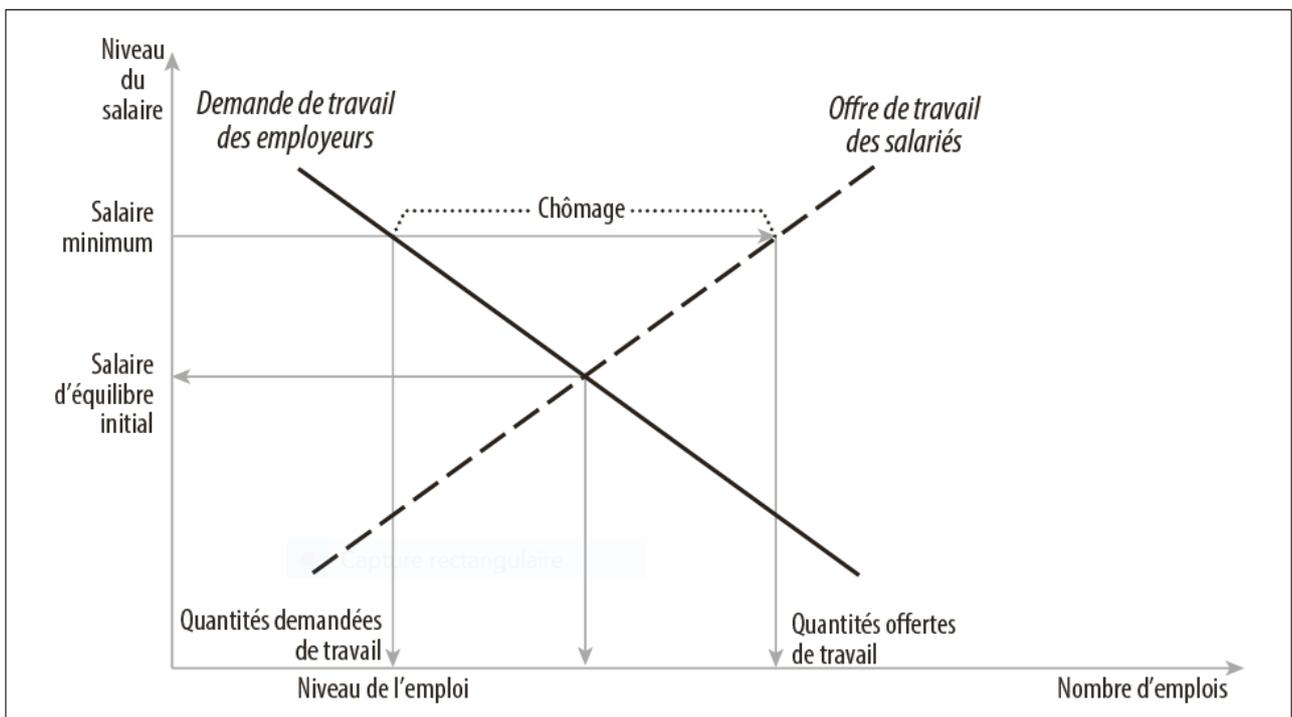
**Chômage classique** : chômage lié à un coût du travail trop élevé par rapport à la productivité du travail des personnes au chômage.

D'après les libéraux, le marché du travail est un marché comme les autres et ce sont aux mécanismes de marché d'assurer sa régulation. Les travailleurs offrent du travail (et demande un emploi) et en échange les offre un emploi (et demande du travail). Plus les salaires proposés sont importants plus les travailleurs sont incités à travailler et à renoncer à leurs loisirs. Inversement le salaire est un coût pour les entreprises, plus les salaires sont élevés moins ils sont incités à demander du travail et ils préféreront ne pas embaucher car le salaire sera supérieur à la productivité du travail. La variation du salaire réel (sans inflation) permet d'atteindre une situation d'équilibre où l'offre est égale à la demande. Dans cette situation, toutes les personnes qui offrent du travail rencontre le même nombre de proposition d'emploi de là par des entreprises, il n'y a donc pas de chômage ou alors ce chômage est volontaire. Certaines institutions peuvent empêcher le bon fonctionnement de ce marché.

