

Eléments de correction du TG n°8

Montrez que la diversité des politiques de l'emploi menées par les Etats reflète la pluralité des explications du chômage.

- ★ Sujet d'entraînement à mi-chemin entre la dissertation (quatre doc et nécessité de faire un plan détaillé à trois niveaux et pas seulement des §) mais sujet déjà problématisé comme en EC3 (en dissertation le sujet n'est pas problématisé, il aurait alors pu/dû être « *En quoi les politiques de l'emploi reflètent-elles les explications théoriques du chômage ?* » ou « *Qu'est-ce qui fonde la diversité des politiques de l'emploi ?* »)
- ★ Donc sur ce TG il était inutile de partir de l'analyse du sujet pour construire une pbtq provisoire avant d'aller voir les doc. **Ce qui est INDISPENSABLE et DECISIF le jour du bac !**
- ★ Il fallait maîtriser les théories du chômage donc connaître et distinguer les 4 chômages (classique/keynésien/structurel/volontaire cf. tableau p.16 du dossier de cours)
- ★ La construction du plan va consister à trouver la plus logique des répartitions entre ces 4 chômages, il y avait plusieurs possibilités.
- ★ A partir des documents, on pouvait surligner de 4 couleurs différentes les passages renvoyant à telle ou telle explication du chômage.
- ★ Ne pas oublier que dans un sujet de bac, les documents n'apportent jamais toutes les connaissances, il y a toujours une sous-partie ou des § à construire à partir de connaissances de cours non présentes ou suggérées dans les documents : ici il s'agissait des politiques budgétaires de relance, du cercle vicieux de la récession, des trappes à inactivité/chômage, du RSA-activité, la flexibilité du marché du travail (et non de l'organisation du travail)...
- ★ Pour les contraintes de durée de ce travail en groupe, vous n'aviez pas à rédiger les explicitations de vos §, mais elles seront décisives dans votre copie le jour du bac, l'explicitation dans vos §AEI est le cœur de l'argumentation.

2 plans possibles

<p>I) <u>Agir par des incitations financières sur le marché du travail</u></p> <p>1.1) Moduler le niveau des revenus de transfert pour lutter contre le chômage volontaire (action sur l'offre)</p> <p>1.2) Baisser les cotisations sociales pour lutter contre le chômage classique (action sur la demande)</p> <p>II) <u>Agir par le soutien des revenus en dehors du marché du travail</u></p> <p>2.1) L'indemnisation et les revenus de transfert pour lutter contre le chômage keynésien</p> <p>2.2) Les politiques de relance pour stimuler la demande globale (conso. & invest.)</p> <p>III) <u>Agir sur les structures du marché du travail</u></p> <p>3.1) Faciliter l'appariement des offres et demandes d'emploi en développant les services de l'emploi</p> <p>3.2) Améliorer la formation (et la mobilité) des offreurs d'emploi en fonction des besoins des entreprises qui recrutent</p> <p>3.3) Agir sur le droit du travail pour accroître la flexibilité du marché du travail</p>	<p>I) <u>Agir sur l'offre de travail</u></p> <p>1.1) Moduler le niveau des revenus de transfert pour lutter contre le chômage volontaire</p> <p>1.2) Améliorer le service public de l'emploi pour lutter contre le chômage structurel</p> <p>II) <u>Agir sur la demande de travail</u></p> <p>2.1) Baisser les cotisations sociales pour lutter contre le chômage classique</p> <p>2.2) La politique de relance budgétaire permet de lutter contre le chômage keynésien</p> <p>NB : Avec ce plan on a du mal à caser le chômage structurel puisque ce dernier correspond à une inadéquation entre offre et demande de travail, on le met cependant dans le I pour équilibrer (on aurait donc pu aussi le mettre dans le II) et parce que beaucoup de mesures structurelles visent à améliorer la formation des offreurs de travail (sauf les mesures de flexibilisation du marché du travail qui agissent sur la demande de travail).</p>
---	---

I) Agir par des incitations financières sur le marché du travail

1.1) Moduler le niveau des revenus de transfert pour lutter contre le **chômage volontaire** (action sur l'offre)

