

Chapitre 9. Comment lutter contre le chômage ?

Objectifs d'apprentissage

- Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi.

- Comprendre que les problèmes d'appariements (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structurel (dossier 3).

- Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi) (dossier 3).

- 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 (dossier 3).**

Constat : 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).

Derrière les emplois non pourvus, l'inadéquation entre l'offre et la demande

Une soixantaine d'employeurs sont réunis au Salon de l'emploi des professionnels de l'hôtellerie-restauration, à Paris [...] Beaucoup de jeunes [...] notamment venus déposer leur CV. « *S'ils traversent la rue, on leur trouve du boulot !* », lance, souriant, Oscar Motty, responsable du recrutement en Ile-de-France de Sodexo. Allusion à cette réplique du chef de l'Etat à un jeune **horticulteur** en recherche d'emploi, le 15 septembre : « *Du travail ? Je traverse la rue, je vous en trouve.* **[Dans l'hôtellerie-restauration]**, ils cherchent **juste des gens prêts à travailler** », avait déclaré Emmanuel Macron. Après tout, renchérisait le lendemain Christophe Castaner, délégué général de La République en marche, « *on parle de 300 000 emplois aujourd'hui ouverts et non pourvus* ». Avant de reconnaître lui-même que ce chiffre, [...] était « *peut-être contestable* ».

Tiré d'une étude de Pôle emploi publiée en décembre 2017, il ne représente en effet pas le nombre de recrutements ayant échoué faute de « *gens prêts à travailler* ». Sur ces 300 000, 97 000 offres ont été annulées par les recruteurs eux-mêmes – parce qu'ils n'ont pas remporté un appel d'offres par exemple –, 53 000 concernaient des offres toujours en cours. **Et si 150 000 recrutements ont été abandonnés faute de candidat, c'est surtout faute de profils adéquats.** Les offres d'emploi n'ayant fait l'objet d'aucune candidature sont rarissimes : 19 500 cas, soit 0,6 % du total. L'existence d'offres non pourvues révèle donc bien plus **un problème d'inadéquation entre l'offre et la demande** qu'un manque de motivation des demandeurs d'emploi. [...] **Dans un contexte de chômage élevé, parvenir à faire coïncider offres et demandes est pourtant essentiel.**

Selon Pôle emploi, **le manque de compétences** est en cause dans 67 % des emplois non pourvus, **le manque d'expérience** dans 70 %. **Des années de désindustrialisation ont notamment fait disparaître des savoir-faire.** Les chaudronniers qu'on s'arrache aujourd'hui manquaient de débouchés pendant la crise, explique Mathieu Plane, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) : « *Maintenant que la conjoncture est bonne, l'industrie cherche à recruter. Entre-temps, les compétences se sont raréfiées.* »

Au Pôle emploi de Belfort, on cherche à « **coller au marché local** » grâce à l'enquête annuelle des besoins en main-d'œuvre. « *Quels sont les métiers recherchés ? Quels sont les besoins en qualifications ?* explique Claude Guyot, directeur territorial de Pôle emploi à Belfort. **Il faut trois mois pour former un chauffeur poids lourds, six pour un soudeur. Ça s'anticipe.** ». [...]

Le Monde, 28 septembre 2018.

Reliez par des flèches les éléments des définitions à des illustrations présentes dans le l'article.

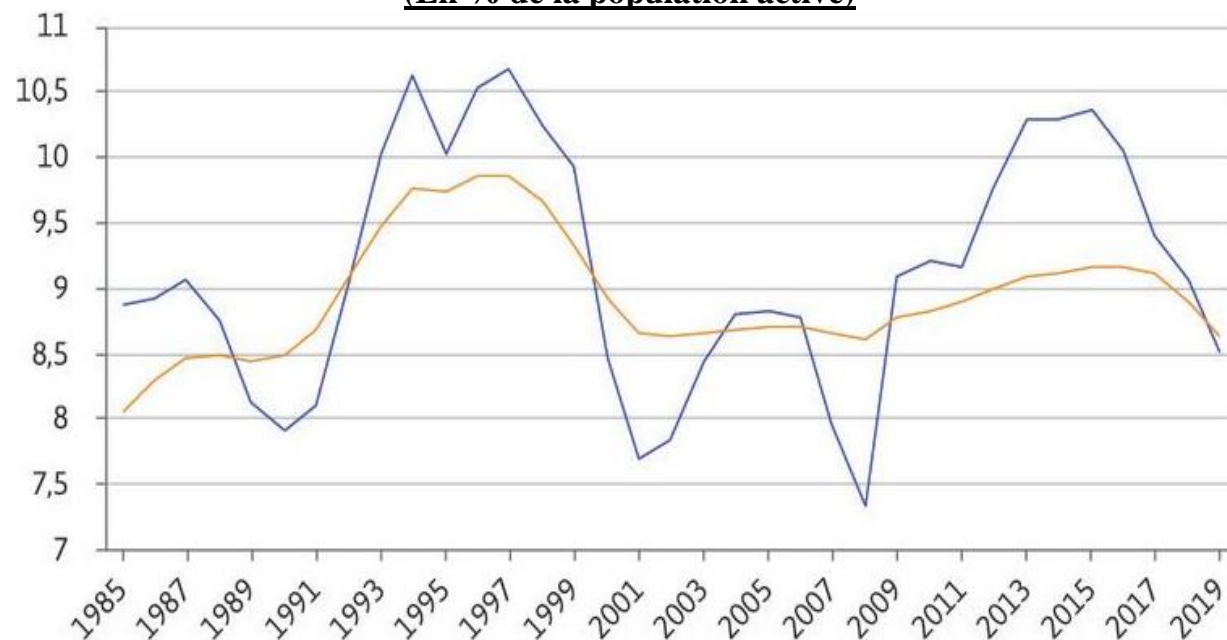
Le chômage structurel

Le chômage structurel est lié à des mutations des **structures** de l'économie. Ces évolutions **structurelles** peuvent se traduire par des **déséquilibres profonds sur le marché du travail et donc une inadéquation durable entre l'offre et la demande de travail**. Elles peuvent avoir pour origine des déséquilibres régionaux, une inadéquation des qualifications, le déclin d'activités traditionnelles ou un cadre institutionnel inefficace (loi, réglementation, dispositif fiscal, etc.). Ainsi contrairement aux keynésiens, le chômage s'explique principalement par **un déséquilibre durable sur le marché du travail** et non par une insuffisance de la demande globale sur le marché des biens et services.

