

*Université d'Auvergne, 1<sup>ère</sup> année de Licence, Arnaud Diemer*

# LE CHOMAGE

*Thème 2*

*Grands problèmes économiques contemporains*

# CHOMAGE

- I. LE MARCHE DU TRAVAIL
  - A. Le modèle de base
  - B L'assouplissement des hypothèses
  - C. Le dépassement des hypothèses
  - D. Les voies alternatives
- II. DEFINITION ET MESURE DU CHOMAGE
  - A. Les mesures du stock de chômeurs
  - B. La mesure du chômage à travers les flux
- III. EVOLUTION DU CHOMAGE
  - A. Le chômage des jeunes
  - B. Le chômage des seniors
- IV. LES EXPLICATIONS DU CHOMAGE
  - A. Le chômage classique
  - B. Le chômage keynésien
  - C. Le chômage lié aux structures économiques et sociales
    - 1. Le chômage naturel
    - 2. Le chômage d'équilibre
    - 3. Le chômage frictionnel
    - 4. Le chômage technologique
    - 5. Le chômage de segmentation
- V. LA DEREGLEMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL

# I. MARCHÉ DU TRAVAIL

Modèle de base d'inspiration classique et néoclassique; présentation de quelques variations; mode d'application

Modèles hétérodoxes ; concept protéiforme; mode d'application

Arnaud Diemer, MCF, Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand

Site : <http://www.oeconomia.net> Rubrique Economie générale

## A. Modèle de base

Principes : Rémunération des facteurs de production (travail, capital) à leur productivité marginale; rationalité des agents; décentralisation des décisions; flexibilité des salaires.

Idéal type : concurrence pure et parfaite

Condition d'existence : Loi de l'offre et la demande

*Offre* : arbitrage temps de travail / temps de loisir

Forme de l'offre dépend des effets substitution/revenu

*Demande* : hypothèse à court terme (capital fixe), courbe décroissante avec le salaire, se confond avec celle de la productivité marginale du travail

hypothèse à long terme (capital variable), la variation du salaire induit une variation de la combinaison productive (effet substitution)

Equilibre : Principe d'agrégation des offres et des demandes individuelles

Equilibre en CPP → Equilibre de plein emploi (loi des débouchés de Say)

Equilibre statique et dynamique (phénomène du Cobweb)

Régime concurrentiel : fonction Cobb Douglass (à long terme, rendements d'échelle constants, progrès technique neutre, effet de substitution unitaire)

## B. Assouplissements des hypothèses

\* *Remise en cause de l'hypothèse d'atomicité* (monopole, oligopole, monopsonne...)

La théorie du monopole bilatéral (système bipartite entre syndicats et patronat) ouvre la voie au marchandage;

\* *Remise en cause de l'hypothèse d'homogénéité* :

La théorie du capital humain de Becker et Schultz (1992) → l'éducation est un investissement. A long terme, l'échelle des salaires traduit le fait que les salariés les mieux payés sont ceux qui ont le plus investi en matière de formation.

\* *Remise en cause de l'hypothèse d'information parfaite* :

La théorie du « Job Search » de Stigler (1961) : intégration du côté de l'offre de travail d'un coût de prospection (démarche de recherche d'emploi), l'offreur arrête sa prospection quand le gain marginal attendu égalise son coût marginal des visites d'entreprise

La théorie du signal de Spence (1974) : Ne connaissant pas les capacités des offreurs de travail, les entreprises vont chercher à identifier certains signaux, révélant le potentiel des candidats à l'embauche (notamment le diplôme). Les individus vont donc chercher la formation (diplôme) qui renvoie le maximum de signal.

## C. Tentatives de dépassement du modèle de base

- *La théorie du salaire d'efficience (Leibenstein, 1957)* : A l'inverse du modèle de base, la productivité individuelle serait une fonction croissante du salaire réel. Cette relation peut être justifiée pour plusieurs raisons (intérêt de retenir les salariés, qualité du travail, impact sur l'efficacité du salarié, problème d'asymétrie d'informations). Les entreprises arbitrent ainsi entre l'efficacité du travail et son coût. Le salaire d'efficience est le salaire optimal que définit la firme à l'issue de cet arbitrage.
- \* *La théorie des contrats implicites (Azariadis, 1975)* : Les contrats implicites liant les travailleurs aux entreprises, ont pour but d'assurer au marché un fonctionnement moins erratique et aux salariés un salaire plus stable. Les entreprises jouent le rôle de compagnies d'assurance en protégeant les salariés des risques de fluctuation des revenus.

- *La théorie de l'économie de partage de Weitzman (1981)* : théorie qui entend passer d'une économie de salariat à une économie de partage (relation entre rémunération des travailleurs et résultats des entreprises) afin de rendre compatible la stabilité des prix et le plein emploi. La rémunération serait scindée en deux parties ; une fixe , l'autre liée aux performances de la firme.
- \* *La théorie de l'économie contractuelle* (passage de la micro à la macro) tente d'expliquer la rigidité des salaires en examinant les stratégies d'embauche des entreprises, la distinction le secteur contractuel et le secteur concurrentiel, l'indexation des salaires, la coordination des décisions individuelles (espace, temps), le rôle des syndicats....

## D. Les voies alternatives

### Deux voies traditionnelles

#### Le modèle marxiste

*Exploitation de la force de travail (plus value, salaire minimum de subsistance)*

→ *Le travail n'est pas une marchandise;*

*Emploi lié au processus d'accumulation du capital, au progrès de la productivité et à la concurrence*

→ *dégradation des conditions de vie des travailleurs*

La théorie marxiste a donné lieu à l'émergence d'une théorie radicale américaine, Edwards insiste sur les formes de contrôle du processus de travail. Trois formes se seraient succédées : contrôle simple ou hiérarchique de l'employeur; contrôle technique (OST); le contrôle bureaucratique (hiérarchie, contrôle)

## Le modèle keynésien

- *Critiques des hypothèses du modèle néoclassique* : acceptation de la demande mais pas de l'offre de travail; raisonnement en macroéconomie; le salaire est un revenu et non un coût; le niveau d'emploi détermine le salaire; marché de l'emploi (employeur); salaire nominal (et non réel); salaire rigide (non flexible); critique de la loi de Say (des produits s'échangent contre des produits, toute offre crée sa demande).
- *Principe de la demande effective* : rôle de la consommation et de l'investissement ; confrontation entre les fonctions d'offre et de demande globales.
- *Prolongements et dépassements* : Modèle de Kaldor (modèle de répartition salaires – profit); Courbe de Phillips (inflation – chômage : niveau des salaires nominaux et chômage) → Equation de prix. ; la théorie du déséquilibre de Bénassy et Malinvaud (prix fixes, équilibre de rationnement, ajustement par les quantités).

# Le courant institutionnaliste

## 1/ La théorie des syndicats (Hicks – Dunlop)

Cette théorie donne aux travailleurs un pouvoir de marché qui leur permet d'intervenir directement dans la fixation des rémunérations (le salaire  $>$  à son niveau d'acceptation). Le comportement collectif ne doit pas se heurter aux rationalités individuelles (la défense des catégories différentes de travailleurs est difficile; opposition possible entre objectifs des dirigeants de syndicats et la base).

## 2/ La théorie des négociations salariales

On peut distinguer le *modèle des contrats optimaux* (Mc Donald, Solow) qui étudie les marchandages syndicats - firmes sur l'emploi et le salaire à partir de la boîte d'Edgeworth, et le *modèle de droit à gérer* (Nickell, Cahuc) qui étudie les marchandages syndicats – firmes en ne faisant porter les négociations que sur le salaire (l'emploi étant du ressort de la firme). Le couple emploi - salaire se situe sur la courbe de demande de travail de la firme. Plus le syndicat a du pouvoir (salaires), plus l'emploi se dégrade.

3/ Le Dualisme du marché du travail : Marchés interne et externe (Piore, Doeringer)

Le marché interne fonctionne selon un ensemble de règles et de procédures administratives propres à chaque firme (le salaire est défini hiérarchiquement, il est rigide). Le contexte de l'incertitude encourage les relations contractuelles. Le marché externe obéit aux lois du marché (conditions moins intéressantes)

4/ Le dualisme du marché du travail : marchés primaire et secondaire (Piore, Bluestone...)