§1 : (A) La théorie du chômage volontaire indique que le chômage résulterait de la préférence des offreurs de travail pour le **loisir** si les minima sociaux ou indemnités chômage sont trop généreuses. (I) : **trappe** à inactivité ou à chômage

§2 : (A) La politique de l'emploi qui chercherait à lutter contre ce type de chômage devrait donc soit réduire les minima sociaux et allocations chômage, soit verser une prime additionnelle au salaire aux travailleurs reprenant un emploi. (I) Création du **RSA activité**

1.2) Baisser les cotisations sociales pour lutter contre le **chômage classique** (action sur la demande)

§1 : (A) La théorie du chômage classique indique que le chômage résulterait d'un **coût** marginal du travail (coût pour l'employeur -salaire + CS- du dernier embauché) supérieur à ce que rapporte le travailleur supplémentaire à l'entreprise (compte tenu de sa productivité marginale). (I) Sur-chômage des travailleurs les moins qualifiés par rapport au SMIC. **Doc2**

§2 : (A) La politique de l'emploi qui chercherait à lutter contre ce type de chômage devrait donc soit, à productivité donnée, réduire le coût du travail (I exonération de cotisations sociales, suppression du SMIC pour permettre la baisse des salaires proposés aux travailleurs les moins qualifiés) soit, accroître la rentabilité de l'entreprise (I) Subventions pour l'embauche.

II) Agir par le soutien des revenus (en dehors du marché du travail)

2.1) L'indemnisation et les revenus de transfert pour lutter contre le **chômage keynésien**

§1 : (A) La théorie du chômage keynésien indique que le chômage résulterait d'une **insuffisance de la demande globale** adressée aux entreprises, (I) en période de récession notamment ces dernières n'ont pas d'assez bonnes perspectives de vente pour embaucher quel que soit le coût du travail. **Doc2**

§2 : (A) La politique de l'emploi qui chercherait à lutter contre ce type de chômage consiste donc à **indemniser** les chômeurs ou **revaloriser** le SMIC et les minima sociaux afin d'accroître le pouvoir d'achat des ménages et ainsi stimuler la consommation. (I) La plupart des pays d'Europe ont un système d'indemnisation et un salaire minimum (d'où le nom du salaire minimum français : SMIC = « de croissance »).

2.2) Les politiques de relance pour stimuler la demande globale (conso. & invest.)

§1 : (A) Pour Keynes ce n'est donc pas sur le marché du travail qu'il y a un problème mais sur le marché des B&S. Il faut donc que les pouvoirs publics se substituent **transitoirement** aux agents privés en dépensant à leur place. (I) Politique de **relance budgétaire** où la hausse de la dépense publique permet de créer des emplois publics ou de réaliser des investissements publics (grands travaux).

§2 : (A) Keynes recommande aussi de mener une **politique monétaire** de relance afin de stimuler la dépense globale (consommation et investissements privés) par du crédit bon marché. (I) Les politiques monétaires des BC depuis 2008 sont toutes de ce type, y.c. en zone euro.

III) Agir sur les structures du marché du travail

3.1) Faciliter l'appariement des offres et demandes d'emploi en développant les services de l'emploi

§1 : (A) La théorie du chômage structurel indique que le chômage résulterait de rigidités qui gênent ou empêchent la rencontre de l'offre et de la demande de travail (« *matching* »).

§2 : (A) La politique de l'emploi qui chercherait à lutter contre ce type de chômage consiste donc à créer ou renforcer un système de suivi des chômeurs et de collecte des offres d'emploi performant pour favoriser la rencontre des offres et demandes. (I) : **Doc1** « en premier lieu la circulation de l'information, tout en assurant la gratuité de cette dernière. C'est le rôle des agences publiques pour l'emploi, qui peut éventuellement être délégué, dans certains pays, à des institutions privées s'engageant contractuellement avec le service public de l'emploi ». Ex. français de la fusion UNEDIC – ANPE pour donner naissance à **Pôle emploi** en France en 2008 + ouverture du suivi des chômeurs aux agences d'intérim **Doc3** « 1- Services du marché du travail : tous les services et activités assurés par les services publics de l'emploi, ainsi que les services fournis par d'autres agences publiques ou d'autres organismes sous financement public, qui facilitent l'insertion des chômeurs et autres demandeurs d'emploi sur le marché du travail. » Graph : essor de cette partie en %PIB (0,2% en 2000 à presque 0,5% en 2011) de la politique de l'emploi en France

3.2) Améliorer la formation (et la mobilité) des offreurs d'emploi en fonction des besoins des entreprises qui recrutent

§1 : (A) Alors que le chômage atteint des niveaux record, il existe des secteurs qui ont du mal à recruter à cause d'une inadéquation (qualification) entre offreurs et demandeurs de travail. (I) Restauration, service à la personne.

