

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.

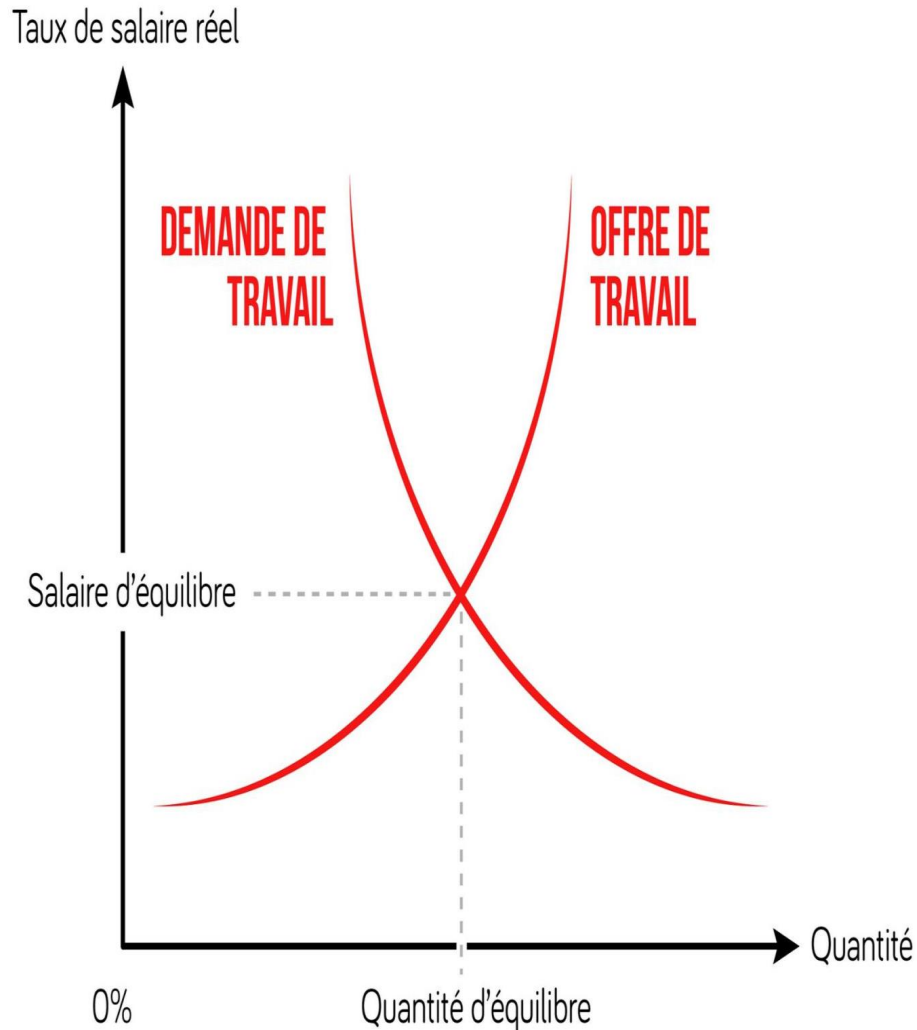
- Connaître les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale, **politiques d'allégement du coût du travail, politiques de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail (dossier 3).**

A. Le chômage structurel : les raisons (Quelles sources ?) ...

1. Une question de régulation du marché du travail par le prix du travail : logique orthodoxe et chômage « volontaire » ...

a. Un marché du travail structurellement équilibré ?
l'équilibre de plein emploi selon la représentation de

C.P.P.



L'existence d'un chômage volontaire ?

1. Rappel des structures d'un marché en C.P.P.

2. Rappel des notions d'offre et de demande de travail et de prix du travail.

3. Rappel de l'équilibre du marché : sa « construction » (effet cumulé ; acteurs rationnels...) et ses implications (« dans » et « hors » marché pour les offreurs et les demandeurs)

→ On supposera que le prix d'équilibre se situe à 8€. Supposons 7 individus de taille homogène, [Simplet (3€), Joyeux (4€), Timide (5€), Atchoum (7€), Prof (8€), Grincheux (11€), Dormeur (13€)], 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 (notion de coût d'opportunité) Sont-ils offreurs ou demandeurs de travail ? Justifiez

→ 4. Représentation de cette situation en classant les individus sur la courbe d'offre

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

Bilan : 6. Repérez les segments « satisfaits » par le prix d'équilibre.