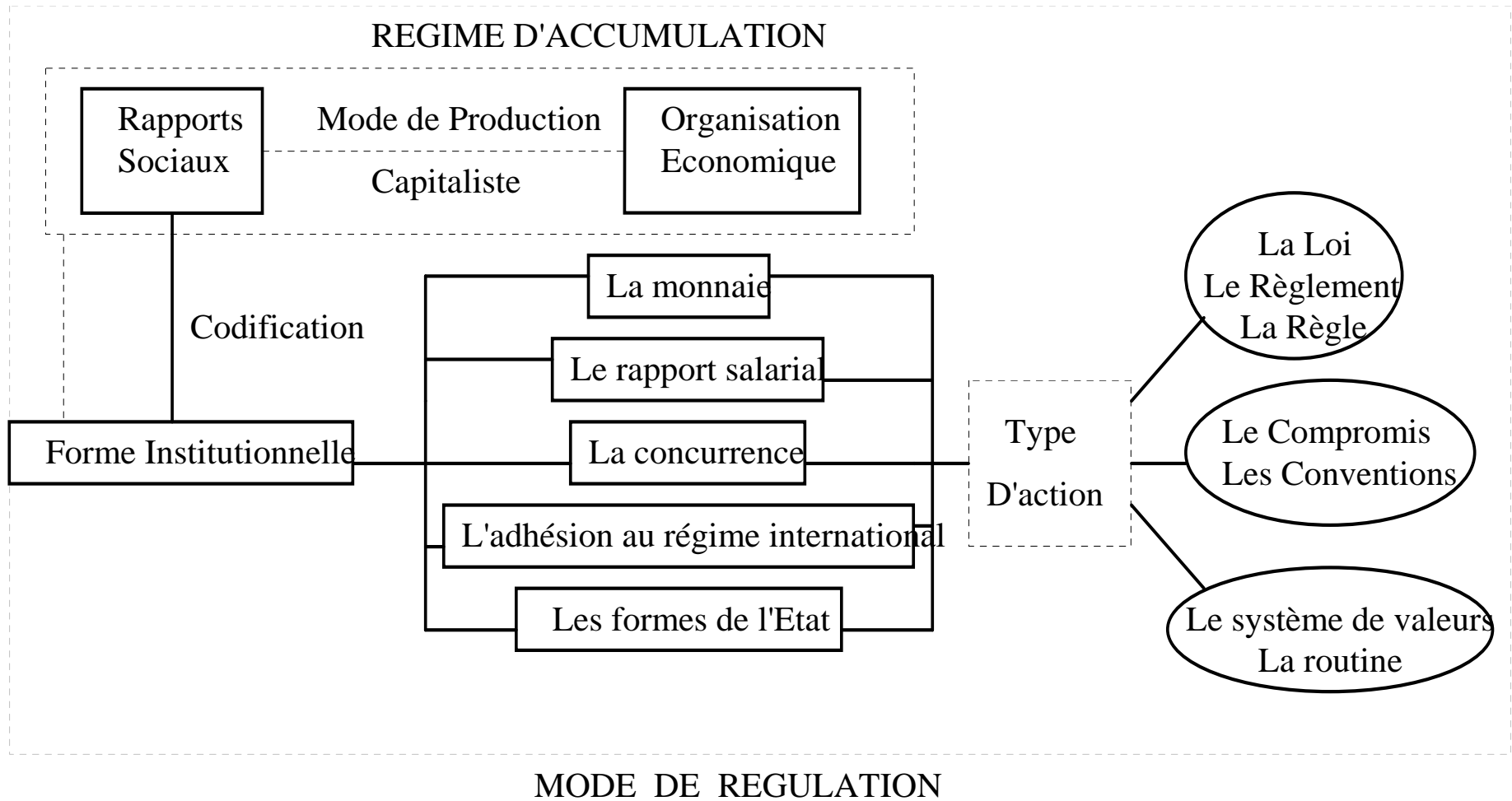
Le marché primaire est celui des emplois stables, bien rémunérés et défendus par les syndicats (carrière intéressante, avantages sociaux) tandis que le marché secondaire est celui des emplois précaires, mal rémunérés et peu défendus (peu de syndicalisation). Le marché primaire est peu concurrentiel (il est contractuel et soumis au jeu des négociations salariales), le marché secondaire est très concurrentiel. Cette théorie de la segmentation a été enrichie par Bluestone (Centre, périphérique, irrégulière).

# Le courant de la régulation

## Le courant régulationniste français (Boyer, Aglietta, 1986)

La théorie de la régulation trouve son origine dans une critique sévère et radicale du programme néoclassique qui postule le caractère auto-régulateur du marché et l'hypothèse d'homogénéité des comportements. Elle a pour ambition d'étudier l'évolution des modes de production et des régimes d'accumulation à partir de cinq formes institutionnelles (la monnaie, le rapport salarial, la concurrence, les formes de l'Etat, l'ordre international) qui servent de cadre aux comportements économiques.

Le rapport salarial correspond à un ensemble de conditions économiques et juridiques qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail. Il dépend de cinq facteurs (type de moyens de production, division sociale et technique, type de mobilisation des salariés, déterminants directs et indirects du revenu salarial, mode de vie salarial). Trois grandes formes de rapport salarial se seraient succédés au cours de l'histoire du capitalisme industriel : rapport concurrentiel, rapport taylorien (OST), le rapport fordiste. La crise actuelle serait le résultat d'une crise des normes de production (OST) et de consommation (fordisme), et de la remise en cause de la régulation étatique. Le capitalisme industriel aurait trouvé un échappatoire grâce à la flexibilité (numérique, fonctionnelle....), voire les cinq formes de flexibilité selon Boyer.



# Le courant des conventions

Le courant conventionnaliste français (Orléans, Favereau, 1991)

La démarche des économistes dits "conventionnalistes" consiste à développer une critique interne des principaux concepts du modèle microéconomique standard sans pour autant remettre en cause l'économie de marché. L'état d'esprit général de ces recherches tourne autour de deux points : (1) Il s'agit de prendre en compte la variété des principes de coordination possibles, marchands ou non marchands; (2) Il y a ensuite reconnaissance par les conventionnalistes de l'importance de la méthodologie individualiste et de la nécessité d'élargir le concept de rationalité.

*"La convention est une régularité qui a sa source dans les interactions sociales mais qui se présente aux acteurs sous une forme objectivée" (J.P Dupuy).*

L'opposition Marché Interne /Marché externe permet à Favereau, de montrer que le marché n'est pas le seul moyen de coordination des activités économiques.

Deux alternatives peuvent en effet se présenter, le marché ou l'organisation : *"Les interactions entre les individus à l'intérieur des organisations sont coordonnées principalement par des règles (certaines voulues, d'autres non), accessoirement par les prix ; tandis que les interactions de marché entre les individus (et/ou les organisations dotées de la personne juridique) sont coordonnées principalement par des prix, accessoirement par des règles ».*

Ce qui se passe dans les organisations (une entreprise) pourrait alors permettre de comprendre ce qui se passe à l'extérieur (le marché). Il convient donc d'appréhender ces procédures de coordination et d'en établir les conditions d'existence. Selon O. Favereau, la théorie standard n'introduit que deux moyens de coordination, l'un de type contrat, l'autre de type contrainte. Or il existerait une contractualisation des règles qui invite à les considérer comme *des processus cognitifs collectifs*, c'est ce que l'auteur appelle la Convention.

# Les marchés transitionnels du travail

Les marchés transitionnels du travail (Schmid, 2001; Gazier, 2005)

Les marchés transitionnels du travail consistent en « *l'aménagement systématique et négocié de l'ensemble des positions temporaires de travail et d'activité dans un pays ou une région* » (Gazier, 2005, p. 131). Ces positions temporaires, dénommées transitions, comprennent tous les écarts possibles par rapport à la situation de référence constituée par l'emploi régulier à temps plein. Il s'agit aussi bien de périodes de formation ou de congé parental, de mi-temps tout court ou combinés à une autre mi-temps, de préretraite à temps partiel que de périodes de recherche d'emploi ou d'année sabbatique.