Le salaire minimum serait source de **chômage structurel** et de **chômage classique**. Le salaire minimum est une rigidité pour une entreprise car le SMIC rend impossible la flexibilité du salaire à la baisse en fonction de la productivité marginale du travail et ainsi empêche un ajustement entre l'offre et la demande de travail. Ce salaire minimum serait bien supérieur au salaire d'équilibre assurant une demande de travail inférieure à l'offre de travail. Les règles de protection de l'emploi (rigidités aux licenciements notamment).



Dans cette situation d'équilibre, les individus qui ne souhaitent travailler que pour un salaire supérieur au salaire d'équilibre sont au chômage. Il s'agit d'un chômage volontaire.



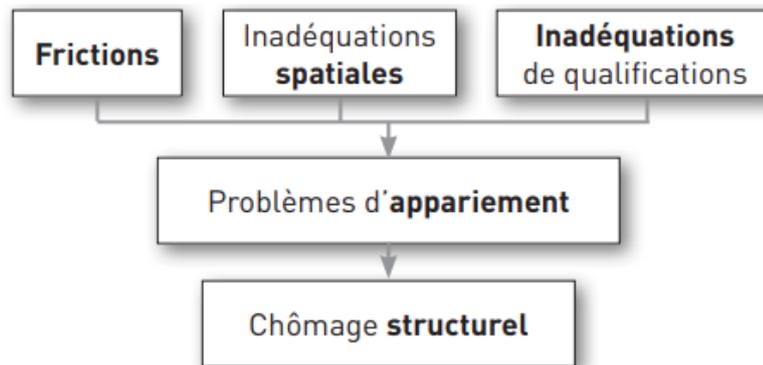
L'existence d'un salaire minimum supérieur au salaire d'équilibre induit que le nombre d'emplois offerts est supérieur au nombre d'emplois demandés. Il n'y a donc pas assez d'emplois proposés pour tous les travailleurs, ce qui génère un chômage involontaire.

### B) Un chômage structurel lié à des problèmes d'appariement et d'asymétries d'information

**Chômage structurel** : chômage lié à une inadéquation durable entre l'offre et la demande sur le marché du travail. C'est la structure de l'économie qui en est la cause et non la conjoncture économique.

Des problèmes d'appariements : (Document 2 P 78)

**Problèmes d'appariements** : Difficultés de la mise en relation entre chômeurs et emplois vacants, du fait des frictions (liées au temps et aux coûts d'information nécessaires à la mise en relation) ou des inadéquations spatiales (poste situé dans une région, mais chômeurs habitant ailleurs) ou de qualifications (poste qualifié, mais chômeur non qualifié) entre l'offre et la demande de travail



Les problèmes d'appariement empêchent l'adéquation de l'offre et de la demande de travail. Les différences de qualification requises par les entreprises et celles dont disposent les candidats sont sources de chômage structurel (les mineurs, ... les couturières avec des qualifications qui ne sont pas très demandées actuellement en France ...).

Un problème d'appariement apparaît alors car l'employeur ne trouve pas le candidat aux compétences adéquates pour un poste, et réciproquement, quand un salarié ne trouve exactement l'emploi qui correspond à ses attentes et ses compétences.

Des organisations comme LinkedIn (réseau social professionnel en ligne) ou Pôle emploi peuvent permettre de mettre en relation les offreurs et les demandeurs. Pôle emploi aide les chômeurs en leur transmettant des offres d'emploi en adéquation avec leurs compétences et présente aux entreprises à trouver des candidats correspondant à leurs attentes ou mettre en place des formations spécifiques en fonction des demandes pour les chômeurs. Inconvénient : les chômeurs peuvent être contraints d'accepter des emplois ou des formations qu'ils ne souhaitent pas.

