

Séminaire de formation des EEMCP2 du réseau de l'AEFE

Sciences économiques et sociales

22 – 23 janvier 2020



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

MINISTÈRE
DE LA CULTURE

MINISTÈRE
DES SPORTS

IGÉSR INSPECTION GÉNÉRALE
DE L'ÉDUCATION, DU SPORT
ET DE LA RECHERCHE

Comment lutter contre le chômage?

Savoirs de référence et repères didactiques et pédagogiques

Christophe Lavialle, IGESR

Collège *Expertise Disciplinaire et Pédagogique*, Groupe des Sciences Economiques et Sociales



SOMMAIRE

- Travail, Emploi, Chômage: des anciens aux nouveaux programmes
- Objectifs d'apprentissage: décryptage et cheminement didactique
 - OA 1 (préambule) « Savoir définir le chômage et le sous-emploi, et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi »
 - OA 2 à 4
 - Mobilisation préalable des acquis de première sur le marché, appliqués à la question du travail
 - OA 2: « Comprendre que les problèmes d'appariement (frictions, inadéquations spatiales et de qualification) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structurel »
 - OA 3: « Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi »
 - OA 4: « Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel »
 - OA 5 (conclusion) « Comprendre les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macro-économiques de soutien de la demande globale, politiques d'allègement du coût du travail, politiques de formation et de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail »

Travail, emploi, chômage

Des anciens aux nouveaux programmes

 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION	MINISTÈRE DE LA CULTURE	MINISTÈRE DES SPORTS
---	--	----------------------------	-------------------------

ANCIENS PROGRAMMES:

REGARDS CROISÉS SUR TRAVAIL, EMPLOI, CHÔMAGE

2. Travail, emploi, chômage

Thèmes et questionnements

2.1 Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ?

2.2 Quelles politiques pour l'emploi ?

Notions

Taux de salaire réel, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail.

Flexibilité du marché du travail, taux de chômage, taux d'emploi, qualification, demande anticipée, salariat, précarité, pauvreté.

Indications complémentaires

En se limitant à une présentation graphique simple et en insistant sur les déterminants de l'offre et de la demande, on expliquera l'analyse néo-classique du fonctionnement du marché du travail. Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base en introduisant principalement les hypothèses d'hétérogénéité du facteur travail et d'asymétrie d'information. À partir de quelques exemples, on montrera que le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État.
Acquis de première : salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, asymétries d'information.

Afin de montrer que la diversité des formes et des analyses du chômage explique la pluralité des politiques, on analysera les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale pour lutter contre le chômage keynésien, les politiques d'allègement du coût du travail pour lutter contre le chômage classique, les politiques de formation et de flexibilisation pour réduire la composante structurelle du chômage.

On soulignera que les politiques de l'emploi sont aussi fondées sur la prise en compte du rôle du travail et de l'emploi dans l'intégration sociale. On se demandera en quoi ce lien entre travail et intégration sociale est fragilisé par certaines évolutions de l'emploi.

Acquis de première : chômage, productivité, demande globale, politique monétaire, politique budgétaire, rationnement.

COMMENT LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE?

LA QUESTION ÉCONOMIQUE DE L'EMPLOI

Comment lutter contre le chômage ?

- 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.

NOUVEAUX PROGRAMMES:

QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI?

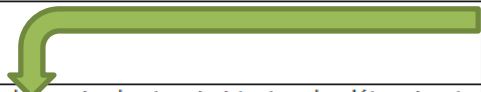
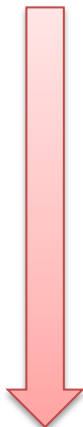
DERRIÈRE L'EMPLOI, LA QUESTION SOCIOLOGIQUE DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

- Savoir distinguer les notions de travail, activité, statut d'emploi (salaire, non-salaire), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.
- Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois (conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches).
- Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.
- Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail (télétravail, travail / hors travail), transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.
- Comprendre que le travail est source d'intégration sociale et que certaines évolutions de l'emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur.

DES IC AUX OA

TRAVAIL, EMPLOI, CHÔMAGE	COMMENT LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE ?
Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ?	
	OA 1 : « Savoir définir le chômage et le sous-emploi, et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi »
« En se limitant à une présentation graphique simple et en insistant sur les déterminants de l'offre et de la demande, on expliquera l'analyse néo-classique du fonctionnement du marché du travail »	
« Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base en introduisant principalement les hypothèses d'hétérogénéité du facteur travail et d'asymétrie d'information »	OA 2 : « Comprendre que les problèmes d'appariement (frictions, inadéquations spatiales et de qualification) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structure »
« A partir de quelques exemples, on montrera que le taux de salaire dépend également du résultat des négociations salariales et de l'intervention de l'Etat »	OA 3 : « Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structure (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi »
	OA 4 : « Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel »
Quelles politiques pour l'emploi ?	
« Afin de montrer que la diversité des formes et des analyses du chômage explique la pluralité des politiques, on analysera les politiques macro-économiques de soutien à la demande globale pour lutter contre le chômage keynésien, les politiques d'allègement du coût du travail pour lutter contre le chômage classique, les politiques de formation et de flexibilisation pour réduire la composante structurelle du chômage »	OA 5 : « Comprendre les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macro-économiques de soutien de la demande globale, politiques d'allègement du coût du travail, politiques de formation et de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail »
« On soulignera que les politiques de l'emploi sont aussi fondées sur la prise en compte du rôle du travail et de l'emploi dans l'intégration sociale. On se demandera en quoi ce lien entre travail et intégration sociale est fragilisé par certaines évolutions de l'emploi. »	QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?



Objectifs d'apprentissage

Décryptage et cheminement didactique

 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION	MINISTÈRE DE LA CULTURE	MINISTÈRE DES SPORTS
---	--	----------------------------	-------------------------

OBJECTIF D'APPRENTISSAGE 1 (PRÉAMBULE)

- « Savoir définir le chômage et le sous-emploi, et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi »

OA 1 « SAVOIR DÉFINIR LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI, ET CONNAÎTRE LES INDICATEURS DE TAUX DE CHÔMAGE ET DE TAUX D'EMPLOI »

■ La définition du chômage

- *C'est le chômage « involontaire » des économistes*

■ ...pour évidente qu'elle puisse apparaître

- *Ceux qui ne travaillent pas alors qu'ils voudraient travailler*

■ ...ne conduit pas à une appréhension statistique aisée

- Distinction nécessaire entre emploi, chômage et inactivité
- Distinction nécessaire entre simple souhait (« je voudrais travailler ») et recherche d'emploi (accomplissement de démarches effectives)
- Pluralité des sources (opérations ad hoc de recensement ; sous-produit de l'activité administrative concernant le chômage)

OA 1 « SAVOIR DÉFINIR LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI, ET CONNAÎTRE LES INDICATEURS DE TAUX DE CHÔMAGE ET DE TAUX D'EMPLOI »

■ *Deux questions...*

- Une personne occupe-t-elle ou non un emploi?
- Si non, recherche-t-elle un emploi?

