

SUJET : Comment expliquer et réduire le chômage structurel

Proposition d'amorce : En 2023, la France comptait environ **300 000 emplois non pourvus**, notamment dans des secteurs comme le bâtiment, l'hôtellerie-restauration et l'informatique, tandis que **plus de 2,5 millions de personnes** restaient au chômage. Ce paradoxe s'explique en partie par un **problème d'appariement**, c'est-à-dire une inadéquation entre les compétences des travailleurs et les exigences des employeurs. Certaines professions requièrent des qualifications spécifiques que les demandeurs d'emploi ne possèdent pas, ou les travailleurs ne se trouvent pas dans les zones géographiques où la demande est forte. D'autre part, il semblerait que le **marché du travail souffre également de rigidités**, comme un coût élevé des salaires et des charges sociales, ou encore une réglementation sur les contrats de travail, qui peuvent décourager les entreprises d'embaucher. Par exemple, en France, le **CDD est strictement encadré** et ne peut être renouvelé que deux fois, tandis que le **licenciement d'un salarié en CDI peut s'avérer long et coûteux**, ce qui pousse certaines entreprises à hésiter avant de recruter. Dès lors, on peut se demander (Problématique)

NB : Ceci constitue une fiche de révision. Lors de l'examen il faudra également être capable d'utiliser les documents mis à disposition pour développer votre propos et les arguments ci-dessous.

Problématique : En quoi le chômage ne résulte pas uniquement de la conjoncture économique et, dès lors, comment lutter contre ce dernier ?

1^{ère} Partie : Comment expliquer le chômage structurel ?

A. Problème d'appariement sont sources de chômage structurel

1. Chômage frictionnel

- a) Des frictions liées au délai nécessaire à la recherche d'un emploi engendrent une partie du chômage structurel

Affirmation : Le temps nécessaire pour qu'un chômeur trouve un emploi adapté à ses compétences et à ses attentes contribue au chômage structurel.

Explication : Lorsqu'un individu perd son emploi ou entre sur le marché du travail, il ne retrouve pas immédiatement un poste correspondant à son profil. Cette période de recherche, inévitable, est liée à l'existence de frictions sur le marché du travail, c'est-à-dire des obstacles temporaires qui ralentissent l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Ces frictions peuvent résulter d'un manque d'informations sur les opportunités disponibles, d'un processus de recrutement long ou d'un besoin de formation pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché.

Illustration : Par exemple, dans le secteur de l'ingénierie, un jeune diplômé peut mettre plusieurs mois à trouver un emploi correspondant à ses qualifications, en raison de la nécessité de passer plusieurs entretiens et de comparer différentes offres. Ce laps de temps, bien que normal, génère une part de chômage structurel, car il résulte d'un décalage entre la disponibilité du travailleur et celle de l'employeur.

b) Le chômage frictionnel s'explique également par une recherche d'un meilleur emploi que le précédent, allongeant ainsi le délai précédemment cité

Affirmation : Une partie du chômage frictionnel provient de la volonté des travailleurs de trouver un emploi plus avantageux que leur poste précédent, ce qui prolonge la durée de recherche.

Explication : Tous les individus en recherche d'emploi ne sont pas dans une situation d'urgence absolue. Certains, notamment ceux bénéficiant d'indemnités chômage ou d'économies, préfèrent prendre le temps d'explorer plusieurs options avant de s'engager dans un nouveau poste. Ce comportement rationnel vise à maximiser leur satisfaction professionnelle et leurs conditions de travail (salaire, flexibilité, évolution de carrière, etc.), mais allonge mécaniquement la durée du chômage frictionnel.

Illustration : Un cadre licencié après plusieurs années dans une entreprise peut refuser des offres jugées insuffisamment attractives et prolonger sa période d'inactivité pour postuler à des postes mieux rémunérés ou offrant de meilleures perspectives d'évolution. Ce choix stratégique, bien que compréhensible à l'échelle individuelle, contribue à maintenir un certain niveau de chômage frictionnel dans l'économie.

2. Problème d'appariement lié à des inadéquations spatiales résultant d'un manque de mobilité

Affirmation : Le chômage structurel peut être aggravé par une inadéquation spatiale entre les travailleurs et les emplois disponibles, notamment en raison d'un manque de mobilité géographique.

Explication : Lorsqu'un emploi est disponible dans une région donnée, mais que les travailleurs qualifiés se trouvent ailleurs et ne peuvent ou ne veulent pas s'y déplacer, un déséquilibre apparaît sur le marché du travail. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette faible mobilité : le coût du logement dans certaines zones dynamiques, les attaches familiales ou encore l'insuffisance des infrastructures de transport permettant de rejoindre les bassins d'emploi. Ces contraintes limitent la capacité des

travailleurs à se repositionner rapidement sur le marché, alimentant ainsi le chômage structurel.