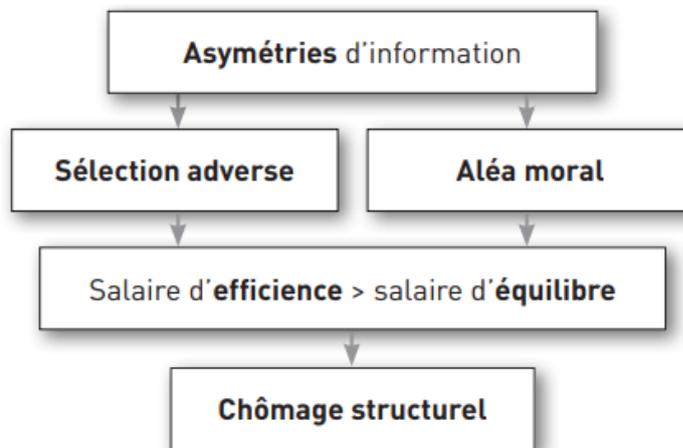
- Des problèmes d'asymétrie d'information : (doc 3 P 79)

**Asymétries d'informations** : situation dans laquelle l'un des partenaires d'un échange dispose d'informations utiles que les autres n'ont pas.

L'asymétrie d'information qui existe entre employeurs et travailleurs porte sur l'incertitude relative à la productivité des travailleurs. En effet, une fois recruté, un travailleur peut choisir de ne pas être productif, ne pas faire trop d'efforts.

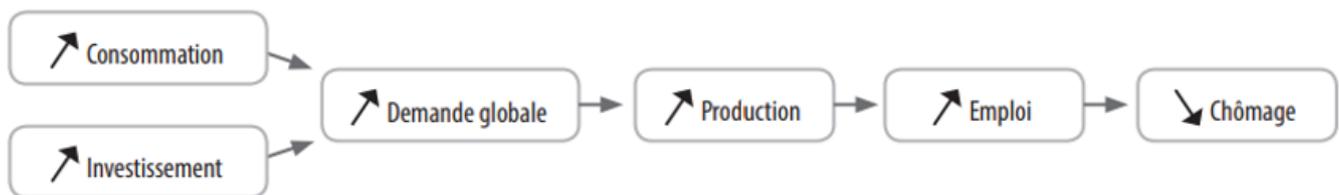
Pour lutter contre ce risque, d'après la théorie du salaire d'efficience, les employeurs sont incités à proposer un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre. Cela permettrait de motiver les travailleurs, qui seraient incités à maintenir une productivité élevée pour ne pas perdre un emploi mieux rémunéré que celui du marché. De plus, cela permet aux entreprises de réduire le taux de rotation de la main-d'œuvre (turn over).

Ce salaire supérieur au salaire d'équilibre a pour effet d'empêchant l'égalisation de l'offre et de demande de travail. Un chômage durable peut alors se développer, qui va toucher ceux qui sont désireux de travailler pour le taux de salaire proposé, mais qui ne sont pas recrutés.



3) Un chômage conjoncturel lié à une insuffisance de la demande globale (Document 1, 2 et 3 P 76) :

Doc 1 : <https://enseignants.lumni.fr/fiche-media/00000001277/la-crise-financiere-mondiale-et-ses-effets-sur-l-emploi.html>



La hausse du chômage peut s'expliquer par le ralentissement de l'activité des entreprises qui font face à une demande de biens et de services en baisse. On parle alors de **chômage conjoncturel** car les suppressions d'emplois sont liées à une situation économique soudainement dégradée (fluctuations).