§2 : (A) Pour réduire ce chômage, les pouvoirs publics peuvent verser des aides au déménagement ou financer des formations qualifiantes aux chômeurs dans les domaines qui manquent de main-d'œuvre. (I) **Doc1** : « Formation. D'un point de vue qualitatif, les politiques de l'emploi peuvent poursuivre un objectif d'élévation du niveau de formation des chômeurs et des salariés menacés par le chômage afin d'augmenter leurs chances de retrouver un emploi et/ou leurs perspectives de salaires. Cela se traduit par des stages de formation. »

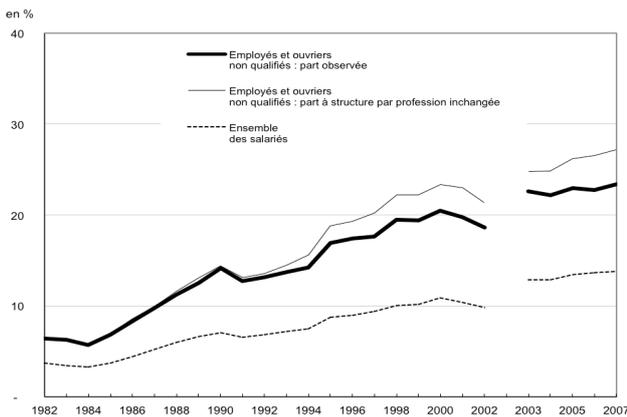
3.3) Agir sur le droit du travail pour accroître la flexibilité du marché du travail

§1 : (A) Pour certains le marché du travail français ne serait pas assez flexible car le droit du travail serait trop contraignant et créerait des rigidités empêchant le bon **appariement** des offres et demandes. (I) : Existence du SMIC, de contrats de travail contraignants notamment en matière de licenciement... (Attention ne pas confondre flexibilité du marché du travail et flexibilité de l'organisation du travail)

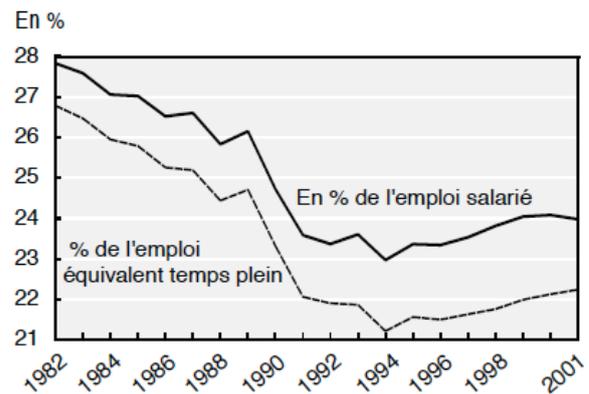
§2 : (A) Pour réduire ce chômage, il convient donc d'assouplir le droit du travail en rendant moins contraignant et coûteux le licenciement pour les entreprises afin qu'elles aient moins « peur » d'embaucher ou créer de nouveaux contrats de travail permettant mieux à l'entreprise d'adapter son volant de main-d'œuvre aux fluctuations de son activité. (I) C'est dans ce but qu'ont été créés les CDD (1979) et l'Intérim (1972).