Illustration : En France, des entreprises industrielles situées dans des régions peu peuplées, comme le Centre – Val de Loire rencontrent des difficultés à recruter des ouvriers qualifiés. D'autre part, malgré un taux de chômage élevé au niveau national, de nombreux demandeurs d'emploi résidant en Île-de-France ou dans d'autres grandes métropoles ne souhaitent pas s'installer dans ces zones, soit par manque de moyens, soit par réticence à s'éloigner de leur réseau social et familial. Cette faible mobilité empêche une répartition efficace de la main-d'œuvre et contribue ainsi au chômage structurel.

3. Problème d'appariement lié à des inadéquations de qualifications

Affirmation : Une partie du chômage structurel s'explique par une inadéquation entre les compétences des travailleurs et les exigences des employeurs.

Explication : Le marché du travail évolue constamment sous l'effet des mutations technologiques, de la transformation des secteurs économiques et de l'émergence de nouveaux métiers. Cependant, les travailleurs en recherche d'emploi ne disposent pas toujours des qualifications requises pour occuper les postes disponibles. Cette inadéquation peut provenir d'une formation initiale inadaptée, d'un manque de reconversion professionnelle ou d'une évolution trop rapide des compétences demandées. Ainsi, certaines entreprises peinent à recruter, malgré un taux de chômage élevé, faute de candidats qualifiés.

Illustration : Par exemple, dans le secteur du numérique, plus de 10 000 postes de développeurs informatiques restent vacants chaque année en France, tandis que de nombreux travailleurs issus d'autres secteurs peinent à retrouver un emploi. Faute de formation suffisante ou d'adaptation aux nouvelles compétences numériques, ces demandeurs d'emploi ne peuvent pas répondre aux besoins du marché, créant ainsi un chômage structurel lié aux inadéquations de qualifications.

B. Le cadre institutionnel du travail et les asymétries d'informations peuvent poser des problèmes structurels sur le marché de l'emploi

1. Problème de prix d'équilibre (Coût du travail pour le demandeur / Intérêt du travailleur à travailler à un certain prix)

- a) Présence d'un salaire minimum supérieur au prix d'équilibre

Affirmation : Un salaire minimum fixé au-dessus du prix d'équilibre du marché du travail, combiné à des charges sociales élevées, peut entraîner du chômage structurel en limitant la capacité d'embauche des entreprises.

Explication : Sur un marché concurrentiel, le prix d'équilibre du travail est déterminé par la rencontre entre l'offre (les travailleurs) et la demande (les employeurs). Si le salaire minimum légal est fixé au-dessus de ce niveau, certaines entreprises, notamment les PME et les secteurs à faible productivité, peuvent ne pas être en mesure d'embaucher autant de salariés qu'elles le souhaiteraient. Ce phénomène est amplifié par le poids des charges sociales, qui augmentent encore le coût total du travail pour l'employeur. Dans certains cas, cela incite les entreprises à limiter leurs embauches, à automatiser certaines tâches ou à recourir à des contrats plus précaires pour réduire leurs coûts.

Illustration : En France, le SMIC est fixé à 1 766,92 € brut par mois en 2024, mais son coût réel pour l'employeur, en raison des cotisations sociales, atteint environ 2 300 €. Cette charge élevée peut dissuader certaines entreprises d'embaucher, en particulier dans les secteurs à faible marge comme la restauration ou le commerce de proximité. Par conséquent, malgré une demande de travail existante, le coût total de l'emploi empêche certaines embauches, contribuant ainsi au chômage structurel.

-
- b) Présence d'aides pour les chômeurs trop avantageuses en durée et en prix qui n'incite pas les travailleurs à trouver un emploi

Affirmation : Des allocations chômage trop généreuses en montant et en durée peuvent réduire l'incitation des chômeurs à reprendre un emploi rapidement, prolongeant ainsi le chômage frictionnel et contribuant au chômage structurel.

Explication : Lorsque les aides versées aux demandeurs d'emploi sont suffisamment élevées pour assurer un niveau de vie satisfaisant sans travailler, certains individus peuvent choisir de prolonger leur période de recherche afin de trouver un emploi idéal ou, dans certains cas, de différer leur retour sur le marché du travail. Cela allonge mécaniquement la durée moyenne du chômage et peut conduire à une perte de compétences ou à une déconnexion progressive du marché du travail, rendant la réinsertion plus difficile.

