

Le déséquilibre macro-économique le plus important et le plus persistant concerne le marché du travail, sous la forme de chômage. Le chômage est un phénomène complexe à mesurer et qui touche de façon inégale les individus. Les causes du chômage dépassent le cadre de ce marché et concernent l'ensemble de l'économie. Son ampleur impose un traitement économique et social de la part de l'Etat.

## I. DEFINITION ET MESURE DU CHOMAGE

### A. Définitions

Le chômage au sens du BIT regroupe les personnes sans emploi et en âge de travailler se trouvant disponibles pour travailler et recherchant activement un emploi.

### B. La mesure du chômage

Etre chômeur n'a pas la même signification selon les différents organismes chargés du calcul. En France, plusieurs définitions sont utilisées :

- ✓ celle de l'ANPE, qui correspond aux demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM),
- ✓ celle du Bureau International du Travail (BIT).

$$\text{Taux de chômage (en \%)} = \frac{\text{Chômeurs au sens du BIT ou de l'ANPE}}{\text{Population active totale}} \times 100$$

## II. LES CARACTERISTIQUES DU CHOMAGE EN FRANCE

### A. Les chiffres du chômage en France

#### **Le niveau actuel du chômage en France**

Le taux de chômage actuel en France est de 7,9 % fin 2007.

Cela correspond environ à 2 000 000 chômeurs (inscrits à l'ANPE).

Ces chiffres sont toutefois vivement contestés par l'INSEE.

### B. Les inégalités face au chômage

- ✗ Les femmes sont statistiquement plus touchées que les hommes par le chômage. Toutefois, on observe une légère réduction de ces inégalités.
- ✗ Les jeunes apparaissent également plus touchés que les autres tranches d'âge. Le taux de chômage des 15-29 ans est pratiquement le double comparé aux autres classes d'âge. Les plus de 50 ans sont également de plus en plus touchés.
- ✗ Le niveau de qualification constitue une protection contre le chômage : les personnes les plus diplômées sont les moins touchées par le chômage.
- ✗ Les ouvriers et les employés sont les catégories socioprofessionnelles les plus touchées par le chômage.
- ✗ Certaines régions françaises sont plus touchées que d'autres par le chômage : c'est le cas par exemple du Nord de la France (région marquée par un effondrement de l'industrie minière et textile).

### C. Les autres tendances actuelles

- ✗ Il y a une augmentation de la durée moyenne du chômage.  
**Le chômage de longue durée** correspond aux chômeurs qui se trouvent dans cette situation depuis plus d'un an.
- ✗ Il y a également une **augmentation du nombre d'emplois précaires**. (contrats à durée déterminée, contrats de travail temporaire, contrats aidés, etc...)
- ✗ On peut également noter le nombre important de **personnes en sous emploi** (personnes dont la durée du travail est inférieure à ce qu'ils souhaiteraient – temps partiel subi).

**On assiste actuellement à une multiplication des situations individuelles intermédiaires entre l'emploi, l'inactivité et le chômage. On parle de phénomène de « halo » autour du chômage.**

## III. LES CAUSES DU CHOMAGE

### A. Les causes liées aux imperfections du marché du travail

Selon une première approche, le chômage résulte, sur le marché du travail, d'un excès de l'offre de travail sur la demande de travail. Ce déséquilibre provient du fait que les conditions de bon fonctionnement de tout marché ne sont pas remplies.

#### ✗ **La rigidité des salaires**

Sur le marché du travail se confrontent :

- l'offre de travail qui vient des travailleurs
- la demande de travail en provenance des entreprises.

Si l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, alors le coût du travail (le salaire et les charges sociales) doit baisser. Or, ce coût est réglementé (par le SMIC notamment). Il ne peut pas baisser ! Le retour à l'équilibre ne peut donc s'effectuer.

D'autre part, le salaire résulte également d'une négociation individuelle et collective.

Le chômage résulte donc d'un coût du travail trop élevé. Ce sont les économistes libéraux qui privilégient cette explication du chômage.

#### ✗ **La faible mobilité des salariés et une information imparfaite**

La faible mobilité des salariés qui ne souhaitent changer ni d'emploi, ni de lieu de travail est source de chômage. Cette insuffisance de mobilité provoque localement des situations d'excès d'offres de travail ou de chômage.

De plus, les acteurs présents sur le marché ne connaissent pas l'ensemble des demandes d'emploi disponibles ce qui provoque des difficultés d'ajustement entre offre et demande.