- Günther Schmid (2001) a identifié cinq champs principaux de transitions : au sein même de l'emploi ; entre emploi et système éducatif ; entre emploi et chômage ; entre emploi et activités domestiques ; entre emploi et retraite. Ces champs correspondent tout d'abord aux trois séquences de la vie professionnelle : la formation (initiale) ; l'exercice d'une activité rémunérée (salariée ou non, temps complet, temps partiel...) et la retraite (progressive ou totale). Deux sources additionnelles de mobilité sont introduites avec le chômage et les activités sociales utiles non rémunérées (tâches domestiques et familiales au sens le plus large).<sup>16</sup>

Les transitions peuvent être réussies ou ratées, non pas simplement en elles-mêmes, mais dans leurs conséquences à moyen et à long terme. L'idée clé est l'existence possible de transitions critiques au cours de la vie des travailleurs. Par exemple, le licenciement d'une personne faiblement qualifiée, inaugure une période de chômage, qui peut se prolonger et générer une situation de chômage de longue durée, puis une relégation assistée (RMI), voire une exclusion sociale...

- Les marchés transitionnels de travail consistent à aménager les transitions. Leur but est d'éviter les transitions critiques et de développer les transitions favorables à la sécurité, l'autonomie et la carrière des travailleurs. Leur intervention obéit à quatre principes : (1) accroître la liberté individuelle (autonomie) en donnant aux personnes plus de pouvoir (pouvoir d'achat et pouvoir de décision) ; (2) promouvoir la solidarité dans la gestion des risques sociaux et des risques associés au marché du travail (programme de redistribution) ; (3) rechercher l'efficacité des mesures accompagnant les transitions, à travers un processus de spécialisation, de coordination et de coopération (mélange de contributions publiques et privées) ; (4) mobiliser l'arsenal des techniques de gestion des risques (contrôle, évaluation, autorégulation) par le biais d'une démarche décentralisée ou un management par objectifs.

# **Les théories Education – formation - travail**

## **- Le modèle d'arbitrage (Mingat,Eicher)**

Les individus de mêmes capacités ne choisissent pas les mêmes études. Cette différence est directement liée à leur origine sociale. Avant d'entamer un cursus scolaire, la théorie suppose ici que les individus procèdent à un calcul avantages-coûts pondéré par la probabilité de réussite. Elle pose alors comme hypothèse que les étudiants issus de milieux défavorisés accorderont un poids plus important au risque que les autres. Les conséquences d'un échec, voire d'un simple redoublement, ne sont pas valorisées de la même façon par tous les individus. L'intérêt du modèle d'arbitrage entre rendement et risque est donc d'explicitier des choix différents de cursus sur des critères sociologiques.

### **- Les modèles de concurrence pour l'emploi (Thurow)**

Ce modèle rejette l'hypothèse forte de la théorie du capital humain : la productivité n'est plus apportée par le travailleur mais elle est considérée comme faisant partie du poste de travail. Deux caractéristiques comptent dans l'entreprise : la capacité d'adaptation du travailleur à la structure de la firme et son efficacité à son poste de travail. Il existe deux marchés du travail, l'un interne à l'entreprise, l'autre externe. Pour recruter son personnel, un dirigeant peut recourir à l'un ou l'autre. Le premier est le moins coûteux mais il n'est pas toujours possible. Sur le marché externe, le niveau de formation considéré comme un gage d'ouverture d'esprit et d'adaptabilité constitue le premier critère de sélection.

### **- Théorie des attitudes (Bowles, Gintis)**

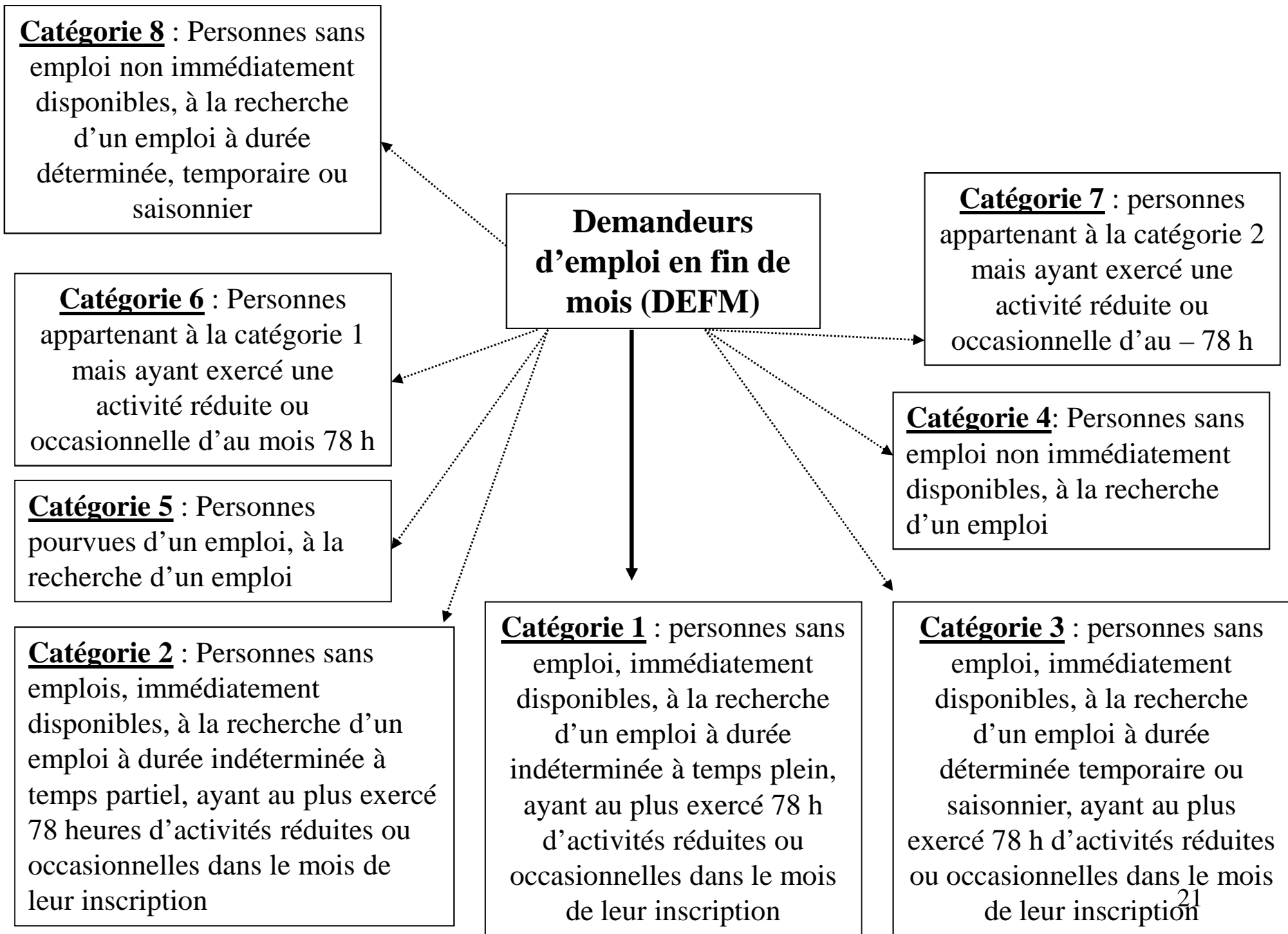
Selon la théorie des attitudes, l'éducation prépare à la division du travail en même temps qu'elle installe l'acceptation du travail. La formation vise à créer des attitudes conformistes et soumises. Le système éducatif est dominé par le capital. La mission de l'école est double. D'une part, elle forme le prolétariat à l'appareil productif. D'autre part, elle réserve à une élite les enseignements nécessaires aux tâches d'encadrement et de création.

