

Concours section : AGREGATION EXTERNE ECO.GE.OPT.FINANCE ET CONT

Epreuve matière : ECONOMIE

N° Anonymat : A000097813

Nombre de pages : 16

15.5 / 20

Concours

E A E

Section/Option

8 0 1 0 B

Epreuve

1 0 2

Matière

0 4 7 3

Le chômage est-il contrôlable ?

En 2015, la publication d'un ouvrage relatif aux conséquences du numérique sur l'évaluation de l'emploi et du chômage a fait grand bruit. Dans leur livre, BRUNO JOLIFSSON et McAFFEE, tous les deux chercheurs au Massachusetts Institute of Technology (MIT), ont estimé qu'à un horizon de quinze années, quarante-sept pourcents des emplois occupés par des Américains pourraient être, partiellement ou totalement, remplacés par des machines ou des outils digitaux. Cette publication, remettant au goût du jour le "chômage technologique" décrit par John Maynard KEYNES, remet en perspective la possibilité de lutter et de contrôler le chômage. En effet, le développement des outils numériques semblant inéluctable, la question est posée de savoir s'il est possible aujourd'hui de contrôler le chômage.

Pour nous intéresser plus avant à cette question, il importe de détailler le sens du terme "chômage" que nous retiendrons. Au sens large, le chômage désigne la situation de l'ensemble des agents économiques qui sont simultanément sans emploi, aptes à travailler, disponibles pour le faire et qui recherchent un emploi. Dans le cas particulier de la France (pays auquel nous ne limiterons pas notre propos), la mesure du chômage est partagée entre Pôle

Emploi et l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE). Comme l'indique le document 4, ces institutions ne mesurent pas le chômage de la même manière. L'INSEE, dans ses chiffres de chômage publiés trimestriellement, recourt à la méthode de calcul pérennisée par le Bureau International du Travail (BIT). Selon cette méthodologie du BIT, est chômeuse une personne qui n'a pas travaillé ces cours de la semaine de référence, est disponible pour travailler dans un délai de deux semaines et a entrepris des démarches spécifiques pour trouver un travail dans les trois derniers mois. D'autre part, Pôle Emploi considère comme chômeurs l'ensemble des individus qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'agence à la fin de chaque mois. Pour mettre en avant le caractère motéiforme du chômage, il est utile d'indiquer ici que Pôle Emploi considère cinq catégories de chômeurs. La catégorie A regroupe les demandeurs d'emploi qui sont sans aucune activité, tenus de faire des actes possibles de recherche d'emploi. Les catégories B et C décrivent les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité réduite courte (moins de soixante-dix-huit heures pour la catégorie B) ou longue (plus de soixante-dix-huit heures pour la catégorie C) ces cours du mois. Les catégories D et E font référence aux demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes possibles de recherche d'emploi en raison d'une maladie ou d'une formation (catégorie D) ou car ils exercent un emploi aidé (catégorie E). Par ailleurs, en sciences économiques, plusieurs types de chômage sont décrits selon les théoriciens. Le chômage fonctionnel est décrit par KEYNES (1936) comme un "chômage de frottement"

(document 7). HEILBRONER et THURLOW indiquent que le chômage fonctionnel correspond à la période entre deux emplois, ou entre l'inactivité et l'emploi. Ces auteurs considèrent que le chômage fonctionnel est "temporaire et incompressible". En outre, il est à noter que selon les conditions économiques d'un territoire, le niveau de chômage varie notablement

