**Economie du travail et de l’emploi**

Chapitre 1 : Le Chômage.

Chapitre 2 : Lien entre chômage et pauvreté.

Chapitre 3 : Inadéquation entre l’offre et la demande de travail.

Chapitre 4 : Le coût du travail.

Chapitre 5 : Action de la discrimination sur le marché du travail.

Chapitre 6 : Insertion des jeunes.

* **Introduction :**

Comment sommes nous arriver à donner une spécificité au marché du travail ? Pourquoi existe – t – il plusieurs théories économiques ? Pourquoi cette branche c’est elle constitué ?

Cette branche est plutôt contemporaine, il y a environ une trentaine d’années. Cette analyse est récente car elle découle d’un problème macroéconomique. D’un point de vue macroéconomique, on ne peut pas tout étudier, et c’est pour cela que cette branche est née.

La notion de taux de chômage naturel. Réponse à la courbe de Phillips avec Friedman.

La macroéconomie est marquée par une confrontation sur les relations entre l’inflation et le chômage, c’est à dire entre les keynésien et les classiques. Quel est le débat ? C’est en fait la courbe de Phillips.

W/P

Rapport entre les taux d’évolution

Des salaires nominaux et le chômage.

U

Est ce que le salaire minimum évolue en même temps que le prix ? Et bien oui, d’où le rapport entre l’inflation et le chômage et non plus avec les salaires nominaux.

On peut donc accepter un peu plus d’inflation, pour avoir un taux de chômage qui baisse un peu. Ce mécanisme s’opère grâce aux dépenses publiques. Par conséquent les individus dépensent plus et donc il y a une augmentation des prix dans un premier temps, mais dans un second temps, nous avons aussi l’accroissement des embauches. (une variable prix qui s’adapte d’abord, ensuite le chômage s’adapte). Pour les keynésiens, l’inflation n’est pas grave car nous avons alors un peu moins de chômage.

Malheureusement, cette relation va être contesté par Friedman (néoclassique) en 1968 et Phelps (néo keynésien) en 1967. Friedman définit alors ce qu’est le taux de chômage naturel. Cette critique va ne prendre forme que grâce aux faits des années 1970 avec le premier choc pétrolier en 1973 et la montée du chômage. Il y a en fait une transformation de la courbe de Phillips :

W/P

U

Les explications de cette transformation sont en fait :

* La première explication est qu’à cette époque, la valeur de la monnaie française ainsi que les valeurs de monnaie européenne dépendent d’un niveau légal en fonction de la valeur du dollars. Mais en 1973, l’étalon d’or est arrêté car ce système de rapport du dollar avec l’or pénalise les exportations des USA. Du coup, la parité avec le dollar des autres monnaies se finit aussi. En 1971, le système monétaire mondiale change donc complètement.
* La deuxième explication est en fait que le modèle fordiste s’essouffle, la production de masse s’arrête. Avant achat d’innovation maintenant achat de remplacement de renouveau. Par conséquent, nous avons donc un ralentissement de la demande. Cela explique entre autre l’instabilité monétaire.
* Le troisième élément est bien évidemment le choc pétrolier de 1973, le baril de pétrole est multiplié par 4 ce qui créé un choc impressionniste dans toutes les économies mondiales. Le coût de production s’accroit donc a cause de la facture énergétique. Par conséquent, les prix augmentent, et si il y a inflation, il y a forcément l’envie de la part des salariés d’augmenter leur salaire. Nous sommes dans une spirale inflationniste. A partir des années 1970, nous avons dès lors accroissement du chômage et de l’inflation, ce phénomène est nouveau et c’est donc la contradiction de la courbe de Phillips.

Si on regarde la courbe de Phillips, il y a deux choses a voir :

* La courbe de Phillips se déplace vers le haut
* Mais aussi vers la droite.

Les conséquences sont que pour un même taux de chômage, nous avons une augmentation de l’inflation et inversement, soit le chômage et l’inflation augmentent. Pour comprendre ce double phénomène, nous savons que le déplacement vertical s’explique par des phénomènes d’anticipations, pour le déplacement vers la droite, nous l’expliquons par le phénomène d’hystérèse.

• Les anticipations sont au cœur de l’analyse de Friedman en réalité. Les déplacements s’explique par deux manières, la première manière s’explique par Friedman en 1968 et la seconde par Lucas en 1972.

En fait, pour Friedman, nous avons un taux de chômage naturel U\*.

W/P

CPLT

Imaginons une relance keynésienne.

U\* U

Donc augmentation de la demande car davantage de demande car il y a l’accroissement du salaire nominal. Malheureusement, si il y a plus de demande, il y a forcément augmentation des prix. Erreur de calcul de leur pouvoir d’achat, impression d’être plus riche mais c’est faux. Donc retour au chômage naturel.

Et ainsi de suite mais à chaque fois on revient au taux de chômage naturel car erreur de calcul entre l’offre et la demande de travail. Par conséquent l’état doit créer de plus en plus d’inflation et donc il y a création d’une politique inflationniste.

La politique keynésienne n’a aucune pression.

Il y a toujours un taux de chômage naturel (taux de chômage que l’on ne peut pas ajuster avec les politiques conjoncturelles).

Si on veut résoudre le problème du chômage, il faut se servir du marché du travail et non du marché des biens et des services qui se répercutent sur le marché du travail ensuite.

Les politiques de Stop and Go en Angleterre.

Politique de relance puis de restriction. Go Stop

A partir de cette période, nous avons l’apparition d’une politique de l’emploi et non une politique macroéconomique dont un volet parle de l’emploi.

Pour Lucas, Sargent et Wallace, l’explication est plus ferme, nous n’avons pas de déplacement vers la gauche avec une baisse du chômage car en fait les agents économiques en moyenne ne se trompe pas, ils sont rationnelles chez Lucas ce sont des anticipations rationnelles et non adaptatives comme chez Friedman. Ils ne peuvent se tromper donc il y a juste un déplacement vers le haut avec une hausse de l’inflation. Les individus peuvent faire des erreurs mais en moyenne les erreurs se compensent, il peut tout de même avoir des erreurs. Si on prend en compte toutes les informations comme un individu rationnel, il n’y aura pas de baisse du chômage et seulement une augmentation des prix. La politique keynésienne est totalement inefficace pour Lucas. Pour eux, il n’y a pas de taux de chômage naturel mais un NAIRU.

Cette théorie néoclassique va devenir dominante, car elle répond au logique du marché actuel.

• Le phénomène d’hystérèse, déplacement vers la droite.

Cela signifie qu’un mouvement va toujours dans le même sens et qu’il ne peut pas retourner en arrière sans une nouvelle impulsion. Cela signifie en fait que le taux de chômage s’accroit d’année en année, même avec la mise en place de politique. En 1980, nous arrivons à 3 millions de chômeurs. En réalité, cela veut dire qu’il existe une multitude de chômage naturel en fonction des différents taux de chômage, le problème est que nous ne pouvons pas changer ce phénomène par des politiques keynésienne.

C’est en réalité une déstructuration du marché du travail. Aucunes mesures n’arrivent à réduire le chômage.

Il faut en fait relever les enjeux liés au chômage dans cette nouvelle partie.

**Chapitre 1 : Analyse du chômage et de sa mesure.**

Le problème de départ est qu’il y a plusieurs mesures du chômage. Il y en a au moins trois différentes.

* La mesure de l’ANPE.
* La mesure par le recensement.
* Par le bureau international du travail.

Elle ne mesure pas la même chose, pas au même moment et pas aussi souvent.

• L’ANPE ne mesure pas le chômage mais elle mesure les demandeurs d’emploi. On peut être demandeur d’emploi et aussi un travailleur. Selon l’ANPE, les demandeurs d’emploi sont inscrit au huit catégories, les plus intéressantes sont les trois premières.

* La première catégorie se constitue les sans emploi (moins de 78 heures), être disponible immédiatement (dans les quinze jours) ceux qui sont à la recherche d’un emploi à temps plein et à durée indéterminé. (CDI). Cette catégorie représente 1 950 000 personnes.
* La deuxième catégorie est la même chose que la catégorie plein mais ils sont à la recherche d’un travail à temps partiels. Elle représente 350 000 personnes.
* La troisième catégorie est la même chose que la première mais à la recherche d’un emploi en CDD. Elle représente 230 000 personnes.
* Les catégories 6, 7, et 8 sont les mêmes que les catégories 1, 2 et 3 mais les personnes ont déjà un emploi de plus de 78 heures par mois. Il représente 700 000 personnes.
* La catégorie quatre sont des gens qui cherchent un emploi mais qui ne sont pas tout de suite disponible. Elle est intéressante, car cette catégorie a tendance à augmenter. Elle représente 150 000 personnes.
* La catégorie simple représente ceux qui ont un emploi mais qui sont tout de même inscrit à l’ANPE.

Cette analyse est complexe mais pourtant très révélatrice de l’atmosphère présente en France en ce moment.

• Pour une question d’harmonisation, elle utilise le sens de chômage au sens du bureau international du travail, du BIT. Elle définit le chômeurs a partir de trois critères.

* C’est une personne qui n’a pas travaillé pendant la semaine de référence, ne serait ce qu’une heure dans cette semaine.
* La personne doit être disponible dans un délai de deux semaines.
* Le chômeurs est quelqu’un qui a entreprit des démarches spécifiques pour trouver un emploi lors des quatre semaines qui précèdent la semaine de référence. (Les démarches spécifiques : contacter ou être contacter par l’ANPE, par une agence privée, envoyer une candidature à un employeur, entreprendre des démarches par le biais de nos connaissances personnelles, répondre à des annonces, participer à des concours, rechercher des terrains des locaux pour investir ou rechercher des licences).

Malheureusement, la France n’est pas obligé d’interpréter de la même manière cette définition. En 2000, une mise au point a été fait et ces interprétations différentes n’ont plus le droit d’avoir lieu. (différence dans le comptage des chômeurs.)