## II. MESURE DU CHOMAGE

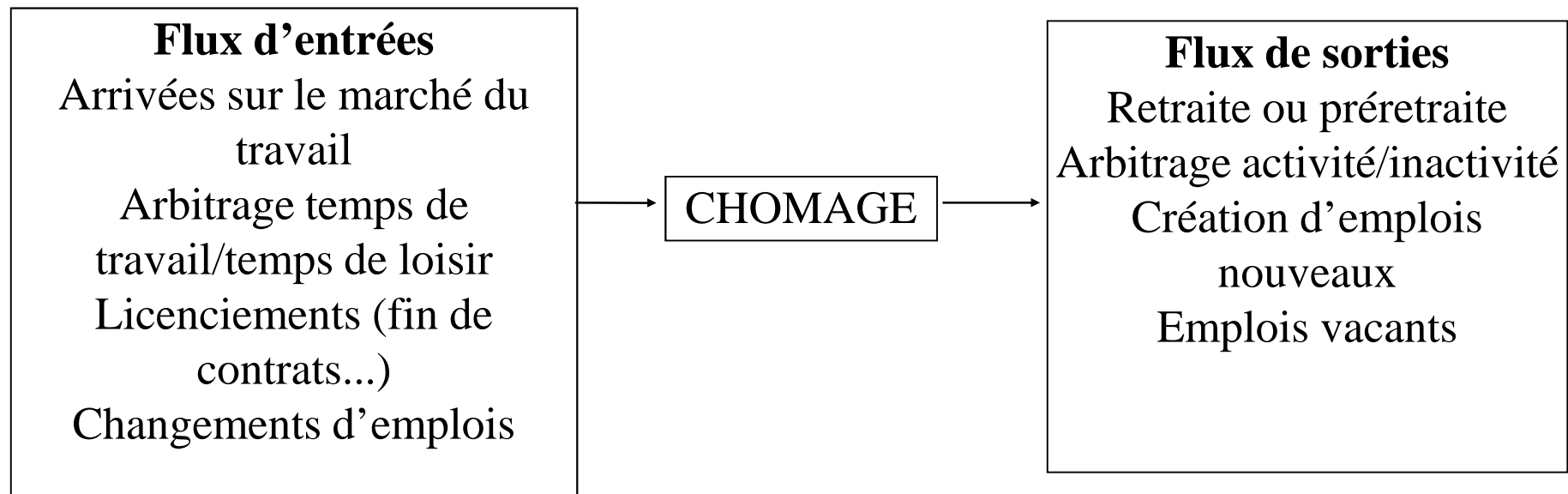
### **STOCK DE CHOMEURS**

Définition de l'INSEE au sens du BIT (Bureau International du travail) :  
L'enquête emploi évalue la population sans emploi à la recherche d'un emploi (PSERE). Pour être qualifié de chômeur, le BIT considère qu'une personne doit simultanément répondre aux trois critères suivants : (1) ne pas avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine de référence ciblée au moment où les enquêtés ont été interrogés (autrement dit, être dépourvu d'emploi) ; (2) être disponible dans un délai de deux semaines pour occuper un emploi ; (3) avoir entrepris des démarches spécifiques pour trouver un emploi au cours des quatre semaines précédant la semaine de référence.

Définition de l'ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi) : Tous les mois, l'ANPE détermine les demandes d'emplois en fin de mois (DEFM). Pour être qualifié de chômeur, il faut : (1) être inscrit à l'ANPE ; (2) être à la recherche d'un emploi permanent à temps complet ; (3) être prêt à accepter immédiatement un emploi s'il est proposé.



# Flux de chômeurs



### **III. EVOLUTION DU CHOMAGE**

- **1945** : Contexte de pénurie de main d'oeuvre (reconstruction, période de croissance soutenue tirée par la demande, stabilité de la population active...) Situation générale de plein emploi.
- **1962** : le taux de chômage passe de 1,7% à 3% de la population active suite à une politique économique restrictive, une restructuration du système productif pour affronter la concurrence; la croissance des ressources de main d'oeuvre (enfants du Baby Boom, Rapatriement d'Algérie...).
- **1974** : le taux de chômage s'élève à 10,2% suite : aux conséquences des deux chocs pétroliers qui ont contracté la demande intérieure et réduit le taux d'utilisation des capacités de production, au maintien d'une offre de travail soutenue de la part des ménages, à la priorité donnée aux investissements de productivité sur ceux de capacité; à l'apparition de nouveaux concurrents.

- **1985** : le taux de chômage se stabilise aux alentours de 10% suite à l'environnement international qui s'améliore et à la situation financière qui s'assainit peu à peu.
- **1990** : le taux de chômage franchit la barre des 12% suite à la conjoncture qui se dégrade et aux freins à l'embauche.
- **1998** : Le taux de chômage diminue (10%) suite à la baisse du temps de travail, la reprise de l'activité économique, la politique des emplois aidés.
- **2008** : Après quelques années d'augmentation du chômage, ce dernier est reparti à la baisse depuis le milieu des années 2000. Au 1er trimestre 2008, le taux de chômage au sens du BIT avoisinait (7.5%). Les efforts ont porté principalement sur la réforme du marché du travail (déréglementation) ; la baisse du coût du travail (des ouvriers non qualifiés notamment) ; la défiscalisation des heures supplémentaires et la renégociation du temps de travail au sein des entreprises (amendement à la loi sur les 35 heures).

- 2009 : en moyenne sur le deuxième trimestre 2009, le taux de chômage s'établit à 9,5 % de la population active en France (incluant les Dom). Pour la France métropolitaine, le taux de chômage s'établit à 9,1 %, soit près de 2,6 millions de personnes (taux de chômage atteint début 2006). Près de 3,3 millions de personnes ne travaillent pas mais souhaitent travailler, qu'elles soient ou non disponibles dans les deux semaines pour travailler et qu'elles recherchent ou non un emploi. Cette montée du chômage a pour origine la *crise des subprime* (crise de l'immobilier aux Etats Unis).

	1 <sup>er</sup> choc pétrolier	Crise de 1993	Crise de 2008
PIB	- 1.4%	-1.3%	- 3.2% (1 <sup>er</sup> tri 08 et 1 <sup>er</sup> tri 09)
Emploi	- 1.4%	- 1.2%	- 0.8%
Chômage			S1 09 : + 400000 S2 09 : + 200000*
Chômage partiel			189000 en T1 (1.4M en Allemagne) 319000 en T2
Intérim, CDD			Baisse significative

*Source : Rexecode (2009), INSEE (2009)*

	Taux de chômage (en % du nombre d'actifs)									
	2007 T1	2007 T2	2007 T3	2007 T4	2008 T1	2008 T2	2008 T3	2008 T4	2009 T1	200 T2 p*
Ensemble	8.8	8.5	8.2	7.8	7.5				8.5	9.1
15 – 24 ans	21.9	20.9	19.1	18.6	18				22.3	23.9
25 – 49 ans	7.9	7.8	7.7	7.3	7				7.6	8.1
50 ou plus	6.1	5.6	5.4	5.0	4.9				5.7	6.0
Hommes	8.2	7.9	7.7	7.3	7.1				8.1	8.8
15 – 24 ans	20.3	20.5	18.9	18	17.6				23.6	24.7
25 – 49 ans	7.2	7.0	7.0	6.6	6.4				6.6	7.5
50 ou plus	5.9	5.4	5.3	4.8	4.8				5.6	5.8
Femmes	9.5	9.2	8.8	8.4	8.0				9.0	9.4
15 – 24 ans	23.8	21.3	19.2	19.3	18.5				20.7	22.8
25 – 49 ans	8.8	8.8	8.6	8.1	7.7				8.6	8.7
50 ou plus	6.2	5.8	5.6	5.3	4.9				5.8	6.3

*Source : INSEE, Informations rapides, n°227, 3 septembre 2009*

# LE CHOMAGE DES JEUNES

En 1977, le premier ministre, Raymond Barre lance le *Pacte pour l'emploi des jeunes*, constitué d'exonérations de charges sociales et d'actions de formation.

En 1981, le gouvernement de Pierre Mauroy met en place le *Plan Avenir Jeunes* et des actions de formation qui viennent remplacer le *Pacte pour l'emploi des jeunes*.

En 1983, Jacques Delors lance la création du contrat de qualification, du contrat d'adaptation et du *Stage d'initiation à la vie professionnelle* (SIVP), destinés au secteur privé.

En 1984, le gouvernement de Laurent Fabius initie la création des *travaux d'utilité collective* (TUC) dans les collectivités locales, le milieu associatif et les établissements publics.

En 1986, le gouvernement de Jacques Chirac décide d'exonérer les cotisations sociales patronales (de 25 à 100%) en cas de *formation en alternance*.