Des documents complémentaires pour aller plus loin

Document 1 : Évolution de la part des contrats courts (INSEE Première n°1250, juillet 2009)

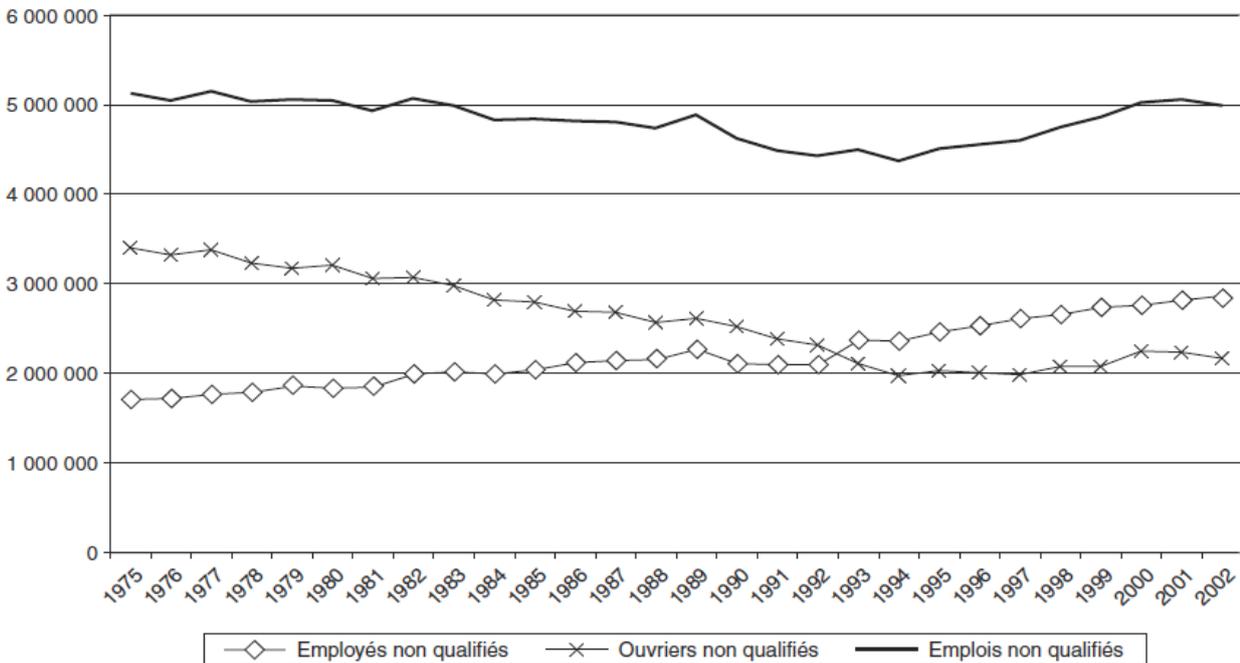


Document 2 : Evolution de l'emploi non-qualifié en France



Document 3

Recomposition de l'emploi non qualifié



Champ : salariés non qualifiés.

Source : enquêtes Emploi de 1975 à 2002, Insee.

Document 4

2. Répartition des salariés du privé selon le contrat de travail

	en %			
	CDD	CDI*	Intérim	Ensemble
Par secteur d'activité				
Industrie	6	88	6	100
Construction	12	82	6	100
Tertiaire	11	86	2	100
Par qualification				
Cadre	6	94	**	100
Profession intermédiaire	9	90	1	100
Employé	14	85	1	100
Ouvrier qualifié	6	88	6	100
Ouvrier non qualifié	22	67	12	100
Par âge				
15-29 ans	27	67	6	100
30-49 ans	6	91	3	100
50-64 ans	5	94	1	100
Total du secteur privé	11	86	3	100

* Les salariés sous contrat nouvelles embauches sont regroupés avec ceux sous contrat à durée indéterminée.

** L'intérim représente 0,4 % de l'emploi salarié des cadres.

Source : Insee, enquête emploi 2006.

Document 5

6. Les utilisateurs de contrats aidés en 2004

Établissements utilisateurs	Ensemble des contrats aidés	Types de contrats aidés				en %
		Apprentissage	Autres contrats en alternance	CIE et CJE	Mesures zonées	
Par secteur d'activité						
Industrie	28	13	13	9	0	0
Construction	34	20	11	11	0	0
Tertiaire	22	7	11	8	1	1
Par tranche de taille						
10 à 49 salariés	22	8	10	8	1	1
50 à 499 salariés	40	17	24	12	0	0
500 salariés ou plus	68	44	49	15	0	0
Total	25	10	12	9	0	0

Champ : établissements de 10 salariés ou plus ayant réalisé au moins une embauche en 2004.