Les **anticipations** des entreprises ce que Keynes appelle le « climat des affaires », jouent un rôle important dans leurs décisions d'embauche. Si les employeurs prévoient/ anticipent une hausse de la demande, ils vont augmenter leur production, ce qui les conduira à créer des emplois. En revanche, s'ils anticipent une baisse de la demande, ils chercheront à réduire leur production, pour éviter de se retrouver avec des stocks invendus ce qui entraînera des suppressions d'emploi. Le chômage est donc involontaire et ne dépend pas du marché du travail mais des anticipations.

2) Quelles politiques mettre en œuvre pour lutter contre le chômage ?

A) Le soutien de la demande globale permet-il de baisser le chômage ?

**Politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale** : Politiques conjoncturelles visant à augmenter la demande adressée à l'ensemble d'une économie, et qui peut se décomposer en (consommation, investissement ou exportations) par une relance soit budgétaire, soit monétaire.

- Les politiques de relance budgétaire (Document 1 et 2 P 80) :

Dans un contexte de récession, les acteurs privés (entreprises et ménages) sont dans une situation d'incertitude, augmentent leur épargne de précaution et reportent leurs décisions de consommation

et d'investissement, ce qui a pour effet d'aggraver les effets de la crise. C'est pour cela que l'État doit intervenir en se substituant à ces acteurs.

Les entreprises ont besoin de vendre leur production pour rentabiliser leur activité, mais elles se retrouvent face à des consommateurs qui ne disposent pas forcément des ressources suffisantes pour acheter leurs produits. Si cette situation perdure, les entreprises seront contraintes de ralentir ou arrêter leur activité, créant ainsi du chômage, ce qui réduira les revenus distribués et réduira davantage le pouvoir d'achat des ménages.

On comprend alors l'intérêt d'une intervention publique en faveur du pouvoir d'achat des ménages, notamment des ménages les plus pauvres qui ont une proportion plus forte à consommer lorsque leur revenu augmente. Par le biais de politiques conjoncturelles augmentant les revenus de transfert, ou se substituant à la demande privée (commandes publiques et grands travaux). La politique budgétaire de relance, pour sa part, consiste à creuser les déficits publics en augmentant les dépenses publiques, notamment par une politique de grands investissements, voire en réduisant les impôts des ménages les plus modestes

Doc : Qu'est-ce que l'effet multiplicateur de la dépense publique ? :

[https://www.youtube.com/watch?v=cJ1ihWeQT\\_0](https://www.youtube.com/watch?v=cJ1ihWeQT_0)

1. Expliquez le mécanisme de fonctionnement du multiplicateur

2. Quelles sont ses limites ?

Toutes les dépenses de consommation et d'investissement (chez les ménages, entreprises, administrations) constituent des revenus d'autres acteurs, qui à leur tour vont pouvoir les consommer et investir créant ainsi un **effet multiplicateur** pour l'impulsion initiale. A terme, si l'Etat crée une **nouvelle dépense publique** l'augmentation de la demande globale aura stimulé la production de biens et de services, la demande de travail, et donc l'emploi.

Les risques de cette politique sont le creusement du déficit budgétaire (du fait de l'accroissement des dépenses publiques > aux recettes fiscales) et l'augmentation conjointe de la dette publique (le financement du déficit) et l'accélération de l'inflation (hausse généralisée des prix) du fait de l'accroissement de la masse monétaire en circulation dans le pays.

- Les politiques de relance monétaire (doc 3 P 81) :

La politique monétaire de relance cherche réduire le niveau des taux d'intérêt pour favoriser l'investissement et la consommation. En effet, des taux d'intérêts faibles, rend le recours au crédit bancaire plus facile et moins coûteux pour les entreprises et les ménages. De cette façon, ces derniers étaient incités à consommer (à crédit) et à investir pour créer de nouvelles activités (ou en développer d'anciennes) et ainsi accroître les besoins de main-d'œuvre, faisant ainsi baisser le chômage.