Les différents cas de figure :

* La France comptait les chômeurs qui renouvelaient leur inscription à l’ANPE sans autres démarches. Or les critères du BIT ne sont pas respecter. (250 000 personnes).
* La France avait une interprétation de la disponibilité immédiate assez souple, puisque le calcul en France ne comptait pas par exemple une semaine de maladie dans ces quinze jours. (arrêt maladie). (concernait 23 000 personnes)
* La France comptait comme chômeurs, les personnes qui n’étaient plus à la recherche d’un emploi, car elles en avaient trouver un, mais dans trois ou quatre mois. ( 36 000 personnes).

Cette définition a posé des problèmes en tant qu’interprétation, mais ce problème est réglé depuis 2000. L’ANPE = flux mensuels alors que le BIT = semaine de référence.

Le BIT insiste davantage sur les démarches pour trouver un emploi.

Le BIT apparaît plus souple que l’ANPE en réalité. (Perte de 1% du chômage avec le BIT).

• Le chômage au sens du recensement. Il suffit alors d’être chômeur ou non, en répondant au questionnaire. On observe que depuis le milieu des années 1980, il y a une différence croissante entre le chômage à ce sens et le chômage selon les autres définition. (Différence de deux voire trois pourcent).

Depuis un certain nombre de cas, on change le terme chômage par le terme de sous emploi.

Emploi Activité

Chômage

1 = Emploi et inactivité, travail mais pas à temps plein.

2 = Emploi et chômage, travail clandestin.

3 = Inactivité et chômage, ensemble de gens en formation, retraite anticipée, les personnes découragées, comme les femmes au foyer par exemple.

4 = Celui du milieu, travail en temps partiel.

En France, la part du temps partiel dans l’emploi total est à peu près 16 %, mais les hommes touchés par le temps partiel c’est 4 % alors que les femmes c’est 30 %. Pour les hommes se sont le plus souvent du temps partiel subis et non pour les femmes. Pour les jeunes, ce schéma est identique.

Sur la question de sous emploi, il y en a un autre qui n’est pas quantitatif mais qualitatif. Ce nouveau sous emploi est donc le fait que les personnes occupent des emplois qui sont bien en dessus de leur niveau de formation.

• Le problème du chômage de longue durée.

Le chômage de longue durée sont des situations de chômage qui dure plus d’un an. Or cette question du chômage de longue durée est important car si il y a un chômage que l’on ne peut plus combattre par des simples mesures conjoncturelles c’est à cause du chômage de longue durée. Le chômage de longue durée explique le phénomène d’hystérèse. (déplacement vers la droite).

Cela signifie que s’il y a une reprise d’activité, et bien cette reprise de l’activité ne bénéficie pas au chômeurs de longue durée. Ils ne sont pas prioritaires. Autrement dit, plus on a un nombre de chômeurs de longue durée important, plus c’est dur de le combattre avec des politiques conjoncturelles car en réalité, les chômeurs de longue durée perdent leurs compétences et leurs formations. On estime qu’ils ne sont plus compétents. C’est donc un véritable problème que l’on doit le traiter spécifiquement. Les chômeurs de longue durée sont traités comme tous les autres, cela apparaît étranges car selon les données que l’on dispose, le nombre de chômeurs de longue durée n’est pas négligeable (plus de 500 000, plus d’un quart). Et si on regarde sur un passé plus éloigné on s’aperçoit que le nombre des chômeurs de longue durée représente environ 30 % des chômeurs.

Il est clair qu’actuellement, on choisit de le traiter comme les autres chômage, c’est donc en rupture face à une politique de 1987, car à partir de cette date, c’est développé de grandes mesures en faveur de ce type de chômage.

La première explication est que les dix ans de spécificité n’ont pas permis la baisse de ce type de chômage. La seconde raison c’est qu’on s’est aperçu qu’un certain nombre de personnes n’était pas des chômeurs de longue durée. La troisième raison probable c’est qu’il y a un déplacement assez net dans la problématique, on ne raisonne plus à partir des catégories de chômeurs mais à partir des allocations et des types de contrat. Les RMIstes ont remplacé ce type de chômeurs. On a appréhender ces chômeurs à partir des catégories administratives et à leur appartenance aux système de protection sociale.

Paradoxalement, on est dans une remise en cause de ce système. On a eu un changement d’optique et maintenant c’est la même chose.

La quatrième raison est tout simplement que nous n’arrivons pas à le résoudre donc on fait semblant de pas le connaître.

Pour comprendre le phénomène, nous allons étudier la relation entre le taux de chômage et le taux de chômage de longue durée ?

Tx de U

Corrélation entre les pays du Nord.

Nuage de point mais forte corrélation

Donc une droite.

Tx de U de L.D.

Plus il y a du chômage, plus le chômage de longue durée est élevé. Mais cette relation est tout de même un ajustement (nuage de point). Il existe par conséquent des différences.

Pourquoi ces différences ?

La deuxième étape du raisonnement est qu’il faut se demander si lorsque le taux de chômage est faible, il n’y a pas une forte rotation des chômeurs de longue durée.

Flux d’entrés

Tx de chômage.

On constate une relation inverse. Le taux de chômage est faible alors les flux d’entrée sont fort, on rentre facilement au chômage mais on n’y sort aussi rapidement et inversement.

Flux d’entrés au

Chômage

Tx de chômage de LD

Si on veut améliorer le marché du travail en diminuant le chômage de longue durée, il faut faciliter le licenciement et donc favoriser la flexibilité pour améliorer un turn over permanent de l’offre d’emploi. (Angleterre). Plus de flexibilité entraîne forcément moins de chômeurs de longue durée, et donc on peut mieux agir avec des politiques conjoncturelles.

Le cycle de chômage de longue durée. (phénomène purement statistique)

Tx de

Chô 5 4

De LD

3

1 2

Tx de chômage.

Le chômage de longue durée a augmenté et on est revenu au même taux de chômage.

Phase 1 : La conjoncture est mauvaise, le chômage augmente, donc le chômage de longue durée diminue. Le nombre de chômeurs augmente mais le taux du chômage de LD diminue.

Phase 2 : La conjoncture est toujours aussi mauvaise. Une partie des personnes entré dans le chômage en phase 1 deviennent des chômeurs de longue durée. Et le chômage continue à augmenter.

Phase 3 : La conjoncture se stabilise. Le chômage cesse d’augmenter, mais le chômage de longue durée augmente énormément.

Phase 4 : la conjoncture redevient meilleure, donc on embauche des chômeurs, donc le taux des chômeurs de longue durée augmentent.

Phase 5 : La bonne conjoncture se maintient, donc on embauche et le taux de chômage et de chômage de longue durée diminue.

Deux caractéristiques, explications :

* Les caractéristiques de personnes :

Le taux de chômage de longue durée a augmenté et le chômage reste identique, c’est le phénomène mobile – stable. Quand on a un groupe de personnes, ce sont les mobiles qui se font réembauché et non les stables, ceux qui n’ont pas de qualification. C’est pas la durée du chômage qui est problématique mais les caractéristiques des personnes.

* La durée de chômage :

Il y a un effet entre la durée du chômage et les probabilités d’y rester, les caractéristiques ne jouent aucun rôle dans cette vision. Plus longtemps on est au chômage et plus on y reste. Si on prend au sérieux cette hypothèse, il faut alors donner une véritable dimension au chômage de longue durée pour bien agir dessus. Accroître la flexibilité du marché ne servira donc à rien.

La flexibilité du marché du travail ne réduit que le chômage de longue durée à court terme et non à long terme.

• La comparaison avec les autres pays européens.

Comparaison entre pays sur une population âgée de 25 à 59 ans.

La moyenne européenne est légèrement supérieur à 8 % et globalement la France est dans la moyenne. Les pays qui font moins bien que la France sont l’Estonie, la Grèce, l’Espagne, la Lettonie, la Lituanie, la Slovaquie, l’Allemagne et la Pologne.

Le taux d’emploi, tient compte des chômeurs et des inactifs, la moyenne européenne est inférieure à 75 % avec la situation de la France qui est au milieu avec 77, ou 78 % de taux d’emploi.

Le taux de sous emploi, c’est à dire ceux qui occupent un travail à temps partiels, la moyenne est de 10 % et la France est légèrement supérieure. (liste identique sauf l’Estonie et la Grèce).

Globalement, dans les pays ou il y a un taux de chômage élevé, il y a un taux de sous emploi élevé et inversement.

Le taux de chômage de l’Irlande est de 4 % comme son taux de sous emploi, lien très fort entre les deux taux.

Quelques résultats catégoriels : (sexe, âge, diplôme …).

* Dans tous les pays sauf un, le diplôme permet d’éviter le chômage sauf pour la Grèce. On peut expliquer ça par la structure de l’activité, activité principalement sans diplôme.
* Les populations jeunes 25 et 29 ans sont beaucoup plus au chômage que les autres sauf un pays, la Lituanie.
* Les femmes sont globalement plus au chômage que les hommes en particulier en Grèce avec une différence de 10 % alors qu’en France cette différence est de 2 %. Pour le Royaume Uni, la Suède, l’Allemagne, la Lettonie et l’Estonie, les hommes sont plus au chômage que les femmes.

Une classification des pays selon une grille de lecture :

Taux de chômage avec structure française des taux catégoriels.

(1)

(3)

France

(4) (2) Taux de chômage avec structure de population active fr.

On prend le taux de chômage selon les catégories de la France et on les appliquent au graphique. On neutralise leur taux catégoriels de chômage. (analyse économique)

ET on prend la structure de la population française active que l’on applique à l’ensemble des pays européens sans rien changé. (analyse démographique).

Quelle est le poids de la structure de la population et de la structure économique sur le taux de chômage ?

La zone 1 : Espagne, Grèce, ils sont défavoriser par leur structure démographique qui leur est défavorable et par une structure économique défavorable. (défavorisé des deux côtés).

La zone 2 : une structure démographique défavorable mais de meilleure performance économique.(Pologne, Slovaquie les plus défavorable, mais aussi l’Allemagne, la Lettonie et la Finlande…).

La zone 3 : une structure démographique favorable mais de moins bonne performance économique. (Portugal, Malte, l’Italie, l’Irlande…)

La zone 4 : une meilleure structure démographique et économique. (le Royaume – Uni…).