Lecture : en 2004, 28 % des établissements d'au moins 10 salariés ayant réalisé des embauches dans l'année et appartenant au secteur industriel ont embauché au moins un contrat aidé ; 22 % des établissements de 10 à 49 salariés ont effectué au moins une embauche sous contrat aidé.

Source : Dares, EMMO-DMMO.

Document 6

Valeurs des indicateurs pour quelques pays européens

Proportion de...	en %					
	Dane-mark	Royaume-Uni	Allemagne	Espagne	France	UE à 27
1. Salariés travaillant en CDD en 2007	5,6	2,9	11,0	25,8	10,0	10,7
- dont de façon involontaire	2,2	1,3	2,9	21,8	5,5	5,9
2. Salariés travaillant à temps partiel en 2007	21,8	22,5	22,7	6,1	13,4	14,4
- dont de façon involontaire	2,8	2,2	4,3	2,0	4,4	3,1
3. Personnes passées du non-emploi à l'emploi entre 2000 et 2001	27	20	20	17	15	17 ¹
4. Enfants pris en charge plus de 30 h par semaine en 2006 :						
- de 0 à 2 ans	66	5	7	19	17 ³	12 ²
- de 3 ans à l'âge de scolarité obligatoire	80	24	27	44	42	40 ²
- de l'âge de la scolarité obligatoire à 12 ans	67	68	29	55	53	53 ²
5. Adultes bénéficiaires d'une action de formation en 2007	29,2	26,6	7,8	10,4	7,4	9,7
6. Dépenses publiques d'éducation dans le PIB en 2005	8,3	5,4	4,5	4,2	5,6	5,0
7. Chômeurs n'ayant pas bénéficié de services preventifs ⁴						
- jeunes	0,0	///	3,9	8,0	2,8	///
- adultes	3,0	///	2,6	7,7	2,6	///
8. Chômeurs n'ayant pas bénéficié de « nouveau départ » ⁴						
- jeunes	0,1	///	12,2	8,8	12,6	///
- adultes	0,1	///	16,4	9,0	8,5	///
9. « Trappe à chômage » en 2006	91	68	75	80	81	75
10. « Trappe à bas salaires » en 2006						
- couple avec deux enfants	92	85	79	17	56	62
- personne seule	82	58	51	26	35	47

1. UE à 15.

2. UE à 25.

3. Hors assistantes maternelles agréées non rattachées à des structures collectives.

4. Année connue la plus récente.

Source : Commission Européenne, Compendium 2008 des indicateurs de suivi des lignes directrices pour l'emploi.

Document 7

1. Mouvements de main-d'œuvre par secteur d'activité en 2006

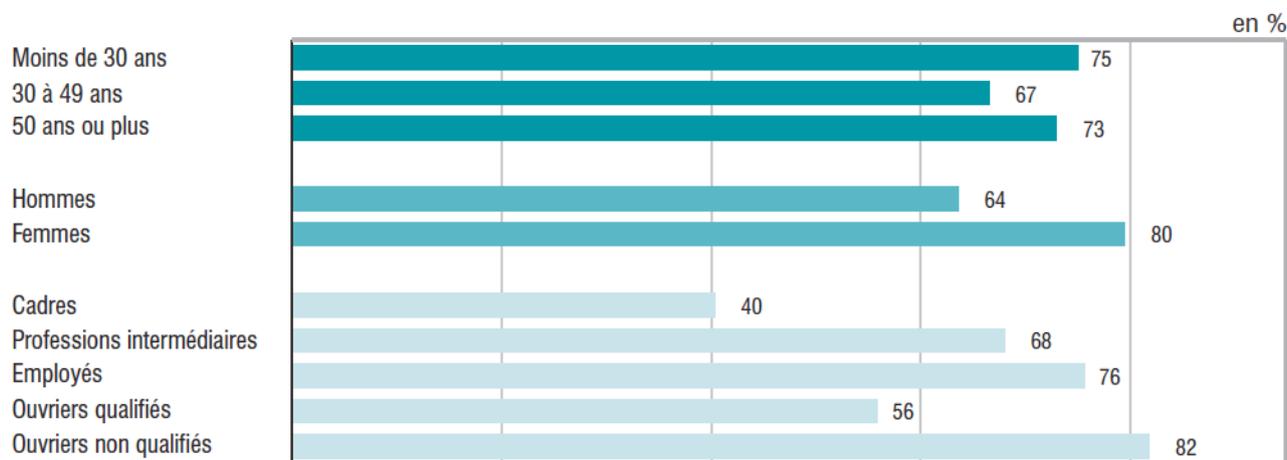
Taux pour 100 salariés présents en début d'année	Industrie	Construction	Tertiaire	Ensemble
Taux de rotation	19,7	23,6	53,9	42,1
Taux d'entrée	19,0	25,4	54,6	42,5
Taux de sortie	20,4	21,8	53,2	41,7
Taux d'entrée en CDI	5,5	12,1	12,4	10,4
Part des CDD dans les embauches	66,5	44,5	74,3	72,2
Part des CDI dans les embauches	32,5	51,5	24,7	26,7
Taux de recours à l'intérim	7,0	8,8	1,6	3,4
Taux de sortie pour fin de CDD	8,6	5,6	32,3	23,7
Taux de licenciement économique	1,0	0,3	0,4	0,6
Taux d'autre licenciement	1,6	2,6	2,7	2,4
Taux de démission	3,3	7,9	8,2	6,8
Taux de départ en retraite	1,9	1,5	1,2	1,4

