

Comment lutter contre le chômage ?

--

Les sources du chômage structurel (2/4)

--

Fichier d'activités

Étape 1 : Activités sur documents (2 heures)

Document 1

	Taux de chômage (%)	Coûts horaires de la main d'œuvre (€)
Allemagne	3,1	34,6
Danemark	5	43,5
France	8,6	35,8
Grèce	16,7	16,1
Luxembourg	5,6	40,6
Espagne	14,3	21,4
UE à 28	6,3	27,4

Source : Eurostat, 2019

1. Comparez les données de la France à celle de l'ensemble de l'UE à 28.
2. En quoi cela confirme-t-il l'analyse néoclassique du chômage ?
3. Que remarque-t-on au Danemark ? Quels autres pays sont dans une situation comparable ?
4. Que montrent ces pays sur l'analyse néoclassique du chômage ?
5. Quels peuvent être les effets positifs d'un salaire minimum élevé ?

Document 2

« Peu de sujets liés aux institutions du marché du travail font l'objet d'autant de controverses que celui de la protection de l'emploi, définie dans ce rapport comme l'ensemble des obligations des entreprises et des salariés en jeu lorsqu'il est mis fin à un emploi : les entreprises se plaignent non seulement du coût direct des licenciements, mais aussi de la complexité et de l'incertitude liées aux règles en vigueur. Selon elles, les institutions actuelles les empêchent de s'ajuster aux mutations technologiques et aux rapides changements de demande qui caractérisent les économies modernes. Cette perte d'efficacité et les surcoûts qu'elle implique, disent-elles, découragent la création d'emplois. »

Source : Protection de l'emploi et procédures de licenciement, rapport de Jean Tirole et Olivier Blanchard, 2003, CAE.

1. Qu'est-ce que la protection de l'emploi ? Donnez-en des exemples concrets.
2. De quoi se plaignent les entreprises en matière de protection de l'emploi ? A quoi nuisent-elles ?
3. Quelles sont alors les conséquences de ces règles de protection de l'emploi ?

Document 3



Les qualifications des chômeurs correspondent-elles aux besoins des entreprises ?

Le CREDOC a récemment publié une étude portant sur le **niveau de qualification des chômeurs au regard des besoins de recrutement** des entreprises en France, basée sur l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) de Pôle emploi et les données du recensement de l'INSEE. De manière globale, le CREDOC affirme que la structure des qualifications des personnes actives qui recherchent un travail est similaire aux besoins en main d'œuvre des entreprises. Cependant, certains métiers et qualifications présentent des écarts significatifs.

Les écarts entre qualification et besoins des entreprises varient selon les métiers

Ainsi, pour les postes d'ingénieurs et de cadres, la main d'œuvre est insuffisante, avec 5,9% de chômeurs et 9,1% des besoins des entreprises. Inversement, les ouvriers qualifiés rencontrent une insuffisance des perspectives d'embauches. En effet ils représentent 22,4% des chômeurs pour seulement 12,1% des besoins d'embauche des entreprises. Les ouvriers agricoles quant à eux constituent un cas à part avec un écart de main d'œuvre très important: 12,4% des besoins pour seulement 2,1% des chômeurs. Malgré tout, seulement 24% des recrutements sont jugés difficiles par les employeurs pour ce métier. Cette situation serait expliquée car il y a une proportion très élevée de contrats saisonniers courts et de travailleurs étrangers sur ces emplois.