Illustration : En France, les allocations chômage peuvent atteindre 57 % du dernier salaire brut et être versées pendant jusqu'à 18 mois (voire plus pour les seniors). Cette durée relativement longue peut inciter certains bénéficiaires à repousser leur retour à l'emploi, surtout s'ils jugent les offres disponibles peu attractives. Par exemple, en 2021, une étude de l'Unédic montrait qu'un nombre significatif de chômeurs retrouvaient un

emploi peu avant la fin de leurs droits, suggérant que l'incitation financière joue un rôle dans la reprise d'activité.

2. Flexibilité du cadre légal de l'embauche et du licenciement comme source de rigidité du marché du travail

- a) La protection de l'emploi et la difficulté à licencier provoque du chômage

Affirmation : Une réglementation trop stricte sur les licenciements peut freiner les embauches et contribuer au chômage structurel.

Explication : Lorsqu'il est difficile et coûteux de licencier un salarié, les employeurs hésitent à recruter, par crainte de ne pas pouvoir ajuster leur effectif en cas de difficultés économiques. Cette rigidité du marché du travail peut décourager la création de nouveaux postes et favoriser le recours à des contrats précaires plutôt qu'à des embauches en CDI. De plus, elle pénalise les travailleurs moins expérimentés ou les jeunes, qui ont plus de mal à accéder à l'emploi dans un marché où les employeurs privilégient la prudence.

Illustration : En France, un licenciement économique ou personnel peut donner lieu à plusieurs mois de procédure et d'indemnités élevées, notamment en raison des obligations de reclassement et des indemnités prud'homales. Face à ces contraintes, certaines entreprises préfèrent ne pas embaucher ou privilégier des solutions alternatives, comme le recours à l'intérim ou à l'externalisation, contribuant ainsi au chômage structurel.

- b) L'encadrement de certains types de contrats rigidifie le marché du travail

Affirmation : La réglementation stricte sur les contrats de travail limite la flexibilité des entreprises et peut freiner l'embauche.

Explication : Certains types de contrats, comme le CDD ou l'intérim, sont soumis à des règles strictes qui compliquent leur utilisation. Par exemple, les employeurs ne peuvent pas renouveler un CDD plus de deux fois ni le prolonger au-delà d'une certaine durée. De même, certaines professions sont interdites d'accès aux contrats courts. Cette réglementation, bien qu'ayant pour objectif de protéger les travailleurs, peut dissuader les entreprises de recruter, car elles ne peuvent pas ajuster leur effectif en fonction de leur activité économique avec suffisamment de souplesse.

Illustration : En France, la loi encadre strictement l'usage du CDD, qui ne peut excéder 18 mois, sauf exceptions. Une entreprise en croissance

hésitera donc à embaucher en CDI si elle n'est pas sûre de maintenir son activité sur le long terme, mais elle ne pourra pas non plus prolonger indéfiniment un CDD. Résultat : certains postes restent vacants ou sont pourvus par des travailleurs précaires, tandis que d'autres restent au chômage faute d'une offre suffisamment flexible. Cette rigidité contribue ainsi au chômage structurel.

3. Asymétries d'information conduisent les entreprises à fixer un salaire d'efficience plus élevé que le salaire qui permettrait un niveau de plein emploi

Affirmation : Les asymétries d'information incitent les entreprises à fixer un salaire d'efficience supérieur au salaire d'équilibre, ce qui peut générer du chômage structurel.

Explication : Sur le marché du travail, les employeurs ne peuvent pas toujours observer directement la productivité réelle des travailleurs. Pour s'assurer d'attirer et de motiver les employés les plus performants, tout en réduisant le risque de comportements opportunistes (absentéisme, baisse d'effort), certaines entreprises choisissent de proposer un salaire supérieur au salaire d'équilibre. Ce mécanisme, appelé salaire d'efficience, vise à inciter les travailleurs à être plus productifs et à limiter le turnover. Toutefois, en fixant des salaires plus élevés, les entreprises embauchent moins de travailleurs qu'elles ne le feraient si elles se contentaient du salaire d'équilibre, ce qui crée un excès d'offre de travail et donc du chômage.

Illustration : Dans certains secteurs, comme la finance ou l'industrie technologique, les entreprises offrent des rémunérations bien supérieures au salaire moyen pour attirer les meilleurs talents et garantir leur engagement. Par exemple, une banque pourrait proposer un salaire de 60 000 € par an pour un poste qui, en théorie, pourrait être pourvu à 45 000 € si le marché fonctionnait parfaitement. Cette stratégie limite cependant le nombre de postes disponibles et laisse certains travailleurs qualifiés sans emploi, contribuant ainsi au chômage structurel.

2^{ème} Partie : Comment lutter contre le chômage structurel

A. Allègement du coût du travail

Affirmation : Une réduction du coût du travail par la baisse du salaire minimum ou l'allègement des charges sociales favorise l'embauche et réduit le chômage classique.