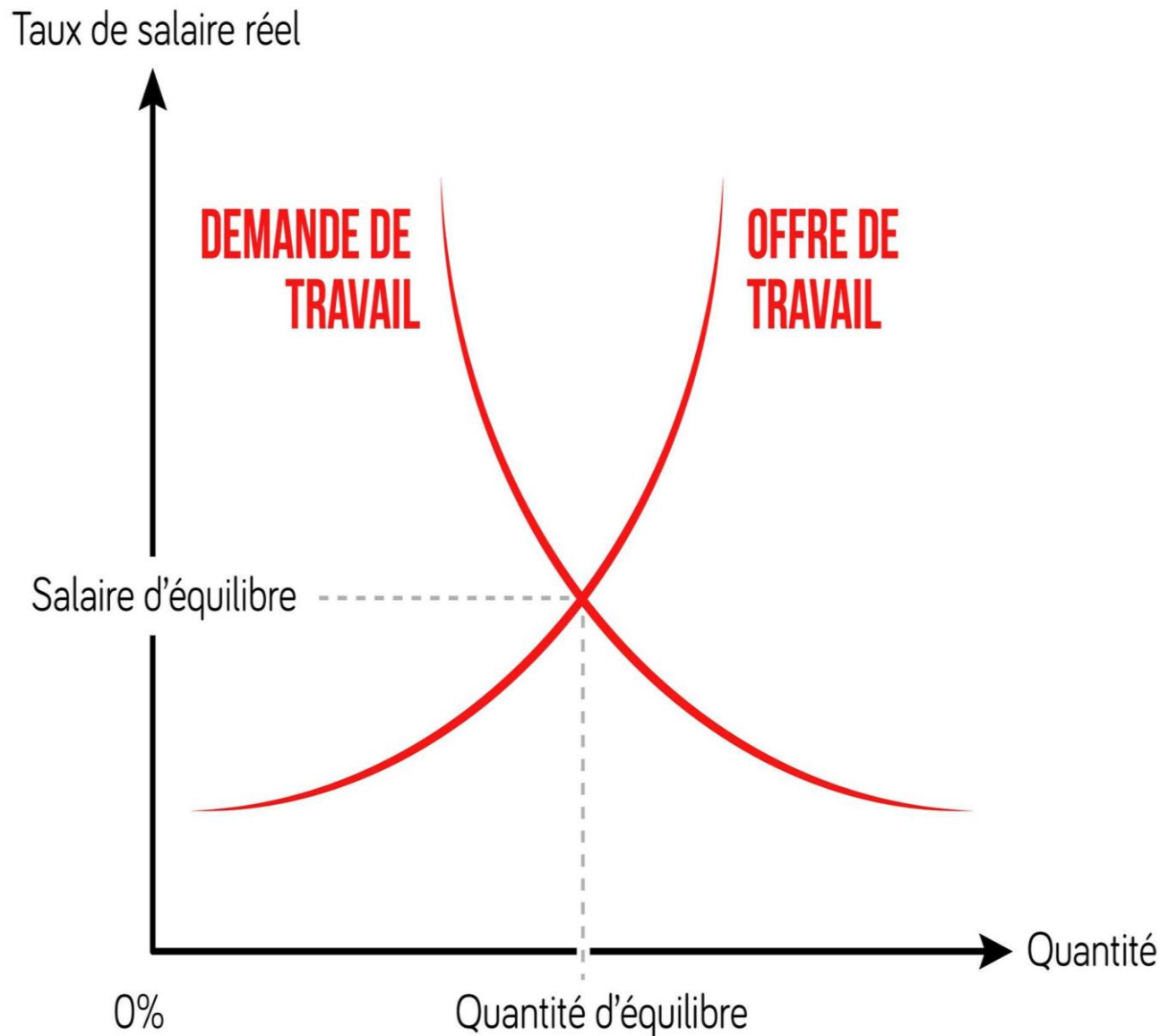
Repérez l'ampleur de gain à l'échange pour un offreur

7. 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 ?

8. Justifiez l'expression de « chômage volontaire ».

b. ...Un marché du travail structurellement déséquilibré ?

*L'effet d'une intervention institutionnelle (l'Etat)
empêchant une régulation par les prix*



L'existence d'un salaire minimum et d'un chômage structurel

1. Reproduisez les conditions d'équilibre sur le graphique ci-contre compte tenu du précédent

2. Situation de chômage :

Offre de T. < ou > à la demande de T. ?

3. Sens des acronymes SMIG et SMIC* et la date d'apparition. En quoi s'agit-il d'un **prix plancher** ?*

4. 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 → A repérer sur l'axe des abscisses.

Rappel de la loi du marché quand $O > D$

*5. En quoi le SMIC est-il une composante de la **structure** du marché du travail ?*

Le libéralisme contre le SMIC mais avec une argumentation différente du chômage volontaire

+ règles de protection de l'emploi
= hypothèse(s) de la CPP est remise en cause*

***Bilan :** Le « coût » du travail en tant qu'enjeu de l'équilibre du marché du travail et la question de la rationalité des offreurs (et des revenus de transferts ou « trappe à chômage »)*

2. ... et sa version revisitée dans un marché imparfait : la théorie du salaire d'efficience, illustration des asymétries d'information comme source d'un chômage structurel...