Le chômage frictionnel

C'est un chômage volontaire qui relèverait d'une stratégie individuelle. Il correspond à la **part incompressible du chômage structurel**, et est un élément **normal** du fonctionnement du marché du travail. Des travailleurs quittent volontairement un emploi pour en rechercher un meilleur. Il s'agit donc de la période de recherche d'un emploi ou de latence entre deux postes et donc d'un **déséquilibre et d'une inadéquation temporaire** entre offre et demande de travail.

**Taux de chômage observé (Bleu) et taux de chômage structurel (Orange) en France.
(En % de la population active)**



Source : OCDE, 2019.

Le taux de chômage observé peut être décomposé en un taux de chômage structurel, indépendant de la conjoncture économique, et un taux de chômage conjoncturel, lié aux **fluctuations** de l'activité économique.

- Un taux de chômage observé inférieur au taux *de chômage structurel* est le signe de tensions sur le marché du travail (problèmes d'appariements dans certaines professions), tensions qui peuvent déboucher sur une hausse des salaires et des prix.
- En revanche, si le taux de chômage observé est supérieur au taux de chômage structurel, il y a un volant de *chômage conjoncturel* (de 1,2 point en 2015).

Le salaire d'efficiencia, une théorie du chômage structurel

[...] L'originalité de la théorie des salaires d'efficiencia est d'expliquer que payer des salaires peut être profitable car cela peut augmenter la productivité des travailleurs employés par la firme.

[D'abord] afin d'avoir des travailleurs productifs et en bonne santé.

[Ensuite] plus une firme paie ses travailleurs, et moins ces derniers choisiront de la quitter [...].

Un troisième type d'explication souligne le lien existant entre les salaires et l'effort des travailleurs [...]. Des salaires élevés rendent les travailleurs plus empressés de garder leur emploi et par conséquent les incitent à faire de leur mieux.

[Enfin], lorsqu'une firme embauche des nouveaux salariés, elle ne peut évaluer parfaitement la qualité des postulants. En payant un salaire plus élevé, la firme attire des postulants de meilleure qualité.

N. Gregory Mankiw et M.P. Taylor, « Principes de l'économie » De Boeck supérieur, 5^{ème} Edition, 2019.

- 1) Repérez le risque d'antisélection (ou selection adverse) et celui d'aléa moral (« moral hazard »)
- 2) De quel « côté du marché » doit-on chercher la raison d'un salaire potentiellement supérieur à celui de CPP ? Justifiez

Qu'il faudrait donc résoudre en facilitant la rencontre entre l'offre et la demande : (Comprendre les effets (négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi) **politiques d'allègement du coût du travail, politiques de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail**

Courbe d'offre (OTC) : Supposons, 7 individus de taille homogène, [Simplet (1€), Joyeux (2€), Timide (3€), Atchoum (4€), Prof (5€), Grincheux (9€), Dormeur (12€)], chacun ayant une idée différente du prix (entre parenthèse ci-dessus) qu'on devrait le payer pour qu'il renonce à une heure de temps libre pour, à la place, accepter une tâche productive rémunérée.

Proposez une représentation de cette situation en classant les individus du moins attachés aux loisirs (cf. ordre proposé, points au centre des colonnes) au plus exigeant en matière de salaire*. Placez les points puis reliez-les en bleu (= OTC)

Expliquez la logique de l'Offre de travail cumulée (en bleue) soit la relation croissante entre l'offre de travail et le salaire.

Courbe de demande (DTC) : Représentez en rouge une situation de la courbe de DTC passant par exemple par trois points (A, B, C, D, E) et joignez-les par un trait rouge avec A (0 ; 12), B (1 ; 10), C (3 ; 7), D (5 ; 3) et E (7 ; 2)

Quels sont les 3 coûts de production ? Pourquoi les entreprises peuvent demander davantage de travail plus le salaire est bas ?

Expliquez la logique de la demande de travail cumulée (en rouge) soit la relation décroissante entre la demande de travail et le salaire.

l'équilibre autorégulé vs des contraintes institutionnelles :

Règles de protection de l'emploi ...

Reproduisez les courbes d'OTC (bleue) et de DTC (en rouge). Situez le point de rencontre de l'offre et de la demande. A l'équilibre les offreurs et les demandeurs sont-ils tous satisfaits ? Repérez les segments « satisfaits » par le prix d'équilibre. En quoi ce prix satisfait au-delà des attentes certains offreurs et demandeurs ? Repérez l'ampleur de gain à l'échange pour un offereur (ex. Simplet)

Quel est le profil des offreurs qui se situent au-delà du prix d'équilibre ? L'absence de demande de travail pour eux peut-elle être considérée comme une exclusion du marché du travail ? En quoi est-ce un choix rationnel de leur part ?

Justifiez l'expression de « chômage volontaire ».

En quoi les **règles de protection de l'emploi*** constituent des rigidités sur le marché du travail et peuvent empêcher d'atteindre durablement le point d'équilibre ? Quelle hypothèse de la CPP est remise en cause ?

