

R.C 2.2 - Quelles politiques pour l'emploi ?

Notions de première à réviser :

Le chômage est la situation des personnes sans emploi mais à la recherche d'un emploi.

La demande globale représente l'ensemble des biens et services achetés par l'ensemble des agents (ménages, entreprises, administrations). Elle comprend la consommation finale des ménages (dont les dépenses publiques), l'investissement et les exportations.

La productivité est une mesure de l'efficacité des facteurs de production, elle renseigne sur le progrès technique.

La politique budgétaire recouvre l'ensemble des mesures visant à agir sur la conjoncture économique (inflation, croissance, commerce, emploi) au travers des recettes ou des dépenses inscrites au budget de l'Etat

La politique monétaire recouvre l'ensemble des mesures visant à agir sur la conjoncture économique (inflation, croissance, commerce, emploi) au travers des conditions du financement de l'économie (taux d'intérêts, taux de change, quantité de monnaie en circulation).

Le **rationnement** correspond à une situation sur le marché où les quantités offertes sont disponibles en quantités limitées par rapport aux quantités demandées (sur le marché de l'emploi cela correspond à une insuffisance de l'offre d'emploi par rapport à la demande d'emploi).

Notions de terminale à acquérir :

La **flexibilité du marché du travail** est sa capacité à ajuster les rémunérations, la quantité et la qualité du travail aux variations du besoin de main-d'oeuvre de l'économie.

Le **taux de chômage** mesure la part des actifs qui sont au chômage, autrement dit la part des personnes désireuses de travailler mais sans emploi.

Le **taux d'emploi** mesure la part de la population en âge de travailler qui occupe un emploi.

La **qualification** est l'ensemble des aptitudes acquises par l'individu ou requises pour occuper un emploi.

La **demande anticipée** est l'ensemble des commandes que les producteurs s'attendent à devoir satisfaire. Dans l'approche keynésienne les entreprises ajustent leur capacités de production en fonction de leurs anticipations.

Le **salariat** renvoie à la condition des salariés, c'est-à-dire l'ensemble des normes (des acquis sociaux) qui, au fil du temps, ont encadré la relation entre l'employé et l'employeur en le protégeant

La **précarité** se définit selon deux dimensions, la première recouvre l'instabilité de l'emploi et la seconde l'insatisfaction que procure l'emploi.

La **pauvreté** et le fait de ne pas pouvoir satisfaire ses besoins essentiels. Elle ne se réduit pas à la dimension économique, elle comprend une dimension sociale (relations) et culturelle.

Plan du chapitre :

1–Soutenir la demande globale pour lutter contre le chômage keynésien ?

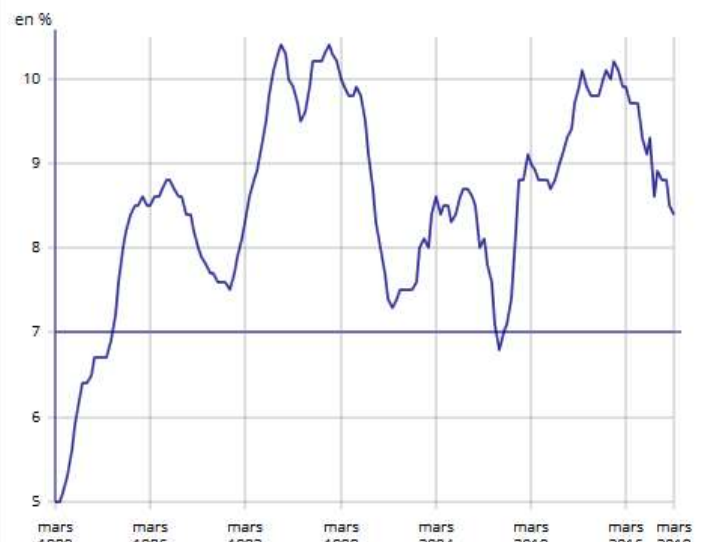
2 –Alléger le coût du travail pour lutter contre le chômage classique ?

3– Comment lutter contre la composante structurelle du chômage ? Formation et flexibilité du marché du travail.