Le salaire d'efficience, une autre 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.

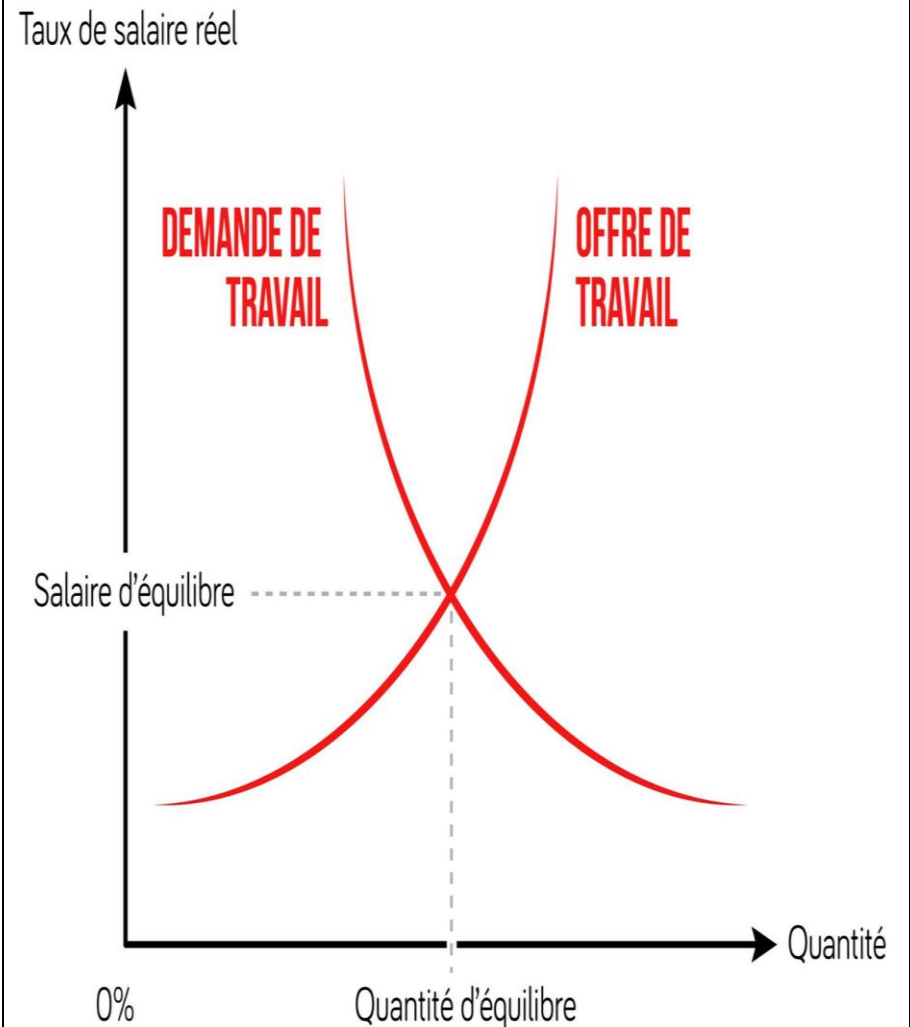
N. Gregory Mankiw et M.P. Taylor, « Principes de l'économie » De Boeck supérieur, 5^{ème} Edition, 2019.

- a) Repérez le risque d'antisélection (ou selection adverse) et celui d'aléa moral (« moral hazard »)
- b) Renversement du « côté du marché » à l'origine du salaire effectif au-dessus du salaire d'équilibre. Le chômage volontaire est remis en question.
- c) Mais la cause du chômage reste la même : le salaire d'équilibre n'est pas « atteint ». Le modèle du marché du travail n'est pas remis en cause. Il faudrait réduire l'incertitude, renforcer la transparence...

Un marché du travail structurellement déséquilibré ?

L'asymétrie d'information

ou l'impossible transparence du marché



3. ... qui peut aussi s'expliquer par des problèmes d'appariements (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications).

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 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.

B. ... et comment y faire face : les pistes pour lutter contre le chômage structurel.

1. Par des politiques d'allègement du coût du travail : flexibilité des prix ...

Dans les années 1990, dans un contexte de chômage persistant, les premières politiques dites "d'allègement de charges patronales" se mettent en place. En 2014, le "Pacte de responsabilité" négocié avec les partenaires sociaux prévoit la poursuite de l'allègement du coût du travail. L'allègement de charges consiste à réduire les cotisations sociales employeurs sur les bas salaires, afin d'en abaisser le coût pour les entreprises. L'objectif assigné à ces politiques est donc de réduire le coût du travail et ainsi favoriser l'emploi peu qualifié, dont la part dans l'emploi total décroissait tendancielllement.