Des embauches difficiles en fonction des régions

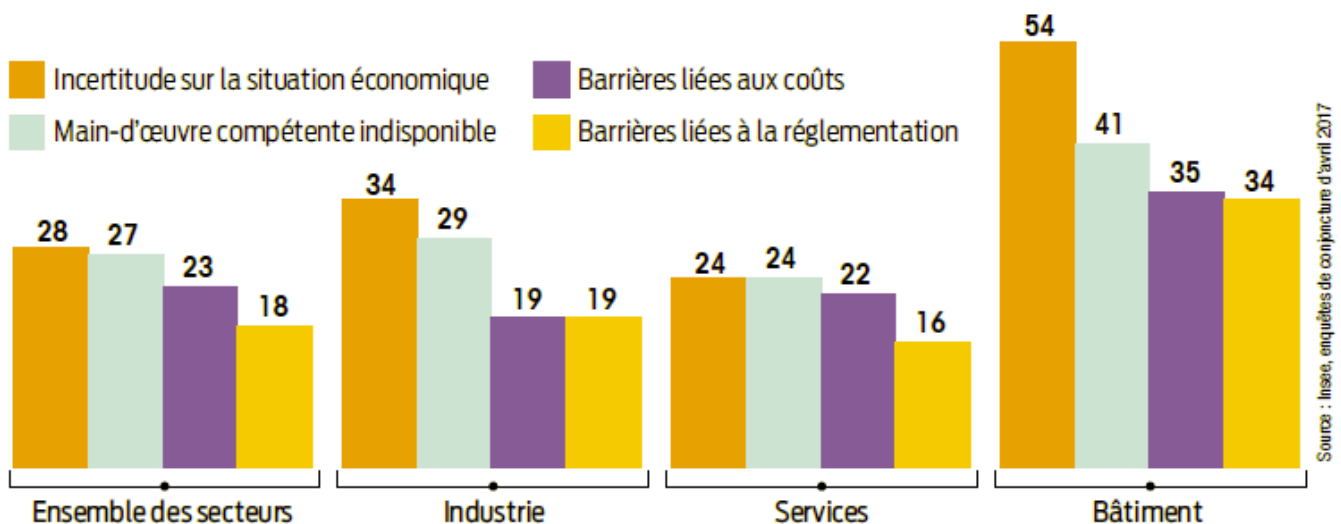
Certaines régions présentent des écarts très importants au niveau de la main d'œuvre et des besoins des entreprises. C'est le cas de la région IDF où les postes d'ingénieurs et de cadres affichent un grand décalage, avec 12,2% des chômeurs pour 21,4% des besoins. En outre, les employeurs de la région IDF affirment également qu'il y a des difficultés de recrutement dans des proportions supérieures au niveau national pour les professions de la santé ainsi que pour les ingénieurs télécom et les ingénieurs en informatique avec respectivement 71%, 70% et 64% de recrutements qui présentent des difficultés.

Source : CREDOC, 19 octobre 2017

1. Quelles sont les trois métiers pour lesquels on peut parler d'inadéquation des qualifications ?
2. En quoi ces trois situations diffèrent-elles ?
3. Pourquoi peut-on aussi parler d'inadéquation selon les régions ? Comment expliquer cela ?
4. Quelles sont les conséquences de ces inadéquations sur le marché du travail ?

Document 4

Principales barrières à l'embauche, selon les entreprises et par secteurs, en % des réponses



Source : infographie publiée dans Alternatives Economiques, « La flexibilité sans emploi à la clé », Bruno Ducoudré, 01/02/2018

1. Quel motif invoqué par les entreprises correspond à une inadéquation des qualifications ?
2. Quel est le motif le moins souvent invoqué ?
3. Quel est le motif le plus souvent invoqué ?
4. Que peut-on en déduire sur les causes du chômage ?

Document 5

En 1914, Ford introduisit une autre innovation : le salaire journalier à 5 dollars. Un salaire de 5 dollars par jour de cette époque correspond, lorsqu'on le corrige du niveau de l'inflation, à environ 18 000 euros par an de nos jours. Cela peut ne pas sembler très élevé aujourd'hui mais cela correspondait à environ deux fois le salaire moyen américain de l'époque. C'était également bien plus que le salaire qui équilibrait l'offre et la demande de travail. Lorsque le nouveau salaire de 5 dollars par jour fut annoncé, une longue file de demandeurs d'emploi s'est formée à l'extérieur des usines Ford. Le nombre de travailleurs prêts à travailler à ce salaire dépassait largement le nombre de travailleurs dont Ford avait besoin.

La politique de hauts salaires engagée par Ford a engendré beaucoup des effets prédits par la théorie des salaires d'efficience. Le taux de renouvellement des travailleurs se réduisit, l'absentéisme diminua et la productivité augmenta. Les travailleurs furent tellement plus productifs que les coûts de production de Ford diminuèrent malgré la hausse des salaires. Ainsi, payer un salaire supérieur au salaire d'équilibre fut profitable à la firme. Henry Ford lui-même appela le salaire de 5 dollars par jour « une des meilleures politique de baisse des coûts jamais réalisée ».

Le bilan historique de cet épisode est également compatible avec la théorie des salaires d'efficience. Un historien de l'entreprise Ford a écrit : « Ford et ses associés déclaraient volontiers et dans de nombreuses occasions que la politique de haut salaire s'était avérée être une bonne affaire. En cela ils voulaient dire qu'elle avait amélioré la discipline des travailleurs, les avait rendus plus loyaux envers les intérêts de l'entreprise et augmenté leur efficacité personnelle. »

Source : ENS Lyons, SES - G.N. Mankiw, M.P. Taylor, Principes de l'économie, De Boeck, 2010. Etude de cas 28.2 page 748.

1. Montrez que le salaire journalier de 5 dollars est bien un salaire d'efficience.
2. Quels ont été les effets de la mise en place de ce salaire chez Ford ?
3. Le salaire d'efficience a donc permis de lutter contre quel comportement au sein de l'entreprise ?
4. Quel est l'effet négatif du salaire d'efficience s'il est appliqué par toutes les entreprises ?

Etape 2 : Tâche finale (1 heure)

Réalisez une carte mentale des sources de chômage structurel. Veillez à utiliser tous les mots clés du cours.