#### ✗ **L'inadaptation de l'offre à la demande de travail**

Ce type de chômage est la conséquence des mutations que connaît l'économie. Les changements technologiques influent sur le nombre de postes de travail et les qualifications. Il peut exister des décalages entre les qualifications requises par certains emplois et les qualifications des travailleurs.

Dans ces conditions, l'offre de travail se trouve inadaptée à la demande de travail ce qui entraîne un chômage structurel.

*Exemples : manque de main d'œuvre dans le secteur des NTIC. La main d'œuvre disponible n'est pas assez qualifiée pour accéder à ce type de postes. Idem pour les chauffeurs routiers ou le secteur de l'hôtellerie.*

## ✘ Les contraintes juridiques sur le marché du travail

Des procédures de licenciements trop longues et coûteuses, l'existence d'un salaire minimum sont autant d'éléments qui empêchent le libre fonctionnement du marché et notamment l'ajustement de l'offre à la demande de travail.

### B. Les causes liées au contexte économique et social

## ✘ Les causes démographiques et sociologiques

Le chômage augmente lorsque la hausse de la population active est supérieure à la création d'emplois.

En France, la population active a fortement augmenté du fait :

- de l'augmentation du taux d'activité des femmes,
- de l'immigration,
- de l'arrivée sur le marché du travail de la génération baby-boom.

A l'inverse, le chômage diminue lorsque la croissance des emplois est supérieure à celle de la population active.

L'abaissement de l'âge de la retraite ou l'allongement de la durée des études sont des facteurs qui contribuent à faire diminuer la population active (voir cours de première sur le facteur travail).

## ✘ Croissance économique et emploi : le chômage conjoncturel

Selon la conception keynésienne, le niveau de l'emploi est lié au niveau de la production. Les périodes de croissance économique sont donc des périodes de création d'emplois, alors que la crise, le ralentissement de la croissance, la baisse de la production seraient facteurs de chômage.

Si la croissance économique est ralentie, la demande qui s'adresse aux entreprises diminue, les entreprises ont peu de débouchés en perspective et vont ralentir leur production. Alors, elles ne vont pas embaucher voire même licencier.

Il y a donc une hausse de ce chômage dit « conjoncturel » en cas de ralentissement de la production et d'insuffisance de la demande.

La corrélation entre croissance économique et chômage paraît évidente :

- le ralentissement de la croissance économique explique pour une large partie la forte augmentation du chômage de 1973 à 1997.
- la baisse du chômage de 1997 à 2001 correspond à une reprise de la croissance économique
- avec le ralentissement de la croissance économique depuis 2001, le chômage avait repris sa progression.

## ✘ Les délocalisations d'entreprises et la concurrence des pays en développement

Les pays en développement, en exportant leurs productions à bas prix, ont mis à mal certaines industries (textile, habillement, chaussure, horlogerie,...) dans les pays développés.

Beaucoup d'entreprises sont tentées de délocaliser et de déplacer leur production vers les pays en voie de développement où le coût de la main d'œuvre est moins élevé.

*Exemples récents : délocalisation d'Aubade vers la Tunisie, d'Arena en Chine, de Salomon en Roumanie*

De plus, les progrès des télécommunications et des transports ont entraîné une extension de ce procédé au secteur tertiaire (développement du télétravail à l'étranger, délocalisation des centres d'appels,...)

A court terme, ce phénomène engendre du chômage. A long terme toutefois, les délocalisations permettent à ces pays pauvres d'élever leur niveau de vie, d'accéder à la consommation de masse et d'importer nos produits ce qui développe nos emplois.

## ✗ Progrès technique et chômage

**A court terme**, le progrès technique détruit des emplois du fait des gains de productivité qu'il entraîne. Il y a substitution du capital au travail (remplacement des hommes par des machines).

**A long terme**, le progrès technique permet le développement de la production et de la consommation (en particulier de produits nouveaux, plus performants) et l'élévation du niveau de vie.

Les gains de productivité permettent de satisfaire de nouveaux besoins, dont la satisfaction va entraîner de nouveaux emplois (notamment dans le secteur tertiaire). Le progrès technique peut donc être créateur d'emplois.

Depuis la révolution industrielle, à la fin du XVIIIème siècle, le progrès technique a supprimé de nombreux emplois ; mais il en a créé un plus grand nombre, de surcroît moins pénibles et plus qualifiés. Il a surtout permis de réduire très fortement la durée du travail.