4 – Comment prendre en compte la plus grande précarité de l'emploi ?

*Le chômage : phénomène difficile à mesurer mais enjeu politique de premier plan.

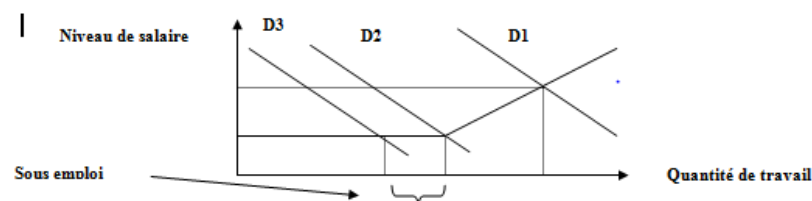
Le taux de chômage en France selon la mesure du BIT (source INSEE)



1 - Soutenir la demande globale pour lutter contre le chômage keynésien ?

* La possibilité d'un équilibre de sous-emploi

Pour Keynes, le marché du travail n'est pas un marché comme les autres. Ce n'est pas un bien dont on peut refuser la



vente si le prix proposé est trop faible car il faut bien « manger ». Par ailleurs, les relations qui se nouent entre demandeurs et offreurs sont plus durables qu'ailleurs et les prix y ont tendance à être rigides à la baisse. Il peut alors **exister un équilibre de sous-emploi**. Si le niveau de salaire se fixe à un niveau supérieur au niveau d'équilibre « naturel » une frange des travailleurs peut ne pas trouver à s'employer au niveau de salaire proposé (c'est la situation typique que l'on rencontre lorsque le salaire minimum légal est trop élevé). Ce chômage est parfaitement involontaire et n'a aucune raison de se résorber tout seul puisque le chômage va déprimer la demande globale !

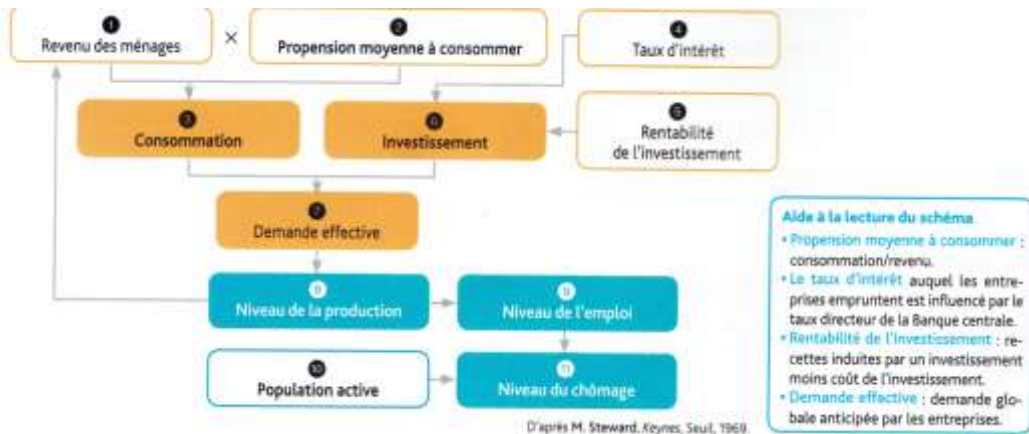
* Pour lutter contre le chômage il faut agir sur la demande anticipée

J.M Keynes est un libéral mais il conteste la capacité du marché à se réguler automatiquement. Pour lui, il n'existe pas de mécanisme de retour automatique à l'équilibre. Au contraire certains mécanismes l'éloignent le marché de l'équilibre naturel. Ces mécanismes sont les anticipations des agents eux-mêmes. Le pessimisme entretient le pessimisme. Plus les salaires distribués dans l'économie sont faibles, plus les commandes auxquelles s'attendent les entreprises sont faibles. Elles s'adaptent alors en diminuant leurs capacités de production, en particulier, leur volant de main d'œuvre, la demande de travail diminue, mais plus l'emploi diminue, plus les revenus distribués sont faibles. Elles stoppent l'investissement et donc l'accumulation du capital. C'est un cercle vicieux, toute perspective néfaste (montée du chômage, crise politique, doute sur les capacités d'un pays à faire face à ses dettes, etc.) peut s'avérer une prophétie créatrice. L'optimisme entretient l'optimisme. Si l'on s'attend à une distribution plus importante de revenus dans l'économie, la demande de travail progresse, les producteurs anticipant un besoin de main d'œuvre pour faire face au surcroît de demande et de fait les revenus distribués sont plus importants. L'investissement s'accélère pour de nouveau accumuler du capital. C'est un cercle vertueux qui se met en place (un phénomène multiplicateur dans le langage keynésien).

