

Chapitre 8 – Comment lutter contre le chômage ?

Fiche de travail autonome - 2-

Quelles sont les origines du chômage structurel ?

Objectifs :

- 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 des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi).

★ Etape 1 – Particularités et mesures du chômage « structurel »

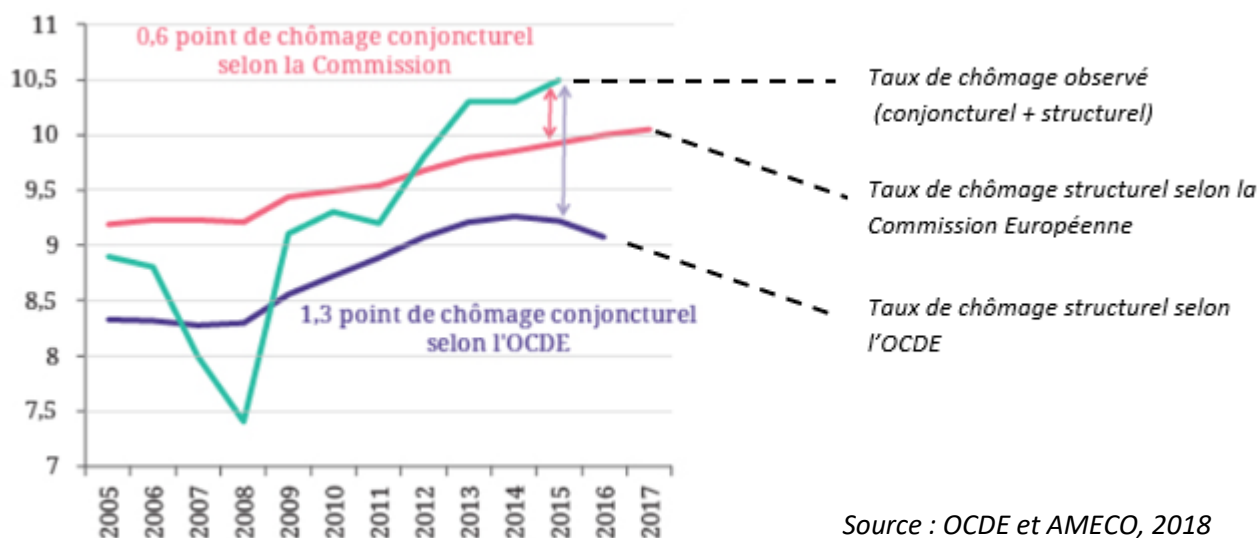
Activité 1 – Définir le chômage structurel

Le chômage structurel est lié à des mutations des structures de l'économie (démographiques, économiques, sociales, institutionnelles, technologiques, etc.). Ces évolutions structurelles peuvent se traduire par des difficultés d'ajustement du marché du travail (entre l'offre et la demande). Elles peuvent avoir pour origine des déséquilibres régionaux, une inadaptation des qualifications, le déclin d'activités traditionnelles ou un cadre institutionnel inefficace (loi, réglementation, dispositif fiscal, etc.).

Source : <https://www.vie-publique.fr/fiches/269999-chomage-structurel-et-chomage-conjoncturel>

1. Surlignez le passage du texte qui peut faire une définition courte du chômage structurel
2. Quelles sont les différences principales entre le chômage conjoncturel et le chômage structurel ?

Activité 2 – Estimation du chômage conjoncturel et structurel en France selon l'OCDE et la Commission européenne