Ce qui ressort de cette étude, finalement, la France n’a pas de gros désavantage, mais très nettement, ce sont les populations jeunes qui sont défavorisé, donc c’est le niveau de qualification qui prime avant tout en France. La France doit faire face à un problème de qualification.

**Chapitre 2 : Chômage, pauvreté et activité.**

Le nombre de personnes pauvres qui travaillent en France à augmenter en France depuis certaines années, on atteint aujourd’hui les 2 millions de personnes pauvres travaillants.

• Comment mesurer la pauvreté ?

Il y a différentes manières pour mesurer la pauvreté :

* La pauvreté monétaire (relative), on la mesure grâce à une ligne de pauvreté dont la valeur est soit 50 % soit 60 % du revenu médian. Le revenu médian c’est ce qui coupe la distribution des revenus en deux. (autour de 690 euros) Toutes les personnes en dessous de cette barre sont considérés comme pauvre. Pour tous les pays, cette valeur de la ligne de pauvreté est différente.
* Les autres façon sont la pauvreté absolu, quelle est la valeur du revenu qui garantie le minimum pour survivre. On fixe une valeur minimale pour survivre. Cette valeur est plus basse que lorsqu’on la calcule avec la pauvreté relative monétaire.
* Il y a aussi les pauvreté en terme de conditions de vie, accès au logement, à la nourriture aux infrastructures…

Si on s’arrêt à cette mesure, on constate que le taux de pauvreté diminue, globalement la pauvreté à bien tendance à diminuer. On constate que l’intensité de la pauvreté a tendance à diminuer avec la profondeur de la pauvreté (écart entre le revenu moyen des pauvres et la ligne de pauvreté).

Pour aller plus loin, il faut s’interroger entre les liens entre le chômage et la pauvreté et la pauvreté et l’activité.

• Lien entre le chômage et la pauvreté et la pauvreté et l’activité.

On a beaucoup plus de chance d’être pauvre lorsque nous sommes chômeurs. Le taux de pauvreté des individus seul, sans enfant et au chômage est de 58 %. Maintenant, si nous sommes dans une situation d’un couple avec de chômeurs, nous sommes à 53 % pauvres. Si on est au chômage avec des enfants, la pauvreté est de 83 %.

En comparaison, une personne seul et sans enfant, avec un emploi, le taux de pauvreté est de 4 %.

Le chômage est facteur de la pauvreté.

On peut aussi travailler et être pauvre. Ceci s’explique par la structure du ménage, mais aussi la situation vis à vis de l’emploi (temps partiels, CDD…).

Une famille monoparentale qui travaille avec des enfants, nous constatons que le bien occasionné par les allocations sociales est de 99 %. Grâce aux prestations sociales, le taux de pauvreté passe de 83 % à 43 %.

Le problème qui se pose, c’est qu’évidemment si le gain essentiel consiste avec les allocations sociales, on a donc pas intérêt à travailler.

Les contrats précaires sont l’un des facteurs de la hausse de la pauvreté. (Le temps partiels)

Comment faire pour que les gens se remettent au travail sans tomber dans un travail précaire qui les fait rentrer dans la pauvreté ?

• L’analyse de l’offre de travail, et le raisonnement qu’il y a derrière.

L’offre de travail est un principe d’optimisation entre le travail et le loisir (fonction de corrélation)

(voir graphique de l’année dernière entre le travail et le loisir)

Graphique entre le temps disponible et le revenu. Plus on a des revenus, moins on a de temps disponibles. Et on a une contraintes budgétaires. Le taux de salaire augmente alors la courbe se redresse.

Graphique entre le temps disponible et le revenu. On raisonne alors sur nos préférences et non sur nos contraintes budgétaires.

L’optimisation complète :

Revenu

R\*

TD\* temps disponible

• L’optimisation de l’offre de travail avec une contrainte budgétaire et les préférences des individus.

Revenu

Comment les préférences s’ajustent ?

R2 En rouge, le chemin des deux effets.

R1

L1 T1 Temps disponible.

L2 L3

Effet de substitution, quand on travaille plus on est payé plus.

Effet revenu, on travaille moins mais on nous paie toujours autant.

Les deux effets sont inverses, l’effet de substitution tant à augmenter le travail alors que l’effet revenu tant à le réduire.

Effet de substitution, quand on nous paie plus, on perd plus a ne pas travailler, donc on est inciter à travailler. Quand on nous paie mieux on est inciter à travailler.

Effet revenu, puisqu’on vous paie mieux pour obtenir le même revenu total, on doit travailler moins, on n’a pas d’incitation à travailler.

On suppose que l’effet de substitution l’emporte toujours au départ et quand le niveau de salaire est suffisant, c’est l’effet de revenu qui l’emporte.

Revenu.

Effet de substitution.

Offre de travail individuel.

A

Effet de revenu.

Temps de travail.

D’un point de vue empirique, on constate des différences entre les hommes et les femmes.

La fonction d’offre de travail des hommes est en moyenne la suivante :

Revenu

Fonction de travail des hommes.

T min. Temps de travail

La fonction d’offre de travail des femmes :

Revenu

Fonction de travail des femmes.

T min. Temps de travail.

Il y a pour les deux :

* Une quantité minimale de travail, en dessous de cette quantité d’heure de travail, on n’accepte pas de travailler. En dessous d’un minimum d’heure de travail, le coût du travail est supérieur à ce que nous rapporte le travail.

Pour les hommes :

* Pour les hommes, l’effet substitution est faiblement dominante, il existe mais il est moindre. Et l’effet revenu devient donc dominant comme prévu dans la courbe. L’effet substitution est relativement faible.

Pour les femmes :

* Pour les femmes, l’effet substitution est très fort, alors que l’effet revenu est très faible. L’effet de substitution est très dominant.

• Pourquoi a – t –on ces différences ?

Il y a deux raisons :

* D’une part, les femmes sont en moyenne moins bien payées que les hommes (écart de 20 % en moyenne).
* D’autre part, le nombre d’heure exercé par les femmes est en moyenne plus faible. Le travail à temps partiel concerne majoritairement les femmes.

En France :

Pourcentage d’hommes qui travaillent plus de 45 h par semaine : 20 %.

Pourcentage d’hommes qui travaillent moins de 20 h par semaine : 2 % à 3 %.

70 % des hommes font du sur – travail, c’est à dire du travail en dehors des heures habituelles.

Au Royaume – Uni :

Pourcentage d’hommes qui travaillent plus de 45 h par semaine : 50 %.

En France :

Pourcentage des femmes qui travaillent plus de 45 h par semaine : 5 %.

Pourcentage des femmes qui travaillent moins de 20 h par semaine : 10 %.

R2 B

R2 + I B’

R1 A

R1 + I A’

R2, effet revenu dominant, si on met un impôt sur le travail alors l’effet revenu diminue et on doit donc travailler plus.

R1, effet substitution dominant, si on met on impôt on ne va plus vouloir travailler plus.

Un impôt peut inciter à travailler seulement si l’effet revenu est dominant, et donc il y a baisse du chômage. Pas intérêt à imposer les faible salaires car ils ne vont plus être inciter à travailler, l’effet substitution étant trop faible.

Il faut pas taxer de trop car l’effet de substitution ne doit pas trop être dominant.

• Prolongement sur l’offre de travail :

Il y a plusieurs types de prolongement que nous allons aborder, il y en a quatre catégories :

* La durée du travail.
* La contrainte budgétaire et sa structure.
* Le caractère multidimensionnel du travail.
* La question de l’asymétrie d’information.

La durée du travail :

Dans le raisonnement que l’on a fait, on supposait que l’offre de travail avait des heures de travail fixe. Il y a deux situations, soit on vous offre un nombre d’heure inférieur à ce que l’individu souhaiterait, or d’un point de vue de la théorie économique, ce nombre d’heure est toujours accepté.

La contrainte budgétaire et sa structure :

Notre contrainte budgétaire va être linéaire mais par morceaux.

La seule différence est que cette contrainte augmente quand on

travaille plus. Cela incite le travailleur a travaillé plus mais, pour l’employeur ça lui coûte plus cher.

On a aussi une autre forme de contrainte mais pas linéaire, la linéaire est celle qui n’est pas réelle.

Le travail est multidimensionnel.

L’offre de travail n’est uniquement dépendante du salaire, les conditions de travail peuvent rentrer en compte, tout comme les évolutions de carrière, les risques d’accidents, la stabilité de l’emploi, ce qui fait que généralement la relation entre l’offre et la rémunération n’est pas si précise. Pour les jeunes salariés, l’évolution de la carrière est très importante.

La question de l’asymétrie de l’information :

Quand on cherche un emploi, on a pas toujours toutes les informations en particulier la rémunération, le lieu. La manière la plus simple est de se questionner sur le salaire. On a un temps de recherche d’emploi, qui est un temps de collecte des informations. On a deux visions, rechercher un emploi, mais aussi collecter les informations. Quelle est la durée optimale des recherches d’emploi ?

Coûts Efficacité

Gains. Coûts Rendement

Gains (1962

Stigler)

Durée D\* Durée

Gain et coût optimal en pointillé. Efficacité maximale en pointillé.

Les salaires vont se fixer un taux de salaire minimal, un salaire de réserve, c’est le taux de salaire à partir duquel on veut bien travailler en dessus, on ne voudra pas. Lors de leur recherche, ils se sont déjà fixer un taux de rémunération, le salaire de réserve, c’est donc si le salaire est trop élevé, ils vont rester longtemps au chômage et inversement. D’un point de vue économique, il faut donc faire en sorte que les individus acceptent les salaires les plus bas et donc il faut forcément les aider. Ils peuvent donc alors se fixer des exigences moins grandes. Les systèmes de protection sociale on donc un impact fort sur le chômage.

• Les incidences des prestations sociales sur le chômage :

Il y a trois points importants :

* L’incidence des prestations chômage sur le chômage.
* L’incidence des prestations sociales sur le travail ; la notion de trappe à chômeurs.
* La polarisation de l’emploi et du chômage.