En 1989, le gouvernement de Michel Rocard propose par le *crédit formation individualisé* (CFI), des parcours d'insertion aux jeunes peu diplômés. *Les contrats emploi solidarités* (CES) sont destinés aux 16 – 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

En 1991, le gouvernement d'Edith Cresson met en place *l'Exo-jeunes* pour faciliter l'embauche des jeunes peu qualifiés. *Le contrat d'orientation* remplace le SIVP.

En 1992, le gouvernement de Pierre Bérégovoy initie les *contrats emploi consolidé* (CEC) d'une durée de 5 ans, pour remplacer les CES.

En 1994, le gouvernement d'Edouard Balladur renonce au contrat d'insertion professionnelle (CIC), appelé SMIC jeunes. Il met en place *l'aide au premier emploi des jeunes* (APEJ).

En 1996, le gouvernement d'Alain Juppé crée le *Contrat emploi ville* (CEV) pour les jeunes des zones urbaines sensibles.

En 1997, Martine Aubry, Ministre de l'emploi, crée les *nouveaux emplois jeunes* (NEJ), appelés *emplois jeunes*, pour le secteur public et associatif. Après quelque 400 000 entrées, ils seront supprimés en 2003. En 1998, est initié le programme *TRACE* (trajet d'accès à l'emploi) pour les moins de 25 ans sans qualification

En 2002, Jacques Chirac annonce la création du *contrat d'insertion dans la vie sociale* (CIVIS), signé entre un jeune et une mission locale. Il ne prendra son essor qu'en 2005. Le *Contrat jeunes en entreprise* (CJE) est également créé pour favoriser l'embauche en CDI dans le secteur marchand de jeunes à faible niveau de qualification ou en manque d'expérience.

En 2004, sous le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin, lancement dans le cadre du plan de cohésion sociale, du contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE) qui remplace les CES et les CEC. Développement de l'apprentissage et de l'alternance.

En 2005, le gouvernement de Dominique de Villepin met en place le Service militaire adapté (D2C ou Défense deuxième chance) pour les jeunes peu qualifiés. Le quota de CAE réservé aux jeunes est augmenté. En 2006, adoption du plan en faveur des jeunes en difficulté et des secteurs qui ont des difficultés de recrutement (agriculture, bâtiment, commerce, hôtellerie, restauration...). Le Ministre du Travail (J-L Borloo), introduit les « *Groupes solidarité emploi* ». A l'initiative du préfet, ces groupes rassemblent les différents acteurs de chaque zone urbaine sensible (ZUS). Ils disposent de tous les instruments de la politique de l'emploi pour répondre à des situations spécifiques (emplois peu qualifiés, chômeurs victimes de discriminations liées à leur quartier, jeunes sans orientation professionnelle...). Des outils sont développés et renforcés par des moyens spécifiques : renforcement de l'aide à la formation pour le PACTE (1000€ par contrat) ; places supplémentaires en formation aux savoirs de base fondamentaux (ateliers pédagogiques, insertion réinsertion illettrisme...) ; accompagnement systématique par un cabinet d'outplacement pour les jeunes diplômés bac +3 en CIVIS ; redéploiement des moyens de l'ANPE vers les ZUS ; parrainage des jeunes par les salariés et les jeunes retraités. Deux mesures sont également initiées : un crédit d'impôt de 1500€ pour inciter les jeunes à accepter un emploi dans un secteur qui peine à recruter ; une prime de mobilité de 2000€ pour les demandeurs d'emplois qui acceptent un travail à plus de 200 kilomètres de leur domicile. 31

En 2007, le gouvernement de François Fillion lance le "*contrat d'insertion dans la vie sociale*" (CIVIS) qui s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus (soit jusqu'à leur vingt sixième anniversaire) rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Ce contrat a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Ce contrat est conclu avec les missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Les titulaires d'un CIVIS sont accompagnés par un référent. La durée du contrat est d'un an renouvelable. Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation. Par ailleurs, Le dispositif de « *soutien à l'emploi des jeunes en entreprise* » (SEJE) (communément appelé « contrat jeunes en entreprise) vise, par le versement à l'employeur d'une aide forfaitaire de l'Etat, à favoriser l'embauche, en contrat à durée indéterminée, de jeunes de 16 à 25 ans révolus (soit jusqu'au 26e anniversaire) éloignés de l'emploi. L'embauche peut être réalisée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée. Ce contrat ne peut plus être conclu depuis le 1er janvier 2008.

# Le chômage des seniors

Au premier trimestre 2008, le taux de chômage des plus de 50 ans représenté 4.7% ; leur taux d'activité était de 32.1% et leur taux d'emploi de 30.6%. Pendant longtemps, la France a négligé cette composante du chômage et préféré s'en remettre aux dispositifs de pré-retraite afin de soulager la pyramide des âges de certaines entreprises et redynamiser l'emploi des jeunes. Depuis quelques années, l'allongement de la durée de vie et la question des retraites ont amené les différents gouvernements à mettre en place des mesures visant à augmenter le taux d'emploi des plus de 50 ans.

L'ANPE (2006) et la DARES (2003) ont précisé les différentes caractéristiques du chômage des seniors. S'ils sont majoritairement inscrits en catégorie 1, près d'un senior sur quatre est à la recherche d'un emploi à temps partiel. Près de 14% exercent une activité de très courte durée (moins de 78 heures dans le mois). Les femmes sont les principalement concernées.

Par ailleurs, le poids du chômage de longue durée est significativement plus important chez les plus de 50 ans. Ainsi près de 53% des demandeurs d'emplois seniors ont une ancienneté de chômage d'un an ou plus. La proportion de chômeurs de très long durée (deux ans ou plus) est le double de celle des 25-49 ans. Selon l'ANPE (2004), le risque de chômage de longue durée serait de 36% pour les personnes de plus de 50 ans contre 13% pour les moins de 25 ans.

Selon une étude de la DARES (2003), deux phénomènes expliquent cette situation. D'une part, le décalage qui existe entre les propositions de recrutement, une majorité d'emplois temporaires ou occasionnels, et les attentes des seniors qui sont de retrouver un emploi du même type que celui qu'ils ont perdu (emploi stable). D'autre part, la réticence des employeurs à recruter des salariés seniors. Selon l'ANPE (2006), seuls 55% des établissements étaient prêts à recruter des personnes de plus de 50 ans (le niveau de salaire peut être également un frein à l'embauche).

Les dernières mesures en faveur des seniors datent de 2006, le gouvernement de Dominique de Villepin a lancé un plan national concerté pour l'emploi des seniors. Ce plan visait principalement deux objectifs : « *améliorer la proportion des seniors en emploi en luttant notamment contre les facteurs qui les excluent et favoriser leur employabilité quelle que soit leur situation (en emploi ou en recherche d'emploi)* » (CAE, 2006, p. 2). Ce plan s'est structuré autour de quatre axes d'intervention complémentaires pour parvenir à un taux d'emploi de 50% des 55-64 ans à l'horizon 2010.