... l'existence d'un salaire minimum

Reproduisez les conditions d'équilibre sur le graphique ci-dessous en construisant les courbes d'OTC et de DTC de façon à avoir un prix d'équilibre égal à 8. Une situation de chômage est-elle caractérisée par une offre de travail < ou > à la demande de travail ?

Rappelez le sens des acronymes SMIG* et SMIC* et la date d'apparition. En quoi s'agit-il d'un **prix plancher** ? Positionnez sur l'axe des ordonnées un salaire minimum à 10 €. Repérez sur l'axe des abscisses le niveau de l'offre de travail et de la demande de travail pour ce salaire (et le déséquilibre engendré). Comparez avec l'équilibre.

En quoi le SMIC est-il une composante qui structure les comportements des offreurs et des demandeurs ? Pourquoi le SMIC est présenté par les économistes libéraux comme une cause durable du chômage ? Quelle est donc leur position sur le « coût » du travail ?

Mais le vrai problème est ailleurs. Les réformateurs et leurs opposants sous-estiment les conséquences de la protection de l'emploi sur le savoir technologique et la structure interne de l'entreprise. **Une protection rigide, comme celle qui existe en France, décourage l'innovation.** Et sans innovation, il n'y a pas de croissance économique. L'innovation est à la fois créatrice et destructrice. **Une entreprise qui veut changer** sa gamme de produits ou sa technologie industrielle est souvent amenée à se réorganiser, à fermer certaines divisions et à en ouvrir d'autres. [...] Quand **le droit du travail** empêche de telles restructurations, il **freine l'innovation.** Une économie comme celle de la France ne bénéficie pas du progrès technique de façon uniforme et homogène. Il y a des gagnants et des perdants. [...]

Mais rien ne garantit que les embauches se feront systématiquement dans les secteurs et les régions dans lesquelles on a le plus licencié. Il n'est pas assuré que les emplois nouveaux compenseront les emplois perdus. C'est pour cela qu'une politique allant vers plus de flexibilité doit être accompagnée par des politiques d'allocation-chômage, de formation et d'aide au retour à l'emploi. Les allocations doivent aider les travailleurs licenciés tant que dure leur recherche d'un emploi. Un contrôle efficace s'impose pour prévenir les abus. L'intérêt général justifie que l'Etat intervienne pour assurer le bon fonctionnement du marché du travail. **Source : Le Monde, 2017.**

Exemples de règles de protection de l'emploi

- Le préavis de licenciement peut durer jusqu'à deux mois : il est ainsi impossible de licencier un salarié sans délai, sauf en cas de faute lourde.
- L'entreprise est tenue de verser des indemnités de licenciement à ses salariés (hors faute lourde).
- Les entreprises de plus de cinquante salariés doivent mettre en place un plan de sauvegarde pour l'emploi en cas de licenciement économique : elles sont tenues de proposer un reclassement interne ou externe des salariés ou encore la création d'activités nouvelles pour conserver leurs salariés.
- En cas de licenciement pour motif personnel, le salarié bénéficie d'un recours juridique possible auprès du tribunal des prud'hommes qui peut lui accorder d'éventuelles indemnités plafonnées.

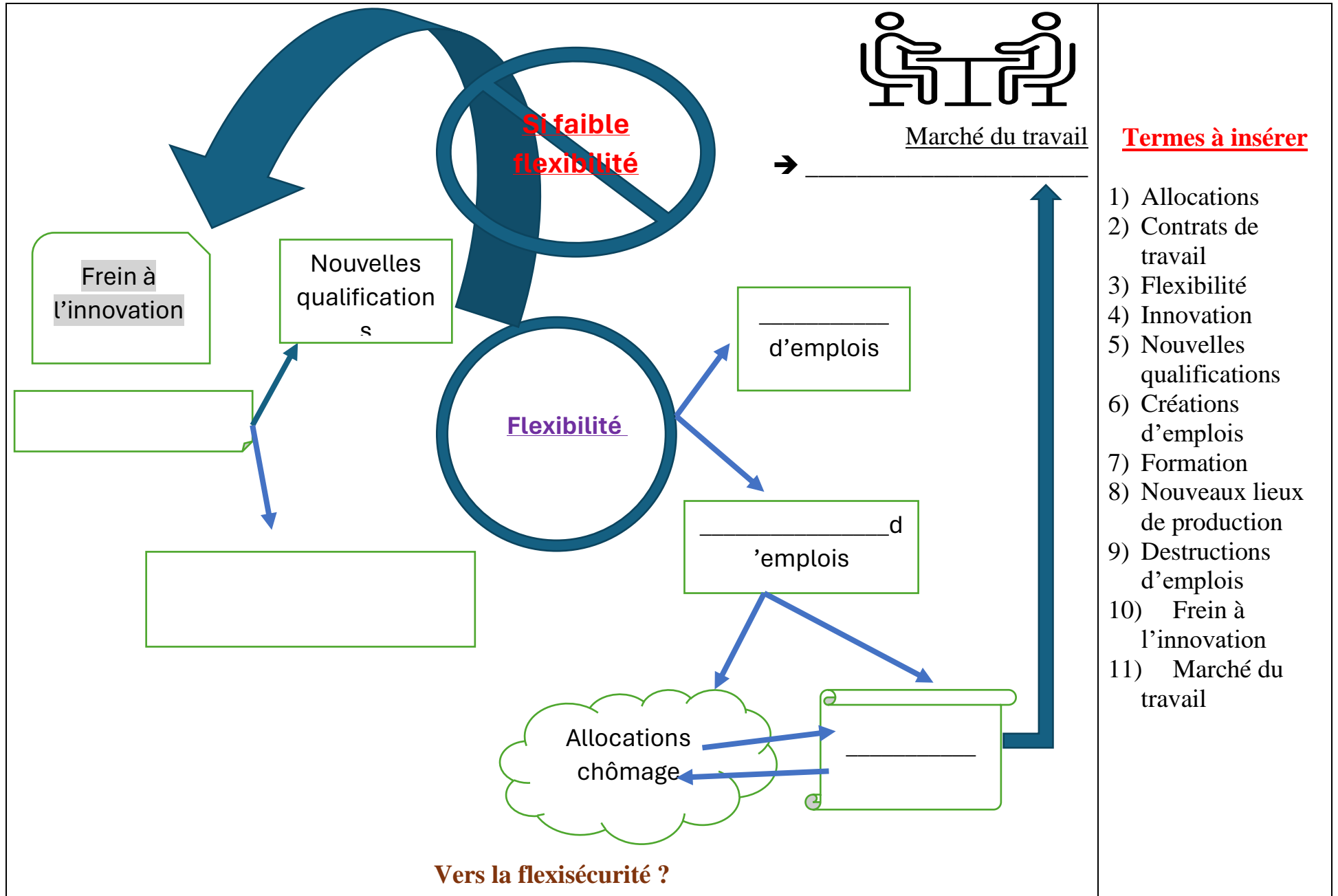
... et leurs effets possibles sur le chômage structurel :

