

D P E C F

1/6

SESSION 2001

ÉCONOMIE



## *Introduction :*

Les effets des politiques économiques menées depuis 10 ans et le retour d'une croissance plus riche en emplois ont créé un « paysage nouveau » où coexistent un chômage massif (plus de 2 millions de personnes inscrites à l'ANPE) et des difficultés de recrutement dans certains secteurs.

Trois années consécutives de baisse du taux de chômage font qu'il représente 9,2% de la population active à la fin de l'année 2000.

Cette baisse du chômage accrédite l'objectif de reconquête du plein-emploi d'ici 2010 ; elle le rend plausible.

Le retour au plein-emploi devient un enjeu politique.

## *Définition :*

Le plein-emploi est une notion relative comme celle du chômage frictionnel ou du chômage structurel. Il ne peut s'agir de « zéro chômage » ce qui impliquerait le travail obligatoire. Le plein-emploi permet d'offrir du travail à tout ceux qui en veulent tout en permettant aux entreprises de travailler pleinement, sans contrainte.

Une société de plein-emploi n'est donc pas une société sans chômage.

## *Problématique :*

Si le retour du plein-emploi est possible, quel serait le taux de chômage ? 3% ? 8% ? Quelle stratégie pour l'atteindre ?

## *Annonce du plan :*

Notre analyse s'intéressera aux éléments favorables au retour du plein-emploi puis aux moyens préconisés pour y parvenir.

## **I. Les raisons favorables au retour au plein emploi :**

La décrue du chômage rend plausible le retour d'un plein-emploi qu'il reste à définir.

### A. Le nouveau paysage

-Le recul du chômage (- 22% en 3 ans) :

Commencée à la fin de 1997, cette baisse s'est accélérée en 1998 et 1999. Elle profite aujourd'hui à toutes les catégories de demandeurs d'emploi, les jeunes comme les chômeurs de longue durée. Le nombre même des RMistes a commencé pour la première fois timidement, en 2000 à décroître. Une seule catégorie reste à l'écart de cette amélioration ; il s'agit des salariés âgés de plus de 50 ans.

-Des politiques fructueuses :

*L'allègement des cotisations sur les bas salaires* a incité les entreprises à substituer du travail peu qualifié au capital. Les 35 heures et *la RTT*, la création des *emplois jeunes* ont également favorisé l'embauche.

Après la *loi de ROBIEN* de 1996, les deux *lois AUBRY* applicables par anticipation depuis 1998 et obligatoires dans les entreprises de plus de 20 salariés depuis le 01/01/2000 ont redonné confiance aux entreprises dans la reprise et ont permis de créer des emplois. 4,6 millions sur 9 millions de salariés de ces entreprises sont concernés ; c'est donc au moins un succès quantitatif. Les accords signés furent indolores pour le coût salarial si l'on tient compte

de la suppression progressive de la prise en compte des salaires dans la taxe professionnelle et du fait que dans 90 % des cas, il est prévu le maintien, le gel du salaire. Souvent, les entreprises en ont profité pour exiger plus de *flexibilité* et ont ainsi amélioré la *productivité*. Ainsi, la RTT a dopé la croissance et la loi s'est imposée contre le gré des employeurs :

. 500 000 emplois ont été créés en 2000 ; c'était le scénario « favorable » du Ministère,

. elle a favorisé le retour au travail,

. elle a créé un effet multiplicateur sur la demande et l'investissement,

. elle a permis un taux de croissance du PIB de 3,5%.

-Le retour d'une croissance riche en emplois :

1998, 1999 et 2000 furent trois années de fortes créations d'emplois, avec un record dans le siècle pour 2000. Le rythme de création a été plus fort que celui des années 60 où la croissance était plus forte.

*La nouvelle économie*, c'est-à-dire l'ensemble des innovations productives qui tournent autour des technologies de l'information et de la communication ont dynamisé la croissance. Les nouvelles technologies s'intègrent aux technologies traditionnelles. Il n'y a pas de changement brutal mais une évolution continue marquée par la montée des services dans les activités productives. Ils représentent 76% des emplois salariés en France.

-Des pénuries de main d'œuvre existent dans certains secteurs comme :

les métiers de bouche (charcutier, boulanger...), la santé, le bâtiment et les travaux publics, les transports routiers, l'hôtellerie-restauration et l'informatique. Les difficultés de recrutement sont dues à des raisons diverses qui peuvent être l'insuffisance de formation, l'origine ethnique, l'âge, ou la localisation.