On qualifie de "chômage conjoncturel" le chômage qui est lié à un ralentissement de l'activité économique. Quant au chômage naturel étudié par Hilton FRIEDMAN, il désigne le chômage qui perdure dans un territoire au-delà des variations économiques temporaires et des chocs. Le niveau de chômage naturel est donc révélateur des imperfections et des rigidités du marché du travail (coût de collecte de l'information, capacités de travail inemployées ou encore coût de notation de la main d'œuvre) comme l'illustre le document 8. De surcroît, il faut noter que les économistes classiques, à l'instar de "FRIEDMAN", considèrent majoritairement le "chômage involontaire", défini comme le fait que les individus ne veulent pas travailler car leur salaire de réserve (à partir duquel ils offrent une quantité positive de travail) est supérieur au salaire courant. Par apposition, les auteurs keynésiens s'intéressent au chômage volontaire, qui frappe des individus désireux de travailler au salaire de marché mais qui ne trouvent pas de travail. Après avoir remarqué la polysémie inhérente au terme "chômage", nous nous interrogeons naturellement sur le caractère contrôlable de ce dernier. La question est donc soulevée de savoir si les différents types de chômage que nous avons détaillé ici peuvent être contrôlés.

Par contrôlable, on se demande si nous sommes en mesure de pouvoir opérer une mesure, une vérification puis une action corrective sur cet agrégat macroéconomique. Le caractère contrôlable du chômage fait donc écho à la difficulté de le mesurer. Les écarts récurrents entre les chiffres fournis par Pôle Emploi et par l'INSEE en France nous le rappelle. Toutefois, nous estimons qu'il n'est pas pertinent de développer ici ce questionnement, qui fait davantage appel à des débats statistiques et méthodologiques. Le caractère contrôlable du chômage nous incite à nous intéresser à la possibilité pour les différents agents économiques (travailleurs,

entreprises et Etat) de déployer des mesures efficaces visant à diminuer le taux de chômage, défini comme le nombre de chômeurs rapporté à la population active. Sans développer notre développement, nous pouvons déjà indiquer ici que le caractère contrôlable du chômage renverra à la pertinence et à l'efficacité des mesures de subventionnement d'emploi, des politiques de formation continue...

Pour analyser ce phénomène, nous retournerons au cadre spatio-temporel large. En effet, il importe d'étudier le caractère contrôlable du chômage à court-terme (en particulier pour le chômage frictionnel) mais aussi à long-terme, notamment en ce qui concerne le chômage naturel. Par ailleurs, le cadre spatial retenu sera mondial, et non pas uniquement centré sur la France. Toutefois, la part très forte de l'économie informelle dans les pays en développement rend peu pertinente l'étude du caractère contrôlable du chômage dans ces pays.

A ce stade de notre réflexion, il apparaît que le caractère protéiforme du chômage rend difficile d'apporter une réponse unique quant à son caractère contrôlable. En effet, une mesure efficace dans un territoire pour réduire le chômage frictionnel est susceptible de provoquer aucun effet sur le taux de chômage naturel de celui-ci. Notre propos devra donc nécessairement affiner l'analyse selon les conditions rencontrées et selon les différents types de chômage. Aussi, nous choisirons de structurer notre propos en adoptant pour fil conducteur la problématique suivante:

Sous quelles conditions peut-on contrôler les différents types de chômage?

Concours section : AGREGATION EXTERNE ECO.GE.OPT.FINANCE ET CONT

Epreuve matière : ECONOMIE

N° Anonymat : A000097813

Nombre de pages : 16

15.5 / 20

Concours

E A E

Section/Option

8 0 1 0 B

Epreuve

1 0 2

Matière

0 4 7 3

Dans une première partie, nous indiquerons qu'il existe de nombreuses mesures pour contrôler les différents types de chômage (I). Cela peut prendre la forme de mesures incitatives vis-à-vis des travailleurs (I-A), ou encore de réformes du système de l'emploi (I-B). Puis, nous remarquerons que l'un des différents types de chômage est parfois complexe (II). En effet, il est particulièrement difficile de contrôler tant les chomages conjoncturel et structurel (II-A) que le chômage naturel (II-B) à long terme ^{à court terme}.

I - Il existe de multiples mesures pour contrôler les différents types de chômage

Dans cette partie, nous détaillerons les conditions sous lesquelles il est possible de contrôler les différents types de chômage, ainsi que les axes d'action possibles. Notons qu'il est possible d'agir sur les mutations à l'égard des agents économiques pour contrôler les différents types de chômage. Par ailleurs, les différents chomages sont contrôlables à la condition de certaines réformes sur le système de l'emploi.