Elles peuvent diminuer les incitations des entreprises à créer des emplois, puisque les licenciements sont plus onéreux en cas de retournement de la conjoncture.

Les entreprises sont aussi plus sélectives, car elles ont moins « droit à l'erreur » : cette sélectivité s'exerce au détriment des actifs les moins employables, par exemple les moins qualifiés ou les jeunes sans expérience professionnelle.

La rigidité du contrat de travail peut également pénaliser les entreprises dans les secteurs innovants en nuisant au processus de **destruction créatrice** lié au progrès technique. Plus largement, du fait de ces règles, les économies sont moins aptes à s'adapter aux chocs (liés, par exemple, au progrès technique ou à la **mondialisation** et à la concurrence des pays émergents) nécessitant un redéploiement de la main-d'œuvre entre secteurs, professions ou régions. Ces règles renforceraient donc les difficultés d'appariement entre l'offre et la demande de travail.

... en un schéma.



... Mais jusqu'où ? Retour d'une vision keynésienne du chômage ? Comprendre les effets (positifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi)

Le salaire minimum...

<https://youtu.be/YFeSc7rPIBo>

L'instauration d'un salaire minimum permet de réduire les inégalités et la pauvreté.

La hausse du salaire minimum devrait stimuler la consommation des salariés qui en bénéficient, donc la demande, la croissance et l'emploi.

En vertu de la thèse du salaire d'efficience, des salariés mieux rémunérés sont incités à être productifs ; la production augmente donc davantage que les quantités de facteurs de production, ce qui induit une baisse des coûts unitaires ainsi que des prix et permet des gains de **compétitivité-prix** pour les entreprises.

... et les règles de protection de l'emploi

Cependant, en réduisant les possibilités de licenciement ou de destruction d'emploi, ces règles assurent aux travailleurs une certaine sécurité face à l'emploi, donc financière, ce qui soutient la demande, la croissance et l'emploi.

Par ailleurs, compte tenu de l'existence de ces règles de protection de l'emploi, les entreprises peuvent adopter des stratégies fondées sur la formation et la polyvalence des salariés, afin de s'y adapter. De telles stratégies rendent les salariés plus productifs (d'où une baisse des coûts unitaires) et davantage capables d'innover. Il en résulte pour l'entreprise des gains de **compétitivité**, prix et hors-prix.

Derrière les emplois non pourvus, l'inadéquation entre l'offre et la demande

Une soixantaine d'employeurs sont réunis au Salon de l'emploi des professionnels de l'hôtellerie-restauration, à Paris [...] Beaucoup de jeunes [...] notamment venus déposer leur CV. « *S'ils traversent la rue, on leur trouve du boulot !* », lance, souriant, Oscar Motty, responsable du recrutement en Ile-de-France de Sodexo. Allusion à cette réplique du chef de l'Etat à un jeune **horticulteur** en recherche d'emploi, le 15 septembre : « *Du travail ? Je traverse la rue, je vous en trouve.* **Dans l'hôtellerie-restauration**, ils cherchent **juste des gens prêts à travailler** », avait déclaré Emmanuel Macron. Après tout, renchérisait le lendemain Christophe Castaner, délégué général de La République en marche, « *on parle de 300 000 emplois aujourd'hui ouverts et non pourvus* ». Avant de reconnaître lui-même que ce chiffre, [...] était « *peut-être contestable* ».

Tiré d'une étude de Pôle emploi publiée en décembre 2017, il ne représente en effet pas le nombre de recrutements ayant échoué faute de « *gens prêts à travailler* ». Sur ces 300 000, 97 000 offres ont été annulées par les recruteurs eux-mêmes – parce qu'ils n'ont pas remporté un appel d'offres par exemple –, 53 000 concernaient des offres toujours en cours. **Et si 150 000 recrutements ont été abandonnés faute de candidat, c'est surtout faute de profils adéquats.** Les offres d'emploi n'ayant fait l'objet d'aucune candidature sont rarissimes : 19 500 cas, soit 0,6 % du total. L'existence d'offres non pourvues révèle donc bien plus **un problème d'inadéquation entre l'offre et la demande** qu'un manque de motivation des demandeurs d'emploi. [...] **Dans un contexte de chômage élevé, parvenir à faire coïncider offres et demandes est pourtant essentiel.**

Selon Pôle emploi, **le manque de compétences** est en cause dans 67 % des emplois non pourvus, **le manque d'expérience** dans 70 %. **Des années de désindustrialisation ont notamment fait disparaître des savoir-faire.** Les chaudronniers qu'on s'arrache aujourd'hui manquaient de débouchés pendant la crise, explique Mathieu Plane, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) : « *Maintenant que la conjoncture est bonne, l'industrie cherche à recruter. Entre-temps, les compétences se sont raréfiées.* »

Au Pôle emploi de Belfort, on cherche à « *coller au marché local* » grâce à l'enquête annuelle des besoins en main-d'œuvre. « *Quels sont les métiers recherchés ? Quels sont les besoins en qualifications ?* explique Claude Guyot, directeur territorial de Pôle emploi à Belfort. **Il faut trois mois pour former un chauffeur poids lourds, six pour un soudeur. Ça s'anticipe.** » [...]