Ces politiques sont sous-tendues par deux constats :

- ➔ un faible écart entre le salaire moyen et le SMIC, qui freine l'accès à l'emploi des moins qualifiés et donc favorise le maintien d'un chômage élevé ;
- ➔ un coût du travail élevé, dû en partie au financement d'une protection sociale basée, selon la logique bismarckienne, sur les cotisations sociales.

Les exonérations ciblées

Elles regroupent trois séries de mesures visant à privilégier l'emploi pour un groupe, un territoire ou un type d'emploi spécifique :

- des **exonérations géographiques** (zones de redynamisation urbaine, zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale, mesures DOM) ;
- des **exonérations sur des publics prioritaires** (apprentis, stagiaires, salariés en contrat de professionnalisation ou d'accompagnement vers l'emploi, etc.) ;
- des **exonérations sur les services à la personne** (aide à domicile employée par un particulier fragile, accueillants familiaux, etc.).

Gilles Nezosi - École nationale supérieure de Sécurité sociale

2. ... renforcée par des politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités administratives du marché du travail...

La flexibilité du marché du travail est souvent définie comme la capacité d'adaptation du facteur travail (évolution du nombre de salariés, des types de contrats, des rémunérations, du temps de travail, de l'organisation du travail...) aux variations de l'environnement des entreprises (demande effective, conditions de concurrence, etc.). Sans entrer dans les détails, notons simplement qu'il est d'usage de distinguer la flexibilité externe et interne ainsi que la flexibilité quantitative et qualitative :

	Quantitative	Qualitative
Externe	statuts d'emploi	Systèmes de production
Interne	Temps de travail et rémunérations	Organisation du travail

Tout l'enjeu des politiques de l'offre menées ces dernières années aura justement été d'augmenter la flexibilité au nom de la compétitivité et de la croissance. Qu'on en juge dans le cas particulier du type de contrat de travail. Certes, le CDI est encore la norme si l'on regarde le stock de contrats de travail, mais en termes de flux, c'est le CDD qui s'impose par KO. (86 % en 2017)

Alternatives Economiques - Le blog de [Raphaël DIDIER](#)

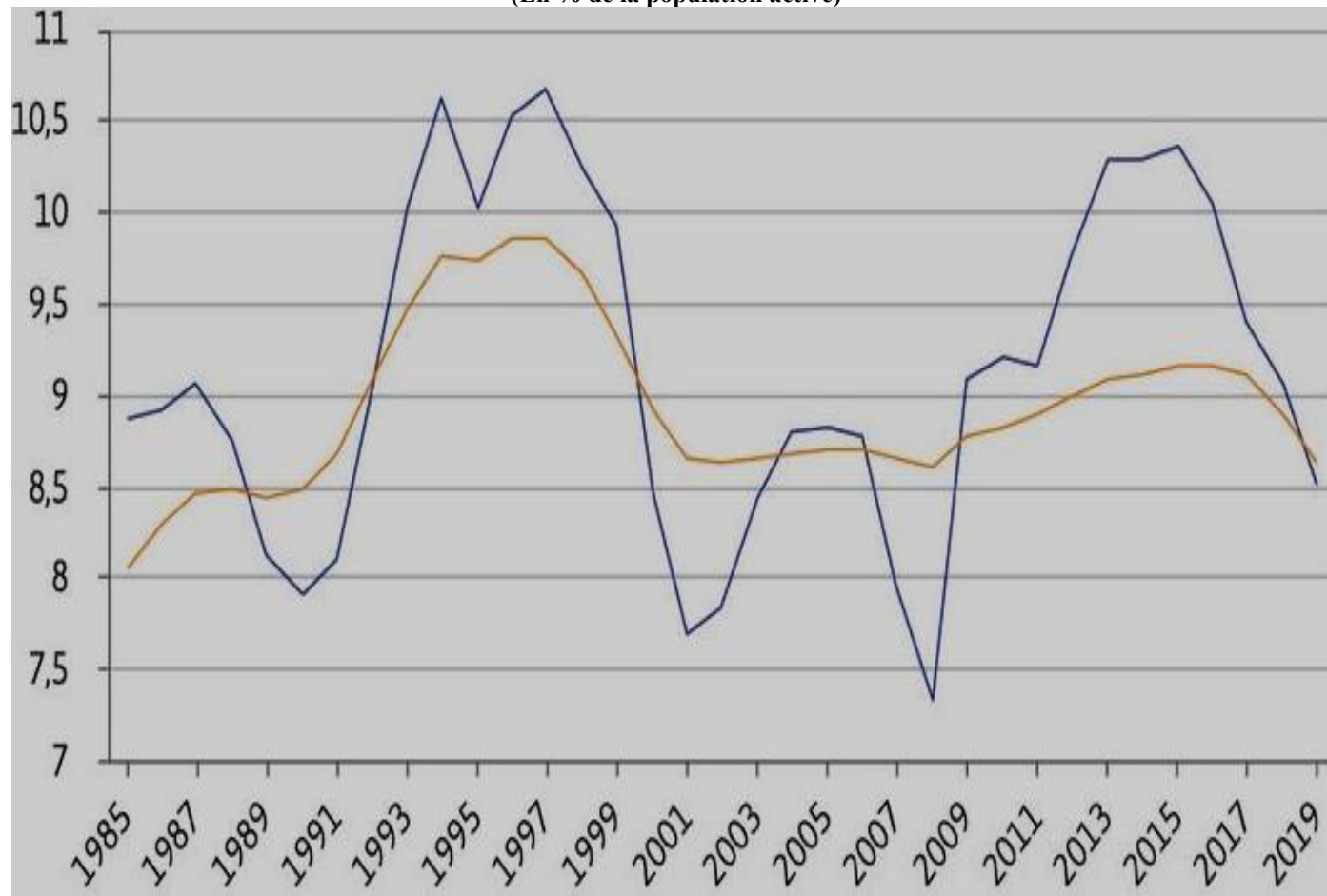
3. ... enfin des politiques de formation.