Le chômage keynésien correspond donc à une situation d'insuffisance de la demande immédiate et de la **demande anticipée**, c'est-à-dire du niveau de biens de consommation et de biens d'équipement auquel s'attendent les chefs d'entreprise.

Exercice 1 : Je vérifie que j'ai compris l'analyse keynésienne et que je suis capable d'en exposer les points essentiels

- 1 – Quels sont les deux arguments évoqués par Keynes pour distinguer le marché du travail des autres marchés ?
- 2 – J'expose le mécanisme qui éloigne le marché de son équilibre.
- 3 – Quel élément faut-il cibler avant tout pour réduire le chômage ?
- 4 – J'explique comment la propension moyenne à consommer ou la propension à importer peuvent générer du chômage.



* Quelles politiques conjoncturelles mettre en œuvre pour lutter contre le chômage keynésien ?

Le chômage keynésien est donc un chômage lié à l'insuffisance de la demande.

Puisque le marché ne peut retourner seul à l'équilibre, c'est à la puissance publique de donner une impulsion qui, crédible, activera la circulation de revenu propice à la relance de la demande.

Exercice 2– Je mobilise mes connaissances pour expliquer quelles politiques conjoncturelles sont susceptibles de lutter contre le chômage keynésien.

- 1 – Je rappelle quelles sont les différentes composantes de la demande globale.
- 2 – Quelle politique monétaire permet d'activer consommation et investissement ?
- 3 – Quelle politique budgétaire permet d'activer la consommation et l'investissement ?
- 4 – Quelles contraintes pèsent actuellement sur la mise en place de telles politiques ?

* Quelles sont les principales critiques adressées aux politiques keynésiennes ?

Les économistes néo-classiques contestent évidemment ce type de politique, principalement, ils en dénoncent les effets pervers. Nous en retiendront essentiellement deux qui retiennent l'une et l'autre les effets des anticipations rationnelles des agents. La première critique est connue sous le nom « d'équivalence ricardienne » (du nom de David Ricardo). Cette première critique dit que les agents sont capables d'anticiper les effets d'une augmentation des dépenses de l'Etat (politique de relance de la demande) en épargnant pour faire face à l'augmentation des impôts qui s'ensuivra. Le surcroît d'épargne serait équivalent (d'où le nom de la théorie) au supplément de dépenses. Ce comportement d'épargne annulerait les effets attendus du surcroît des dépenses, il serait ainsi vain d'engager une relance de la demande. La seconde critique émane de Milton Friedman. Pour lui la relance étant inflationniste (liées aux tensions sur les marchés du fait de l'activation de la demande), les salariés anticipent cette inflation en négociant une augmentation de leurs salaires et ainsi maintenir leur pouvoir d'achat. Ces augmentations de salaire réel diminuent la quantité de travail que les employeurs peuvent embaucher ce qui annule la baisse du chômage qu'aurait pu permettre la relance. Pour Friedman, donc, c'est la relance ne peut que produire de l'inflation sans toucher au taux de chômage qui restera à son niveau « naturel »

2 – Alléger le coût du travail pour lutter contre le chômage classique ?

* Chômage classique et chômage keynésien.

« Une situation possible est celle où les entreprises, étant donné le niveau de salaire réel, fixent un niveau de production inférieur à celui que les ménages seraient prêts à consommer, et en même temps un niveau d'emploi inférieur au niveau de plein emploi. Cette situation, résultant d'un salaire réel trop élevé, est celle d'un chômage classique. Dans ce cas de figure, les ménages souffrent du fait que les entreprises butent non pas sur la contrainte des débouchés, comme dans la situation keynésienne, mais sur une contrainte d'offre ou de rentabilité. Dans cette situation, les politiques traditionnelles de soutien à la demande sont inefficaces.