Derrière les emplois non pourvus, l'inadéquation entre l'offre et la demande

Une soixantaine d'employeurs sont réunis au Salon de l'emploi des professionnels de l'hôtellerie-restauration, à Paris [...] Beaucoup de jeunes [...] notamment venus déposer leur CV. « *S'ils traversent la rue, on leur trouve du boulot !* », lance, souriant, Oscar Motty, responsable du recrutement en Ile-de-France de Sodexo. Allusion à cette réplique du chef de l'Etat à un jeune **horticulteur** en recherche d'emploi, le 15 septembre : « *Du travail ? Je traverse la rue, je vous en trouve.* **Dans l'hôtellerie-restauration**, ils cherchent **juste des gens prêts à travailler** », avait déclaré Emmanuel Macron. Après tout, renchérisait le lendemain Christophe Castaner, délégué général de La République en marche, « *on parle de 300 000 emplois aujourd'hui ouverts et non pourvus* ». Avant de reconnaître lui-même que ce chiffre, [...] était « *peut-être contestable* ».

Tiré d'une étude de Pôle emploi publiée en décembre 2017, il ne représente en effet pas le nombre de recrutements ayant échoué faute de « *gens prêts à travailler* ». Sur ces 300 000, 97 000 offres ont été annulées par les recruteurs eux-mêmes – parce qu'ils n'ont pas remporté un appel d'offres par exemple –, 53 000 concernaient des offres toujours en cours. **Et si 150 000 recrutements ont été abandonnés faute de candidat, c'est surtout faute de profils adéquats.** Les offres d'emploi n'ayant fait l'objet d'aucune candidature sont rarissimes : 19 500 cas, soit 0,6 % du total. L'existence d'offres non pourvues révèle donc bien plus **un problème d'inadéquation entre l'offre et la demande** qu'un manque de motivation des demandeurs d'emploi. [...] **Dans un contexte de chômage élevé, parvenir à faire coïncider offres et demandes est pourtant essentiel.**

Selon Pôle emploi, **le manque de compétences** est en cause dans 67 % des emplois non pourvus, **le manque d'expérience** dans 70 %. **Des années de désindustrialisation ont notamment fait disparaître des savoir-faire.** Les chaudronniers qu'on s'arrache aujourd'hui manquaient de débouchés pendant la crise, explique Mathieu Plane, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) : « *Maintenant que la conjoncture est bonne, l'industrie cherche à recruter. Entre-temps, les compétences se sont raréfiées.* »

Au Pôle emploi de Belfort, on cherche à « *coller au marché local* » grâce à l'enquête annuelle des besoins en main-d'œuvre. « *Quels sont les métiers recherchés ? Quels sont les besoins en qualifications ?* explique Claude Guyot, directeur territorial de Pôle emploi à Belfort. **Il faut trois mois pour former un chauffeur poids lourds, six pour un soudeur. Ça s'anticipe.** » [...]

Le chômage structurel

Le chômage structurel est lié à des mutations des structures de l'économie. Ces évolutions structurelles peuvent se traduire par des déséquilibres profonds sur le marché du travail et donc une inadéquation durable entre l'offre et la demande de travail. 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.). Ainsi contrairement aux keynésiens, le chômage s'explique principalement par un déséquilibre durable sur le marché du travail et non par une insuffisance de la demande globale sur le marché des biens et services.

Le chômage frictionnel

C'est un chômage volontaire qui relèverait d'une stratégie individuelle. Il correspond à la **part incompressible** du chômage structurel, et est un élément **normal** du fonctionnement du marché du travail. Des travailleurs quittent volontairement un emploi pour en rechercher un meilleur. Il s'agit donc de la période de recherche d'un emploi ou de latence entre deux postes et donc d'un déséquilibre et d'une inadéquation temporaire entre offre et demande de travail.

Le chômage structurel

Le chômage structurel est lié à des mutations des structures de l'économie. Ces évolutions structurelles peuvent se traduire par des déséquilibres profonds sur le marché du travail et donc une inadéquation durable entre l'offre et la demande de travail. 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.). Ainsi contrairement aux keynésiens, le chômage s'explique principalement par un déséquilibre durable sur le marché du travail et non par une insuffisance de la demande globale sur le marché des biens et services.

Le chômage frictionnel

C'est un chômage volontaire qui relèverait d'une stratégie individuelle. Il correspond à la **part incompressible** du chômage structurel, et est un élément **normal** du fonctionnement du marché du travail. Des travailleurs quittent volontairement un emploi pour en rechercher un meilleur. Il s'agit donc de la période de recherche d'un emploi ou de latence entre deux postes et donc d'un déséquilibre et d'une inadéquation temporaire entre offre et demande de travail.

Le chômage structurel

Le chômage structurel est lié à des mutations des structures de l'économie. Ces évolutions structurelles peuvent se traduire par des déséquilibres profonds sur le marché du travail et donc une inadéquation durable entre l'offre et la demande de travail. 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.). Ainsi contrairement aux keynésiens, le chômage s'explique principalement par un déséquilibre durable sur le marché du travail et non par une insuffisance de la demande globale sur le marché des biens et services.