Champ : établissements du secteur privé employant 10 salariés ou plus, en France métropolitaine.

Source : Dares, DMMO/EMMO.

Document 8

2. Part des contrats à durée déterminée dans les embauches



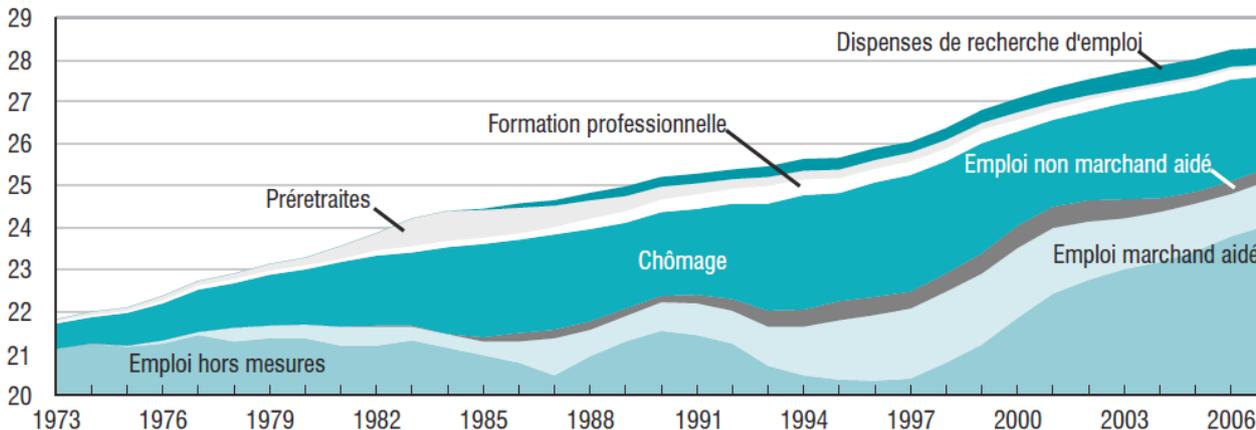
Champ : établissements du secteur privé employant 10 salariés ou plus, en France métropolitaine.

Source : Dares, DMMO/EMMO.