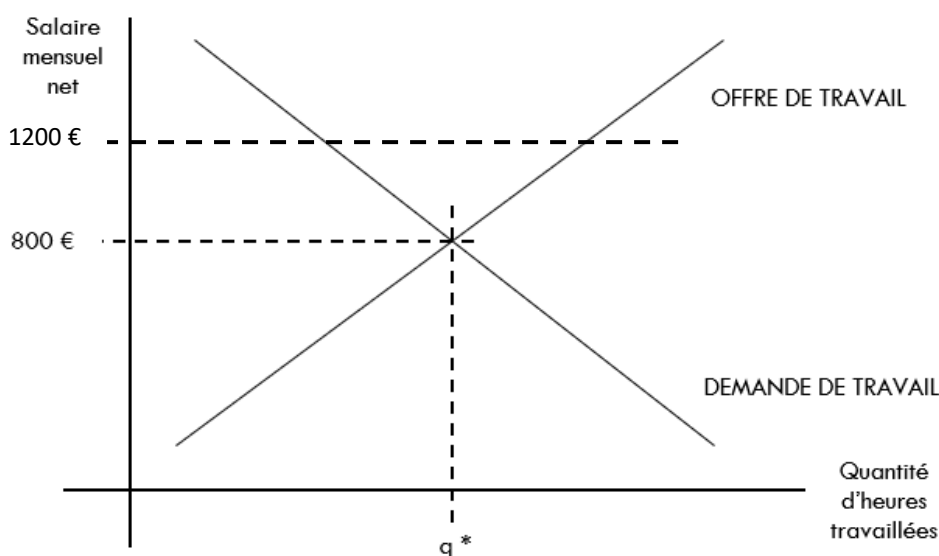
Source : OCDE et AMECO, 2018

3. Montrez, à l'aide du document, que le chômage structurel semble difficile à estimer
4. SAVOIR-FAIRE (Part en pourcentage) – Quelle part du chômage Français le chômage structurel représente-t-il au minimum ?

1. Placez QO , qui correspond à la quantité de travail offerte, et QD , la quantité de travail demandée pour un salaire de 1200 € par mois
2. Faites apparaître la zone qui correspond au chômage créé par ce salaire minimum. INDICE : C'est la différence entre la quantité de travail demandée par les entreprises et la quantité offerte par les travailleurs.
3. Pourquoi peut-on dire que le chômage généré par le salaire minimum est « structurel » ?
4. Faut-il pour autant éliminer le salaire minimum en France ? Qu'est-ce qui peut justifier son existence ?

☆☆ Etape 2a – Les institutions, en régulant le marché du travail, ont un effet sur le chômage structurel

Activité 3 – L'intervention de l'Etat dans la fixation des salaires : l'exemple du salaire minimum (SMIC)



Imaginons un pays où la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail devrait aboutir à un salaire mensuel d'équilibre de 800 €. Les pouvoirs publics décident cependant de mettre en place un salaire minimum de 1200 € par mois.

Activité 4 – Les règles de protection de l'emploi et leur effet sur le chômage structurel

📖 Doc 2 page 88 du manuel (avec questions)

📖 En présence d'organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, ce sont les négociations collectives entre les uns et les autres qui déterminent les salaires plutôt que l'offre et la demande d'équilibre. Le résultat en est souvent un salaire supérieur au niveau d'équilibre, l'entreprise décidant sur cette base de la quantité de travailleurs qu'elle souhaite employer. Généralement, en conséquence, cette quantité diminue, le taux d'emploi baisse, alors que le chômage augmente. Les organisations syndicales peuvent également influencer la fixation des salaires dans les entreprises dont les salariés ne sont pas syndiqués. En effet, les entreprises anticipent la menace de syndicalisation en payant volontairement des salaires supérieurs aux salaires d'équilibres. Ce faisant, elles paient des salaires proches de ceux qu'elles auraient payés en présence d'un taux de syndicalisation important, mais elles évitent l'influence des syndicats en d'autres matières, telle que la durée ou les conditions de travail.

Grégory Mankiw, Macroéconomie, 2010, De Boeck Supérieur

5. Quelle est la conséquence de la présence de syndicats et de négociations collectives sur les salaires ? Présentez les deux mécanismes décrits dans le texte.

6. Quelle conséquence cela a-t-il sur le chômage structurel ?

☆ ☆ **Etape 2b – Deux sources importantes du chômage structurel : les problèmes d'appariement et les asymétries d'information**

Activité 5 – Un chômage structurel issu de problèmes d'appariements

- 📖 Mise en évidence de problèmes d'appariement : le paradoxe des emplois vacants en France : Doc 1 page 90 du manuel Bordas
- 📖 Des problèmes d'appariement en termes de compétence : Doc 3 page 91
- 📖 Des problèmes d'appariement en termes d'inadéquation spatiale :
Consigne - Rendez-vous sur le site internet suivant : <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/taux-de-chomage-localise-annualise-0> puis répondez aux questions suivantes

7. Trouvez le taux de chômage dans la zone d'emploi de Maubeuge (indice : au Nord-Est du pays), et faites une phrase qui lui donne du sens.
8. Imaginons qu'un habitant de Maubeuge au chômage décide à se déplacer dans un bassin d'emploi plus attractif, où pourrait-il aller ?
9. Quelles difficultés pourrait vivre cet habitant à réaliser cette mobilité géographique ?