Al Il est possible de contrôler les différents types de chômage via les incitations à l'égard des agents économiques

La rémunération du travail constitue un levier incitatif très fort pour contrôler les différents types de chômage. Pour les individus peu qualifiés par exemple, le salaire minimum peut constituer un salaire d'effacement au sens de YELEN (1984) ou d'AKERLOF (1982) si les travailleurs non qualifiés ont conscience que le salaire minimum élève leur productivité marginale. Par ailleurs, le chômage naturel peut être réduit si, dans une vision classique, le salaire minimum élève toujours les revenus des prestations sociales. La justification à la mise en place par Martin RZSCH du Revenu de Solidarité Active était d'ailleurs de lutter contre le chômage volontaire, en offrant toujours un supplément de rémunération aux agents reprenant une activité professionnelle. Une hausse du salaire minimum peut constituer la condition nécessaire à remplir pour diminuer le chômage volontaire. En effet, CARD et KRUEGER (1994) ont remarqué qu'après que le New Jersey ait augmenté son salaire minimum de 19 pourcents, le chômage a diminué, en particulier dans le secteur des "fast foods". La raison est qu'auparavant, les agents préféraient le chômage, car leur salaire de réserve était le salaire minimum. Après la hausse de celui-ci, le chômage classique a donc diminué. Toutefois, ce levier incitatif du salaire minimum doit être activé avec précaution, en raison d'effet de seuil. Ainsi, 'un salaire minimum trop élevé peut décourager les entreprises à embaucher'. KRANARZ et PHILLIPPON (2001) montrent ainsi qu'une hausse de un pourcent du salaire minimum entraîne une hausse de un et demi pourcent de la probabilité de perdre son emploi en Europe.

Au-delà de la rémunération minimale, on peut contrôler les différents types de chômage en indemnisant les chômeurs afin de faciliter leur prospection. Cette mesure tend à accroître le

chômage frictionnel (car être au chômage devient moins coûteux), mais peut diminuer le chômage naturel à long terme par un meilleur appariement (MORTENSSÉN, 1994 et PISSARZDES, 1994) entre le demandeur d'emploi et l'offre d'emploi. Selon le modèle de prospection de STIGLER (1962), l'indemnisation du chômage réduit le chômage naturel à condition que la durée d'indemnisation soit celle qui égalise le coût marginal de prospection avec le supplément de salaire obtenu par un bon appariement entre l'employeur et le poste occupé. Le document 2 montre aussi que la Finlande semble permettre un bon appariement, avec un faible délai de carence et surtout des actions de médiation régulières.

Il faut aussi noter que pour des individus particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur origine, de leur formation ou de leur âge, on peut imaginer d'une diminution du chômage par des contrats aidés. L'incitation agit alors à destination des employeurs, qui reçoivent une subvention en échange de l'embauche d'un salarié en difficulté face à l'emploi. Si cette mesure est prise en période de crise, elle peut diminuer le chômage conjoncturel. Ainsi, le document 5 nous montre que les diverses incitations vis-à-vis des employeurs (emplois d'avenir, contrat de génération, contrat unique d'insertion) peuvent agir à la baisse sur le chômage conjoncturel en cette période de crise. Le contrat unique d'insertion est particulièrement incitatif, puisqu'il accorde aux employeurs publics et associatifs une subvention de soixante-dix pourcents du salaire, et trente pourcents pour les employeurs privés. À la condition de mobiliser des incitations efficaces, tant sur les demandeurs d'emploi, travailleurs au chômage, qu'il est donc possible de réduire et de contrôler les différents types de chômage.

Après avoir évoqué le rôle des incitations, montrons qu'il est aussi envisageable de contrôler les différents types de chômage en reformant le

système de l'emploi.