Document 9

1. Emploi, chômage et dispositifs ciblés de politique de l'emploi

en millions de personnes



Champ : France métropolitaine. Source : Dares

Document 10

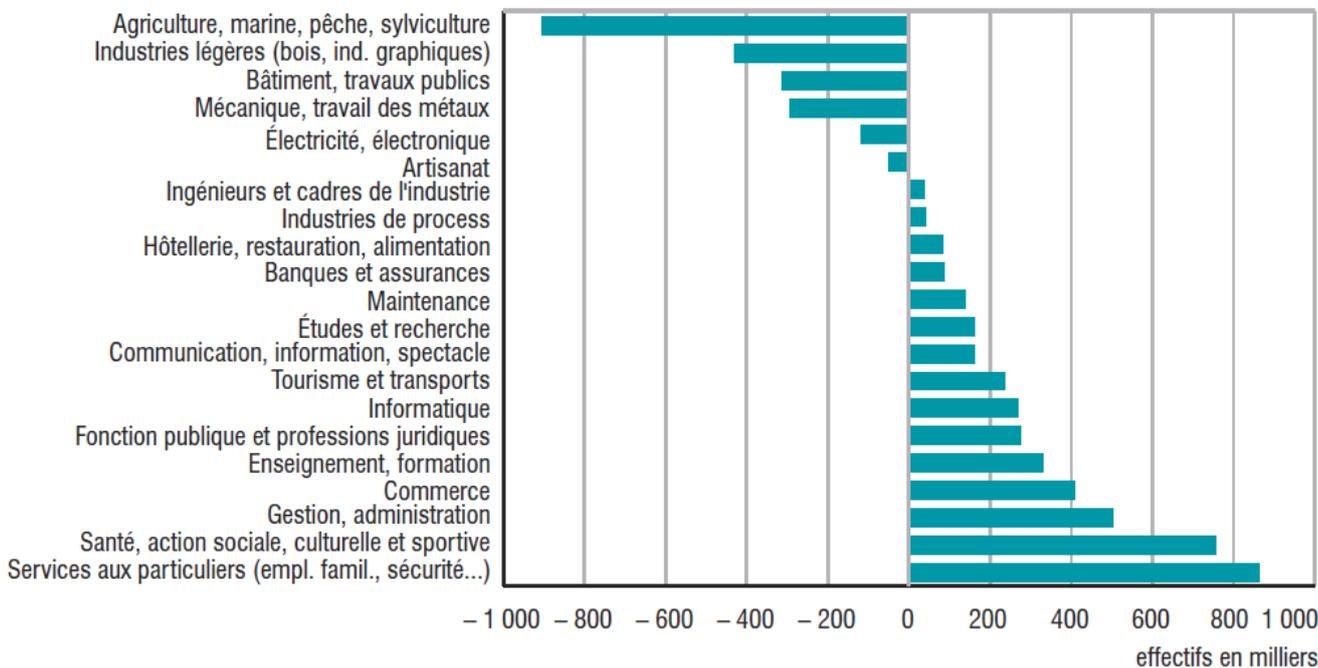
3. Dépense pour l'emploi

	en millions d'euros						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Dépenses « passives »							
Indemnisation du chômage	20 660	21 838	26 124	29 243	30 442	29 817	27 779
Incitation au retrait d'activité	3 860	3 510	2 672	2 121	1 877	1 517	1 324
Dépenses « actives »							
Formation professionnelle	12 698	13 083	12 777	13 012	13 319	13 569	14 363
Contrats aidés, exonérations zonées	11 179	11 471	11 560	10 319	9 150	8 885	9 558
Autres ¹	2 651	2 809	3 440	3 528	3 731	3 913	3 928
Total de la dépense pour l'emploi	51 046	52 711	56 573	58 223	58 519	57 701	56 952
en % du PIB	3,5	3,5	3,7	3,7	3,5	3,3	3,2
Réductions dégressives bas salaires (entreprises à 39 heures)	5 275	5 116	4 333	2 087	9,5	///	///
Allègements loi Robien, lois Aubry 1 et 2 sur les « 35 heures »	6 301	9 300	11 091	6 774	1 233	275	38
Allègements Fillon (loi du 17 janvier 2003)	///	///	///	7 230	15 033	16 918	19 453
Total des allègements généraux²	11 576	14 416	15 425	16 090	16 275	17 193	19 490
en % du PIB	0,8	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1
Total dépense pour l'emploi + allègements généraux	62 622	67 127	71 998	74 313	74 794	74 894	76 442
en % du PIB	4,3	4,5	4,6	4,7	4,5	4,3	4,2

1. Chômage partiel, accompagnement des restructurations, garantie de ressources des travailleurs handicapés, dépenses de fonctionnement ANPE et APEC...
 2. Pour les allègements généraux, ruptures de série : les dépenses sont présentées en « encaissements/décaissements » (dépenses au cours de l'année) jusqu'en 2000 ainsi qu'en 2004-2005 ; en « droits constatés » (dépenses au titre de l'année) de 2001 à 2003, source Forec, puis à partir de 2006, source Acoss.
 Champ : France métropolitaine et Dom. Source : Dares.