Parmi les mesures ciblées, on trouve les dispositifs s'adressant à des catégories particulières, tels que les jeunes, les chômeurs de longue durée, les seniors, les personnes handicapées... Ces mesures permettent de compenser des difficultés spécifiques (manque ou absence de qualification, nécessité d'aménager un poste de travail, par exemple), afin de rendre les populations cibles plus "employables".

Elles sont le fruit de politiques et de plans dont la mise en œuvre dure sur plusieurs années. C'est le cas, par exemple, des politiques d'emplois aidés, qui se sont interrompues en 2018 car considérées comme trop coûteuses pour les finances publiques et qui ont été remplacées par le Parcours Emploi Compétences ou, plus récemment, du plan "1 jeune, 1 solution" lancé dans le cadre de France Relance, le plan de relance de l'activité mis en œuvre par le [Gouvernement](#) et visant à faciliter le recrutement de jeunes de moins de 26 ans en ouvrant droit à une prime pour l'employeur s'il propose un CDI ou un CDD d'au moins 3 mois entre le 1er août 2020 et le 31 mai 2021.

Bilan

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



stats.oecd.org, consulté le 29 septembre 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. Le [Graphique 3.6](#) présente le taux de chômage observé et le taux de chômage structurel en France :

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).

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.

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.

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.