■ ...pour définir trois sous-ensembles...

- **Population Totale** = population **active** + population **inactive**
= population **active occupée** + population **active au chômage** + population **inactive**

■ ...trois mesures...

- **Taux de chômage** = Population active au chômage / population active
- **Taux d'emploi** = Population active occupée / population totale (en âge de travailler)
- **Taux d'activité** = Population active / Population totale (en âge de travailler)

OA 1 « SAVOIR DÉFINIR LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI, ET CONNAÎTRE LES INDICATEURS DE TAUX DE CHÔMAGE ET DE TAUX D'EMPLOI »

■ ...et une première approximation des déterminants du chômage

- Soit: **A**: population active; **N**: population totale d'âge actif; **t**: taux d'activité; **U**: population active au chômage; **μ**: taux de chômage; **L**: population active occupée (niveau d'emploi)

- On a:

$$\begin{aligned} A &= L + U \Rightarrow U = A - L = N.t - L \\ &\Rightarrow \\ \Delta U/U &= (\Delta N/N) + (\Delta t/t) - (\Delta L/L) \end{aligned}$$

■ On peut réduire le chômage:

- En « bénéficiant » d'une réduction de la population totale d'âge actif;
- En réduisant le taux d'activité
- En augmentant l'emploi

■ Conclusion:

- L'objectif pertinent n'est pas nécessairement la réduction du taux de chômage
- Il ne peut pas être d'augmenter le taux d'activité
- Il peut, en revanche, être celui d'augmenter le taux d'emploi (stratégie de Lisbonne)

OA 1 « SAVOIR DÉFINIR LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI, ET CONNAÎTRE LES INDICATEURS DE TAUX DE CHÔMAGE ET DE TAUX D'EMPLOI »

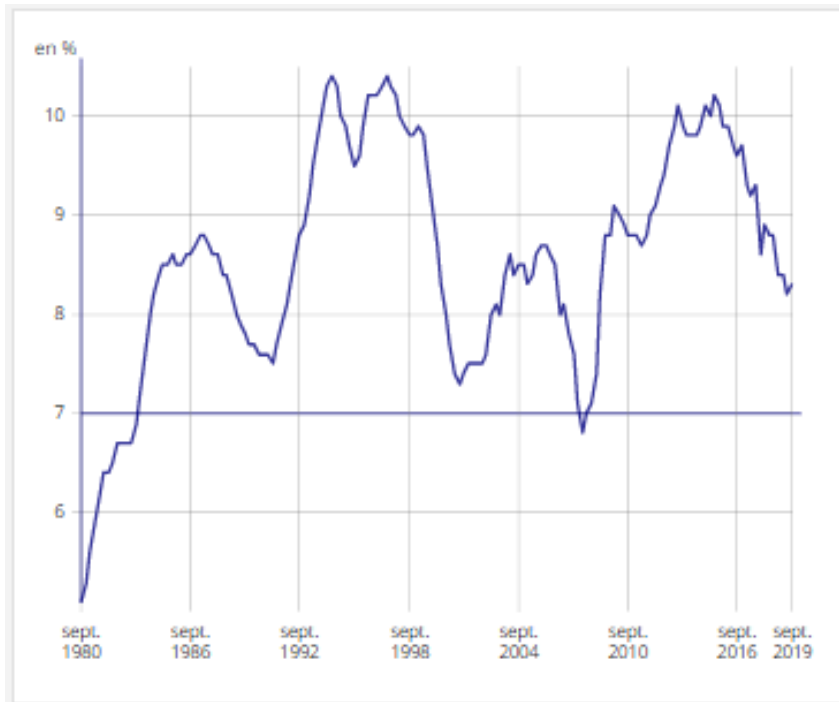
■ Deux concepts de référence pour mesurer le chômage

- Le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) et l'inscription sur les listes de Pôle emploi sont deux concepts de référence pour mesurer le chômage, en apparence proches mais qui diffèrent.
- Un chômeur au sens du BIT est une personne de 15 ans ou plus, n'ayant pas eu d'activité rémunérée lors d'une semaine de référence, disponible pour occuper un emploi dans les 15 jours et qui a recherché activement un emploi dans le mois précédent (ou en a trouvé un commençant dans moins de trois mois).
- L'inscription sur les listes de Pôle emploi résulte quant à elle d'une démarche administrative. Au sein des demandeurs d'emploi inscrits un mois donné à Pôle emploi, la catégorie A regroupe les personnes sans emploi au cours du mois, tenues d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi. C'est la catégorie conceptuellement la plus proche de celle du chômage au sens du BIT.

<https://www.dailymotion.com/video/xx6epl>

Classification des demandeurs d'emploi	
Catégories	Demandeurs d'emploi concernés
A	Personne sans emploi, tenue d'accomplir des <i>actes positifs de recherche d'emploi</i> à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps <u>partiel</u> , <u>temporaire</u> ou saisonnier)
B	Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
C	Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
D	Personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.)
E	Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

OA 1 « SAVOIR DÉFINIR LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI, ET CONNAÎTRE LES INDICATEURS DE TAUX DE CHÔMAGE ET DE TAUX D'EMPLOI »



Taux de chômage au sens du BIT
Ensemble - France métropolitaine - Données CVS

Dernière valeur mise en ligne

Date de valeur	Valeur
3e trimestre 2019	8,3 %

OA 1 « SAVOIR DÉFINIR LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI, ET CONNAÎTRE LES INDICATEURS DE TAUX DE CHÔMAGE ET DE TAUX D'EMPLOI »