Activité 6 – Les asymétries d'information sur le marché du travail génèrent du chômage structurel

Quand la production peut être mesurée de façon simple, il est logique de rémunérer au moins en partie en fonction de la performance – utilisation de la carotte. Lorsque l'effort est facilement contrôlable, il est logique de brandir la menace de renvoi en cas d'échec pour inciter le salarié à fournir des efforts appropriés – utilisation du bâton. Mais il est souvent coûteux de contrôler en permanence le travail effectué par un employé. Une autre possibilité consiste à contrôler moins souvent et à infliger une forte sanction, si l'employé est surpris en train de bâcler son travail. Pour mettre en œuvre ce principe, on peut verser des salaires supérieurs à ceux du marché. Par conséquent, si un salarié est renvoyé, il subira une perte de revenu considérable. Plus le salaire est élevé, plus la sanction du licenciement sera importante. De la même façon, récompenser par des salaires élevés ceux dont chaque contrôle prouve qu'ils fournissent un travail de qualité incite l'ensemble des employés à faire de même. Dans ces exemples, un salaire élevé motive les employés et entraîne une hausse de la productivité. Il existe d'autres raisons pour lesquelles une entreprise peut avoir intérêt à verser des salaires élevés. Ceux-ci réduisent la rotation du personnel, incitent à

une plus grande loyauté et à une meilleure qualité de travail. Ils permettent à l'entreprise d'attirer plus d'employés productifs. [...] La théorie selon laquelle les salaires élevés augmentent la productivité nette des employés, soit en réduisant la rotation du personnel, soit en permettant à l'entreprise de recruter une main-d'œuvre de meilleure qualité, est appelée théorie du salaire d'efficience. Alors que la théorie traditionnelle estime qu'une hausse de la productivité entraîne une hausse des salaires, la théorie du salaire d'efficience affirme, à l'inverse, que ce sont des salaires élevés qui entraînent une hausse de la productivité.

Joseph E. Stiglitz et Carl E. Walsh,
Principes d'économie moderne, De Boeck, 2004.

- 1. ILLUSTRER.** Montrez qu'il existe une situation d'asymétrie d'information défavorable aux employeurs.
- 2. EXPLIQUER.** Pourquoi les employeurs ont-ils intérêt à verser un salaire supérieur au marché ?
- 3. DÉFINIR.** Qu'appelle-t-on salaire d'efficience ?
- 4. RÉCAPITULER.** Faites deux schémas reliant la productivité du travail et le niveau de salaire, l'un selon la théorie néo-classique du marché du travail, et l'autre selon la théorie du salaire d'efficience.

10. Repérez la situation d'asymétrie d'information sur le marché du travail décrite dans le texte.
11. Pourquoi hausser le niveau de salaire permet-il de résoudre cette asymétrie d'information ?
12. Si tous les employeurs recourent à cette méthode du salaire d'efficience, quelle conséquence cela peut-il avoir sur le chômage structurel ?

☆☆☆ Etape 3 – Pour aller plus loin...

Activité 1 – Doc 4 page 89 – La rigidité du marché du travail est-elle forcément l'ennemie de l'emploi ?

Activité 2 – Le salaire minimum est-il toujours néfaste à l'emploi ?

DOC FONDAMENTAL

Aux États-Unis, la forte baisse du salaire minimum fédéral en termes réels de la fin des années 1960 à la fin des années 1980 (il perd environ un tiers de sa valeur entre 1968 et 1989) puis sa forte augmentation au début des années 1990 (+16 % entre 1989 et 1991 en termes réels) ne semblent avoir eu aucun impact significatif sur l'emploi. [...] Cependant, les controverses restent importantes, notamment aux États-Unis, où d'autres études mettent en lumière un impact négatif du salaire minimum sur l'emploi. [...] Peut-on expliquer [...] ces résultats [...] contradictoires ? [...] Si on se réfère à la théorie du salaire d'efficience, une hausse du salaire, si celui-ci est en dessous de son niveau d'efficience, peut réduire le coût unitaire en travail via l'augmentation de la productivité. [...] Mais un autre mécanisme semble aussi jouer un rôle important : l'effet de monopsonne. Le monopsonne désigne la situation de marché où il y a un seul acheteur (ici, une entreprise qui demande du travail) faisant face à une multitude de vendeurs (les personnes désirant travailler). On peut montrer que l'entreprise peut alors fixer un niveau de salaire en dessous de [...] la productivité marginale : en d'autres termes, elle « exploite » les travailleurs. Dans ce cas, l'instauration d'un salaire minimum peut accroître le salaire sans nuire à l'emploi. [...] Il existe cependant un effet de seuil au-delà duquel l'augmentation du salaire peut nuire à l'emploi. Ceci permettrait de mieux comprendre pourquoi un impact négatif a pu être mis en lumière en France : le salaire minimum aurait dépassé le seuil optimal. Il apparaît que celui-ci se définit non pas tant en termes *absolus* qu'en termes *relatifs* (son niveau comparé à celui du salaire moyen ou du salaire médian). En effet, quand le coût relatif du travail peu qualifié est élevé, les entreprises ont notamment tendance à lui substituer du travail plus qualifié et du capital. Au total, il semble donc que, fixé à un niveau relatif modéré (mais dont le montant peut être variable selon les pays), le salaire minimum n'ait pas d'impact négatif significatif sur l'emploi.