Le chômage frictionnel

C'est un chômage volontaire qui relèverait d'une stratégie individuelle. Il correspond à la **part incompressible** du chômage structurel, et est un élément **normal** du fonctionnement du marché du travail. Des travailleurs quittent volontairement un emploi pour en rechercher un meilleur. Il s'agit donc de la période de recherche d'un emploi ou de latence entre deux postes et donc d'un déséquilibre et d'une inadéquation temporaire entre offre et demande de travail.

Le chômage structurel

Le chômage structurel est lié à des mutations des structures de l'économie. Ces évolutions structurelles peuvent se traduire par des déséquilibres profonds sur le marché du travail et donc une inadéquation durable entre l'offre et la demande de travail. 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.). Ainsi contrairement aux keynésiens, le chômage s'explique principalement par un déséquilibre durable sur le marché du travail et non par une insuffisance de la demande globale sur le marché des biens et services.

Le chômage frictionnel

C'est un chômage volontaire qui relèverait d'une stratégie individuelle. Il correspond à la **part incompressible** du chômage structurel, et est un élément **normal** du fonctionnement du marché du travail. Des travailleurs quittent volontairement un emploi pour en rechercher un meilleur. Il s'agit donc de la période de recherche d'un emploi ou de latence entre deux postes et donc d'un déséquilibre et d'une inadéquation temporaire entre offre et demande de travail.

Le salaire d'efficience, une théorie du chômage structurel

[...] L'originalité de la théorie des salaires d'efficience est d'expliquer que payer des salaires peut être profitable car cela peut augmenter la productivité des travailleurs employés par la firme.

[D'abord] afin d'avoir des travailleurs productifs et en bonne santé.

[Ensuite] plus une firme paie ses travailleurs, et moins ces derniers choisiront de la quitter [...].

Un troisième type d'explication souligne le lien existant entre les salaires et l'effort des travailleurs [...]. Des salaires élevés rendent les travailleurs plus pressés de garder leur emploi et par conséquent les incitent à faire de leur mieux.

[Enfin], lorsqu'une firme embauche des nouveaux salariés, elle ne peut évaluer parfaitement la qualité des postulants. En payant un salaire plus élevé, la firme attire des postulants de meilleure qualité.

Le salaire d'efficience, une théorie du chômage structurel

[...] L'originalité de la théorie des salaires d'efficience est d'expliquer que payer des salaires peut être profitable car cela peut augmenter la productivité des travailleurs employés par la firme.

[D'abord] afin d'avoir des travailleurs productifs et en bonne santé.

[Ensuite] plus une firme paie ses travailleurs, et moins ces derniers choisiront de la quitter [...].

Un troisième type d'explication souligne le lien existant entre les salaires et l'effort des travailleurs [...]. Des salaires élevés rendent les travailleurs plus pressés de garder leur emploi et par conséquent les incitent à faire de leur mieux.

[Enfin], lorsqu'une firme embauche des nouveaux salariés, elle ne peut évaluer parfaitement la qualité des postulants. En payant un salaire plus élevé, la firme attire des postulants de meilleure qualité.

Le salaire d'efficience, une théorie du chômage structurel

[...] L'originalité de la théorie des salaires d'efficience est d'expliquer que payer des salaires peut être profitable car cela peut augmenter la productivité des travailleurs employés par la firme.

[D'abord] afin d'avoir des travailleurs productifs et en bonne santé.

[Ensuite] plus une firme paie ses travailleurs, et moins ces derniers choisiront de la quitter [...].

Un troisième type d'explication souligne le lien existant entre les salaires et l'effort des travailleurs [...]. Des salaires élevés rendent les travailleurs plus pressés de garder leur emploi et par conséquent les incitent à faire de leur mieux.

[Enfin], lorsqu'une firme embauche des nouveaux salariés, elle ne peut évaluer parfaitement la qualité des postulants. En payant un salaire plus élevé, la firme attire des postulants de meilleure qualité.

Le salaire d'efficience, une théorie du chômage structurel

[...] L'originalité de la théorie des salaires d'efficience est d'expliquer que payer des salaires peut être profitable car cela peut augmenter la productivité des travailleurs employés par la firme.

[D'abord] afin d'avoir des travailleurs productifs et en bonne santé.

[Ensuite] plus une firme paie ses travailleurs, et moins ces derniers choisiront de la quitter [...].

Un troisième type d'explication souligne le lien existant entre les salaires et l'effort des travailleurs [...]. Des salaires élevés rendent les travailleurs plus pressés de garder leur emploi et par conséquent les incitent à faire de leur mieux.

[Enfin], lorsqu'une firme embauche des nouveaux salariés, elle ne peut évaluer parfaitement la qualité des postulants. En payant un salaire plus élevé, la firme attire des postulants de meilleure qualité.

Mais le vrai problème est ailleurs. Les réformateurs et leurs opposants sous-estiment les conséquences de la protection de l'emploi sur le savoir technologique et la structure interne de l'entreprise. **Une protection rigide, comme celle qui existe en France, décourage l'innovation.** Et sans innovation, il n'y a pas de croissance économique. L'innovation est à la fois créatrice et destructrice. **Une entreprise qui veut changer** sa gamme de produits ou sa technologie industrielle est souvent amenée à se réorganiser, à fermer certaines divisions et à en ouvrir d'autres. [...] Quand **le droit du travail** empêche de telles restructurations, il **freine l'innovation**. Une économie comme celle de la France ne bénéficie pas du progrès technique de façon uniforme et homogène. Il y a des gagnants et des perdants. [...]

Mais rien ne garantit que les embauches se feront systématiquement dans les secteurs et les régions dans lesquelles on a le plus licencié. Il n'est pas assuré que les emplois nouveaux compenseront les emplois perdus. C'est pour cela qu'une politique allant vers plus de flexibilité doit être accompagnée par des politiques d'allocation-chômage, de formation et d'aide au retour à l'emploi. Les allocations doivent aider les travailleurs licenciés tant que dure leur recherche d'un emploi. Un contrôle efficace s'impose pour prévenir les abus. L'intérêt général justifie que l'Etat intervienne pour assurer le bon fonctionnement du marché du travail.