Taux d'activité selon le sexe et l'âge

en %

	1990	2000	2010	2015
Hommes	75,9	75,3	74,9	75,5
15 à 24 ans	47,5	40,5	42,6	40,5
25 à 49 ans	96,4	95,2	94,8	93,2
50 à 64 ans	56,9	59,0	60,9	67,5
dont 55 à 64 ans	40,8	35,8	45,0	55,1
Femmes	58,2	62,6	65,8	67,6
15 à 24 ans	40,3	33,2	35,2	34,2
25 à 49 ans	75,2	80,3	83,9	83,3
50 à 64 ans	37,9	46,3	53,6	61,1
dont 55 à 64 ans	27,3	27,9	39,5	50,4
Ensemble	67,0	68,9	70,3	71,5

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15-64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Projections de population active

	2020	2040	2060
Nombre d'actifs (en millions)	29,6	30,4	31,2
Part des femmes (en %)	48,1	47,3	46,9
Part des 15-24 ans (en %)	9,9	10,1	10,1
Part des 25-54 ans (en %)	73,3	72,2	72,0
Part des 55 ans ou plus (en %)	16,8	17,7	17,9
Taux d'activité des 15-69 ans (en %)	67,7	69,4	69,7
Nombre d'actifs rapporté au nombre d'inactifs de 60 ans ou plus ¹	1,9	1,6	1,5

1. Ratio calculé sur la population totale qui intègre les personnes vivant dans des habitations mobiles ou résidant en collectivité.

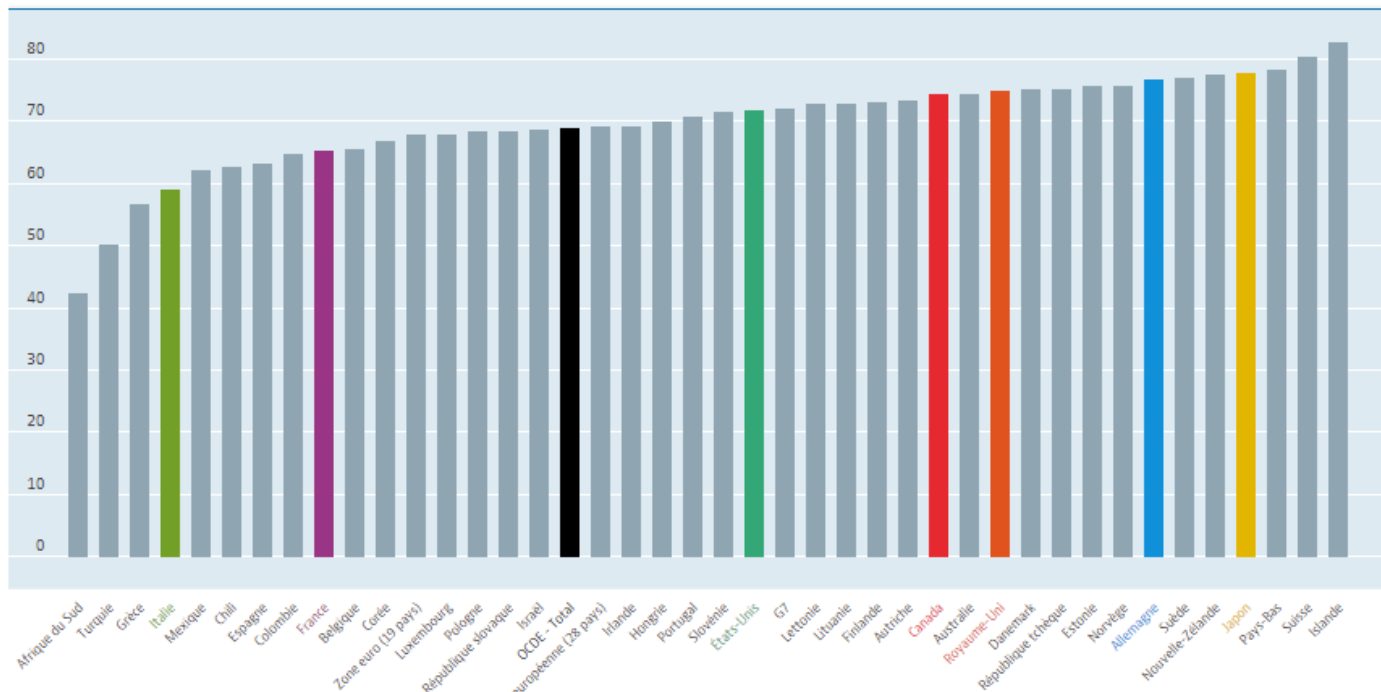
Champ : France métropolitaine, population des ménages de 15 ans ou plus.

Source : Insee, projections de population active 2010-2060, scénario central.

OA 1 « SAVOIR DÉFINIR LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI, ET CONNAÎTRE LES INDICATEURS DE TAUX DE CHÔMAGE ET DE TAUX D'EMPLOI »

Taux d'emploi total en % de la population d'âge actif, T4 2019

Source : OCDE, Main d'oeuvre : Statistiques sur le marché du travail



OA 1 « SAVOIR DÉFINIR LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI, ET CONNAÎTRE LES INDICATEURS DE TAUX DE CHÔMAGE ET DE TAUX D'EMPLOI »

Tableau 4 – Principales caractéristiques du chômage en 2018

En %, moyenne annuelle

	FRA	ALL	ITA	ESP	GBR	UE 28
Taux de chômage pour	9,1	3,5	10,8	15,4	4,1	7,0
– les femmes	9,2	3,0	11,9	17,1	4,0	7,2
– les jeunes	20,8	6,2	32,2	34,3	11,3	15,2
– les peu diplômés	16,53	9,0	14,9	22,3	6,6	13,7
Chômage (en millions),						
dont parts (en %) du chômage	2,7	1,5	2,7	3,5	1,3	16,8
– féminin	48,5	39,9	47,4	51,9	46,5	47,9
– de longue durée	41,6	40,9	58,0	41,7	26,2	43,1
– des jeunes	22,1	18,0	17,9	14,9	35,9	20,3

Légende : les taux de chômage sont les taux harmonisés pour les personnes ayant de 15 à 64 ans et non ceux du BIT couramment utilisés, ce qui explique la différence entre les chiffres d'Eurostat et ceux de l'Insee. Le chômage de longue durée concerne les demandeurs d'emploi depuis plus d'un an. Les jeunes ont entre 15 et 24 ans. Les peu diplômés ont un niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire au plus le BEPC dans le cas français.