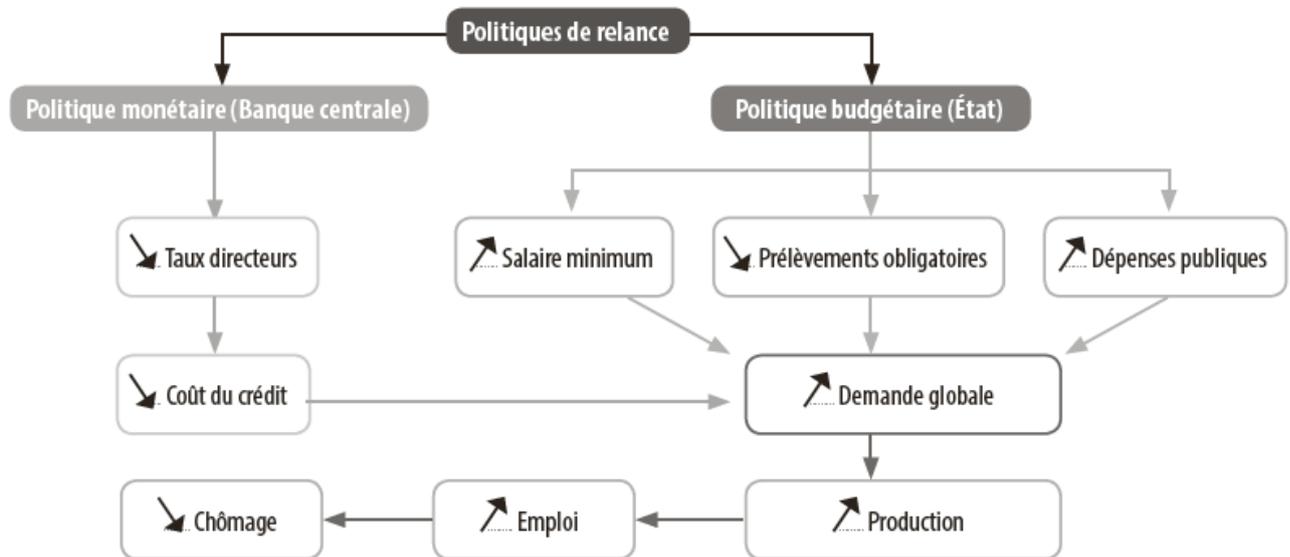
Les objectifs de la politique monétaire :

La politique monétaire est, avec la politique budgétaire, une **politique conjoncturelle**, c'est-à-dire une politique qui vise à **influer à court terme sur le niveau de l'activité économique** (croissance, inflation et chômage principalement).

Si la banque centrale américaine, la Fed, a comme mission à la fois d'empêcher une trop forte inflation et de faciliter la croissance et l'emploi, les statuts de la **BCE** lui fixent un **objectif prioritaire** : la **lutte contre l'inflation** prime sur les objectifs de croissance et d'emploi. La BCE doit ainsi d'abord veiller à

maintenir le taux annuel d'inflation à un niveau inférieur à, mais proche de 2% à moyen terme. C'est seulement si cet objectif est atteint qu'elle peut tenter de satisfaire ses autres objectifs.

Schéma exercice 4 P 80



## B) Les politiques d'allègement du coût du travail

Documents 1 et 2 P 83

**Coût du travail** : Coût total supporté par un employeur lorsqu'il rémunère un salarié, constitué du salaire net qu'il verse, mais également des cotisations sociales salariales et patronales qu'il verse à la sécurité sociale.

Qu'est-ce que le SMIC ? Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Le SMIC est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié. Fixé par l'Etat, le SMIC horaire brut s'élève en 2020 à 10,15€, soit 1539 € bruts mensuels (environ 1.200 € nets) pour une personne travaillant à temps plein (35H/semaine). Le SMIC est revalorisé chaque année automatiquement :

- pour suivre l'inflation (si les prix à la consommation hors tabac des 20% les ménages les plus pauvres augmentent de 1%, le SMIC est augmenté de 1%)
- pour suivre la moitié des gains de pouvoir d'achat (si le gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés augmente de 3%, le SMIC augmente de 1,5%)

L'Etat peut décider d'une revalorisation supplémentaire, appelée « coup de pouce ». Il n'y pas eu de « coup de pouce » en France depuis 2012

Carte interactive salaire minimum en Europe : <https://www.toutteleurope.eu/actualite/le-salaire-minimum-en-europe.html>

Baisser le coût du travail pour stimuler les embauches ?