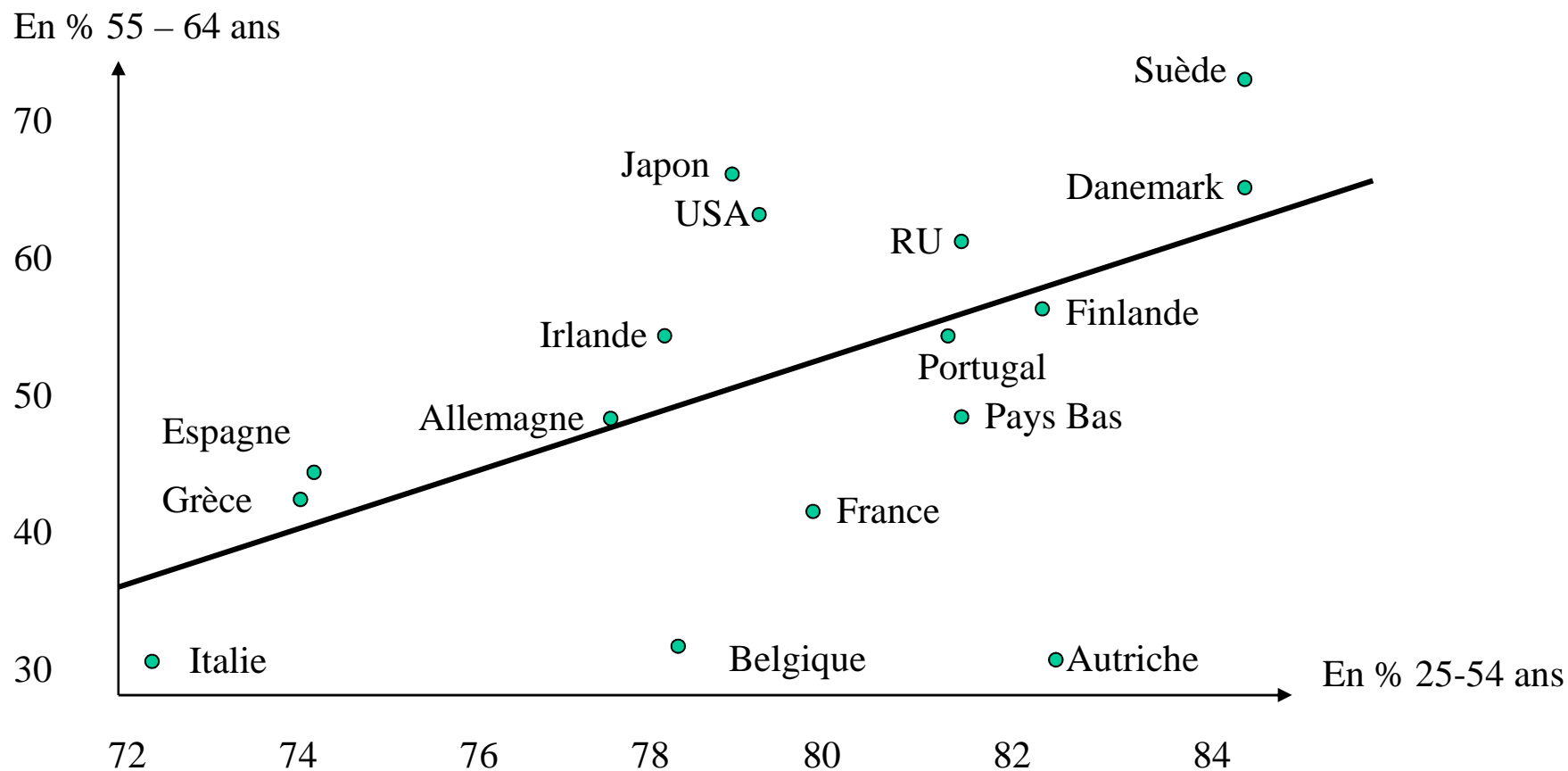
- *Maintenir l'emploi* par la suppression progressive de la contribution Delalande (en 2010) ; par la révision des accords abaissant l'âge de mise à la retraite anticipée (accords en vigueur doivent cesser de produire leurs effets à compter du 31 décembre 2009) ; par le soutien des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (dispositif d'appui conseil élargie aux entreprises de moins de 500 salariés).
- *Lutter contre les préjugés* par une campagne de communication nationale en direction du grand public, des employeurs et des salariés eux-mêmes.

- *Aménager les fins de carrière* par la promotion de la retraite progressive (elle permet au salarié de plus de 60 ans de poursuivre à temps partiel une activité, tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension, inversement proportionnelle à la durée travaillée) ; par la consolidation du caractère incitatif de la surcote (ce dispositif, introduit par la loi du 21 août 2003, conduit à majorer la pension de 3% par année supplémentaire validée, chiffre porté à 4% depuis) ; par l'amélioration du régime de cumul emploi retraite pour les bas salaires (plafond établi à 1.6 SMIC) et par l'encouragement de la pratique du tutorat dans l'entreprise (cette activité est rémunérée sans être prise en compte au titre des règles de cumul emploi – retraite).

- *Réinsérer sur le marché du travail* par une offre de prestations spécifiques du service public de l'emploi (parcours différenciés) ; par la mobilisation des contrats aidés (contrat initiative emploi en faveur de l'emploi des seniors) ; par la création d'un CDD d'une durée maximale de 18 mois renouvelable une fois (contrat réservé aux demandeurs d'emploi de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou aux bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé).

# Taux d'emploi des seniors et des 25-54 ans

Source : OFCE, 2007



Les pays dans lesquels les taux d'emploi des seniors sont élevés sont aussi ceux dans lesquels les taux d'emploi des 25-64 ans sont élevés

## **IV. EXPLICATIONS DU CHOMAGE**

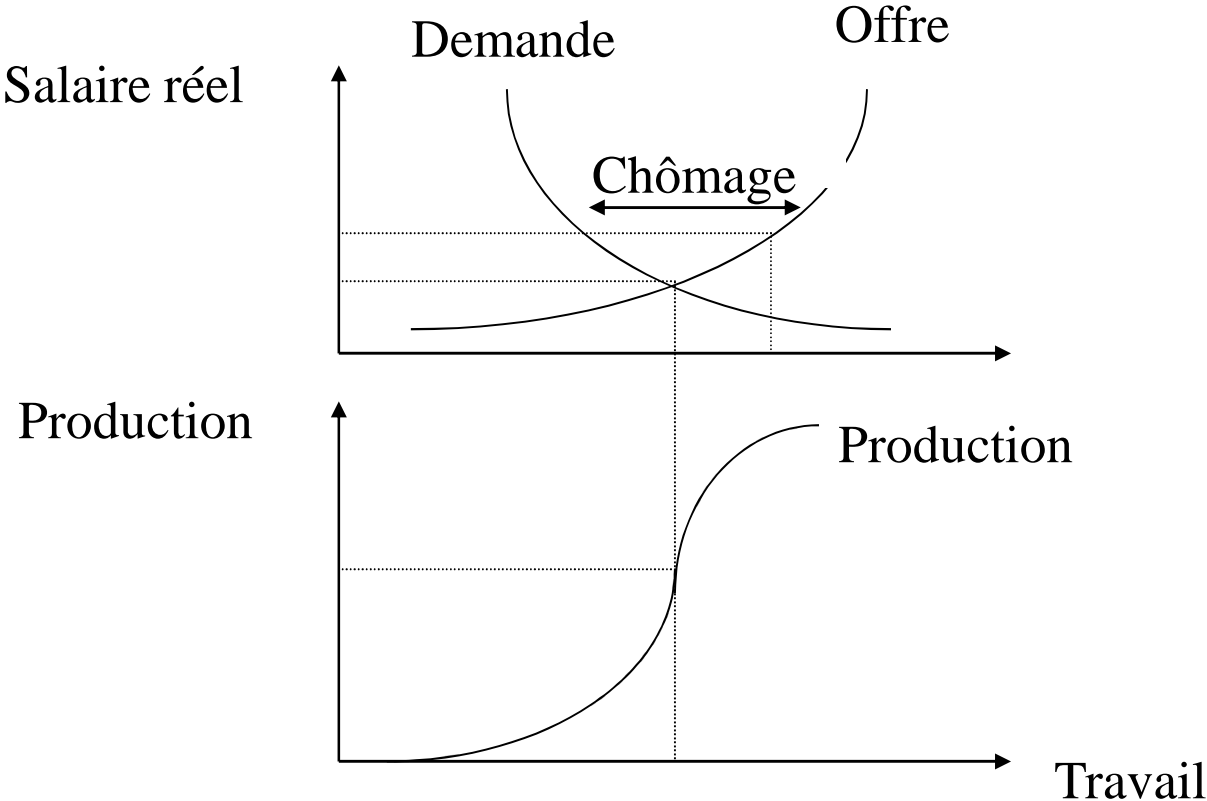
**A. Le chômage classique**

**B. Le chômage keynésien**

**C. Le chômage lié aux structures économiques et sociales**

1. Le chômage naturel
2. Le chômage d'équilibre
3. Le chômage frictionnel
4. Le chômage technologique
5. Le chômage de segmentation

# CHOMAGE CLASSIQUE



# Chômage keynésien

- Dans l'analyse keynésienne, une économie peut être durablement en situation de sous-emploi si la demande globale est inférieure à l'offre globale. Dans ce cas, les entreprises sont désireuses de produire plus, mais ne le font pas par *suite d'une insuffisance de la demande*. L'équilibre ainsi réalisé est régressif et contribue à créer du chômage (on parle de **chômage involontaire**).
- Selon Keynes, l'existence du chômage tendrait à confirmer que le marché n'est pas un mécanisme d'allocation optimale des ressources. Rappelons que si Keynes admet l'existence d'une fonction de demande de travail décroissante avec le salaire, en revanche, il considère que l'offre de travail n'est pas croissante avec le salaire (les salaires seraient même fixes à court terme). Les conventions collectives et le pouvoir des syndicats tendent à rigidifier les forces du marché
- Dans la mesure où le chômage keynésien est caractérisé par l'existence de capacités de production inemployées, il peut être diagnostiqué par l'analyse *des taux d'utilisation des équipements*. Plus les équipements sont utilisés, plus le chômage keynésien est faible (toutes choses égales par ailleurs).