L’incidence des prestations chômage sur le chômage.

Il faut que les prestations chômage ne soit pas trop élevé ni trop longue sur la durée, il y a le niveau ainsi que la durée des prestations dans cette vision qui sont importantes. Ils fondent les prestations chômage dans les différents pays, ce sont les grandes caractéristiques.

Exemple : en Suède, ces allocations sont très grandes mais faibles dans la durée.

En France, le taux de prestations est plus faible, et il diminue dans le temps, mais la durée est très longue. Quelle est l’impact sur le chômage ?

L’impact du taux d’allocation et de la durée aboutit en fait que finalement, quand les prestations augmentent d’environ 10 % la durée du chômage s’accroît d’environ une semaine dans l’année. L’impact est relativement faible. On observe que pour la durée, si on augmente la durée de dix semaines, la durée du chômage s’accroît d’environ une semaine.

Ces études tendent à expliquer que l’impact est relativement faible. Une étude française récente, environ quinze jour avant la fin des prestations, le taux de sortie du chômage augmentait considérablement mais il y a des nuances à apporter :

* C’est vrai essentiellement pour les personnes assez qualifiées.
* Les sorties du chômage ne coïncident pas toujours à la reprise d’une activité car ils rentrent dans un autre système de protection sociale, soit ils entrent dans une formation.

L’incidence des prestations sociales sur la trappe à chômeurs :

Ce sont des chômeurs qui ne sont plus comptabilisés par l’ANPE. Les prestations sociales poussent les gens à ne plus travailler. On demande aux chômeurs à partir d’enquêtes si ils sont prêt à accepter des emplois, plus de 80 % des cas, le premier emploi proposé est accepté. Et c’est encore plus vrai pour les chômeurs de longue durée. Les prestations ne créé donc pas de chômage.

On interroge les personnes sur leur démarche, et on s’aperçoit qu’il n’y a aucune différence dans la recherche d’emploi quelques soient les variables, les démarches sont les mêmes pour toutes les catégories socio – professionnelles. La seule différence significative est le nombre d’emploi proposé. Ceux qui sont longtemps au chômage, nous constatons qu’ils ont peu de proposition et inversement, c’est donc un problème de demande, qu’est ce qui est proposé aux chômeurs ? Les prestations sociales ont donc un effet négligeable sur le chômage. Ce n’est pas la faute des chômeurs.

Il y a deux effets :

* Un effet de trappe à précarité.
* Un effet de polarisation du chômage.

Concernant l’effet de trappe : il y a trois types de trappes.

* Trappe à chômage. (préférable de rester au chômage plutôt que de travailler).
* Trappe à pauvreté. (si le ménage se met à travailler, il est plus pauvre)
* Trappe à inactivité. (Il est préférable de rester en inactivité plutôt que d’exercer une activité).

Le mécanisme est le même pour les trois. On peut comprendre ces trappes par les ruptures des prestations budgétaires lorsqu’on travaille.

Revenu

La contrainte budgétaire est discontinue.

Effet de rupture.

Temps disponible.

Pas intéressant de travailler plus, car la contrainte budgétaire augmente. Il faut alors travailler beaucoup plus. Il y a un volume de travail sans intérêt.

Ces phénomènes de trappe est du au taux marginal effectif d’imposition. C’est ce que l’on va perdre quand on va travailler, cela correspond aux impôts que l’on paye, plus les prestations que l’on perd lorsque l’on gagne plus.

Ce taux plus il sera proche de 100 %, plus cela voudra dire que l’on gagne la même chose lorsque l’on travaille plus, on ne gagne rien à travailler plus et inversement. On considère qu’un taux de 70 % n’est pas assez incitatif à travailler plus. Ce problème a été soulevé au milieu des années 1990 et par conséquent des réformes ont été mis en place.

Depuis la loi de 1988, pour le RMI, il été à l’ordre du jour de verser toujours le RMI aux nouveaux travailleurs venant de retrouver un job et ce principe était dégressif pour éviter les trappes au chômage.

On a constaté donc, qu’il y avait une montée de situation de chômage au sein de ménage, car il y avait un dualisme au sein d’un ménage, soit tout le monde travaillait soit tout le monde ne travaillait pas, c’est le phénomène de polarisation. Un phénomène de polarisation de l’emploi et du chômage. Cela s’explique grâce au terme d’homogamie culturel, cela veut dire que ceux qui s’assemble se ressemble. Cela s’explique par la composition des ménages mais cette explication est insuffisante, elle ne permet pas de comprendre ce phénomène de polarisation de l’emploi. La probabilité des deux membres d’un ménage qui serait au chômage est identique aux probabilités individuelles. Or la probabilité qu’un ménage soit au chômage est plus importante que la probabilité individuelle. L’explication de l’homogamie n’est donc pas la seule explication.

L’autre explication provient des prestations sociales car dans un ménage on a plus intérêt à ce que personne travail plutôt qu’une seule personne travaille, il faut que les deux travaillent. Le problème est du au fait que les prestations sociales ne sont pas individualisé. Les prestations sociales d’une personne engendre des conséquences sur tout le ménage.

Comment résoudre ce problème de polarisation ?

Par un système d’impôt négatif qui inciterait à se remettre en activité. Le RSA.

Revenu

Total.

Impôt positif.

RMI Impôt négatif

Revenu d’activité.

RMI SMIC

Malheureusement, ce système n’est pas vraiment mis à l’œuvre. Il faut donc une logique d’activation des dépenses publiques, il faut faire en sorte que les dépenses publiques crées de l’activité.

**L’inadéquation entre l’offre et la demande de travail.**

Il s’agit d’explorer un fait marquant du marché du travail actuel, malgré un taux de chômage élevé, il y a toujours un nombre d’emploi disponible, pour lequel on trouve personne, on a l’impression d’avoir une inadéquation entre l’offre et la demande, on est dans une situation paradoxale.

Pour aborder cette question on commencera par une analyse statistique puis par une analyse démographique puis on rentrera dans des explications propre à ce marché.

• Une représentation statistique, la courbe de Beveridge.

C’est tout simplement une relation statistique

Taux de

Chômage

Une relation inverse.

Taux d’emploi vacant.

Quand, le taux de chômage diminue, le taux d’emploi vacant augmente et inversement.

Depuis les années 1970, on a eu un déplacement vers le haut, avant que peu d’emploi vacant avec aussi un taux de chômage faible, avec les années 1980, nous voyons un déplacement vers le haut et dans les années 1990, cette augmentation continue et ainsi de suite.

Comment peut – on comprendre ce phénomène d’inéquation ?

Quelles types de politiques peut modifier ce phénomène ?

• L’impact de l’évolution démographique.

Les différentes régions françaises ne sont pas affectées de la même manière par l’évolution du taux de chômage, les mouvements migratoires et l’évolution de l’activité.

D’une part, la répartition de l’activité n’est pas réparti de manière égale sur tous les territoires, certaines régions en ont plus que d’autres. On a des décalages géographiques et régionales au sein d’un même lieu. On a des problèmes de mobilité géographiques qui ont un impact sur cette inadéquation.

• Le problème d’inadéquation à partir de deux choses :

* Des indicateurs plus précis.
* Typologie, caractérisation des situations.

On a trois grands indicateurs régionaux :

* L’enquête de conjoncture de l’INSEE.
* Le taux de tension : tension mesurée par l’ANPE, rapport entre offre et emploi de l’ANPE. (tension proche de 1 = équilibre, >1 = trop de demande et <1 = trop d’offre).
* Les demandes non satisfaites en intérim.

Au delà des indicateurs, il s’agit aussi de caractériser les situations possibles, il y en a quatre,

* Conjoncturel.
* Structurel.
* Qualitatif.
* Quantitatif

- Un problème conjoncturel qualitatif : c’est le cas typique lorsqu’il y a des changements de techniques dans un métier, puisque ces nouvelles techniques supposent de nouvelles formations, et le temps de ces formations on a un décalage entre l’offre et la demande de travail.

- Un problème conjoncturel quantitative : il s’agit d’inadéquation qui concerne des flux de main d’œuvre inadaptée à un moment donné du temps, quand il y a des formations créées spécifiquement pour un emploi mais il se peut que ce flux de personne formé ne soit pas égale à la demande de travail, trop ou pas assez. (difficulté d’ajustement, de prévision).

- Un problème structurel qualitatif : c’est un problème de formation inadaptée mais c’est structurel, ca fait dix ou quinze que cela reste inchangé. Jamais de formations adaptées depuis dix ans.

- Un problème structurel quantitatif, il existe des formations mais personne ne les suit, ou les personnes qui sortent avec cette formation ne travaille pas après.

Ces problèmes sont du à un mimétisme de la part des individus. (effet de mode).

Un facteur est important, c’est le niveau de salaire. Mais il y a aussi les conditions de travail et les risques de maladie.

**Le coût du travail et du salaire.**

Le coût du travail et le salaire sont des éléments importants dans la compréhension du marché du travail. La problématique principale de ce chapitre est donc, comment le coût du travail va jouer sur le marché et plus particulièrement le rôle du salaire ?

Plan :

I – Rappel sur la demande de travail et rapport entre la demande de travail et son coût.

II – Analyser le problème de coût du travail et les réformes en France depuis 1970.

III – Elargir la notion du coût du travail (coût d’entrée et de sortie).

IV – Lien entre le coût du travail et la flexibilité.

V – Lien entre le travail et le progrès technique.

VI – Nouvelle théorie économique du salaire.

VII – Le paradoxe des Fast – Food. (exemple).

**I – Mise au point sur la demande de travail.**

W Productivité marginale.

L

Zone de rentabilité.

W\*

L\*

Productivité moyenne

L\* = égalité entre le coût du travail et la productivité du travail, c’est en fait l’intersection entre la productivité moyenne et marginale, le coût du travail doit être inférieur ou égal à la productivité moyenne.

• Le niveau de salaire est déterminé par le jeu du marché. Les entreprises ne rentre pas en jeu dans la détermination du salaire. Le souci est donc de se demander combien va nous rapporter cette quantité de travail supplémentaire ?