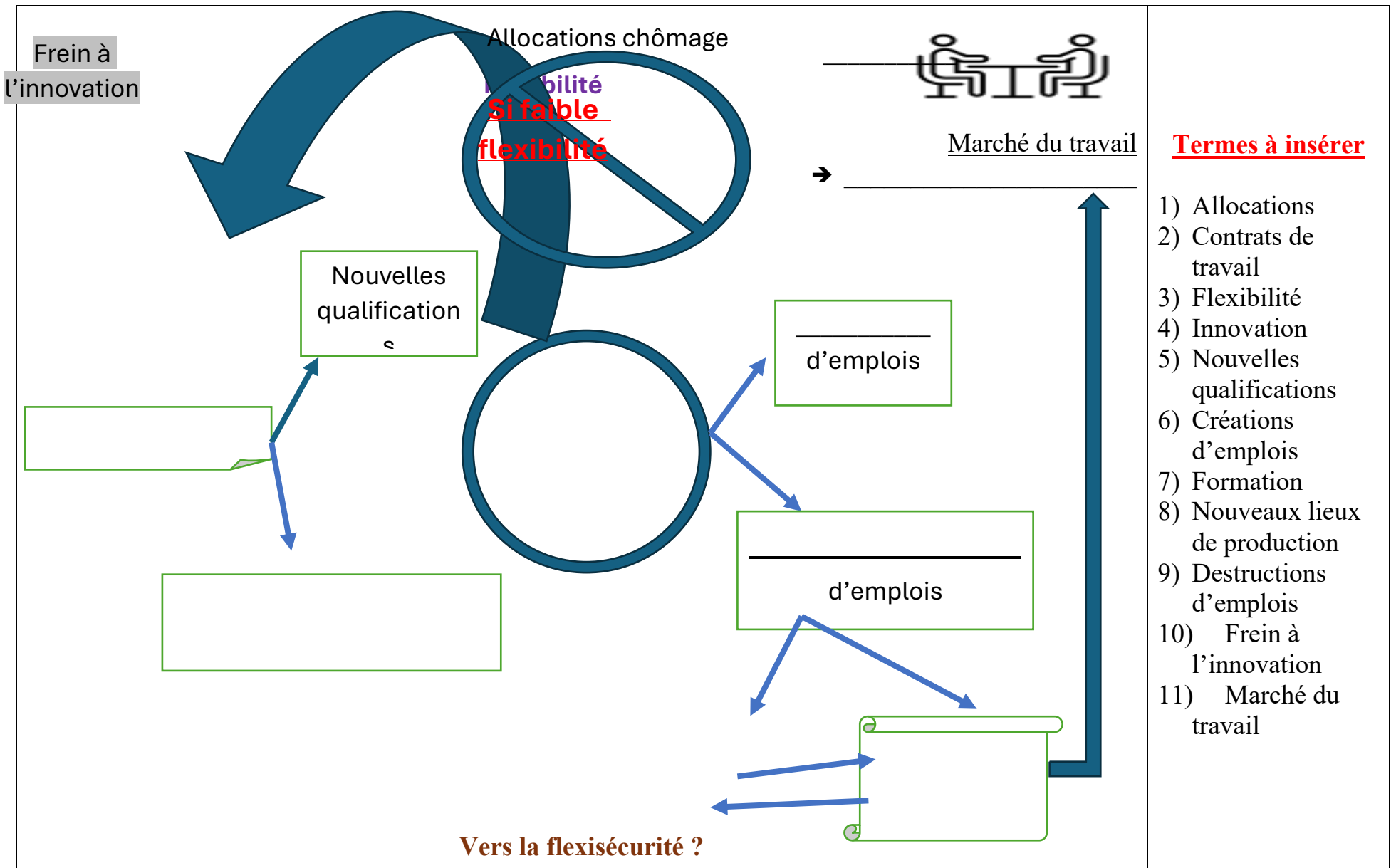
La rigidité du contrat de travail peut également pénaliser les entreprises dans les secteurs innovants en nuisant au processus de **destruction créatrice** lié au progrès technique. Plus largement, du fait de ces règles, les économies sont moins aptes à s'adapter aux chocs (liés, par exemple, au progrès 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.

... 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.

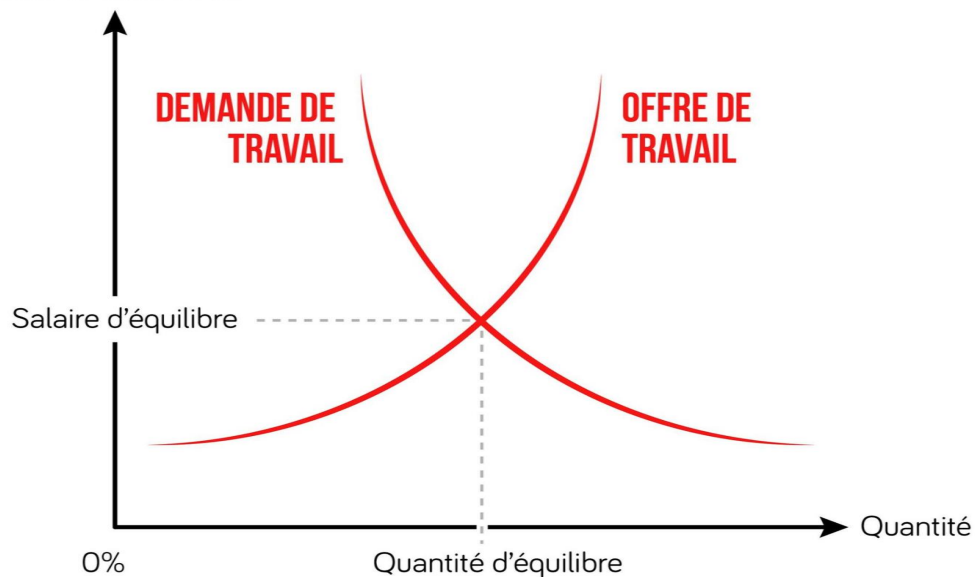
Par ailleurs, compte tenu de l'existence de ces règles de protection de l'emploi, les entreprises peuvent adopter des stratégies fondées sur la formation et la polyvalence des salariés, afin de s'y adapter. De telles stratégies rendent les salariés plus productifs (d'où une baisse des coûts unitaires)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

... en un schéma.