-L'évolution démographique fait que la population des 25-54 ans commence à diminuer depuis 2000, mettant la France face à des pénuries de main d'œuvre à venir. Elle serait à l'abri du chômage dès 2010 selon un travail effectué en 1994 et 1996 par le Commissariat au plan et déjà présenté par Jean BOISSONNAT au début de l'année 1999.

-Un environnement devenu favorable pour doper la croissance européenne : la baisse du prix des matières premières (pétrole) et l'appréciation de l'euro devraient être favorables à la consommation et à l'investissement.

Ce nouveau paysage fait du plein-emploi un objectif possible, un enjeu pour les pouvoirs publics.

## B. Quel plein-emploi ?

-Le concept de plein-emploi fut exploité par KEYNES dans les années 30 puis par l'anglais William BEVERIDGE en 1944. Dans les années 70, les chocs pétroliers et la montée du chômage l'ont fait apparaître comme un objectif devenu irréalisable.

-Aujourd'hui, les économistes ne sont pas d'accord sur sa définition : quel taux de chômage « d'équilibre » signifie-t-il ?

. S'agit-il du taux de chômage structurel soit 8 % ou 9% ?

. S'agit-il du taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation ? Tant que l'on est au-dessus, sa réduction est bénéfique mais si l'on veut aller en-dessous, cela se paye par un surplus d'inflation. (NAIRU)

. S'agit-il du meilleur des taux des pays européens (2,2 % Danemark, 8,5% en moyenne) ?

-Une société de plein-emploi n'est pas une société sans chômage (il y aura toujours destruction d'emplois et donc du chômage frictionnel) mais une société où le chômage ne dure pas, une société d'actifs où l'on ne cherche pas à repousser nombre de catégories hors du marché du travail (préretraites...)

Cependant, si le nombre d'emplois augmente, leur qualité n'augmente pas forcément. Le CAE donne comme taux de chômage souhaitable celui de 5% ou moins pour 2010.

Une politique économique qui réussit transforme le paysage. Elle résout des problèmes et en fait apparaître d'autres.

## II. Stratégie de plein-emploi

À l'avenir, la croissance devrait être moins riche en emploi, aussi, une véritable stratégie est-elle nécessaire pour satisfaire l'objectif de plein-emploi.

### A. Insuffisance des mesures actuelles :

-Pour les 35 heures, c'est en 2000 qu'elles ont eu l'effet maximal en matière de création d'emplois. En 2001, il devrait y avoir un ralentissement, malgré l'entrée en application de la loi en janvier 2002 pour les PME.

-L'essentiel du programme relatif aux emplois jeunes a fini de produire ses effets.

-Pour parvenir à 5 % de chômage en 2010, il faudrait créer entre 300 000 et 400 000 emplois par an.

Le CAE recommande de compléter l'actuelle politique de la demande par une politique de l'offre.

### B. Vers une politique de l'offre :

Une telle politique s'imposerait pour garantir une nécessaire *croissance de 3%* par an d'ici 2010

Les moyens possibles seraient :

-Une sortie en douceur de la *modération salariale* issue des négociations d'accords de 35 heures, menée depuis 3 ans. Cela pourrait signifier une « *application souple* » des 35 heures pour les PME, des moratoires, des calculs d'heures supplémentaires, pour aider ces entreprises à faire face à leurs difficultés de recrutement et ne pas les empêcher de répondre à la demande.

-Un sous-emploi combattu, en luttant contre les « *trappes à inactivité* ». Il faut rendre financièrement attractif le retour à l'emploi par l'instauration d'un « *impôt négatif* » c'est-à-dire le versement par l'Etat d'une allocation.

-Une modification du calcul des retraites pour aller vers un système plus *incitatif au travail*.

-Une amplification de la *baisse des charges sociales* sur les bas salaires.

-Le *PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi) négocié par les partenaires sociaux Medef et CFDT qui va dans le bon sens. La coopération entre l'ANPE et l'AFPA (agence de formation professionnelle des adultes) doit répondre aux problèmes de pénurie de main d'œuvre.

-La nécessité d'une excellente coordination entre la politique monétaire de la Banque centrale européenne (*BCE*) et les politiques des États.