## ✗ Le chômage frictionnel

Le chômage frictionnel se traduit par l'absence d'emploi momentanée correspondant à la phase de transition entre deux emplois. Ce type de chômage ne pourra jamais disparaître, il correspond à du chômage incompressible.

Le chômage demeure en France le principal problème économique et social de notre pays. Ses causes sont nombreuses, ce qui nécessite des politiques de l'emploi adaptées et donc elles aussi variées.

**Pour lutter contre le chômage, L'Etat a mis en œuvre des politiques de l'emploi qui n'ont jusqu'à présent pas été très efficaces. L'Etat a tenté de combattre le chômage, en croissance rapide à parti du milieu des années 70, en mettant en œuvre simultanément :**

- ✗ un traitement social (politiques passives de l'emploi) du chômage
- ✗ un traitement économique (politiques actives de l'emploi) du chômage.

## IV. LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE

Il est nécessaire de lutter contre le chômage pour différentes raisons :

- ➔ Le chômage représente un **coût élevé** pour la société (dépenses publiques : indemnisation..., cotisations...)
- ➔ Le chômage **freine la consommation et donc la croissance**
- ➔ Le chômage est un **facteur d'exclusion**
- ➔ Le chômage accentue la **fracture sociale** et favorise violence, délinquance donc insécurité

### A. Le traitement social du chômage : une politique passive

Le traitement social du chômage est une **politique passive** qui vise à :

Aider les personnes  
au chômage

Obtenir une baisse du  
chômage par une  
diminution du nombre des  
actifs

Obtenir une baisse du  
chômage par une  
diminution du nombre de  
demandeurs d'emploi.

## ✘ Aider les personnes au chômage

Assurance chômage, aides à la recherche d'emploi,... : des dispositifs d'aide sont mis en place de manière à rendre la situation des chômeurs moins douloureuse.

Conséquences :

- les cotisations pèsent sur les revenus d'activité et découragent l'embauche
- le chômage risque d'être volontaire ou la recherche d'emploi découragée du fait de la faible différence entre revenus de transfert et revenus du travail

## ✘ Diminuer le nombre des actifs

C'est le moyen le plus simple pour diminuer le nombre de demandeurs d'emploi : allongement de la scolarité, abaissement de l'âge de la retraite, retraites anticipées, ... Même si ces moyens sont efficaces, ils sont très coûteux.

## ✘ Diminuer le nombre de demandeurs d'emploi

Il s'agit de proposer des activités momentanées aux chômeurs (formations, stages, contrats,...) qui doivent leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle et de faire face au risque lié à une inactivité locale.

Ces mesures ne garantissent toutefois pas une formation professionnelle efficace pour une insertion durable et stable dans la vie active.

### ▪ *Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)*

Destinés, depuis 2003, aux 16-25 ans sans emploi, n'ayant pas le baccalauréat ou n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur, rémunéré au SMIC, ces contrats concernent des activités d'utilité sociale ou humanitaire au sein d'associations.

Le CIVIS, depuis 2004 concerne également l'accompagnement vers l'emploi et la reprise ou création d'activité.

Le CIVIS devrait permettre d'employer 100 000 jeunes. Son impact sur le chômage serait donc limité.

### ▪ *Les CA et CAE*

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a annoncé la création de nouveaux contrats aidés :

le contrat d'avenir destiné aux allocataires du RMI ou aux chômeurs en fin de droit

le contrat d'accompagnement vers l'emploi s'adresse aux chômeurs qui ont des difficultés sociales et d'insertion professionnelle.

### ▪ *Les contrats initiative emploi (CIE)*

Destiné à permettre un retour rapide à l'emploi durable des personnes rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi, ce contrat ouvre droit, pour les employeurs concernés, à une prise en charge par l'Etat d'une partie du coût de l'embauche et pour les salariés embauchés en CIE à un accompagnement, à de la formation, ou de la VAE en tant que de besoin.

Dans tous les cas, ces contrats restent temporaires, ils permettent d'améliorer les statistiques du chômage mais ont en contrepartie, un coût très élevé pour l'Etat.