B - Les différents types de chômage sont contrôlables à la condition de réformer le système d'emploi

De nombreuses réformes du système d'emploi sont étudiées en sciences économiques pour contrôler les diverses formes de chômage. Ainsi, il est à noter que l'existence de syndicats représentatifs travaillant en collaboration étroite avec le patronat peut favoriser un effet "vaie" au sens d'Albert HIRSCHMAN. Cet effet a été théorisé par FREGMAN et MEDOFF qui montrent qu'un taux de syndicalisation élevé et des relations harmonieuses de travail entre syndicats et patronat peuvent améliorer la productivité, réduire les licenciements et favoriser l'expansion de l'entreprise. L'exemple de la "co-gestion" allemande décrite par DUVAL dans Made in Germany illustre le fait qu'un taux de syndicalisation élevé (20% en Allemagne contre 6% en France) peut, sous conditions de relations pacifiques avec la direction, réduire le chômage conjoncturel (car l'entreprise module les horaires au lieu de licencier) et naturel.

Il faut saisir aussi que l'introduction d'une "flexibilité" peut procurer des résultats satisfaisants en matière de chômage. En combinant, comme les pays du Nord de l'Europe figurant dans le document 6, une flexibilisation des indemnités chômage généreuses, une politique de formation continue et des aides à l'insertion professionnelle, le système de l'emploi devient "flexicuritaire". Alain de SERRES (2011) a prouvé empiriquement que la flexibilité était corrélée négativement avec le taux de chômage. En outre, il montre que le chômage, tant naturel que conjoncturel ou fonctionnel, est réparti plus équitablement parmi la population active. AGHION Philippe et Alexandra ROULET (2012) ont aussi montré que la flexibilité permettait un sentiment de sécurité malgré la créativité et à

Concours section : AGREGATION EXTERNE ECO.GE.OPT.FINANCE ET CONT

Epreuve matière : ECONOMIE

N° Anonymat : A000097813

Nombre de pages : 16

15.5 / 20

Concours

E A E

Section/Option

8 0 1 0 8

Epreuve

1 0 2

Matière

0 4 7 3

d'innovation dans les pays d'Europe du Nord. Le propos relatif à la flexibilité ne doit cependant pas tomber dans l'angélisme. Il faut bien sur nuancer en montrant que la généralisation de ces systèmes est peu réalisable, et que les "contrats zero heure" en Grande-Bretagne ou "les minijobs" à un euro de l'heure en Allemagne ont, certes réduit le chômage conjoncturel et naturel, mais aussi généralisé le phénomène de travailleurs pauvres.

Par ailleurs, le système de l'emploi peut être réformé de façon à réduire les divers chomages en organisant un meilleur système d'appariement. Pour cela, il semble fondamental d'améliorer la qualité de la formation initiale et continue afin de permettre au plus grand nombre d'acquiescer du capital humain (Gary BECKER, Jacob LEVIN, Theodore SCHULTZ). En effet, le document nous rappelle que ce sont les jeunes et les travailleurs les moins qualifiés qui sont le plus exposés au chômage involontaire. Le système public de l'emploi doit aussi permettre de réduire l'asymétrie d'information (ATHERTON, 1970, Market for Lemons) quant aux besoins des entreprises et aux qualifications des travailleurs. Elles-ci doivent être communiquées au mieux aux entreprises ayant des besoins de main d'œuvre correspondant. L'idée est de laisser les qualifications jouer leur véritable effet de signal, conformément à la théorie de Michael SPENCE (1973, Job Market Signaling). La réforme du système de l'emploi peut donc permettre de contrôler le chômage et d'éviter que la courbe représentée par BEVERIDGE en 1940 et toujours présente aujourd'hui (coexistence au même moment d'offres

d'emplois non satisfaites et de demandeurs d'emploi ne perdure. De surcroît, certains auteurs, tels CAHUC et ZELBERBERG, rappellent que les politiques publiques protègent les postes de travail (montré par le diagramme 1), plutôt que l'employabilité. Des mesures en faveur de l'employabilité ont toutefois été prises, comme la validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou le compte personnel de formation pour contrôler le chômage, tant matériel que conjoncturel.