Tableau 5 – Chômage des jeunes en Europe en 2018

Légende : le taux de chômage rapporte le nombre de chômeurs d'une classe d'âge (de 15 à 24 ans ou de 15 à 64 ans) à la population active associée. La part du chômage rapporte le nombre de chômeurs aux effectifs globaux de la classe d'âge.

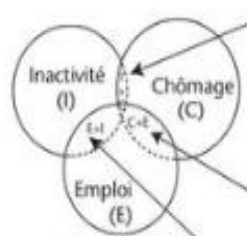
En %	Taux de chômage		Part du chômage	
	15-24 ans	15-64 ans	15-24 ans	15-64 ans
France	20,8	9,1	7,8	6,6
Allemagne	6,2	3,5	3,1	2,7
Italie	32,2	10,8	8,4	7,1
Espagne	34,3	15,4	11,3	11,3
Royaume-Uni	11,3	4,1	6,4	3,2
UE 28	16,2	7,0	6,3	5,1



Source : Eurostat, enquête « Forces de travail ».

OA 1 « SAVOIR DÉFINIR LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI, ET CONNAÎTRE LES INDICATEURS DE TAUX DE CHÔMAGE ET DE TAUX D'EMPLOI »

Le « halo » du chômage



Entre chômage et inactivité

Chômeur découragé (absence de recherche active) (I)
Autre personne sans emploi désirant travailler (absence de disponibilité) (I)
Demandeur d'emploi en stage de formation (I)
Préretraité à la suite d'un plan de réduction d'effectif (I)
Demandeur d'emploi dispensé de recherche d'emploi (DRE) (I)
Personne en dispositif d'invalidité apte au travail (I)
Chômeur faisant de fausses déclarations sur sa disponibilité ou recherche effective d'emploi (C)

Entre chômage et emploi

Travailleur à temps partiel involontaire (E)
Travailleur en chômage partiel (E)
Demandeur d'emploi en emploi aidé (E)
Travailleur au noir recensé comme chômeur (C)

Entre emploi et inactivité

Travailleur à temps partiel volontaire (E)
Bénévole dans une association (I)

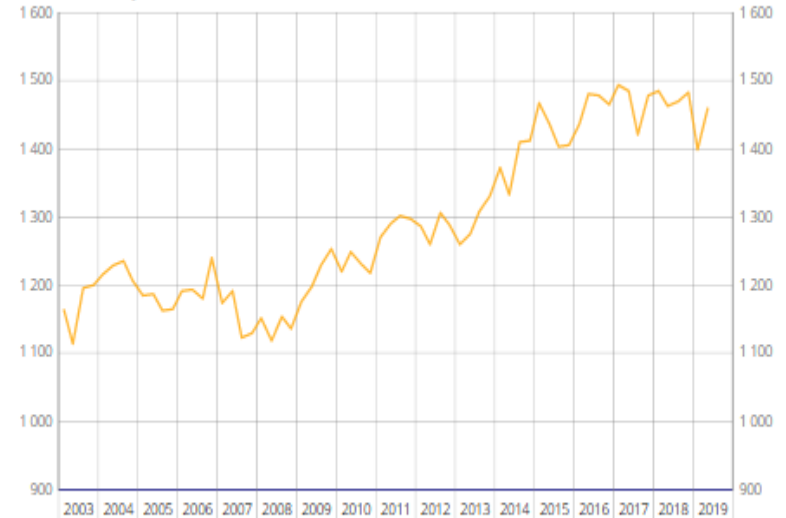
Entre parenthèses, le statut officiel : (E) = en emploi ; (C) = chômeur ; (I) = inactif.

En italique : catégories faisant l'objet d'une recension systématique par l'Insee dans le « halo » du chômage (dans les catégories « personnes inactives désirant travailler » et « sous-emploi »).

Source : Gautié Jérôme, *Le chômage*, Paris, La Découverte « Repères », 2009.

Personnes dans le halo autour du chômage

données CVS en moyenne trimestrielle, en milliers



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE 2 À 4

- « Comprendre que les problèmes d'appariement (frictions, inadéquations spatiales et de qualification) 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 »

OA 2, OA 3, OA4:

MOBILISATION PRÉALABLE DES ACQUIS DE PREMIÈRE SUR LE MARCHÉ, APPLIQUÉS À LA QUESTION DU TRAVAIL

■ Reprenons ici les IC de l'ancien programme:

- « En se limitant à une présentation graphique simple et en insistant sur les déterminants de l'offre et de la demande, on expliquera l'analyse néo-classique du fonctionnement du marché du travail », puis « Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base »

■ C'est la meilleure manière de faire une *analyse* des déterminants de l'emploi et des causes possibles du non-emploi

■ C'est aussi l'occasion d'illustrer de nouveau le rôle du modèle et la démarche de l'économiste (dans l'esprit des préambules), et la manière d'avoir ainsi, sur une question centrale de société, un regard *raisonné*, à l'écart des préjugés et des prénotions.

« EN SE LIMITANT À UNE PRÉSENTATION GRAPHIQUE SIMPLE ET EN INSISTANT SUR LES DÉTERMINANTS DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE, ON EXPLIQUERA L'ANALYSE NÉO-CLASSIQUE DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL »

■ Application de la notion de marché à l'échange de travail

■ La spécification de l'objet d'échange: une marchandise comme une autre

- *L'objet de l'échange est parfaitement défini ex ante (hypothèse de «nomenclature»)*
- *Le contrat de travail est donc un échange L/w*

■ Hypothèses relatives au fonctionnement du marché du travail (en cpp)