## B. Le traitement économique du chômage : une politique active

Le traitement économique du chômage (ou **politiques actives**) a pour objectif de **créer des emplois nouveaux**, en particulier dans les entreprises privées.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	LA RELANCE DE LA CROISSANCE ECONOMIQUE (POLITIQUE DE LA DEMANDE)	LA BAISSSE DU COÛT DU TRAVAIL (POLITIQUE DE L'OFFRE)	FORMATION CONTINUE ET EMPLOI	AIDE A LA CREATION D'ENTREPRISES
-------------------------------	--	--	------------------------------	----------------------------------

### ✗ **La réduction du temps de travail**

L'idée est de réduire la durée du travail des actifs pour créer des emplois pour les chômeurs : c'est le partage du travail.

Les loi Aubry (1998 et 2000) ont réduit la durée légale hebdomadaire de 39 à 35 heures à compter du 1er janvier 2002. Le gouvernement Jospin espérait créer de 350 000 à 500 000 emplois.

Le bilan exact de cette réduction de la durée du travail est difficile à établir.

De nombreux salariés sont satisfaits de travailler moins longtemps (ils bénéficient de journées de RTT). D'autres se plaignent d'une baisse des revenus liée à la perte d'heures supplémentaires et/ou d'un rythme de travail plus important.

Le dispositif des 35 heures est remis en cause actuellement au nom de la compétitivité des entreprises : rallongement de la durée du travail dans certaines entreprises au nom de la sauvegarde des emplois, possibilité pour le salarié de se faire payer les jours de RTT,...

### ✗ **La relance de la croissance économique**

Ces plans de relance visent à stimuler la demande, c'est-à-dire la consommation et les investissements. Ainsi, pour répondre au surcroît de demande, les entreprises augmentent leur production et donc créent des emplois.

Pour cela, l'Etat peut baisser la fiscalité, revaloriser le SMIC, augmenter les prestations sociales, mener une politique de grands travaux.

#### Limites de ces politiques de relance :

- Si la demande porte sur des produits importés, il peut en résulter un déséquilibre extérieur (l'ouverture des économies engendre donc une baisse d'efficacité des politiques économiques)
- Si les investissements réalisés sont des investissements de productivité, cela peut détruire des emplois.

Entre 1997 et 2001, le retour de la croissance économique en France s'est accompagné d'une augmentation de la consommation et des investissements des entreprises. Cela a permis de nombreuses créations d'emploi dans l'industrie et surtout dans les services.

Un nouveau ralentissement de la croissance économique s'est traduit, depuis cette date par une remontée du chômage.

## ✘ La baisse du coût du travail (politiques de l'offre)

Les politiques de l'offre consistent à aider les entreprises à créer des emplois par tous les moyens :

- baisse des cotisations sociales (notamment sur les bas salaires) et de la fiscalité
- subventions versées aux entreprises
- allègement des contraintes du droit du travail pour rendre ce dernier plus flexible (développement des contrats précaires de type contrat à temps partiel, contrats à durée déterminée,...)

La création du contrat « nouvelle embauche » en 2005 s'adresse aux entreprises de moins de 20 salariés. C'est un contrat de travail à durée indéterminée qui est soumis à des modalités de rupture particulières et simplifiées pendant 2 ans.

Ce type de contrat est plus précaire pour les salariés.

## ✘ Formation continue et emploi

Au niveau individuel, la formation permet de faire diminuer le risque chômage. La formation, au niveau national permet d'adapter la demande de travail et l'offre de travail. La formation ne permet toutefois pas de créer des emplois supplémentaires.

Le Droit individuel à la formation instauré en 2004 répond à ce besoin de qualification et cette nécessité de proposer une protection contre le chômage à de nombreux salariés.

La validation des acquis de l'expérience répond au même besoin.

## ✘ Création d'entreprises et emploi

La loi sur l'initiative économique vise à favoriser la création d'entreprises et donc la création d'emplois. Il s'agit d'inciter les chômeurs à créer leur propre emploi.

## Conclusion

**Le chômage reste un problème majeur de notre économie affectant une part trop importante de la population active.**

**Les efforts de l'État pour lutter contre ce fléau ont été importants mais le bilan réel de son action est difficile à réaliser dans des économies de plus en plus ouvertes. On peut noter également que l'ensemble des mesures prises par l'État a conduit à un fort développement des emplois précaires.**

**Cependant, le départ en retraite de l'ensemble des papy-boomers qui interviendra dans la prochaine décennie devrait mécaniquement laisser place aux actifs inoccupés. Devra-t-on dès lors considérer le chômage comme un mauvais souvenir ?**