Mais le vrai problème est ailleurs. Les réformateurs et leurs opposants sous-estiment les conséquences de la protection de l'emploi sur le savoir technologique et la structure interne de l'entreprise. **Une protection rigide, comme celle qui existe en France, décourage l'innovation.** Et sans innovation, il n'y a pas de croissance économique. L'innovation est à la fois créatrice et destructrice. **Une entreprise qui veut changer** sa gamme de produits ou sa technologie industrielle est souvent amenée à se réorganiser, à fermer certaines divisions et à en ouvrir d'autres. [...] Quand **le droit du travail** empêche de telles restructurations, il **freine l'innovation**. Une économie comme celle de la France ne bénéficie pas du progrès technique de façon uniforme et homogène. Il y a des gagnants et des perdants. [...]

Mais rien ne garantit que les embauches se feront systématiquement dans les secteurs et les régions dans lesquelles on a le plus licencié. Il n'est pas assuré que les emplois nouveaux compenseront les emplois perdus. C'est pour cela qu'une politique allant vers plus de flexibilité doit être accompagnée par des politiques d'allocation-chômage, de formation et d'aide au retour à l'emploi. Les allocations doivent aider les travailleurs licenciés tant que dure leur recherche d'un emploi. Un contrôle efficace s'impose pour prévenir les abus. L'intérêt général justifie que l'Etat intervienne pour assurer le bon fonctionnement du marché du travail.

Exemples de règles de protection de l'emploi

- Le préavis de licenciement peut durer jusqu'à deux mois : il est ainsi impossible de licencier un salarié sans délai, sauf en cas de faute lourde.
- L'entreprise est tenue de verser des indemnités de licenciement à ses salariés (hors faute lourde).
- Les entreprises de plus de cinquante salariés doivent mettre en place un plan de sauvegarde pour l'emploi en cas de licenciement économique : elles sont tenues de proposer un reclassement interne ou externe des salariés ou encore la création d'activités nouvelles pour conserver leurs salariés.
- En cas de licenciement pour motif personnel, le salarié bénéficie d'un recours juridique possible auprès du tribunal des prud'hommes qui peut lui accorder d'éventuelles indemnités plafonnées.

... et leurs effets possibles sur le chômage structurel :

Elles peuvent diminuer les incitations des entreprises à créer des emplois, puisque les licenciements sont plus onéreux en cas de retournement de la conjoncture.

Les entreprises sont aussi plus sélectives, car elles ont moins « droit à l'erreur » : cette sélectivité s'exerce au détriment des actifs les moins employables, par exemple les moins qualifiés ou les jeunes sans expérience professionnelle.

La rigidité du contrat de travail peut également pénaliser les entreprises dans les secteurs innovants en nuisant au processus de **destruction créatrice** lié au progrès technique. Plus largement, du fait de ces règles, les économies sont moins aptes à s'adapter aux chocs(liés, par exemple, au progrès technique ou à la **mondialisation** et à la concurrence des pays émergents) nécessitant un redéploiement de la main-d'œuvre entre secteurs, professions ou régions. Ces règles renforceraient donc les difficultés d'appariement entre l'offre et la demande de travail.

Exemples de règles de protection de l'emploi

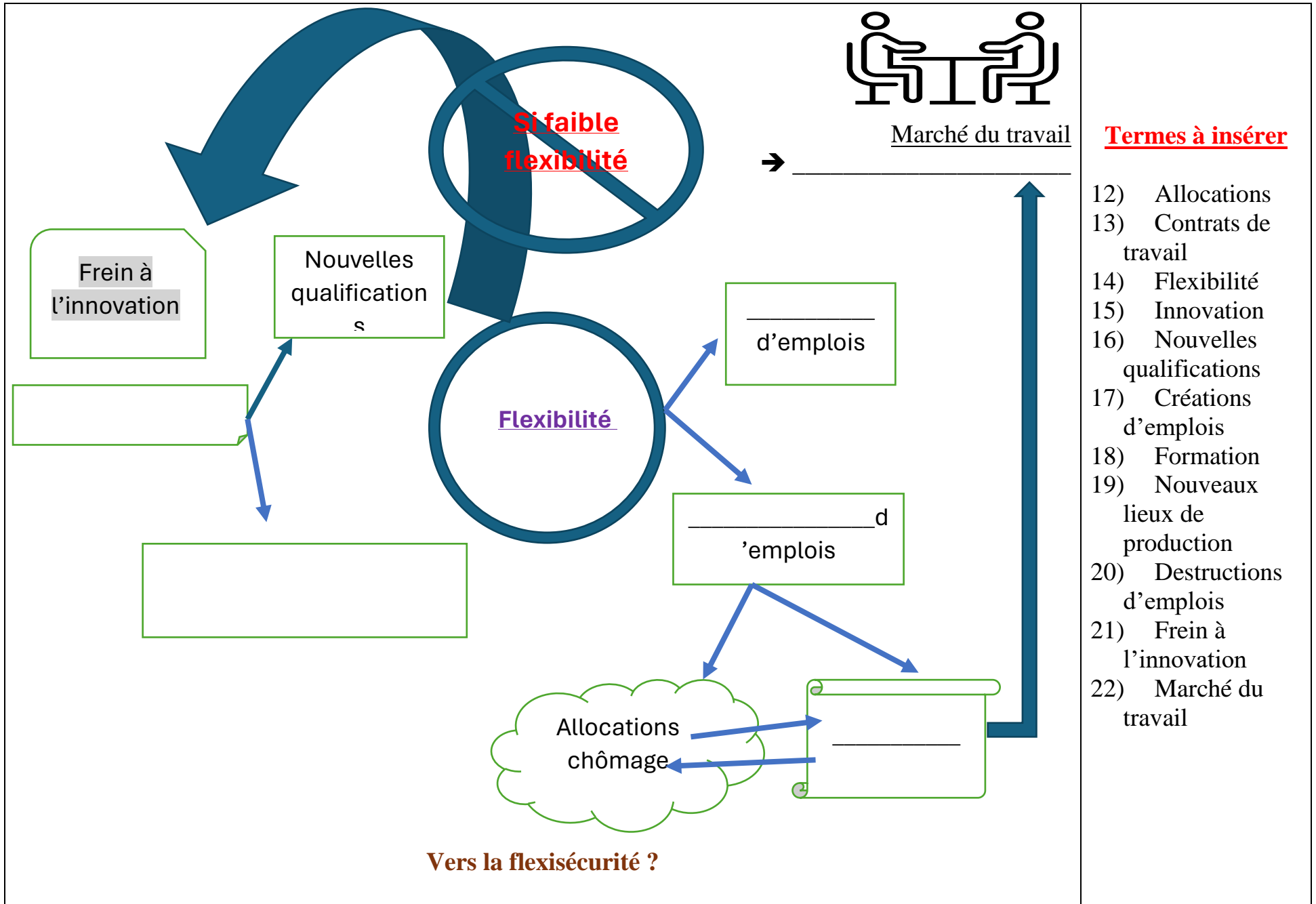
- Le préavis de licenciement peut durer jusqu'à deux mois : il est ainsi impossible de licencier un salarié sans délai, sauf en cas de faute lourde.
- L'entreprise est tenue de verser des indemnités de licenciement à ses salariés (hors faute lourde).
- Les entreprises de plus de cinquante salariés doivent mettre en place un plan de sauvegarde pour l'emploi en cas de licenciement économique : elles sont tenues de proposer un reclassement interne ou externe des salariés ou encore la création d'activités nouvelles pour conserver leurs salariés.
- En cas de licenciement pour motif personnel, le salarié bénéficie d'un recours juridique possible auprès du tribunal des prud'hommes qui peut lui accorder d'éventuelles indemnités plafonnées.