On raisonne donc par la productivité marginale du travail. Combien vais – je gagner pour une unité de travail en plus ? La productivité marginale est la productivité d’une unité de travail supplémentaire (ce qu’elle permet de gagner). La productivité marginale est croissante puis décroissante mais cette décroissance est positive ; arrivé à un stade, on gagne toujours mais moins qu’auparavant.

Puisque le salaire est donné, il y a donc deux possibilités d’optimisation pour l’entreprise.

Pour cela nous devons voir la productivité moyenne, en fait c’est ce que nous rapporte la quantité de travail en moyenne. Quand le coût du travail augmente, on embauche donc moins.

• Est ce que ce modèle est valable ?

Pour cela voyons les élasticités.

L’élasticité de la demande de travail par rapport au coût, signifie en fait combien la demande de travail est modifié lorsque le coût du travail est aussi modifié.

Quand le coût augmente, la demande diminue donc nous voyons apparaître une relation inverse.

Dans le cas de la France, on a admit que E = - 0,3, c’est l’élasticité moyenne la plus plausible. Cela signifie que si le coût du travail augmente de 100 %, alors la demande de travail diminue de 30 %. Pourtant plus des 2/3 du travail ne varie pas selon le coût.

Ce modèle a donc du sens mais malheureusement, il n’a que peu de portée en pratique.

(problème : c’est une étude micro ou macroéconomique ?)

L’élasticité du travail par rapport au capital, c’est un rapport en réalité entre le coût du travail et le capital. Dans ce cas, l’élasticité est égale à 1. Par conséquent, le capital se substitue aux coûts du travail au niveau micro économique mais au niveau macroéconomique, nous constatons qu’il n’y a pas de substitution mais une complémentarité.

Dans la plus part des cas, ces études sont faites dans le secteur secondaire alors que 60 % des travailleurs sont dans le secteur tertiaire.

Le calcul des élasticités se fait à un moment du temps, sans tenir compte des ajustements, or il se peut que l’augmentation du coût du travail est des effets 2 à 3 ans après. On constate, en outre que l’ajustement aux Etats – Unis se fait environ un an après alors qu’en Europe, la vitesse d’ajustement de la demande de travail par rapport aux coûts est de 2 à 3 ans. Il y a donc un problème d’ajustement à long terme, cela pose donc le souci de la flexibilité du marché.

En outre les résultats diffèrent entre les travailleurs qualifiés et les travailleurs non qualifiées. A court terme, les qualifiés sont complémentaires au capital, alors que les non qualifiés sont substituables au

capital, et à long terme, les qualifiés et les non qualifiés sont substituables entre eux.

**II – L’analyse empirique du coût du travail et les politiques essayant de le réduire dans le cas de la France.**

• Le problème du coût du travail en France a été soulevé dans le milieu des années 1980. Les mesures qui ont voulu résoudre le problème, ont été mis en place dans les années 1990. Le problème soulevé est donc tout simplement l’éventuel coût trop élevé par rapport aux concurrents ?

La réponse repose en deux temps :

* On observe tout d’abord, le coût du travail moyen en France par rapports aux autres pays et on constate que nous sommes dans la moyenne.
* On observe maintenant, le coût du travail marginal et l’on constate qu’elle se situe aussi dans la moyenne européenne.

On peut alors faire un autre constat, nous constatons qu’en France, la dispersion du coût du travail semble posé problème, la dispersion est trop faible. Le coût minimum du travail est trop proche du coût moyen, et les coûts maximums sont aussi trop proche de la moyenne. On a une tendance à trop compresser les salaires moyens vers le bas.

Les politiques mises en place ont donc tenté de réduire les bas salaires ou d’augmenter les hauts salaires pour améliorer cette dispersion. (exonération de charge, déplafonnement des charges).

La part des cotisations patronales sur les salaires bas est de 38 % en 1980.

La part des cotisations patronales sur les salaires hauts est de 13 % en 1980.

Il y a donc une particularité de la structure de travail en France. La structure est atypique et a tendance à se reporter sur les cotisations sociales patronales, cette cotisation est très forte par rapport aux autres pays européens.

On l’analyse grâce au coin fiscal qui est la différence entre le coût du travail total et le salaire effectivement disponible pour le salarié. Le taux de prélèvement est de 50 %.

• Les conséquences de ces réformes.

Fin des années 198à jusqu’à 1990 ⇒ allègement progressif des cotisations sociales pour les salaires autour du SMIC (Loi Balladur et Juppé).

De 1998 à 2002 ⇒ Il y a des changements importants, l’allègement des cotisations sociales patronales atteint jusqu’à 1,7 fois le SMIC avec la loi Aubry. Cotisations allégées grâce aux 35 h. Allègement de 26 % des cotisations.

De 2003 à 2005 ⇒ Allègement Fillon, il est particulier car il révise à la baisse passant à 1,6 fois le SMIC, mais le pourcentage de l’allègement augmente encore plus.

Il y a deux gains possibles :

* Cela permet de sauver des emplois.
* Et cela permet une baisse des coûts.

Le coût pour les finances publiques est tout de même de 20 milliards d’euros suite à ces allègements. Mais il y a un gain en terme d’emploi, on espérait que cela puisse augmenter les parts de marché des entreprises, ou bien encore que cela permette le ralentissement de la substitution du capital au travail, ou bien encore on espérait la création de nouvelles activités.

Les résultats sont très variables, on compte de 150 000 à 550 000 création d’emploi, ce sont malheureusement des emplois non qualifiés en majorité. Nous comptons en moyenne la création de 250 000 emploi.

Paradoxalement , la part des salaires dans la VA à diminuer passant de 75 % en 1980 à 68 % en 1990.

**III – Elargir la notion du coût du travail. (notion quasi fixe).**

Proposé en 1962, par Water OI. L’ajustement du marché du travail par rapport aux coûts ne peut se faire uniquement par les salaires et les coûts mais nous devons aussi mettre en place les coûts d’entrée et de sortie.

CE + Coût d’usage + CS = Coût du travail.

Avec le coût d’usage = salaire + cotisations sociales + dépenses facultatives…

Le cout de sortie regroupe toutes les mesures administratives qui ont un coût financier et qui va donc réduire la capacité d’ajustement de l’emploi (prime …), ce coût est difficile à mesurer.

Le coût d’entrée regroupe les coûts de recrutement ainsi que les coûts d’adaptation.

Le CE pour un employé qualifié peut monter à presque un an de salaire.

En général les réformes, malheureusement ne concerne que les pauvres. Il y a donc un risque de segmentation du marché avec des emplois stables et instables. En 1971, Doeringer et Piore on parlé d’une segmentation du marché avec un marché interne et externe et un marché primaire et secondaire.

Le marché primaire et secondaire découle d’une analyse macroéconomique. Le marché primaire est un marché sur lequel les emplois sont stables, de bonnes qualités et bien rémunéré. Le marché secondaire est un marché contraire à celui primaire, les emplois sont pas stables pas de bonne qualité et pas bien rémunéré.

Le marché interne découle du marché primaire alors que le marché externe lui découle du marché externe. Donc l’analyse microéconomique forme une analyse macroéconomique.

• Le problème qui se pose est, est ce que nous pouvons passer entre ces différents segments ?

En 1990, les segments sont cloisonnés, pas de dé segmentation. Les salariés et les syndicats jouent sur le coût d’usage, en ne permettant pas aux salariés externes à l’entreprise de pénétrer dans celle – ci.

• La théorie insiders / outsiders.

Les insiders ont une coalition et un contrôle sur le rythme de production. (On doit pas produire de trop). L’entreprise ne peut pas donc gagner beaucoup sur le coût d’usage. Les insiders contrôlent la productivité. Cette stratégie là, bloque donc la flexibilité tout du moins externe. Cela empêche donc l’entrée de nouveaux adhérents.

Le marché interne pour éviter des coûts d’entrée et de sortie est principalement utiliser au dépend du marché externe, l’entreprise ne peut donc pas gagner sur le coût d’usage.

Si le CE et CS sont trop fort, alors le coût d’usage doit être flexible, on a donc un ensemble de chômage partielle. Inversement, si le CE et le CS sont faible alors le coût d’usage est moins flexible, on a alors un ajustement complet, et donc un chômage complet.

On peut conclure que lorsqu’on protège le CE et le CS alors il se pose une question sur la flexibilité.

**IV – Le problème de la flexibilité**.

Il existe deux types de flexibilité :

* Une flexibilité externe.
* Une flexibilité interne.

La flexibilité externe recourt au marché du travail comme on veut et quand on veut et dans une optique de sous traitance.

La flexibilité interne est la capacité pour une entreprise à former son personnel pour un ensemble de tâche ajustable.

On peut passer d’une condition à une autre en fonction de nos besoins.

**V – Le rôle du progrès technique dans l’ajustement de la main d’œuvre.**

Avant, l’ajustement était à court terme, maintenant on doit le faire à long terme. Les progrès technique introduisent forcément une substitution du capital au travail.

Pourtant Marx émet une contre attaque. Mais pour Alfred Sauvy, le progrès technique a un effet positif sur l’emploi par un effet de compensation. L’effet de compensation à lui même deux effets :

* Un effet de compensation immédiate. Le marché remplace le travail, il faut quand même des hommes pour produire les machines.
* Un effet de déversement. Quand le progrès technique détruit des emplois, il créé aussi le développement d’autres secteurs. (notion de destruction – création).

Cette théorie est pourtant uniquement valable si le progrès technique amène des effets de richesses qui vont améliorer le tout.

Nous avons le graphique suivant :

Progrès technique.

Hausse de la productivité. Moins de main d’œuvre ⇒ Chômage.

Ajustement entre chômage et emploi.

Hausse des profits. Baisse des prix. Hausse du salaire.

Hausse de l’investissement. Hausse de la compétitivité. Hausse du pouvoir d’achat.

Hausse de la demande globale. Création d’emploi.

La hausse du profit entraîne une hausse de l’investissement, en effet dans certains cas mais pas dans tous. Ce n’est pas valable dans tous les cas, car cette hausse du profit peut aussi entraîner une hausse de la part des bénéfices des actionnaires.