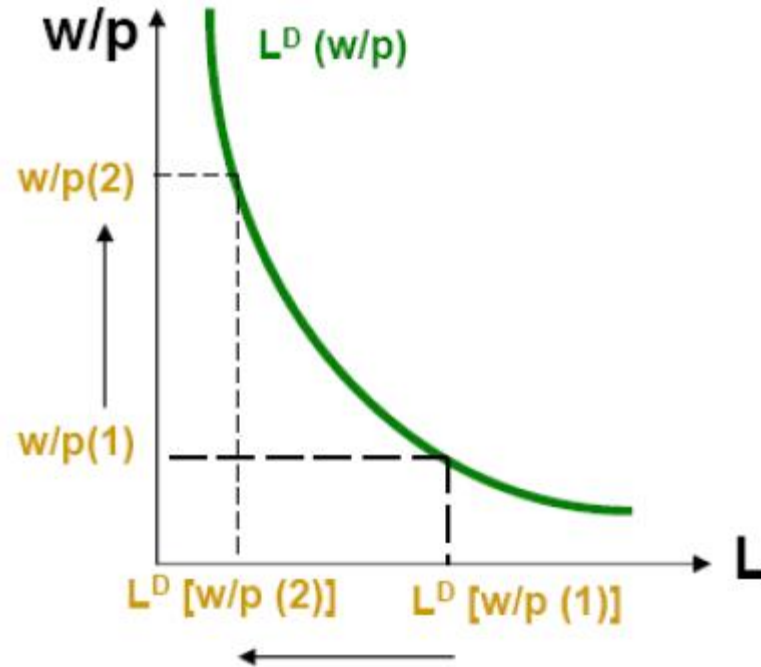
- *L'homogénéité du travail: Toutes les unités de travail sont identiques ou du moins interchangeables (Coût d'acquisition des qualifications est nul ou degré de substitution entre les qualifications est élevé);*
- *L'atomicité du marché: un grand nombre d'offreurs et de demandeurs de travail suffisamment petits pour ne pas pouvoir influencer le résultat du marché (et notamment les salaires)*
- *La transparence du marché: L'information sur les conditions de l'échange est accessible sans entrave, sans coût et sans délai;*
- *L'absence d'entrave à la mobilité du travail (absence de barrière à l'entrée): Il y a libre entrée et libre sortie sur le marché (qui est « contestable);*

« EN SE LIMITANT À UNE PRÉSENTATION GRAPHIQUE SIMPLE ET EN INSISTANT SUR LES DÉTERMINANTS DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE, ON EXPLIQUERA L'ANALYSE NÉO-CLASSIQUE DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL »

■ La demande de travail

- Elle est le fait des entreprises (du producteur)
- La firme représentative arbitre entre les plaisirs (la productivité marginale du facteur) et les peines (le coût marginal du facteur: le salaire réel qui est donné: la firme est preneuse de prix)
- Elle n'accroît sa demande de travail, toutes choses égales par ailleurs, que si et seulement si la productivité marginale est supérieure au salaire.
- L'équilibre de la firme implique donc que l'on *postule* la décroissance de la productivité marginale du facteur.
- A l'équilibre de la firme, il y a donc $w/P = P_mL$ (qui correspond à la maximisation du profit). A partir de ce point d'équilibre, la firme n'augmente sa demande de travail que si et seulement si le salaire réel diminue (pour compenser une productivité marginale décroissante du travail).
- Il y a donc une relation décroissante entre la demande de travail et le niveau de salaire réel.
- Et le graphe de la fonction de demande (disons la droite), constitué de tous les points d'équilibre de la firme (tous les points où son profit est maximum (profit marginal nul) est décroissante dans le plan (L, W/P)
- La sommation horizontale des fonctions de demande individuelle conserve cette propriété et la demande de travail de marché est donc décroissante des salaires réels.

« EN SE LIMITANT À UNE PRÉSENTATION GRAPHIQUE SIMPLE ET EN INSISTANT SUR LES DÉTERMINANTS DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE, ON EXPLIQUERA L'ANALYSE NÉO-CLASSIQUE DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL »

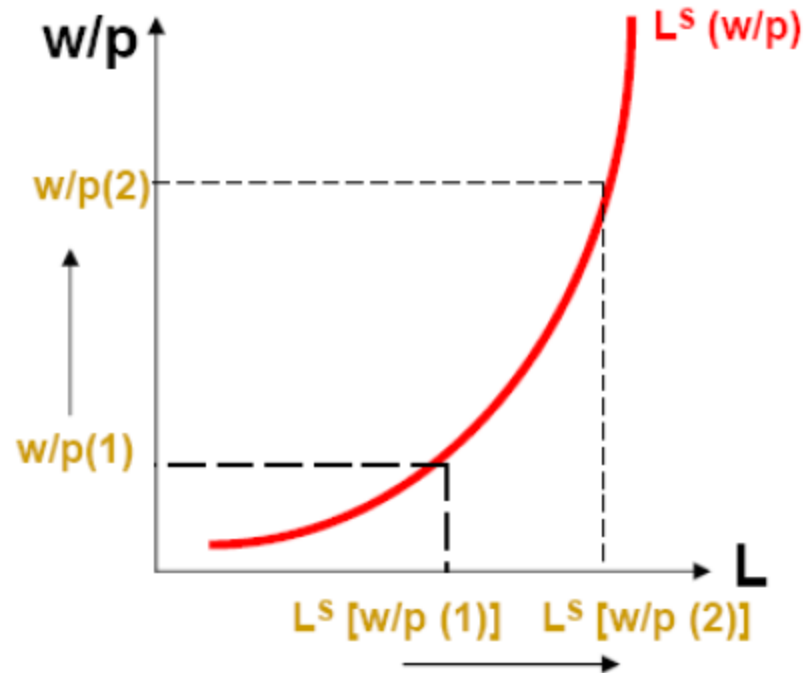


« EN SE LIMITANT À UNE PRÉSENTATION GRAPHIQUE SIMPLE ET EN INSISTANT SUR LES DÉTERMINANTS DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE, ON EXPLIQUERA L'ANALYSE NÉO-CLASSIQUE DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL »

■ L'offre de travail

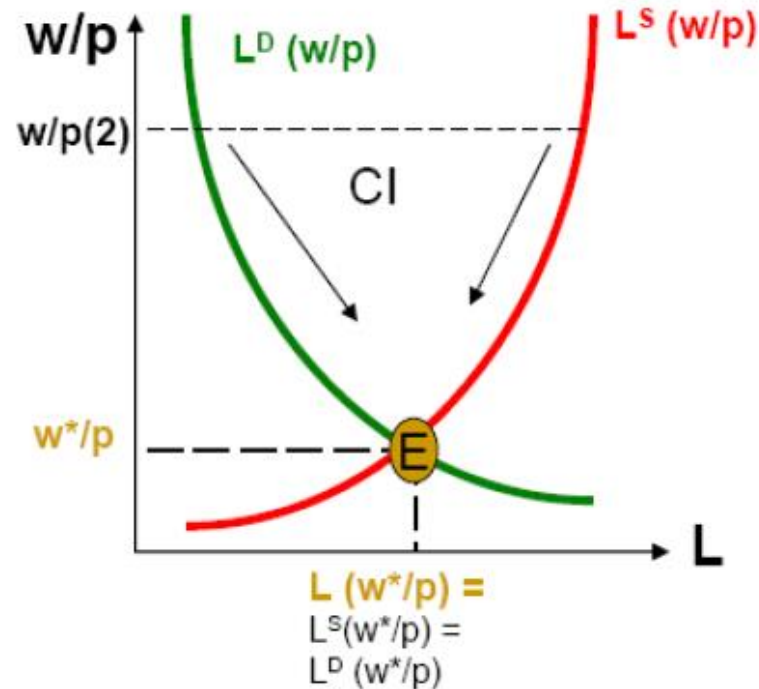
- Elle est le fait des ménages (du travailleur)
- Le travailleur représentatif arbitre entre les plaisirs (la rémunération marginale du facteur, et la consommation qu'il va autoriser: le salaire unitaire réel qui est donné – le travailleur est preneur de prix) et les peines (le coût marginal de l'effort, la désutilité marginale du travail)
=> arbitrage travail/loisirs
- Il n'accroît son offre de travail, toutes choses égales par ailleurs, que si et seulement si la rémunération marginale (le salaire réel unitaire) est supérieure à la désutilité marginale du travail.
- L'équilibre du travailleur implique donc que l'on *postule* la croissance de la désutilité marginale du travail (domination de l'effet de substitution sur l'effet de revenu).
- A l'équilibre du travailleur, il y a donc $w/P = U_{mL}$ (qui correspond à la maximisation de l'utilité). A partir de ce point d'équilibre, le travailleur n'augmente son offre de travail que si et seulement si le salaire réel augmente (pour compenser la désutilité marginale croissante du travail).
- Il y a donc une relation croissante entre l'offre de travail et le niveau de salaire réel.
- Et le graphe de la fonction d'offre (disons la droite), constitué de tous les points d'équilibre du travailleur (tous les points où son utilité est maximale (utilité marginale nulle) est croissant dans le plan (L, W/P)
- La sommation horizontale des fonctions d'offre individuelle conserve cette propriété et l'offre de travail de marché est donc croissante des salaires réels.

« EN SE LIMITANT À UNE PRÉSENTATION GRAPHIQUE SIMPLE ET EN INSISTANT SUR LES DÉTERMINANTS DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE, ON EXPLIQUERA L'ANALYSE NÉO-CLASSIQUE DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL »



« EN SE LIMITANT À UNE PRÉSENTATION GRAPHIQUE SIMPLE ET EN INSISTANT SUR LES DÉTERMINANTS DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE, ON EXPLIQUERA L'ANALYSE NÉO-CLASSIQUE DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL »

■ L'équilibre : existence, unicité, optimalité, stabilité



OA 2 « COMPRENDRE QUE LES PROBLÈMES D'APPARIEMENT (FRICTIONS, INADÉQUATIONS SPATIALES ET DE QUALIFICATION) ET LES ASYMÉTRIES D'INFORMATION (SALAIRE D'EFFICIENCE) SONT DES SOURCES DE CHÔMAGE STRUCTUREL »

- On peut là aussi remobiliser les IC correspondantes de l'ancien programme:
 - « Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base **en introduisant principalement les hypothèses d'hétérogénéité du facteur travail et d'asymétrie d'information** »
- On relâche tout d'abord l'hypothèse d'homogénéité du facteur travail
 - Le marché « du travail » devient alors un marché des qualifications qui peut connaître des problèmes d'appariement entre offre et demandes de qualifications (il suffit de supprimer l'hypothèse de parfaite substituabilité des qualifications et/ou d'introduire un coût à leur acquisition) => théorie du capital humain / chômage d'inadéquation
- On peut ensuite relâcher l'hypothèse de parfaite mobilité du facteur travail
 - Là encore en introduisant une friction sous forme d'un coût à la mobilité (transports, logement) => inadéquations spatiales

OA 2 « COMPRENDRE QUE LES PROBLÈMES D'APPARIEMENT (FRICTIONS, INADÉQUATIONS SPATIALES ET DE QUALIFICATION) ET LES ASYMÉTRIES D'INFORMATION (SALAIRE D'EFFICIENCE) SONT DES SOURCES DE CHÔMAGE STRUCTUREL »

■ On peut enfin traiter des asymétries d'information

- Là ce n'est pas tant l'hypothèse d'information parfaite qu'on relâche
- ...que celle, plus fondamentale, de la spécification de l'objet d'échange

■ Rappel:

- *On a postulé que l'objet de l'échange était parfaitement défini ex ante*
- *Le contrat de travail était donc réputé être un échange H/wh*
- *Or le temps de travail (H) est évidemment une spécification incomplète, surtout si l'on estime que l'équilibre de la firme (la maximisation de son profit) résulte d'un arbitrage coût (Wh) / bénéfice (productivité).*
- *La productivité du travailleur n'est pas nécessairement parfaitement connue dès lors que l'on ne décrit pas une économie à un seul agent: elle dépend d'une série d'éléments non connus (connus de manière asymétrique), par exemple du niveau d'effort effectif que le travailleur va consentir à fournir)*

$$L_i = e_i(\cdot) \times H_i$$
$$\left(\Leftrightarrow e_i(\cdot) = \frac{L_i}{H_i} \right)$$

← Intensité de l'effort (quantité de travail par unité de temps)

OA 2 « COMPRENDRE QUE LES PROBLÈMES D'APPARIEMENT (FRICTIONS, INADÉQUATIONS SPATIALES ET DE QUALIFICATION) ET LES ASYMÉTRIES D'INFORMATION (SALAIRE D'EFFICIENCE) SONT DES SOURCES DE CHÔMAGE STRUCTUREL »

■ Présentation des modèles de salaire d'efficience

■ Sur la base des acquis de première :

« Connaître les deux principales formes d'information asymétrique, la sélection adverse et l'aléa moral, et être capable de les illustrer par des exemples (notamment celui des voitures d'occasion pour la sélection adverse et de l'assurance pour l'aléa moral) »

■ Interprétation:

■ En termes d'analyse macroéconomique:

- Introduction d'une rigidité « endogène » du salaire réel
- Et donc obtention d'un résultat de chômage « involontaire », qui n'est pas un chômage de nature « keynésienne »: c'est bien un chômage structurel.