Après avoir évoqué les mesures à mettre en œuvre pour permettre de contrôler le chômage sous ses différentes formes, nous remarquerons qu'il demeure toutefois très difficile de l'endiguer.

II - Certaines conditions nécessaires pour contrôler les différents types de chômage sont difficiles à remplir

Dans cette partie, nous montrerons que, tant pour les chômeurs conjoncturels et frictionnels, que pour le chômage matériel ; tant à court-terme qu'à long-terme, il est difficile de remplir les conditions nécessaires au contrôle des formes de chômage.

A - Il est difficile de respecter les conditions permettant le contrôle des chômeurs conjoncturels et frictionnels à court-terme

Tout d'abord, il semble évident que le chômage conjoncturel, puisqu'il est lié à l'état présent de l'économie, est difficile à contrôler. Ainsi, la hausse de l'emploi nécessitant des qualifications élevées est très marquée dans les économies développées. SCHN a d'ailleurs théorisé le fait que le progrès technique est biaisé en faveur

des travailleurs très qualifiés. Cette montée en compétence est telle que le CEDEFOP estime qu'à l'horizon 2025, 38 pourcents des emplois en Europe seront des travaux très qualifiés. Dans un contexte où l'économie numérique croît exponentiellement en très peu de temps, il semble inévitable à court-terme qu'un chômage conjoncturel ait lieu. Selon le concept de destruction créatrice cher à SCHUMPETER (1939), les innovations liées au numérique détruisent des emplois (peu qualifiés) pour en créer d'autres nécessitant des compétences différentes. Bien qu'un système de formation puisse permettre de former les chômeurs aux nouvelles compétences requises par le marché du travail, à court-terme le chômage frictionnel et conjoncturel semblent inéluctables. La tendance est au contraire à la segmentation croissante du marché du travail, selon le modèle de PIZORE et DOERZINGER (1971), entre les travailleurs qualifiés et ceux qui ne le sont pas. Le document 3 indique ainsi que le chômage est presque trois fois supérieur chez les agents ayant un niveau d'instruction faible par rapport aux individus très qualifiés.

Par ailleurs, il faut toujours garder à l'esprit que le chômage est un phénomène relevant du construit social selon Robert SALAZS. Les comportements de travail sont donc encadrés d'après Hart POLANYI dans les sphères sociales, culturelles et religieuses. Ainsi, au Japon ou en Allemagne, la pression sociale est très forte pour dissuader les mères de jeunes enfants de prendre un travail. Dans ce sens, il semble donc difficile de lutter contre la culture d'un pays, et le chômage frictionnel ou volontaire liés à ces femmes qui se retirent du marché du travail est incontrôlable. Les comportements de travail sont aussi fortement dépendants des politiques familiales ou sociales déployées dans le territoire. Ainsi, Thomas PIZZETTI (1997) a montré que l'extension aux mères de deux enfants dont un âge de moins de trois ans de l'Allocation Parentale d'Éducation avait entraîné le retrait d'environ cent cinquante mille

femmes du marché du travail. On voit bien qu'étant donné les interdépendances entre le chômage et l'ensemble des politiques publiques ou encore la culture, il est difficile de contrôler le chômage fonctionnel, volontaire ou aussi conjoncturel.

Après avoir montré qu'il est difficile de remplir les conditions pour rendre contrôlables les chômeurs conjoncturel et fonctionnel à long-terme, montrons qu'il en est de même à long terme pour le chômage naturel.

B - A long-terme, il est difficile de satisfaire aux conditions rendant le chômage naturel contrôlable.