La baisse des prix entraîne une hausse de la compétitivité, ce n’est pas tout le temps valable, car, la compétitivité n’est pas seulement un principe qui se joue avec les prix mais aussi par la différenciation des produits. Cela peut juste être un déplacement de la demande globale et non une augmentation de la demande.

La hausse des salaires engendre une hausse du pouvoir d’achat. Ce principe n’est valable que dans certains cas. La hausse des salaires peut entraîner une hausse des prix et donc une stagnation du pouvoir d’achat voir une baisse de celui – ci.

**VI – Problème de salaire et de sa détermination.**

La fixation de salaire cherche à répondre à deux fonctions.

* Pourquoi des différences de salaires ?
* Comment se fait – il que le salaire est fixé sans pour autant que cela repose sur des fonctions institutionnelles ?

Les gens ont des comportements rationnels.

⇒ Pourquoi y a – t – il variabilité des salaires ?

Parce que tout le monde n’a pas le même capital humain. (Becker en 1964). Si on veux expliquer les variations de salaire par le capital humain.

L’acquisition d’un capital humain a un coût, un coût direct (payer l’école), coût d’opportunité, (ce que l’on aurait pu gagner pendant la formation).

Ce qui détermine les différences de salaires sont ce coût, il faut que la formation compense ce coût. Il faut pas de surplus de coût dans la formation. Le choix de la formation est un choix de préférence, certain préfère travailler tout de suite alors que d’autres préfèrent continuer à se former.

⇒ Pourquoi le salaire est rigide ? Pourquoi les entreprises ne peuvent pas flexibiliser le salaire ?

C’est du en réalité à un problème de coordination sur le marché du travail entre les agents, les demandeurs et les offreurs.

Il y a deux théorie :

* La théorie des contrats implicites.
* La théorie des salaires d’efficience.

⇒ La théorie des contrats implicites : pose le problème d’une différence entre les intérêts de l’entreprise et les salaires.

Les salariés ont peu d’un risque alors que l’entreprise n’a pas peur. Ce principe est généralement répandue et paraît un constat réel.

Par conséquent entre les deux se noue une relation contractuelle implicite d’assurance.

Les entreprises prennent les risques pour les employés et s’engage donc à ne pas faire varier les salaires en fonction de la conjoncture en contrepartie d’un salaire plus faibles. Les salariés acceptent ce salaire car cela leur permet d’éviter la flexibilité.

U (W) Avec accession aux risques.

Sans accession aux risques.

U (W) /

(préférence)

Donc lorsque on prend un

risque alors W est plus élevé

que dans le cas sans risques.

W1  W2 W

Pas de peur du risque, on est prêt à avoir plus de risque et plus de salaire et donc plus de satisfaction.

Pour l’aversion au risque, le constat est contraire.

⇒ Le salaire d’efficience.

Il cherche à inverser la relation. L’entreprise, l’employeur ajuste la main d’œuvre en fonction du coût. Le coût du travail n’est pas fixe, il évolue en fonction de la productivité. Le révélateur est tout simplement, lorsqu’une personne est mieux nourri grâce à un meilleur salaire, alors la productivité augmente.

Le salaire d’efficience est en fait le principe de mieux payés les ouvriers ce qui permet une meilleure production et ce qui remet en cause le modèle de base.

Le coût du travail peut augmenter sans que ce soit défavorable à l’embauche car la productivité de travail augmente.

Comment va – t – elle s’appliquer d’un point de vue théorique ?

Les types de modèles sont au nombre de quatre dont trois qui se réfère à un problème d’asymétrie d’information. (⇒ L’employeur n’est pas en mesure de contrôler le comportement des salariés).

Le fait de l’existence de cette asymétrie explique cette théorie.

* Modèle de tire au flanc = les salariés peuvent se montrer paresseux. Puisque l’employeur ne peut pas voir cela alors les salariés peuvent réduire leur productivité sans ce contrôle de l’employeur. Possibilité ⇒ Mieux payé ces salariés (salaire plus élevé que le salaire de marché d’équilibre). ⇒ Incitation au travail.
* Modèle de sélection à l’entrée. L’employeur connaît pas les futurs salariés et s’il veut se prémunir face au recrutement de mauvais salariés il faut un salaire élevé.  
  Possibilité, double solution ⇒ Incitation de bons salariés et désincitation de mauvais salariés. Ce n’est pas objectif, c’est une conception subjective des compétences.
* Modèle de rotation de la main d’œuvre. Ce modèle peut supposer l’asymétrie d’information mais ce n’est pas nécessaire. Les salaires les plus hauts permettent de stabiliser la main d’œuvre, tandis que des salaires plus bas entraînent une tendance à une hausse du turn - over.
* Modèle de don contre don. Il n’y a pas d’asymétrie. Certains salariés se sentent traité avec justice et donc ce sentiment devient réciproque et donc ils s’impliquent plus et font des efforts.

Productivité du travail n’augmente pas indéfiniment par rapport aux salaires. Il y a un seuil, le salaire d’efficience.

E = W B = effort supplémentaire = supplément

de salaire.

E ( W ) A = changement de tendance.

B

A

Effort en fonction du salaire évolue moins vite que le salaire ⇒ baisse de la rentabilité.

Effort en fonction du salaire évolue plus vite que le salaire ⇒ Augmentation de la rentabilité.

Donc B correspond au salaire d’efficience.

Les implications macroéconomiques :

* Le salaire n’est pas automatiquement déterminé par le marché. Les problèmes d’asymétrie d’information explique ce salaire d’efficience.
* Loi du prix unique, il n’existe pas. Pour avoir un équilibre de marché il faut un seul prix pour cette marchandise, or les stratégies des firmes diffèrent donc les salaires aussi. Nous avons des individus identiques mais pourtant il y a des salaires différents donc les théories du capital humain n’explique pas toutes les différences de salaires.
* Marché du travail segmenté, les entreprises qui payent bien et des entreprises qui paient mal. Soient ils veulent stabiliser l’emploi, soient ils assurent un turn over important.
* Si beaucoup d’entreprises adoptent une stratégie de salaire d’efficience, le salaire va augmenter et cela se traduit par une hausse du chômage.

Il y a trois effets de l’explication d’une hausse de salaire outre le salaire d ‘efficience :

* Une explication de branches.
* Une explication d’individu.
* Et de firmes.

De branches = salaire déterminé en fonction de la branche d’activité. C’est un effet sectoriel. (exemple : différence de salaire entre le pétrole et le cuir).

D’individu = certains sont qualifiés, d’autres ne le sont pas.

Firme = certaines entreprises adoptent des stratégies de haut salaire d’autre non.

Il y a deux tentatives de critiques du salaire d’efficience.

* Une d’ordre analytique.
* Une autre d’ordre politique.

La première analyse revient à celle des insiders et outsiders qui a été remise comme critique à travers des travaux empirique, on observe que les salaires les plus hauts sont payés dans les secteurs ou les salariés peuvent manifester en général leur mécontentement à l’entreprise, ce qui débouche souvent sur des accords en leur faveur.

La seconde analyse, est une analyse en terme de garantie de dépôt. Il y a un salaire d’efficience car l’employeur ne contrôle pas la productivité des salariés. Si on trouve un mécanisme qui sanctionne le manque de performances alors le problème est réglé.

Quand quelqu’un est embauché dans une entreprise on peut lui demander une caution et s’il s’avère que l’on a mentit, l’employeur pour se rembourser prélève dans la caution.

**VII – Le paradoxe des fast – Food ?**

Le problème qui s’est posé sur les Fast – Food de la fin des années 1980 au milieu des années 1990 aux Etats – Unis, il y a une hausse du salaire minimum qui se produit de 1989 à 1991, (3$35 à 4$25). En même temps est créé un sous salaire mis pour les jeunes (représentant 85 % du salaire minimum).

On constate d’une part que très peu d’entreprise vont utiliser le sous salaire minimum. La principale raison qui est invoqué de non recours est une raison d’équité.

La grille de rémunération a évolué en même temps que les salaires minimums. Parallèlement à l’augmentation de l’ensemble des salaires, l’emploi a lui aussi fortement augmenté.

Le problème de la fixation des salaires est un lien entre la demande et l’emploi. Les analyses sont insuffisantes mais il faut aussi dire que le secteur d’activité n’a pas pu modifié sa combinaison productive à court terme.

Il existe pourtant des limites :

* L’effet de substitution entre le travail et le capital à courte terme n’est pas possible.
* Face à l’augmentation des salaires, nous n’employons plus le même type de personnes. On emploie de plus en plus des personnes qualifiées.
* Les salaires étaient trop bas, donc pas d’attraction de la main d’œuvre.

Il y a des phénomènes d’irréversibilité comme l’exemple des stations services. L’ensemble des allègements de charges n’a pas permit de réintégrer des pompistes. Même avec l’instauration de salaire bas, cela n’a pas permit d’avoir plus d’emploi. Les consommateurs ont de nouveaux comportements, d’ou les pompistes n’ont plus d’utilité.

**Les conditions de travail, problème de discrimination.**

I – Analyse générale des conditions de travail dans le cadre européen.

II – Discrimination.

III – Harcèlement au travail. (Moral et sexuel).

**I – Analyse générale des conditions de travail dans le cadre européen.**

Le cadre européen c’est en fait intéresser à ce problème de manière indirecte avec la qualité de travail ou de l’emploi qui recoupe en partie les conditions de travail. En 2000, cette note sur ces conditions de travail apparaît ainsi que sur sa qualité. Un agenda social est donc mis en place pour répondre à cette note. En 2001, au conseil Européen de Licken a été défini cette liste d’indicateurs. Il y en a 10 différents :

* Qualité intrinsèque de l’emploi.
* L’éducation et la formation, le développement des carrières.
* L’égalité de genre.
* La santé et la sécurité au travail.
* La flexibilité et la sécurité au travail.
* L’insertion et l’accès au marché du travail.
* L’organisation du travail.
* Le dialogue social et la participation des travailleurs.
* La diversité et la non discrimination.
* Performances globales au travail.