■ En termes d'analyse microéconomique du marché du travail:

- Pas de réponse de politique publique, mais des arrangements contractuels internes

OA 3 « COMPRENDRE LES EFFETS (POSITIFS OU NÉGATIFS) DES INSTITUTIONS SUR LE CHÔMAGE STRUCTUREL (NOTAMMENT SALAIRE MINIMUM ET RÈGLES DE PROTECTION DE L'EMPLOI) »

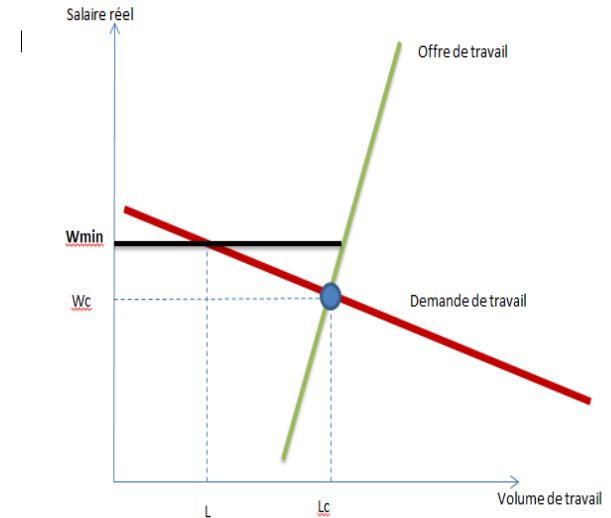
■ On peut là encore remobiliser les IC correspondantes de l'ancien programme:

« A partir de quelques exemples, on montrera que le taux de salaire dépend également du résultat des négociations salariales et de l'intervention de l'Etat »

OA 3 « COMPRENDRE LES EFFETS (POSITIFS OU NÉGATIFS) DES INSTITUTIONS SUR LE CHÔMAGE STRUCTUREL (NOTAMMENT SALAIRE MINIMUM ET RÈGLES DE PROTECTION DE L'EMPLOI) »

■ Sur le salaire minimum

- Aspects a priori négatifs: introduction d'une rigidité exogène du salaire réel, susceptible de produire du chômage « involontaire » structurel (classique), particulièrement pour les travailleurs les moins qualifiés
 - Possibilité que le niveau de salaire ainsi fixé soit supérieur à leur productivité marginale estimée
 - D'autant que la demande de travail peu qualifiée est particulièrement élastique
- Solution: maintenir le salaire minimum tout en diminuant ou en n'augmentant pas le coût du travail, au moyen de l'exonération des charges sociales sur les bas salaires (remobilise les acquis sur les taxes)
- Remarque: raisonnement en statique. En dynamique et en présence de croissance économique, il y a moindre création d'emploi. Et si le contexte est celui d'une hausse des salaires, le nombre de salariés au voisinage du SMIC se réduit



■ Sur le salaire minimum

■ Aspects positifs:

- Éléments de diffusion des gains de productivité et de rééquilibrage du partage de la valeur ajoutée : objectif social *et* économique (du SMIG au SMIC, hiérarchies des normes)
- Lutte contre les pouvoirs de monopsonne (et la capture de rente): hausse des prix du marché et augmentation des quantités échangées

OA 3 « COMPRENDRE LES EFFETS (POSITIFS OU NÉGATIFS) DES INSTITUTIONS SUR LE CHÔMAGE STRUCTUREL (NOTAMMENT SALAIRE MINIMUM ET RÈGLES DE PROTECTION DE L'EMPLOI) »

■ Règles de protection de l'emploi

- Il est indispensable pour le bon fonctionnement des entreprises, et par conséquent pour la productivité et la croissance économique, que le niveau et la composition de la main-d'œuvre puissent être ajustés en fonction de l'évolution de la demande et des techniques.
- Les suppressions de postes ont cependant des coûts élevés pour les travailleurs concernés, en termes de pertes de revenu et de risque d'obsolescence des compétences et de l'expérience acquises dans le cadre d'un emploi. Leurs coûts sociaux sont également importants.
- La législation sur la protection de l'emploi (LPE), en d'autres termes les règles qui régissent le recrutement et le licenciement, est en général conçue pour protéger les emplois et renforcer la stabilité dans l'emploi en réduisant les destructions de postes, afin de préserver chaque travailleur et la société dans son ensemble des coûts précités.
- Toutefois, dans certains cas, les contraintes imposées aux entreprises peuvent être excessives et pénaliser la création d'emploi (par anticipation des coûts du licenciement ou de la rupture de contrat) et le redéploiement nécessaire (destruction créatrice)
- Les indicateurs de l'OCDE du degré de protection de l'emploi mesurent les procédures et les coûts qu'impliquent le licenciement de travailleurs à titre individuel ou de groupes de travailleurs et les procédures et les coûts induits par l'embauche de travailleurs sous contrats de durée déterminée et sous contrats de travail temporaire.

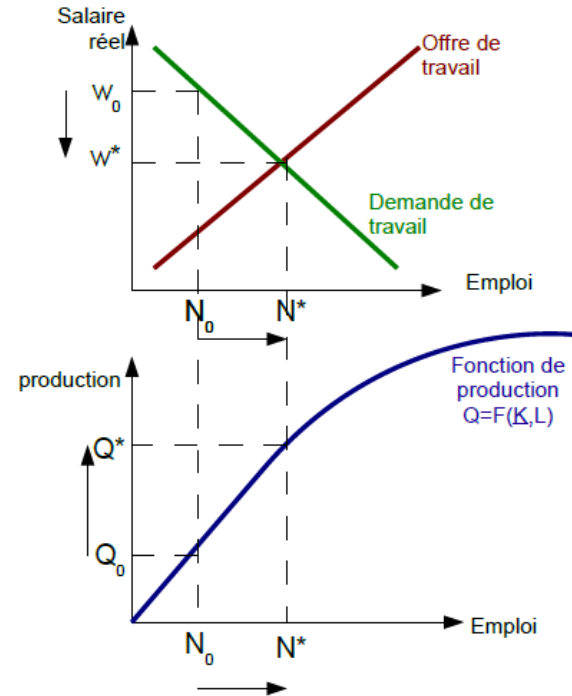
OA 4 « COMPRENDRE LES EFFETS DES FLUCTUATIONS DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE SUR LE CHÔMAGE CONJONCTUREL »

- On peut continuer la même logique « relâcher les hypothèses de base du modèle »
- Là c'est le « postulat d'Euclide » de la macroéconomie « Klassique » qu'il faut relâcher