Comme l'indique FRIEDMAN (1968), le chômage naturel s'explique par les rigidités propres à un marché du travail. Il est donc particulièrement malaisé d'ogier pour rendre ce chômage naturel contrôlable. Une certaine rigidité du marché du travail en Europe est dénoncée par EZCHENGRËEN, qui remarque que le taux de rotation de la main d'œuvre est nettement inférieur en Europe à celui enregistré en Amérique du Nord. Or, il est difficile de lutter contre cette faible rotation de la main d'œuvre, car elle est parfois soigneusement entretenue par les personnes déjà en poste dans les entreprises. Dans leur modèle "insiders-outsiders", LINDBECK et SNOWER (1988) remarquent que les personnes occupant des emplois dans les entreprises s'opposent parfois à l'arrivée de nouveaux entrants, préférant accroître les salaires des collaborateurs déjà employés. Cela se traduit par des comportements réfractaires, le refus de former de nouveaux salariés ou encore la syndicalisation pour s'opposer aux nouveaux recrutements. L'inconvénient

Concours section : AGREGATION EXTERNE ECO.GE.OPT.FINANCE ET CONT

Epreuve matière : ECONOMIE

N° Anonymat : A000097813

Nombre de pages : 16

15.5 / 20

Concours

E A E

Section/Option

8 0 1 0 B

Epreuve

1 0 2

Matière

0 4 7 3

d'un tel système est de contribuer à une hypothèse du chômage naturel, élevée par BLANCHARD et SUMMERS.

Par ailleurs, il est parfois difficile de contrôler le chômage naturel à long-terme car il est parfois dû aux caractéristiques propres aux agents économiques. Ainsi, Costas AZARZADIS indique que l'over-sion au risque des agents entraîne le fait qu'ils acceptent un salaire inférieur à leur productivité marginale, en échange d'une assurance de future de l'emploi. Et objectif d'assurance entre en contradiction avec l'objectif d'efficacité, et crée donc une rigidité du marché du travail. La contrainte de sécurité présente dans les contrats à durée indéterminée ou dans les statuts de fonctionnaire semble donc s'opposer aux exigences de flexibilité du travail. Dans cette situation, il est difficile de rendre contrôlable le chômage naturel à long-terme, car il résulte de l'over-sion au risque des travailleurs.

Notons aussi que si le syndicalisme peut présenter des avantages décrits auparavant, il existe aussi des situations où il s'oppose à l'emploi de nouveaux salariés. Dans le modèle du "droit à gérer" utilisé par CAHUC et NZCKELL pour décrire les négociations

syndicales, les syndicats ne discutent avec la direction que du niveau des salaires (le niveau de l'emploi dépendant uniquement du patronat). Les syndicats ont tendance, selon ces auteurs, à peser à la hausse sur les salaires. En conséquence, il en résulte qu'à long-terme la direction embauche de moins en moins de personnes car le coût du travail devient trop élevé.

Dans le modèle du droit à gérer, la négociation syndicale est donc loin d'être optimale au sens de PARETO, puisqu'elle n'améliore pas la situation de certains individus sans détériorer celle des autres.

Au cours de notre analyse, nous avons donc montré que, dans certaines conditions, telles une réforme du système de l'emploi ou le recours à des mesures incitatives, les formes de chômage (naturel, conjoncturel, structurel mais aussi volontaire ou keynésien) peuvent être contrôlables.

Toutefois, le chômage fonctionnel et conjoncturel sont peu contrôlables à court-terme, car les chocs économiques ou les qualifications des agents économiques ne peuvent pas être modifiés instantanément. À long-terme, nous remarquons que le chômage naturel peut s'avérer peu contrôlable. En effet, il est causé en partie par les caractéristiques inhérentes aux agents économiques, qui engendrent parfois une rupture du chômage.

On peut se demander si le chômage, puisqu'il n'est qu'un construit social, doit toujours être réduit par les pouvoirs publics. La prise en compte de l'économie familiale ou domestique, comme montré dans une note de l'INSEE de 2014, pourrait en effet révéler un taux de participation des femmes à l'économie beaucoup plus élevé. Par ailleurs, l'ensemble des activités sociales et bénévoles, peu présentes dans le secteur formel, pourraient être prises en considération pour aboutir à des chiffres différents du taux de chômage. Notons également que les mutations du travail dans notre économie numérisée obligent à repenser le système de protection sociale et d'indemnisation des chômeurs.