## **SOCIAL - ECONOMIE**

### **Chez Sogerma Services, on travaille plus sans gagner plus**

**Temps de travail. La société de maintenance aéronautique, dont les carnets de commande sont pleins, impose à ses salariés une hausse du temps de travail sans vraies contreparties.**

Dans les jours qui viennent, les 475 salariés de la société Sogerma Services de Mérignac devraient recevoir un avenant à leur contrat de travail, qu'ils seront invités à renvoyer, signé, dans les 30 jours. Ce texte leur propose de passer de 35 à 39 heures, payées 35. Ils devront choisir entre un allongement non rémunéré de leur durée de travail, et un licenciement économique, pour ceux qui auront refusé cette « modification substantielle » de leur contrat. La société de maintenance aéronautique emboîte le pas des Bosch, Seb, Doux, Solectron ou Sediver : ces entreprises ont trouvé des syndicats pour signer des accords remettant en cause les 35 heures.

#### **Prime pour salariés signant l'avenant**

La direction de Sogerma Services, rachetée à EADS par le groupe TAT en 2006, a signé cet accord le 5 avril avec deux syndicats majoritaires, FO et la CFE-CGC. Il vise à « placer Sogerma Services dans une situation de meilleure compétitivité », en réduisant « les coûts salariaux de 20 % par heure travaillée », expliquent en préambule les signataires. Qui précisent que l'entreprise ne tiendra ses engagements que si les salariés respectent les leurs.

Quels sont ces engagements ? Du côté de la direction, on promet une prime exceptionnelle de 1 500 euros bruts, mais seulement pour les salariés qui signeront l'avenant. Ceux qui ne le signeront pas, mais sans le refuser explicitement, sont privés de prime, même si leur silence vaut acceptation. Enfin, ceux qui refuseront explicitement feront l'objet d'un licenciement économique. Pour le reste, les engagements sont flous : « La direction s'engage » à fournir aux salariés « un volume de travail permettant de maintenir leur rémunération antérieure à l'entrée en vigueur » de l'accord. La durée de cet engagement ? L'accord ne le précise pas.

Face à cette garantie aléatoire, les sacrifices demandés aux salariés sont beaucoup plus réels. À partir du 1er juillet, leur salaire horaire de base baisse de 12,5 %. Et pour maintenir le niveau de leur rémunération, la direction leur promet quatre heures sup par semaine, soit quatre heures de travail gratuit, 39 heures payées 35. Les cadres au forfait, eux, travailleront 7 jours de plus sur l'année.

« Il en va de la pérennité de l'entreprise », expliquait hier un porte-parole de Sogerma Services. « Nos coûts sont plus élevés que dans les autres sociétés du groupe », poursuivait-il, sans donner plus de précisions. « En rachetant Sogerma Services en juillet dernier, TAT n'a pas caché qu'il faudrait faire des sacrifices, tout ne maintenant le maximum d'emploi. »

Si Sogerma n'a pas utilisé le chantage à l'emploi pour arriver à ses fins, mais seulement la carotte des 1 500 euros, c'est que Sogerma Services se porte plutôt bien, de l'aveu de son porte-parole : « Les carnets de commande sont pleins au moins jusqu'en juillet, nous cherchons même à embaucher une quarantaine de salariés. » Il admet également que TAT, en rachetant la société, était intéressé par « l'outil industriel, et les compétences des salariés ».

#### **Rien ne justifie ces sacrifices**

« On n'est pas prêts d'être en sous-activité », confirme Philippe Lozano, délégué syndical central CGT de EADS Sogerma Services. « En fait, cet accord permet à Sogerma Services de réduire sa masse salariale et de régler ses problèmes de sous-effectif à la production en faisant travailler plus les salariés. » Patrick Gally, délégué CGT chez Sogerma Services, juge l'accord « complètement disproportionné au regard des problèmes de productivité que nous connaissons comme partout dans l'industrie. Le sentiment profond des salariés, c'est que rien ne justifie de tels sacrifices ». Nous ne sommes pas parvenus hier à joindre FO et la CGC, signataires de l'accord. Les cégétistes, eux, accusent la direction d'avoir profité de l'inexpérience des sections syndicales, qui avaient été affaiblies lors du rachat de l'entreprise. Pris de court par l'accord - dont la direction ne leur avait toujours pas transmis hier la version définitive - ils conseillent aux salariés de réfléchir.

Lucy Bateman, <http://www.humanite.fr/journal/2007-04-13/>