OA 4 « COMPRENDRE LES EFFETS DES FLUCTUATIONS DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE SUR LE CHÔMAGE CONJONCTUREL »

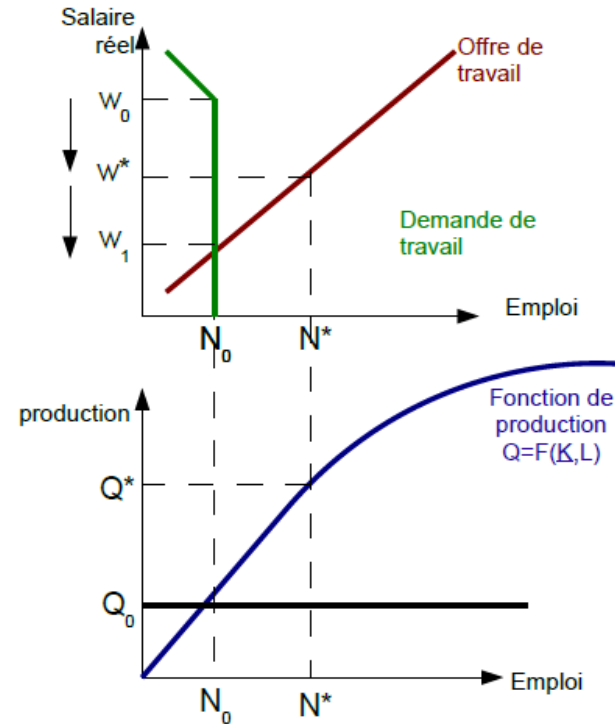
■ le raisonnement a été mené en « équilibre partiel », c'est-à-dire en le limitant au seul marché du travail

- C'est supposer que les firmes ne sont jamais confrontées à d'autres contraintes que des contraintes de coût (d'offre), par exemple à des contraintes de débouchés (de demande):



OA 4 « COMPRENDRE LES EFFETS DES FLUCTUATIONS DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE SUR LE CHÔMAGE CONJONCTUREL »

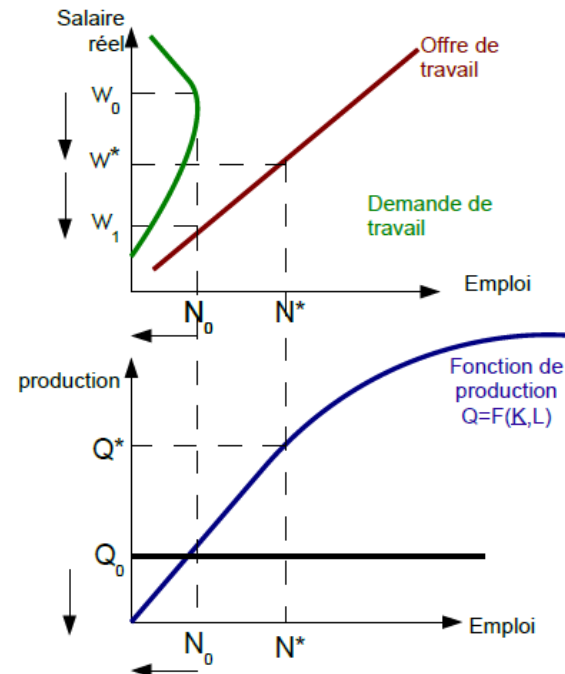
- Si l'on suppose au contraire que les firmes sont contraintes sur leur débouchés (ou anticipent qu'elles le seront)



OA 4 « COMPRENDRE LES EFFETS DES FLUCTUATIONS DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE SUR LE CHÔMAGE CONJONCTUREL »

■ La situation peut même dégénérer:

- Les firmes prenant conscience de la déflation salariale généralisée, deviennent de plus en plus pessimistes sur leurs débouchés potentiels
- Au fur et à mesure que les salaires réels baissent, la production et l'emploi se contractent
- Les salaires réels baissent, et le chômage augmente! Il n'y a plus d'équilibre sur le marché du travail: l'économie s'effondre dans la déflation.



OBJECTIF D'APPRENTISSAGE 5 (CONCLUSION)

- « Comprendre les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macro-économiques de soutien de la demande globale, politiques d'allégement du coût du travail, politiques de formation et de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail »

OA 5 « COMPRENDRE LES PRINCIPALES POLITIQUES MISES EN ŒUVRE POUR LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE : POLITIQUES MACRO-ÉCONOMIQUES DE SOUTIEN DE LA DEMANDE GLOBALE, POLITIQUES D'ALLÈGEMENT DU COÛT DU TRAVAIL, POLITIQUES DE FORMATION ET DE FLEXIBILISATION POUR LUTTER CONTRE LES RIGIDITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL »

■ De nouveau les IC 2013 sont tout à fait éclairantes de la démarche méthodologique à suivre:

- « Afin de montrer que la diversité des formes et des analyses du chômage explique la pluralité des politiques, on analysera les politiques macro-économiques de soutien à la demande globale pour lutter contre le chômage keynésien, les politiques d'allègement du coût du travail pour lutter contre le chômage classique, les politiques de formation et de flexibilisation pour réduire la composante structurelle du chômage »

■ Cet objectif peut donc être,

- soit intégré aux OA 2 à 4, au fur et à mesure de leur présentation
- Soit présenté à la fin de la séquence, sous forme de bilan, et de manière à reprendre la démarche de l'économiste, comment l'usage du modèle et du raisonnement hypothético-déductif a permis (1) une vision précise et raisonnée de la multiplicité des sources potentielles de chômage (tout chômage n'est pas « naturel », tout chômage n'est pas « volontaire », tout chômage n'est pas « keynésien »), (2) une vision nuancée et pragmatique (cf. SMIC et LPE), (3) et qui aboutit à des considérations normatives elles aussi articulées (les politiques de relance de la demande n'ont pas vocation à ramener au plein emploi, les politiques d'allègement du coût du travail n'ont aucun impact sur le chômage conjoncturel)
- On peut, le cas échéant conclure sur l'opposition conjoncturel/structurel, en introduisant de manière intuitive le concept d'hystérèse

Merci de votre attention!

Contact

Christophe Laviaille

christophe.laviaille@igesr.gouv.fr

 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION	MINISTÈRE DE LA CULTURE	MINISTÈRE DES SPORTS
---	--	----------------------------	-------------------------