Jérôme Gautié, *Le chômage*, La Découverte, 2015.



À partir de novembre 2012, des centaines d'employés de fastfoods se sont mis en grève dans différentes villes des États-Unis pour revendiquer un salaire minimum de 15 dollars de l'heure. Seattle a été la première ville à répondre, adoptant en 2014 une mesure visant à augmenter graduellement le salaire minimum à 15 dollars. D'autres villes ont emboîté le pas, parmi lesquelles San Francisco ou New York ainsi que les États de la Californie, ou du Massachusetts. C'est également le cas de certaines entreprises, comme Amazon.

- 1 Lire. Empiriquement, la hausse du salaire minimum se traduit-elle toujours par du chômage ?
- 2 Expliquer. Quelles sont les deux raisons évoquées par le texte pour expliquer l'impact positif du salaire minimum sur l'emploi ?
- 3 Analyser. Quels indicateurs laissent penser que la France a dépassé le « seuil optimal » de salaire minimum ? Avec quels effets ?

Activité 3 – D'autres théories analysant les asymétries d'information sur le marché du travail :

Théories	Sources de l'information imparfaite	Raisons du chômage
Théorie de la prospection d'emploi (George Stigler, 1961)	Les offreurs de travail n'ont pas une connaissance parfaite de tous les emplois disponibles. La recherche d'information présente un coût.	Le chômage peut se prolonger le temps que les chômeurs trouvent un emploi qui correspond à leurs caractéristiques. L'existence d'indemnité chômage allège le coût du temps de recherche supplémentaire.
Théorie du signal (Michael Spence, 1973)	Les employeurs ne connaissent pas la productivité des travailleurs au moment de l'embauche (problème de sélection adverse).	Le diplôme joue le rôle de signal de la productivité du futur salarié : cela peut expliquer les différences de taux de chômage en fonction du niveau de diplôme.
Théorie du salaire d'efficience (Janet Yellen, 1984, Joseph Stiglitz, Carl Shapiro, 1984)	Les employeurs ne savent pas si leurs salariés vont être productifs une fois qu'ils les ont embauchés (problème d'aléa moral).	Verser aux salariés un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre les incite à être plus productifs, mais est également source de chômage pour les personnes prêtes à travailler au salaire d'équilibre.
Modèle insider/ outsider (Assar Lindbeck et Dennis Snower, 1988)	Les <i>insiders</i> (les actifs occupés) ont plus d'information et de pouvoir de négociation que les <i>outsiders</i> (les chômeurs).	Les <i>insiders</i> utilisent leur pouvoir de négociation pour demander des hausses de salaires, au détriment de l'embauche d' <i>outsiders</i> qui restent au chômage.

FAIRE LE POINT

- ☑ Quiz en ligne : <http://bit.ly/2PBHdyC>
- ☑ Synthèse texte à trous : SMIC, travailleurs, syndicats, entreprises, protection de l'emploi, inadéquation x2, rigidité, négociations collectives, long terme, non pourvus, efficience, défaillances, pouvoirs publics

★ Etape 1 – Particularités et mesures du chômage « structurel »

CHOMAGE STRUCTUREL : Partie du chômage qui s'explique par la structure démographique, économique, sociale, institutionnelle, technologique, etc. du pays.

Ces éléments structurels génèrent des situations de _____ sur le marché du travail, c'est-à-dire une inadéquation entre l'offre de travail (les _____) et la demande de travail (des _____), ou bien entre les besoins des entreprises et le cadre institutionnel dans lequel elles fonctionnent.

Le chômage structurel a une temporalité plutôt de _____ et explique, en France une grande partie du chômage total observé. En effet, près de _____ % du chômage en France serait structurel selon l'OCDE.