On voit bien que cette liste est finalement assez pauvre, il manque certains indicateurs essentiels, comme le nombre de travailleurs pauvres par exemple.

De plus, certains indicateurs sont vagues, et il semble que certains indicateurs peuvent se comparer entre eux que plus ou moins et ne sont pas entièrement comparables par conséquent.

Schéma montrant le rapport entre la qualité de l’emploi, son niveau et sa dispersion.

+

Niveau.

• France

-

Intermédiaire. Extrême.

Dispersion.

**II – La discrimination et égalité de genre.**

⇒ Définition de la discrimination.

C’est le fait d’être traiter d’une manière différenciée en raison de l’appartenance à un groupe.

La discrimination ne s’apparente pas forcément à un préjudice.

⇒ L’approche théorique.

Il y a deux approches théoriques.

* Une discrimination par préférence, ou par goût.
* Une discrimination par statistique.

Ces deux approches se regroupent sur un point, elles utilisent tous les deux les stéréotypes.

Il y a pourtant une analyse de Gary Becker en 1957, qui dit que s’il existe une discrimination par préférence, par goût, elle devrait disparaître à long terme, grâce au jeu de la concurrence et donc il n’y a pas besoin de l’intervention de l’état pour empêcher ce type de discrimination.

En réalité, la discrimination ne provient pas des employeurs mais des employés eux – mêmes. C’est une tentative pour répandre la discrimination à long terme, et non comme un phénomène épisodique.

La complémentarité homme / femme.

Considérer que le marché du travail des femmes est plus étroits que pour les hommes, n’est pas forcément une chose véritablement vrai, car les femmes se restreignent elles – mêmes, en faisant le choix de ne pas accéder au travail ou bien en baissant la rémunération.

Deux critères d’embauches :

* Indices : caractéristiques des individus.
* Signaux : ensembles des caractéristiques des individus que nous pouvons changer.

⇒ Application et analyse des stéréotypes :

Analyse des serveurs dans les restaurants, ⇒ Les femmes sont plus serveuses et cela dépend en fait des caractéristiques des hommes et des femmes.

**III – Des stéréotypes.**

Il existe donc des stéréotypes :

• En particulier dans le secteur de la presse entre les hommes et les femmes. Jusque la fin des années 1960, cette branche est majoritairement masculine et ce travail est principalement exécuté par des techniciens.

A partir des années 1970, le secteur se transforme grâce aux premières machines électroniques, il y a donc une demande importante de dactylographes et de copistes, d’où, nous constatons l’augmentation de l’intéressement des patrons pour les femmes. Les hommes perdent donc leurs emplois, mais le secteur reconvertis les hommes en leur donnant un statut de correcteur, (vérification des erreurs). Les hommes apparaissent donc sans qualification adéquate à ces postes et donc nous constatons la création d’une hiérarchie mais fondé sur une qualification spécifique non réelle, leur qualification est en réalité leur ancienneté et le fait qu’ils soient des hommes. Ce phénomène est donc de la discrimination.

Au début des années 1980, le développement informatique s’amplifie, et les ordinateurs corrigent maintenant les textes, donc plus besoin des compétences des hommes. On observe tout de même, que les femmes avec cette fonction supplémentaire de correctrice ne voit pas leurs salaires changés. Il y a donc une absence de reconnaissance de qualification des femmes.

Cette nouvelle stratification s’explique par les stéréotypes. Cela nous conduit à des grèves massives en particulier en 1983 avec les femmes de cette branche qui revendiquent une égalisation des salaires sur les hommes.

Mais on ne veut pas reconnaître la hausse des salaires des femmes car soit disant le métier est fait pour elle, donc pas besoin de rémunérer quelques choses d’innés pour les femmes. Pas de formation nécessaire donc pas de rémunération. Exemple similaire, les sages femmes.

• Dans le secteur du bâtiment et de la mécanique, une étude a été faite, celle – ci montre que les hommes et les femmes occupent des postes biens définis.

Les femmes = Tâches administratives.

Les hommes = Travail physique.

Et nous constatons que cette séparation entraîne de nombreuses différences de salaires.

Or dans les bureaux, il n’y pas d’évolution de carrières, alors que dans les chantiers, c’est l’inverse et il y a la possibilité de primes.

Par conséquent, le revenu des femmes est moins élevé que celui des hommes.

Comment peut – on expliquer ces différences ?

Nous pouvons expliquer ces différences grâce aux stéréotypes très fort, les femmes ne peuvent soit disant pas faire beaucoup de travaux physiques.

Il existe donc des stéréotypes en fonction du sexe :

* Les hommes ont beaucoup de force physique, alors que les femmes sont plutôt habile et rapide.
* Les hommes sont plus disponibles que les femmes alors qu’elles ont une conscience professionnelle très forte.
* Les hommes ont le sens des responsabilités alors que les femmes ont le sens de l’intuition.
* Les hommes sont très polyvalents alors que les femmes ont une notion de qualité accrue.

• Une étude sur EDF a été faite, car EDF a du faire face à une réorganisation importante en 1990. Il y a eu une redéfinition complète de la grille de rémunération selon les postes. Ce qui compte dès lors, c’est la compétence et non le sexe.

Or les compétences les mieux rémunérés sont souvent celles des hommes, inversement pour les femmes. Tout ceci s’explique par le fait que les hommes ont des compétences meilleures selon EDF pour réaliser le travail demandé. S’il n’y a pas de diplôme alors pas besoin de rémunération.

L’autre vérification à constituer en l’analyse des tracts publicitaires de l’entreprise. Nous constatons que la femme est représenté par une femme ou foyer ou bien alors par une secrétaire alors que l’homme est souvent cadres, techniciens. Cela montre et renforce ces stéréotypes.

Paradoxalement, nous constatons un autre phénomène, comment dans certains cas se sont les femmes qui utilise des stéréotypes pour être intégrées ?

Exemple sur le niveau de formation :

Si un groupe pense qu’il a moins de chance d’obtenir le même emploi pour un même niveau d’étude, de formation, le groupe discriminé aura tendance à moins se former, ce qui est le cas des femmes.

C’est de l’auto discrimination, et de l’auto – marginalisation, car moins de formation entraîne donc moins de rémunération. Ceci s’explique par les effets de la discrimination. C’est un cercle vicieux.

Il y a aussi l’effet de non retour, mais pour le coup, nous n’avons pas besoin de réel discrimination. C’est un comportement d’intériorisation de la discrimination

• Etude de cas d’hôpitaux au Québec.

On a constaté que dans un certain nombre de situations en hôpital, les femmes ne faisaient pas autant de travail que les hommes, elles faisaient moins. Et l’étude à donc chercher à vérifier ce constat fait à la fois par les hommes et par les femmes.

L’étude conclue qu’en terme de tâches effectives, les hommes et les femmes font autant de tâche voire peut être plus pour les femmes. Il n’existe pas de différences en terme de volume comme en terme de difficulté de tâches.

L’explication fourni est finalement assez simple, les femmes ont recours dans certains cas à l’aide des hommes, à cause d’un manque de force physique.

Donc ce constat est une fausse impression, le constat a pour origines des idées reçues.

**IV – Question du harcèlement moral ou sexuel.**

Il y a deux raisons de son intérêt :

* Aucun indicateur n’existe de nos jours pour le harcèlement.
* C’est un phénomène fréquent.

Le harcèlement concerne dans un bon nombre de pays européens, une personne sur dix qui travaille. En sachant que les statistiques, sous estime la réalité.

En Italie, selon les statistiques, il n’y a seulement 1 % de harcèlement.

Alors qu’en Finlande, selon les statistiques, il y a environ 13 % de harcèlement.

Le problème avant tout sont donc les statistiques. Dans les pays du Nord, en avance sur les statistiques, ils sont plus proches de la réalité que pour ceux des pays du Sud.

Il existe deux types de définition du terme discrimination :

* Situations de quiproquo, il y a des avances sexuelles, ou des gestes très concrets.
* Situations d’environnement hostile, situation qui crée un certain malaise en raison d’un contexte à connotation sexuelle dans les relations.

Comment les Etats – Unis ont abordés les choses ?

Depuis 1964, une loi est présente pour régir ces harcèlements et constitue la base de cette jurisprudence. Or cet acte interdit toutes formes de discriminations.

Il y a quatre problèmes qui se soulève :

* Le harcèlement sexuel concerne pas que les femmes mais aussi les hommes.
* Ainsi que le harcèlement entre les personnes de même sexe.
* Le harcèlement sexuel peut être indifférent du sexe, le harcèlement peut se faire à la fois pour les hommes et les femmes.
* Le harcèlement entre des employés et non entre l’employeur et un employé.

Il existe donc un problème d’abus de cas, et donc ceci apparaît très complexe.

L’Europe quand à elle plutôt que de se focaliser sur la discrimination, à mis au centre du problème la dignité de l’homme.

En Europe, il faut des avances sexuelles et un chantage au poste et / ou à la rémunération pour que l’acte soit considéré comme un harcèlement.

Les sanctions sont en France, des amendes et une peine d’emprisonnement mais ces sanctions ne sont qu’inscrites textuellement, en réalité, elles sont peu appliquées.  
Les victimes ne portent que rarement plaintes car les victimes se sentent souvent coupables.

On remarque que quand le nombre de femmes est important dans l’entreprise, les femmes ont tendance à partir souvent de l’entreprise. On constate un gros turn over qui est du par presque une légitimité des abus des hommes sur les femmes.

**Insertions des jeunes diplômés.**

• La problème de la définition et des contours de l’insertion.

• Caractéristiques de l’évolution de l’insertion et les principales critiques.

• Problème de méthodes d’évaluation et résultats.

• Insertion des jeunes diplômés à partir de l’APEC.

**I – La problème de la définition et des contours de l’insertion.**

Le problème principal que l’on rencontre, c’est que la notion d’insertion est une notion vague. En fait, on peut comprendre beaucoup de choses derrière cette notion. Un des gros problèmes, c’est que l’insertion est nouvellement créé et donc on s’intéresse souvent au politique et non à la notion en tant que telle.