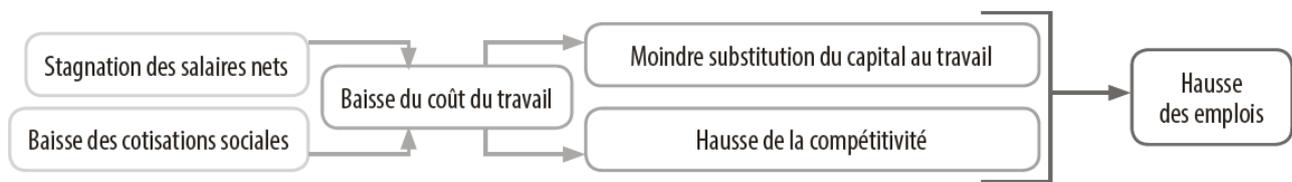
Le taux de chômage des personnes non qualifié est plus élevé que la moyenne, ils peuvent donc être considérés comme trop coûteux du fait de leur faible productivité liée au manque de qualification. La

baisse du coût du travail aurait pour effet de diminuer le coût total de production pour l'employeur, ce qui le rendrait plus compétitif et éviterait de les remplacer par des machines quand cela est possible ou de délocaliser la production vers des pays où le coût du travail est moins élevé.

La baisse du coût du travail peut s'effectuer sans diminuer le salaire net perçu par le travailleur. Il s'agit donc de diminuer les cotisations sociales pour alléger le coût du travail, sans toucher au salaire net.

Cette politique qui encourage l'emploi des moins qualifiés se réaliserait dans certains cas au détriment :

- des travailleurs plus qualifiés (qui ont une productivité plus forte)
- des investissements plus productifs dans le cas d'une substitution possible entre les 2 facteurs de production travail et capital.



### C) Les politiques de formation et de flexibilisation

- Les politiques d'assouplissement des règles de protection de l'emploi (Documents 1 et 2 P 84)

<https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/reforme-du-code-du-travail/flexibilite-un-contrat-le-temps-d-un-projet-2351111.html>

**Règles de protection de l'emploi** : ensemble des règles qui visent à préserver les salariés de la perte de leur emploi (limitation des contrats temporaires, règles restrictives de licenciement, indemnités élevées de licenciement...)

Donner plus de souplesse d'embauche et de licenciement aux employeurs (par exemple en supprimant les primes de licenciement), doit les inciter à embaucher davantage car ils prennent moins de risque, moins d'incertitude, notamment en cas de baisse de leur activité.

Toutefois, il existe un risque d'une plus grande précarité pour les travailleurs qui se retrouvent moins protégés.

D'une manière générale, les politiques de **flexibilité** du marché du travail désignent les politiques qui permettent d'ajuster les besoins de main d'œuvre des entreprises en fonction de leur niveau de production. (Tous les moyens qu'utilisent les entreprises pour s'adapter aux variations de la demande et de leur environnement comme la conjoncture, concurrence, innovations...) Ces politiques doivent permettre aux entreprises d'améliorer leur compétitivité.