Explication : Un coût du travail trop élevé peut dissuader les entreprises d'embaucher, en particulier pour les emplois peu qualifiés. En abaissant le salaire minimum ou en allégeant les cotisations sociales des employeurs, le coût d'une embauche devient plus supportable, ce qui incite les entreprises

à recruter davantage. Cela permet de réduire le chômage des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Illustration : En Allemagne, les réformes Hartz mises en place dans les années 2000 ont allégé le coût du travail en facilitant l'emploi à temps partiel et en introduisant des mini-jobs avec des charges sociales réduites. Cette politique a contribué à la baisse du chômage, qui est passé de 11 % en 2005 à 5 % en 2015.

B. Politique de formation pour lutter contre les problèmes d'appariement et rendre attractif les travailleurs

1. Les politiques de formations permettent aux entreprises d'embaucher des personnes qualifiées réduisant ainsi les problèmes d'appariements

Affirmation : En améliorant les compétences des travailleurs, la formation permet de mieux répondre aux besoins des entreprises et réduit le chômage structurel.

Explication : Le chômage peut persister lorsqu'il existe un décalage entre les qualifications des travailleurs et les compétences recherchées par les entreprises. Les politiques de formation ciblées permettent aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences adaptées aux évolutions du marché du travail, facilitant ainsi leur embauche.

Illustration : En Suède, un système de formation continue et de reconversion professionnelle a permis de réduire les problèmes d'appariement. Ainsi, malgré des crises économiques, le pays a maintenu un taux de chômage relativement bas par rapport à d'autres économies européennes.

2. Les politiques de formations permettent de rendre le coût du travail plus supportable en rendant les profils des travailleurs plus attractifs

Affirmation : Une main-d'œuvre mieux formée et plus productive compense un coût du travail élevé et facilite l'embauche.

Explication : Si le coût du travail est élevé, les entreprises hésitent à embaucher des travailleurs peu qualifiés dont la productivité ne justifie pas le salaire versé. En améliorant leurs compétences, les travailleurs deviennent plus productifs, ce qui justifie un coût du travail plus élevé et incite les entreprises à embaucher.

Illustration : En Allemagne, le système d'apprentissage en alternance permet aux jeunes d'entrer sur le marché du travail avec des qualifications solides, réduisant ainsi le chômage des jeunes à un niveau bien inférieur à celui observé en France.

C. Politique de flexibilisation du marché du travail

1. Faciliter les licenciements pour encourager à l'embauche

Affirmation : En assouplissant les règles de licenciement, les entreprises sont moins réticentes à embaucher, car elles prennent moins de risques.

Explication : Lorsqu'un employeur sait qu'il pourra ajuster facilement ses effectifs en cas de difficulté économique, il est plus enclin à embaucher. Une rigidité excessive des règles de licenciement peut freiner les recrutements par crainte de coûts futurs élevés en cas de rupture du contrat.

Illustration : En Italie, les réformes du marché du travail (Jobs Act en 2015) ont facilité les licenciements en échange de protections accrues pour les chômeurs. Cela a contribué à une reprise progressive de l'emploi, notamment pour les jeunes.

2. Assouplir les règles concernant certains types de contrats

Affirmation : Une plus grande flexibilité dans l'utilisation des contrats de travail permet aux entreprises d'ajuster leurs effectifs selon leurs besoins et favorise l'emploi.

Explication : L'existence de contrats temporaires ou d'apprentissage avec des modalités plus souples permet aux employeurs de tester les travailleurs avant une éventuelle embauche en CDI. Cela facilite l'entrée sur le marché du travail, notamment pour les jeunes et les travailleurs peu qualifiés.

Illustration : En Espagne, la réforme du marché du travail de 2012 a introduit plus de flexibilité dans les contrats, ce qui a favorisé une baisse du chômage, qui est passé de 26 % en 2013 à 16 % en 2018.

3. Inciter les travailleurs en réduisant les aides au chômage

Affirmation : Une réduction des aides au chômage peut inciter les demandeurs d'emploi à accepter plus rapidement un poste, réduisant ainsi le chômage de longue durée.

Explication : Des allocations chômage généreuses peuvent décourager la reprise rapide d'un emploi, en particulier si les salaires proposés sont proches des indemnités perçues. Une réduction de la durée ou du montant des allocations peut inciter les chômeurs à rechercher activement un emploi et à accepter des offres moins idéales, mais qui leur permettent de réintégrer le marché du travail.

Illustration : Aux Pays-Bas, les réformes des années 1990 ont réduit la durée et le montant des allocations chômage, ce qui a favorisé un retour plus rapide à l'emploi et contribué à faire chuter le taux de chômage en dessous de 5 % dans les années suivantes.