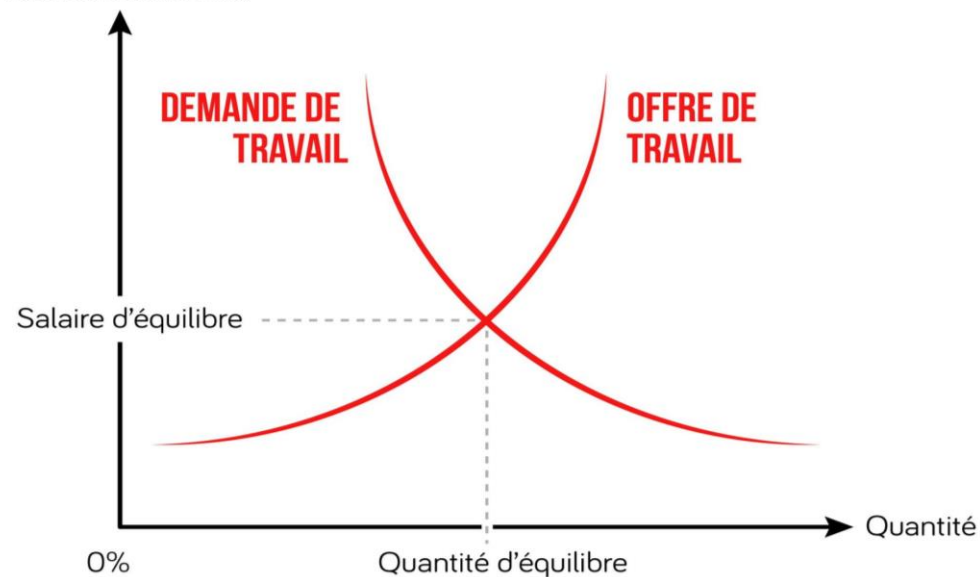
Le marché du travail (modèle de C.P.P.)

Taux de salaire réel



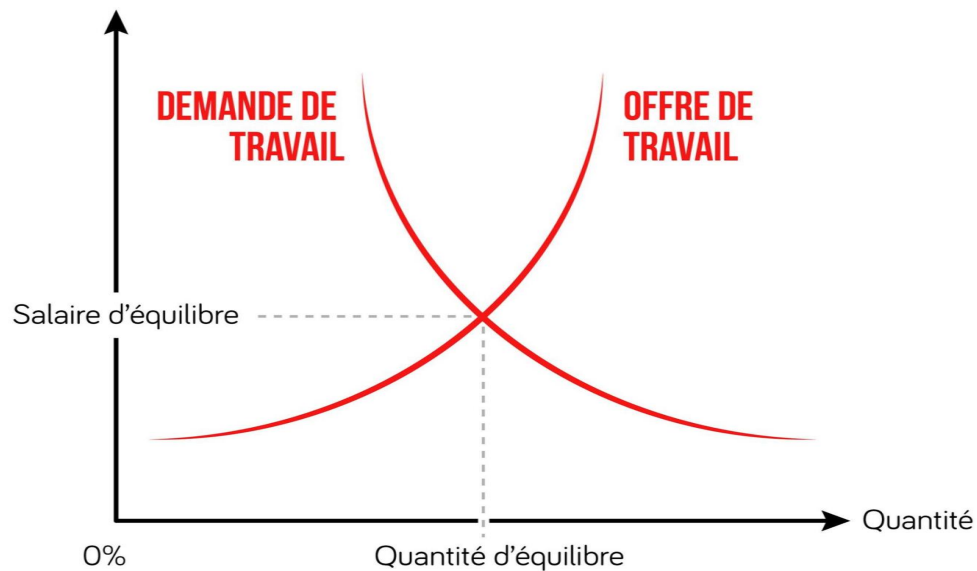
Le marché du travail (modèle de C.P.P.)

Taux de salaire réel



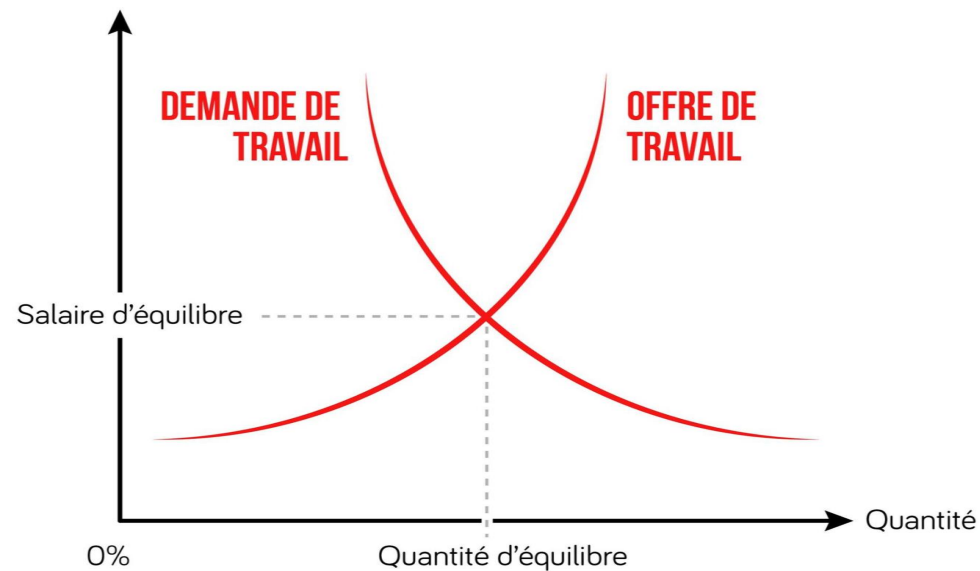
Le marché du travail (modèle de C.P.P.)