Document 11

4. Croissance ou décroissance de l'emploi entre 1982 et 2002 par domaine professionnel



Source : Dares.

Faut-il créer un CDI dans l'intérim?

Les partenaires sociaux se retrouvent ce vendredi pour discuter de la création d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'intérim. Un système qui existe déjà en Italie, en Allemagne, aux Pays-Bas ou encore en Suède.

Mais est-ce vraiment une bonne idée? «C'est une question difficile», répond Nil, 36 ans, maçon à Lyon. Il a longtemps travaillé en CDI, avant d'opter pour l'intérim. «Ce qui me plaît, c'est la liberté. Pouvoir partir en vacances quand je le souhaite. Si je conserve le même salaire, je serai peut-être intéressé par un CDI, parce que ce contrat est malheureusement toujours fondamental pour obtenir un prêt, acheter ou louer un bien immobilier...»

Un CDI mais pas pour tous les intérimaires

La question divise également les internautes de *20 Minutes*. «Cela ressemble à une technique pour éviter que les intérimaires ne partent bosser dans la boîte d'intérim concurrente», estime Geko87. C'est aussi l'avis de Stéphane Lardy, du syndicat FO: «Sous couvert de sécuriser les parcours, les agences d'intérim veulent rendre captifs des salariés.»

Il redoute également que les intérimaires perdent leurs primes de fin de contrat et s'interroge sur la rémunération de ces salariés, lorsqu'ils ne seront pas en mission. «Puisqu'ils seront en CDI, ils n'auront pas accès à l'assurance chômage...» s'inquiète-t-il, tout en rappelant que «certains intérimaires travaillent seulement 10 à 13 semaines par an. Quelles indemnités percevront-ils les 40 autres semaines?»

«En matière de rémunération, tout est ouvert, répond François Roux, délégué général du Prisme, le patronat du secteur intérimaire. Le principe étant que nous maintenons une rémunération pendant l'intermission, c'est-à-dire les périodes non travaillées.» Mais pas pour tous: le CDI serait proposé «aux intérimaires dont les compétences sont les plus demandées par le marché».

Autrement dit, ceux qui travaillent très fréquemment. Une bonne idée pour Shurashnor, internaute de *20 Minutes*: «Cela forcerait les agences à s'occuper ou à former leurs intérimaires durant les inter-contrats.» Gilles Desbordes, de la CFDT, est également confiant: «La majorité des travailleurs exercent en intérim dans l'attente d'un contrat durable et là, nous avons l'opportunité de créer des milliers d'emplois en CDI.»

Une menace pour le CDI classique

Mais pour FO, ce CDI intérimaire pourrait menacer le classique CDI. Une directive européenne oblige en effet à «l'égalité de traitement». Concrètement, les travailleurs intérimaires et les travailleurs recrutés directement par l'entreprise utilisatrice pour le même type de poste doivent bénéficier des mêmes conditions de travail, d'un temps de travail équivalent et d'une rémunération identique.

Mais, comme le précise la directive: «Après consultation des partenaires sociaux, les Etats membres peuvent prévoir la possibilité de déroger au principe d'égalité de rémunération pour les travailleurs intérimaires qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et qui continuent à être rémunérés entre deux missions.» «Ce qui signifie que le salarié intérimaire pourrait, pour la même tâche, être moins ou plus rémunéré», avance Stéphane Lardy.

«Aucun danger, répond de son côté Gilles Desbordes. Les employeurs n'abordent même pas cette question, car si c'était le cas, aucun syndicat ne signerait l'accord.» Les partenaires sociaux ont jusqu'à fin juin pour s'entendre. S'ils n'y parviennent pas, les contrats d'intérim pourraient à leur tour être taxés, comme le seront les CDD.

Céline Boff, Rue89, 1/3/2013, <http://www.20minutes.fr/economie/1110225-faut-il-creer-cdi-linterim>