Il y a trois problèmes méthodologiques quand on s’intéresse à cette notion :

* Insertion professionnelle ou non. Notion plus large avec des notions sociologiques aussi peut être. Dans les années 1970, pas de problème d’insertion car grâce à l’insertion professionnelle, on était inséré partout alors que maintenant, ce n’est plus le cas forcément. En réalité, les politiques d’insertion actuelle ne concerne pas simplement l’insertion professionnelle mais ce sont des politiques d’insertion globales. Donc difficulté de pouvoir les mesurer. Décalage entre les modes de définitions et la définition en tant que telle. Actuellement, on fait une évaluation beaucoup trop large. En réalité, on mesure une notion toujours pas défini précisément. Insertion professionnelle et sociale identique. (problème des SDF). Si on se limite qu’à l’insertion professionnelle, l’échec est donc l’insertion sociale. Comment changer l’individualisme des individus et de la société en général.
* De quoi parle – t – on, l’insertion est un état ou un processus. Selon la réponse que l’on donne, on ne peut pas avoir la même opinion et le même jugement. Pour certains, l’insertion est un état, et alors, l’insertion se définit de la manière suivante, quand est – on inséré ou pas ? Dans ce cas, il y a deux points d’arrivée et de départ, donc quatre possibilités. Pour les points de départ, on évalue l’insertion, par les sortants de fin d’étude ou par la fin d’une partie du cursus (licence souvent). Ensuite, pour les points d’arrivée, on s’intéresse à savoir quand les jeunes sont insérés ? Quand ils obtiennent un contrat de travail stable, ou lorsqu’ils sont stabilisés dans l’emploi. (succession ou non de contrat de travail). Ou encore, on demande aux gens quand est ce qu’ils sont insérés ?

Enfin, on remarque aussi une autre vision, qui considère que l’insertion est un processus et non un état. On s’intéresse, est qu’ils sont en processus d’insertion oui ou non ? On considère alors les personnes insérés aussi des gens en processus d’insertion et donc des gens qui ne sont pas encore entièrement insérés. Cela permet d’acquérir un jugement plus précis sur le processus et de savoir tirer des leçons d’une mauvaise insertion.

* Savoir ce que l’on évalue. Est ce que l’on évalue un effet macroéconomique ou est ce que l’on évalue des disparités individuelles ? Il faut évaluer par conséquent, le poids du contexte économique, période d’embauche ou crise économique. Nous devons aussi prendre en compte des phénomènes d’insertions nationales qui changent les données. Il faut donc s’intéresser par conséquent aux différences individuelles. Est ce qu’il a des raisons individuelles d’une meilleur intégration d’une classe sociale que d’une autre classe.

**II - Politiques et les principales critiques.**

Les politiques d’insertion se situe dans une optique générale de régulation de marché, que l’on appelle les marchés transitionnels.

Ménages

(3)

Education Emploi. Retraites.

(2) (4)

(1)

Chômage.

Ces marchés sont une conception globale de la société. Cette conception consiste à dire que nous avons une sphère d’emploi basique, mais autour, nous créons des effets de distorsion ou d’ajustement, ce sont les effets de transition qui vont servir à donner de la souplesse, de la flexibilité à la société.

1 ⇒ Politique d’insertion que l’on peut modifie plus ou moins.

2 ⇒ Politique de formation.

3 ⇒ Politique de prestations sociales.

4 ⇒ Politique de pré retraite.

Idem pour les autres liens, on peut toujours ajuster la quantité d’offre et de demande.

On constate qu’en France, ces politiques diffèrent dans leur importance, certains sont prioritaires par rapport à d’autres. Malheureusement, une politique peut avoir un effet inverse sur une autre sphère que celle qu’elle avait prévu, par conséquent, comme partout, il faut toujours un juste milieu.

Nous avons trois logiques différentes dans cette sphère :

* Logique de compensation.
* Logique de dérivation.
* Logique d’emploi de réservation.

• La logique de compensation : elle vise à permettre l’insertion d’individu sur le marché de l’emploi, en particulier d’individu qui n’ont pas une productivité assez forte en fournissant des compensations financières à l’entreprise

• Logique d’emploi de réservation : elle vise une insertion d’individu sur le marché du travail mais par des mécanismes définit par des quotas (ex : personnes handicapées, loi de 1975, 6% du total de leurs salariés).

• Logique de dérivation : elle vise à créer un marché de travail aménagé. En gros, on va créé une sphère en dehors du marché du travail, mais qui a une activité économique. Les individus ne peuvent pas s’insérer sur le marché de travail, mais il est important qu’elle travaille pour qu’un processus de socialisation soit mis en place. Différence de vision, plus de notion omniprésente telle que la rentabilité.

⇒ Quels types de logiques doit – on privilégier ? Telle est la question.

Logique d’emploi réservée ne représente que peu d’emplois. Aujourd’hui, on favorise l’emploi de compensation et non plus comme dans les années 1980, l’emploi de dérivation.

Pour ce qui concerne les critiques, il y en a beaucoup. L’essentiel des critiques s’est développé dans les années 1990 et dans les années 2000. Il y a eu une grosse critique sur ces politiques d’insertions.

Les critiques sont que ces politiques d’insertions sont inefficaces car elles ne permettent pas l’insertion comme un état, on différencie ces personnes par rapport aux autres. Elles sont intégrés mais dans une autre sphère de l’emploi. Et non seulement, cela ne permet pas une insertion, mais en plus cela débouche sur un maintien de l’état actuel des choses. Ces politiques empêchent l’insertion.

Par contre, ces critiques n’ont pas de bases théoriques, ce ne sont que des questions rhétoriques. Ces critiques ne sont pas fondées empiriquement.

**III – Les méthodes d’évaluation et les résultats.**

Les méthodes d’évaluation sur les données connues sont les suivantes, il y en a trois très différentes :

* Des évaluations par des méthodes à coupe transversale. (on regarde à un moment donné du temps des résultats, en considérant que les résultats découlent des faits antérieurs).
* Des évaluations par des méthodes à coupe longitudinale. (on suit cette même population mais sur un temps donné, on regarde l’évolution et non plus au moment donné).
* Des évaluations compréhensibles. (C’est une méthode qui consiste à analyser les facteurs institutionnels qui ont pu rentrer en jeu dans cette évaluation).

Les résultats sur les contrats emplois solidarités sont les plus critiqués. Intérêt donc à les analyser.

On remarque que ces processus n’ont pas été si négatif que ça. Cela a permis à 30 % de la population de retrouver un emploi. Par conséquent, ces politiques d’insertions ont eu un effet positif sur l’emploi.

**IV – L’insertion des jeunes diplômés selon l’APEC.**

On parle des jeunes diplômés à partir des BAC + 4 jusqu’à BAC + 8. Il y a trois questions que l’on peut se poser :

* Est ce qu’il y a un effet de concurrence entre génération principalement entre les jeunes diplômés et les plus âgés déjà en poste ?

Avant 1990, les jeunes ne vont pas pousser les vieux en dehors du marché pour prendre leur place, et donc l’insertion des jeunes est difficile. Pas d’effet d’éviction. A partir des années 1990, il y a la sur demande de jeunes diplômés. Et donc les vieux sont plus souvent licenciés.

Depuis 2003, il y a une tendance accentuée sur les jeunes diplômés car, le nombre d’emploi offert a augmenté, et donc les jeunes s’insèrent plus vite sur le marché du travail.

* Concurrence entre jeunes diplômés et entre les différentes formations ?

Concurrence accrue entre les jeunes issus de la faculté et d’écoles de commerce. Rapprochement net entre les écoles et les facultés. Presque plus d’avantages pour ces écoles.

* Est ce que finalement les jeunes diplômés ont des emplois adéquates ou non par rapport à leurs formations ?

Le premier type de résultat concerne le taux de placement, puis on verra le délai de mise en emploi et ensuite on passera à d’autres résultats entre les hommes et les femmes.

• Taux de placement et délai de mise en emploi.

Filière informatique : au bout de 8 mois, 93 % de placement. Durée de 4 mois environ de recherche d’emploi.

Filière médicale et sociale : au bout de 8 mois, 86 % de placement.

Filière mathématique : au bout de 8 mois, 84 % de placement.

Filière électronique, banque, finance, assurance, transports : au bout de 8 mois, 83 % de placement.

Filière BTP, industrie, gestion, comptabilité et GRH : au bout de 8 mois, 82 % de placement.

Les filières de droit, d’économie et de biologie et géologie ont un taux de placement d’environ 70 %. Ceci s’explique par le fait que la demande est trop forte par rapport à l’offre, ou car ces diplômes ne sont pas reconnus.

Les placements des universités restent tout de même moins bon que pour les écoles de commerce. Différence de 10 % environ. Mais par contre, le niveau de diplôme ne change pas grand chose.

Dans 30 % des cas, l’emploi est trouvé grâce à des candidatures spontanées. Un quart d’emploi est une réponse à une offre d’emploi (25 %). Et ensuite, nous avons 20 % des emplois qui sont trouvés par des stages et des CDD. 12 % des emplois proviennent de la cooptation.

Cela se traduit par conséquent, par un nombre de CV envoyés non négligeables, 50 % des jeunes ont envoyés plus de 30 CV pour trouver leur emploi. Par contre, le nombre d’entretien est relativement faible.

Un tiers des jeunes diplômés disent qu’ils sont déqualifiés par rapport à leur formation.

Les différences entre les hommes et les femmes persistent pourtant malgré les efforts. Sur les résultats sur les statuts, nous constatons que les hommes sont plus représentés que les femmes. (Répercussions donc sur les salaires).

Salaire moyen des cadres : 29 000 euros par an.

Salaire moyen des employés : 18 000 euros par an.

Les femmes sont donc moins payés que les hommes car leur statut est moins élevé.

Les hommes sont plus souvent en CDI que les femmes.

On explique tout ces phénomènes par des cursus différents entre les femmes et les hommes mais pas dans la durée. L’embauche est souvent plus faible chez les femmes avec donc aussi un salaire moins élevé.