Taux de salaire réel



Le marché du travail (modèle de C.P.P.)

Taux de salaire réel



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.

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

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.

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

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.

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

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.

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

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.

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

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.

1. Par des politiques d'allègement du coût du travail : flexibilité des prix ...

Dans les années 1990, dans un contexte de chômage persistant, les premières politiques dites "d'allègement de charges patronales" se mettent en place. En 2014, le "Pacte de responsabilité" négocié avec les partenaires sociaux prévoit la poursuite de l'allègement du coût du travail. L'allègement de charges consiste à réduire les cotisations sociales employeurs sur les bas salaires, afin d'en abaisser le coût pour les entreprises. L'objectif assigné à ces politiques est donc de réduire le coût du travail et ainsi favoriser l'emploi peu qualifié, dont la part dans l'emploi total décroissait tendanciuellement.

Ces politiques sont sous-tendues par deux constats :

- ➔ un faible écart entre le salaire moyen et le SMIC, qui freine l'accès à l'emploi des moins qualifiés et donc favorise le maintien d'un chômage élevé ;
- ➔ un coût du travail élevé, dû en partie au financement d'une protection sociale basée, selon la logique bismarckienne, sur les cotisations sociales.

Les exonérations ciblées

Elles regroupent trois séries de mesures visant à privilégier l'emploi pour un groupe, un territoire ou un type d'emploi spécifique :

- des **exonérations géographiques** (zones de redynamisation urbaine, zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale, mesures DOM) ;
- des **exonérations sur des publics prioritaires** (apprentis, stagiaires, salariés en contrat de professionnalisation ou d'accompagnement vers l'emploi, etc.) ;
- des **exonérations sur les services à la personne** (aide à domicile employée par un particulier fragile, accueillants familiaux, etc.).

Gilles Nezosi - École nationale supérieure de Sécurité sociale

2. ... renforcée par des politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités administratives du marché du travail...

La flexibilité du marché du travail est souvent définie comme la capacité d'adaptation du facteur travail (évolution du nombre de salariés, des types de contrats, des rémunérations, du temps de travail, de l'organisation du travail...) aux variations de l'environnement des entreprises (demande effective, conditions de concurrence, etc.). Sans entrer dans les détails, notons simplement qu'il est d'usage de distinguer la flexibilité externe et interne ainsi que la flexibilité quantitative et qualitative :

	Quantitative	Qualitative
Externe	statuts d'emploi	Systèmes de production
Interne	Temps de travail et rémunérations	Organisation du travail

Tout l'enjeu des politiques de l'offre menées ces dernières années aura justement été d'augmenter la flexibilité au nom de la compétitivité et de la croissance. Qu'on en juge dans le cas particulier du type de contrat de travail. Certes, le CDI est encore la norme si l'on regarde le stock de contrats de travail, mais en termes de flux, c'est le CDD qui s'impose par KO. (86 % en 2017)

Alternatives Economiques - Le blog de [Raphaël DIDIER](#)

3. ... enfin des politiques de formation.

Parmi les mesures ciblées, on trouve les dispositifs s'adressant à des catégories particulières, tels que les jeunes, les chômeurs de longue durée, les seniors, les personnes handicapées... Ces mesures permettent de compenser des difficultés spécifiques (manque ou absence de qualification, nécessité d'aménager un poste de travail, par exemple), afin de rendre les populations cibles plus "employables".

Elles sont le fruit de politiques et de plans dont la mise en œuvre dure sur plusieurs années. C'est le cas, par exemple, des politiques d'emplois aidés, qui se sont interrompues en 2018 car considérées comme trop coûteuses pour les finances publiques et qui ont été remplacées par le Parcours Emploi Compétences ou, plus récemment, du plan "1 jeune, 1 solution" lancé dans le cadre de France Relance, le plan de relance de l'activité mis en œuvre par le [Gouvernement](#) et visant à faciliter le recrutement de jeunes de moins de 26 ans en ouvrant droit à une prime pour l'employeur s'il propose un CDI ou un CDD d'au moins 3 mois entre le 1er août 2020 et le 31 mai 2021.