★ ★ Etape 2a – Les institutions, en régulant le marché du travail, ont un effet sur le chômage structurel

Différents acteurs, nommés partenaires sociaux, influencent le fonctionnement du marché du travail. On y retrouve bien sûr les _____, qui légifèrent et construisent notamment le cadre juridique dans lequel les travailleurs évoluent, mais aussi les représentants des entreprises et des salariats, souvent regroupés en _____ (par exemple la CGT du côté des travailleurs, ou le MEDEF du côté des entreprises). Ces acteurs façonnent ainsi le cadre institutionnel du marché du travail, et en tant que tel, ont une influence sur les aspects structurels qui peuvent générer du chômage. Les effets sont de deux natures différentes :

- Le cadre institutionnel peut jouer sur la fixation des salaires : l'Etat peut fixer un salaire minimum (appelé _____ en France), et les syndicats peuvent également influencer la fixation des salaires à la fois nationalement (en réclamant une augmentation du salaire minimum), mais aussi dans chaque branche professionnelle, par le moyen de _____, qui aboutissent à des conventions collectives qui définissent les conditions de travail minimales dans la branche. Toutes ces mesures ont pour effet généralement de porter le salaire sur le marché du travail au-delà du salaire qui se serait équilibré sur un marché en concurrence pure et parfaite sans intervention extérieure. Cette hausse de salaires impacte négativement la capacité d'embauche des entreprises, ce qui a généralement comme conséquence une augmentation du chômage structurel.
- Le cadre institutionnel joue aussi sur la _____, notamment sur la facilité d'embauche et de licenciement. Dans un pays où ces actions sont relativement faciles, les entreprises auront généralement moins peur d'embaucher puisqu'elles savent qu'en cas de difficultés financières, elles pourront réguler leurs finances par des licenciements. Au contraire, une forte protection de l'emploi génère une rigidité qui peut rendre ces dernières plus frileuses à embaucher, ce qui va créer, à nouveau, du chômage.

★ ☆ Etape 2b – Deux sources importantes du chômage structurel : les problèmes d'appariement et les asymétries d'information

Les institutions ne sont pas les seules à générer du chômage structurel. Deux autres sources de ce chômage peuvent se situer dans les problèmes d'appariement et les asymétries d'information sur le marché du travail.

- Les structures économiques, scolaires, socio-démographiques, géographiques rendent difficiles de se rencontrer l'offre et la demande de travail de manière efficace :
 - On peut observer des problèmes d'appariement liés à une _____ entre les qualifications demandées par les employeurs et celles proposées par les travailleurs, qui peut venir d'un système d'enseignement supérieur inadapté, ou encore de certains métiers délaissés dans des pays développés alors que des postes non pourvus sont proposés dans ces secteurs. Par exemple, la Suisse recourt généralement à une main d'œuvre étrangère pour les métiers manuels, ou encore la France dont les emplois _____ en hôtellerie et restauration sont nombreux.
 - L' _____ peut aussi venir de difficultés liées à la mobilité géographique des individus. L'emploi étant inégalement réparti sur le territoire, les chômeurs des bassins d'emploi à fort chômage devraient pouvoir changer de zone pour pouvoir trouver un travail. Ce n'est toutefois pas évident lorsque la vie des individus est déjà installée dans un lieu de vie précis. Se posent les questions de l'emploi du partenaire en cas de vie conjugale, des moyens financiers pour déménager (alors qu'on est au chômage), de la proximité avec la famille, de la vie quotidienne des enfants, etc...
- Le marché du travail est également soumis à des _____ structurelles, notamment en termes d'asymétrie d'information. La relation d'embauche est en effet soumise à un ensemble d'informations imparfaites du côté de l'employeur comme du travailleur, qui peuvent par exemple aboutir à embaucher du personnel non qualifié pour les entreprises, ou à réaliser un métier différent de celui promis dans l'annonce pour les travailleurs. L'analyse économique a ainsi cherché à comprendre la réaction des agents face à ces situations, et différentes théories montrent qu'elles aboutissent à du chômage structurel. La théorie du salaire _____ prouve ainsi que les entreprises sont poussées à proposer un salaire supérieur au salaire d'équilibre du marché afin d'attirer les meilleurs éléments, et de continuer à les motiver de rester dans l'entreprise, afin d'éviter des comportements de passager clandestin. Cependant, la hausse des salaires induite par cette logique génère du chômage structurel puisqu'en conséquence, les entreprises disposent de moins de ressources financières pour embaucher si elles sont dans une situation de payer leurs salariés au-delà du salaire d'équilibre.

Evaluation d'étape – Quand tu as réalisé l'étape 1 et 2, et que tu penses être capable de répondre aux objectifs, tu peux demander une évaluation d'étape notée.