... et leurs effets possibles sur le chômage structurel :

Elles peuvent diminuer les incitations des entreprises à créer des emplois, puisque les licenciements sont plus onéreux en cas de retournement de la conjoncture.

Les entreprises sont aussi plus sélectives, car elles ont moins « droit à l'erreur » : cette sélectivité s'exerce au détriment des actifs les moins employables, par exemple les moins qualifiés ou les jeunes sans expérience professionnelle.

La rigidité du contrat de travail peut également pénaliser les entreprises dans les secteurs innovants en nuisant au processus de **destruction créatrice** lié au progrès technique. Plus largement, du fait de ces règles, les économies sont moins aptes à s'adapter aux chocs(liés, par exemple, au progrès technique ou à la **mondialisation** et à la concurrence des pays émergents) nécessitant un redéploiement de la main-d'œuvre entre secteurs, professions ou régions. Ces règles renforceraient donc les difficultés d'appariement entre l'offre et la demande de travail.



<p>Le salaire minimum... https://youtu.be/YFeSc7rPIBo</p> <p>L'instauration d'un salaire minimum permet de réduire les inégalités et la pauvreté. La hausse du salaire minimum devrait stimuler la consommation des salariés qui en bénéficient, donc la demande, la croissance et l'emploi. En vertu de la thèse du salaire d'efficience, des salariés mieux rémunérés sont incités à être productifs ; la production augmente donc davantage que les quantités de facteurs de production, ce qui induit une baisse des coûts unitaires ainsi que des prix et permet des gains de compétitivité-prix pour les entreprises.</p>	<p>... et les règles de protection de l'emploi</p> <p>Cependant, en réduisant les possibilités de licenciement ou de destruction d'emploi, ces règles assurent aux travailleurs une certaine sécurité face à l'emploi, donc financière, ce qui soutient la demande, la croissance et l'emploi.</p> <p>Par ailleurs, compte tenu de l'existence de ces règles de protection de l'emploi, les entreprises peuvent adopter des stratégies fondées sur la formation et la polyvalence des salariés, afin de s'y adapter. De telles stratégies rendent les salariés plus productifs (d'où une baisse des coûts unitaires) et davantage capables d'innover. Il en résulte pour l'entreprise des gains de compétitivité, prix et hors-prix.</p>
<p>Le salaire minimum... https://youtu.be/YFeSc7rPIBo</p> <p>L'instauration d'un salaire minimum permet de réduire les inégalités et la pauvreté. La hausse du salaire minimum devrait stimuler la consommation des salariés qui en bénéficient, donc la demande, la croissance et l'emploi. En vertu de la thèse du salaire d'efficience, des salariés mieux rémunérés sont incités à être productifs ; la production augmente donc davantage que les quantités de facteurs de production, ce qui induit une baisse des coûts unitaires ainsi que des prix et permet des gains de compétitivité-prix pour les entreprises.</p>	<p>... et les règles de protection de l'emploi</p> <p>Cependant, en réduisant les possibilités de licenciement ou de destruction d'emploi, ces règles assurent aux travailleurs une certaine sécurité face à l'emploi, donc financière, ce qui soutient la demande, la croissance et l'emploi.</p> <p>Par ailleurs, compte tenu de l'existence de ces règles de protection de l'emploi, les entreprises peuvent adopter des stratégies fondées sur la formation et la polyvalence des salariés, afin de s'y adapter. De telles stratégies rendent les salariés plus productifs (d'où une baisse des coûts unitaires) et davantage capables d'innover. Il en résulte pour l'entreprise des gains de compétitivité, prix et hors-prix.</p>