# LE CHOMAGE STRUCTUREL

**Le chômage naturel** : Le taux naturel de chômage mesure la proportion d'actifs qui ne trouvent pas d'emplois dans les conditions normales de fonctionnement du système d'emploi. (ce chômage naturel est d'autant plus élevé que le marché du travail est plus rigide). Il existerait ainsi dans tout système économique, un taux de chômage plancher contre lequel aucune politique économique n'est durablement capable d'agir. Une réduction temporaire du taux de chômage, en deçà du taux naturel, ne peut être obtenue qu'au prix d'un taux d'inflation croissant (Milton Friedman).

**Le chômage frictionnel** : Lorsqu'un travailleur cherche un emploi, à sa sortie du système éducatif, à la suite d'une démission ou d'un licenciement, il reste un certain temps au chômage avant de trouver ou de choisir un emploi. Le chômage frictionnel est donc le fait qu'il existe un décalage entre le moment où l'entreprise cherche à embaucher et l'embauche du travailleur.

**Le chômage technologique** : L'accélération des mutations technologiques contribue à faire évoluer les demandes de qualification, la nature des postes de travail et le volume d'emplois nécessaire. Le chômage résulte parfois d'une inadéquation ou d'une inadaptation entre les emplois disponibles et les emplois souhaités, tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Le chômage technologique rappelle que sous l'effet des innovations, des activités seront détruites et des salariés licenciés.

**Le chômage de segmentation** : Le chômage n'est pas un phénomène homogène, le marché du travail est donc segmenté selon les statuts, l'âge, le sexe, la qualification. Le chômage frappe donc les individus différemment selon leur degré de vulnérabilité dans l'emploi. En France, le chômage touche plus précisément les jeunes de moins de 25 ans, les femmes et les chômeurs de longue durée.

## Le chômage d'équilibre :

Une nouvelle interprétation du chômage est apparue avec ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui l'analyse dite « WS/PS » (*Wage Setting/Price Setting* ou *Wage Schedule / Price Schedule*). Selon cette nouvelle approche, le chômage serait le résultat involontaire des comportements aussi bien des entreprises que des salariés en place, comportements favorisés ou imposés par les structures de l'économie. Du côté des entreprises, la concurrence peut être imparfaite, des situations d'oligopoles (Grande Distribution) voire de quasi monopoles (Microsoft, Intel...) peuvent apparaître. Dès lors, les entreprises bénéficient d'une liberté de fixer des prix qui ne sont plus imposés par le marché. Dans la pratique, cela consiste à majorer les coûts d'une certaine marge (on parle de *règle de Mark-up*). D'une entreprise à l'autre, cette marge évoluera en fonction de l'intensité de la concurrence et de la conjoncture. Lorsque l'activité est soutenue, la concurrence est moins vive pour gagner des parts de marché, les marges deviennent intéressantes et les prix augmentent, les salaires réels diminuent d'autant. Ainsi lorsque l'activité progresse, les embauches sont de plus en plus nombreuses, donc le chômage tend à diminuer. Au final, baisse du salaire réel et baisse du chômage s'effectuent conjointement.

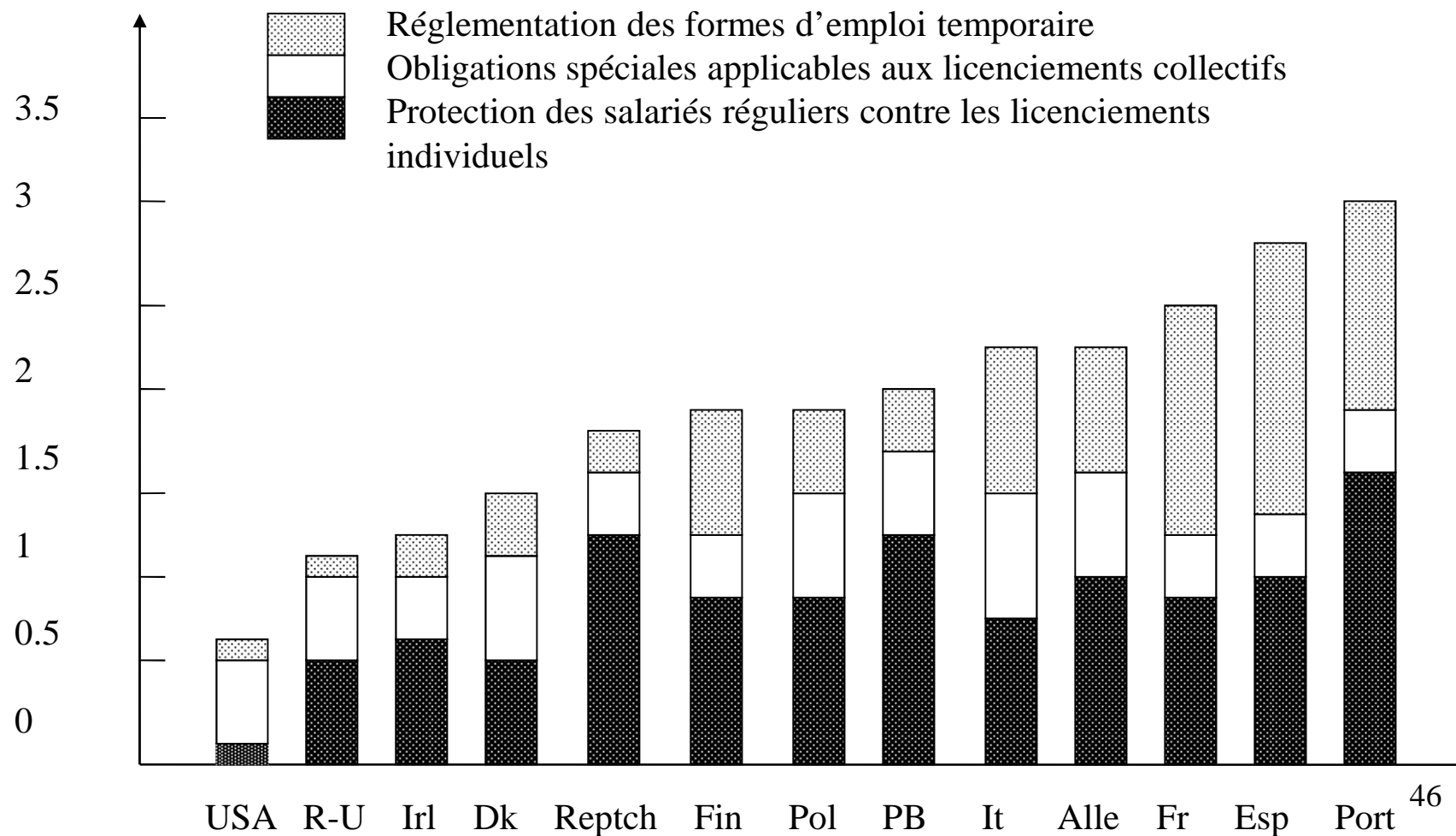
A l'inverse, lorsque l'activité stagne, la concurrence sera plus vive pour gagner des parts de marché, les marges commenceront à se tasser et les prix également. Ce qui contribuera à améliorer le pouvoir d'achat des ménages (ce pouvoir d'achat étant déterminé par le salaire réel). Au final, le chômage augmentera et le salaire réel également.

Il existe ainsi une relation croissante (relation « *PS* ») entre le taux de chômage et le salaire réel (Clerc, 2002). Les salariés, de leur côté, cherchent à obtenir des hausses de salaires. Quand le taux de chômage est faible, les opportunités d'emploi sont plus nombreuses et les remplaçants possibles moins nombreux. Ceci renforce le pouvoir de négociation des salaires et joue dans le sens d'une hausse des salaires. On a ainsi une relation décroissante (relation « *WS* ») entre le salaire réel et le taux de chômage.