Les différentes formes de flexibilité mise en place dans les entreprises :

Flexibilité externe		Flexibilité interne		
Flexibilité quantitative	Externalisation	Flexibilité quantitative	Flexibilité fonctionnelle	Flexibilité salariale
recours aux CDD	recours aux intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• annualisation du temps de travail</li> <li>• temps partiel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• polyvalence</li> <li>• rotation des postes</li> </ul>	primes

Outre la **flexibilité des rémunérations**, deux grandes formes de flexibilité sont destinées à rendre les contrats de travail plus souples et les qualifications plus adaptables. D'abord la **flexibilité quantitative interne**, qui joue sur la possibilité de faire varier sans délai et sans contrainte le nombre d'heures de travail dont l'entreprise a besoin (recours aux heures supplémentaires, annualisation du temps de travail des salariés de l'entreprise de manière à augmenter leur temps en présence des les périodes de forte activité (fêtes, week-ends...), quitte à le réduire lorsque l'activité est ralentie. Elle peut aussi prendre la forme d'une **flexibilité quantitative externe**, qui passe par le développement des différentes formes de contrats précaires (CDD, intérim) auxquels on peut facilement mettre fin, ainsi que par la possibilité de licencier du personnel sans contrainte. La **flexibilité fonctionnelle** repose quant à elle sur la formation des salariés. Elle cherche à améliorer leur qualification pour développer leur **polyvalence**.

Les politiques de formation (doc 3 et 4 P 85) :

Il existe une corrélation positive entre la formation des chômeurs et leur accès à l'emploi. En effet, les chômeurs formés sont plus nombreux à retrouver un emploi que les chômeurs qui n'ont pas reçu de formation (45,6 % ont retrouvé un emploi 6 mois après la formation, contre 33,9 % des non-formés).

Une **politique de formation** continue peut avoir des effets positifs sur l'activité économique et sur l'emploi. En effet, la formation continue permet d'ajuster plus efficacement l'offre et la demande de travail et de résoudre les problèmes d'appariement. La formation est un moyen, pour les personnes qui en bénéficient, d'accéder à de nouvelles compétences ou d'en améliorer d'anciennes, de manière à correspondre aux profils attendus par les entreprises qui recrutent.

Avantages et limites des différentes politiques de lutte contre le chômage

Type de politique	Exemple	Avantages	Limites
<b>Allègement du coût du travail</b>	Allègement des cotisations sociales pour les faibles salaires	Rend rentable l'embauche de travailleurs peu qualifiés à faible productivité marginale	Réduit les ressources de la sécurité sociale, les futures prestations sociales, sources de demande  N'incite pas à accroître la productivité du travail (moins d'investissements de formation, d'innovations de procédé)
	Limitation de la hausse du SMIC	Rend rentable l'embauche de travailleurs peu qualifiés à faible productivité marginale	Salaires peu élevés qui limitent la demande globale
<b>Soutien de la demande globale</b>	Relance budgétaire	Effet multiplicateur qui soutient la demande effective	Efficacité limitée si hausse de l'épargne et des importations  Risque d'endettement public
	Relance monétaire	Soutien de la demande globale par facilitation des crédits à la consommation et l'investissement	Risque d'inflation

		Pas de coût direct pour les finances publiques	
<b>Formation et flexibilisation</b>	Assouplissement des règles de protection de l'emploi	Faciliter l'embauche en levant les restrictions aux licenciements ou à l'utilisation de contrats courts  Plus grande adaptation au processus de destruction créatrice	Risques de licenciements plus nombreux en cas de récession
	Formation	Meilleur appariement entre offre et demande de travail  Elévation du niveau global de la productivité	Coût potentiellement élevé  Peut faire remonter dans la file d'attente du chômage les chômeurs formés, au détriment des non formés

Exemples de sujets de bac :

EC1 – Mobilisation de connaissances

Montrez à l'aide d'exemples que les problèmes d'appariements peuvent créer du chômage structurel.

Comment les politiques d'allégement du coût du travail peuvent-elles réduire le chômage ?

EC3 – Raisonnement appuyé sur un dossier documentaire

Vous montrerez comment les politiques de formation et de flexibilisation permettent de lutter contre le chômage.

Dissertation : Les politiques de soutien de la demande globale permettent-elles à elles seules de lutter contre le chômage ?