## **Conclusion**

Cette stratégie du plein-emploi présentée par le CAE suppose la poursuite de la croissance, la modération salariale, la bonne politique pour rassurer la BCE.

La controverse porte sur le retour d'une politique de l'offre.

## II. QUESTIONS

5/6

### I. Les formes de la flexibilité dans les entreprises

On peut distinguer deux formes de flexibilité :

#### **-La flexibilité interne :**

Les entreprises s'adaptent aux fluctuations des commandes en modifiant l'organisation de leur production et en jouant sur le temps de travail de leurs salariés (modulation, annualisation, temps partiel...). L'entreprise cherche également à développer la polyvalence et la mobilité du personnel au sein de l'entreprise.

#### **-La flexibilité externe :**

On choisit de réagir aux variations de la demande, de l'activité, en ajustant le niveau des effectifs. Cela se traduit par des licenciements, un recours accru aux contrats à durée déterminée et aux intérimaires. De la même façon, on peut avoir recours à la sous-traitance afin que les aléas de l'activité soient reportés sur ces derniers.

Elle est souvent présentée comme le paradigme de l'efficacité dans la gestion des entreprises, comme la clé de lutte contre le chômage structurel. Cependant, elle comporte aussi des coûts cachés et, poussée à l'extrême, elle peut devenir improductive. Les entreprises françaises ont largement privilégié la flexibilité externe. Ce terme, mis à la mode par les libéraux anglais « flexibility » il y a 20 ans, comporte une connotation antisociale. Les Pouvoirs publics français lui préfèrent le terme de « souplesse » ; souplesse requise tant pour les salariés que pour les entreprises.

(On peut aussi distinguer :

- *la flexibilité qualitative du travail : mobilité géographique des salariés  
mobilité professionnelle du personnel*
- *la flexibilité quantitative du travail : variation des salaires en fonction de la performance des salariés).*

### II. Les différents types de marché

Eventuellement : tableau de STACKELBERG

Le **marché de concurrence pure et parfaite** est un marché théorique de référence présenté par les néoclassiques et qui remplit les 5 conditions suivantes :

- Homogénéité du produit : les produits sont identiques et la concurrence ne porte que sur les prix.
- Atomicité de l'offre et de la demande : multitude d'offreurs et de demandeurs, aucun ne peut dominer le marché.
- Mobilité des facteurs : toutes les entreprises peuvent en disposer dans les mêmes conditions.
- Fluidité : libre entrée et sortie (sans coût excessif).
- Transparence : l'information (notamment sur les prix) accessible à tous est dite parfaite.

Sur ce marché, le prix se fixe en fonction de la loi de l'offre et de la demande ce qui permet de maximiser le profit de l'offreur et l'utilité du demandeur. Le prix dit d'équilibre égalise l'offre collective et la demande collective.

Le **monopole** est un marché sur lequel l'offre se réduit à une seule entreprise ce qui suppose qu'il n'existe pas de substitut.

Le prix est alors fixé par le monopoleur en fonction de ses coûts et de l'élasticité de la demande / prix. Le prix fixé au coût marginal est celui qui maximise le profit. Un prix trop élevé attirerait la concurrence sur le marché.

L'**oligopole** est un marché sur lequel quelques entreprises dominent l'offre. Cette forme fréquente rencontre deux situations extrêmes. L'oligopole de guerre ou la fixation des prix dépend du jeu des acteurs et l'oligopole de paix (théoriquement interdit) qui fonctionne comme un monopole en ce domaine.

Dans la réalité les entreprises veulent créer un espace de monopole dans un environnement concurrentiel ; c'est ce qu'on appelle la **concurrence monopolistique**. Elles essayent d'y parvenir par la différenciation (homogénéité non respectée) qu'elle soit objective ou subjective. Les entreprises sont alors maîtresses de leurs prix (Price-makers).

BAUMOL avance qu'une situation de marché telle que l'entrée et la sortie soient libres (**marchés contestables**) se rapproche du marché de CPP quant au mode de formation des prix.

Quant il existe des coûts fixes importants (**monopole naturel**), la situation optimale réside dans le fait qu'une seule entreprise soit présente sur le marché. Le prix fixé au coût marginal évite alors que le monopoleur ne prélève une « rente » sur le dos du consommateur.