Ainsi deux forces contraires sont à l'œuvre sur le marché du travail. L'une résulte de la politique de fixation des prix des entreprises, l'autre de la politique d'évolution des salaires. A l'équilibre, un certain niveau de salaire correspondra à un certain taux de chômage. On parle ainsi de **chômage d'équilibre**. Si rien ne change dans le mode de fixation des prix et des salaires, le taux de chômage sera durable. Contrairement à la vision orthodoxe, il n'existe aucune force de rappel, le mécanisme de marché ne peut modifier le chômage en jouant sur les prix ou les salaires. Il s'agit en outre d'un chômage involontaire (mais non keynésien car il doit beaucoup à l'absence de marchés concurrentiels) car il résulte des politiques des entreprises et des exigences des salariés.

# V. DEREGLEMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL

*Indice mesurant la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (OCDE, 2004)*



## Modèle français

• Différentes pistes de travail sont ici évoquées. Le patronat a proposé de *réduire le recours au CDD* (représentant deux tiers des embauches), de simplifier les clauses devant obligatoirement figurer dans un CDD (durée du contrat, conditions de renouvellement) et *d'allonger la période d'essai du CDI* afin de permettre au salarié d'apprécier ses nouvelles fonctions et à l'employeur d'évaluer ses compétences. A cette période d'essai s'ajouterait une « étape de validation économique » répondant aux aléas d'activité auxquels sont confrontées les entreprises. Ce n'est qu'à l'issue de ces deux périodes que le salarié disposerait enfin d'un CDI classique. La période d'essai d'un CDI classique (1 à 6 mois) pourrait ainsi atteindre un an, voire deux ans. Une autre proposition s'appuie sur la mise en place d'une nouvelle forme de contrat. « Le contrat de mission » serait destiné à la réalisation de projets précis. D'une durée maximale de 5 ans, il pourrait répondre aux besoins des entreprises. Notons ici, que l'intérêt est de taille pour les entreprises. Souvent contesté aux prud'hommes, le motif réel et sérieux de la rupture serait ainsi défini à l'avance dans le contrat de travail, par accord des parties. Il ne pourrait donc plus être évoqué à la suite de la rupture du contrat de travail. En l'absence de prolongation, le salarié bénéficierait des allocations chômage.

- La sécurisation des parcours professionnels doit s'appuyer sur la transférabilité des droits sociaux. Il s'agit ainsi de créer des droits attachés au salarié et non au contrat de travail. Dans ce cadre, la formation professionnelle, et notamment le droit individuel de formation pourrait prendre une tournure différente (aujourd'hui, le DIF ne peut être transféré d'une entreprise à l'autre).

- Le troisième volet concerne le suivi du demandeur d'emploi. La mise en place de politiques d'emplois actives renvoie à une question importante, celle de la définition de « l'offre valable d'emploi », celle là même que peut ou ne peut pas refuser un chômeur. La fusion entre l'ANPE et les ASSEDIC (Pôle emploi) constituent un autre dispositif susceptible d'améliorer les relations entre organisations institutionnelles et chômeurs.

# La flexibilité danoise

## - Les dispositifs institutionnels du modèle danois

C'est la conjonction de plusieurs dispositifs institutionnels qui assure la viabilité de la configuration danoise et qui codifie un compromis entre entreprises et salariés. De ce fait, le marché du travail danois présente des caractéristiques spécifiques : une grande liberté en matière de licenciements (parfois amendée par des accords collectifs plus contraignants) ; une mobilité de l'emploi importante ; un dispositif d'indemnisation très généreux en cas de chômage ; un recours massif aux programmes actifs de politique d'emploi ; un remarquable effort en faveur de la formation ; des structures institutionnelles (conseils régionaux de l'emploi, rôle des municipalités, place des *job centers*) présentées comme de véritables rouages de la politique d'emploi.

- *La flexibilité danoise*

Cinq formes de flexibilité sont ainsi introduites: la plus ou moins grande adaptation de l'organisation productive (flexibilité des horaires, travail hebdomadaire, annualisation, aménagement de la vie au travail), l'aptitude des salariés à changer de poste de travail au sein de l'entreprise (flexibilité fonctionnelle, formation à la polyvalence, mobilité interne, géographique, professionnelle), la faiblesse des contraintes juridiques (contrats de travail précaires, externalisation), la sensibilité des salaires à la conjoncture économique (associée aux résultats de l'entreprise), et la possibilité de se soustraire à une partie des prélèvements sociaux et fiscaux (réformes fiscales : baisses des impôts sur le revenu et les sociétés, suppression de l'impôt sur la fortune).

# ANNEXES

	2007 – T1	2007 – T2	2007 – T3	2007 – T4	2008 – T1	2008 – T1
	En % du nb de pers dans la pop de 15 ans ou plus ou de la tranche d'âge					M de pers
Taux d'emploi	<b>51.5</b>	<b>51.8</b>	<b>51.9</b>	<b>52.2</b>	<b>52.4</b>	<b>25969</b>
Hommes	57.1	57.3	57.3	57.6	57.8	13766
Femmes	46.4	46.6	46.9	47.3	47.4	12203
15-64 ans	<b>63.9</b>	<b>64.2</b>	<b>64.4</b>	<b>64.7</b>	<b>65.1</b>	<b>25813</b>
15 – 24 ans	27.2	27.9	28.4	29.1	29.7	2217
25 – 49 ans	82	82.2	82.4	82.9	83.3	17194
50 – 64 ans	55.2	55.5	55.5	55.3	55.4	6393
dont 55 – 64 ans	41	41.5	41.3	41.3	41.1	3059
50 ans ou plus	30.3	30.5	30.6	30.6	30.6	6558
Chômeurs (part dans la pop° de 15 ans ou plus)	<b>4.7</b>	<b>4.6</b>	<b>4.4</b>	<b>4.2</b>	<b>4.0</b>	<b>2000</b>
Hommes	4.8	4.7	4.6	4.3	4.2	1004
Femmes	4.6	4.5	4.3	4.1	3.9	997
15 – 64 ans	<b>5.9</b>	<b>5.7</b>	<b>5.5</b>	<b>5.2</b>	<b>5.0</b>	<b>1992</b>
15 – 24 ans	7.3	7.0	6.4	6.3	6.2	461
25 – 49 ans	6.7	6.6	6.5	6.1	5.9	1216
50 – 64 ans	3.5	3.3	3.1	2.9	2.7	315
dont 55 – 64 ans	2.6	2.2	2.2	2.0	1.8	138
50 ans ou plus	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5	323
Taux d'activité	<b>56.2</b>	<b>56.3</b>	<b>56.3</b>	<b>56.4</b>	<b>56.4</b>	<b>27969</b>
Hommes	61.9	62	61.9	61.9	62	14770
Femmes	51	51.1	51.2	51.3	51.3	13199
15 – 64 ans	<b>69.8</b>	<b>69.9</b>	<b>69.9</b>	<b>70</b>	<b>70.1</b>	<b>27805</b>
15 – 24 ans	34.5	34.9	34.8	35.4	35.8	2679
25 – 49 ans	88.6	88.8	88.8	89	89.2	18410
50 – 64 ans	58.7	58.8	58.6	58.2	58.1	6708
dont 55 – 64 ans	43.6	43.7	43.5	43.3	43	3197 <sup>52</sup>
50 ans ou plus	32.2	32.3	32.3	32.2	32.1	6881

# Demandes d'emplois par catégories

En milliers

Données	Avril 2007	Mars 2008	Avril 2008	Var sur un an
Cat 1	2 011.3	1905.0	1896.6	- 5.7 %
Cat 2	371.1	334.7	332.8	- 10.3%
Cat 3	255.6	226.5	228.5	- 10.6%
Cat 4	174.8	168.1	172.5	- 1.3%
Cat 5	215.7	222.7	224.3	4.0%
Cat 6	458.3	449.3	464.6	1.4%
Cat 7	73.5	67.1	70.7	- 3.8%
Cat 8	95.8	86.7	86.7	- 9.5%