La distinction chômage keynésien/ chômage classique a l'intérêt de distinguer, au niveau macroéconomique, différentes situations de chômage, appelant différentes politiques. [...] Mais cette typologie permet aussi, à un niveau plus microéconomique, d'envisager que toutes les entreprises ne font pas forcément face au même type de contrainte et que, au sein d'une même économie, peuvent coexister des chômeurs de types keynésien et classique. »

J.Gautié, Le chômage, La Découverte, collection Repères, 2009.

* Pourquoi alléger le coût du travail ?

* Comment alléger le coût du travail ?

De nombreuses pistes existent : « La proposition d'instaurer une "TVA sociale" est, en réalité, la combinaison de deux mesures : augmenter la TVA, et affecter le surcroît de recettes publiques ainsi obtenu au financement de la protection sociale, en abaissant – en principe d'un même montant – les cotisations sociales. [...]

Que peut-on attendre d'une TVA sociale ? Envisageons successivement les effets sur la compétitivité et ceux sur le pouvoir d'achat et distinguons les deux volets de l'opération. Une augmentation de la TVA a un effet bénéfique sur la compétitivité des entreprises françaises, parce qu'elle accroît le prix des importations sans grever les exportations, qui sont assujetties à la TVA du pays de destination. En cela, une augmentation de la TVA est bien équivalente à une dévaluation. [...] L'affectation des recettes obtenues à une réduction des cotisations sociales n'aura, quant à elle, d'effets bénéfiques additionnels sur la compétitivité que si elle engendre effectivement une baisse du coût de la main-d'œuvre pour les entreprises installées en France.[...]La baisse du pouvoir d'achat des ménages français ne risque-t-elle pas, en réduisant la consommation intérieure, d'annuler ces gains potentiels ? En partie peut-être, mais rien n'est moins sûr. En effet, l'augmentation de la TVA ne sera probablement pas intégralement et instantanément répercutée dans les prix de vente : dans le cas de l'Allemagne en 2007, la hausse des prix a été relativement faible et étalée dans le temps – ce qui signifie que ce sont les marges des producteurs ou des distributeurs qui absorbent une part de la hausse, l'effet bénéfique sur les entreprises s'en trouvant alors un peu réduit »

J.LeCacheux 12/01/2012 Le Monde

Exercice 3 : Je vérifie que j'ai compris l'analyse classique et que je suis capable d'en exposer les principaux points.

1 – Comment distingue-t-on le chômage classique et le chômage keynésien ?

2 – Je rappelle comment sont calculés les profits de l'entreprise à partir du calcul de la valeur ajoutée.

3 – J'identifie, pour l'entreprise, les différentes stratégies possibles pour restaurer les profits.

Exercice 4 : Je mobilise mes connaissances pour expliquer quels sont les dispositifs qui permettraient de diminuer le coût du travail.

1 – Quel élément principal est ciblé par les politiques de réduction de coût du travail ?

2 – Pour quelle partie de la main d'œuvre, est-il fondamental d'obtenir une baisse des coûts ? Pourquoi ?

3 – Pourquoi l'augmentation de la productivité peut-elle aussi réduire le coût du travail ? Quelles politiques permettraient d'améliorer la productivité du travail ?

4 – Quels facteurs, à combattre, sont susceptibles de provoquer une hausse des exigences salariales ?

* Quelles critiques aux politiques de réduction du coût du travail ?

En dehors des effets de la baisse des rémunérations des salariés les moins qualifiés, ou de la réduction de la protection sociale, qui risquent de ralentir la consommation principal facteur de la croissance, le risque des politiques d'allègement est l'effet d'aubaine. La réduction des charges ciblées sur une population donnée (dont le taux de chômage est particulièrement élevé) peut conduire les employeurs non pas à embaucher des salariés supplémentaires, mais à pourvoir des emplois qu'ils auraient de toutes façons pourvus, avec des personnes pour lesquelles ils bénéficient d'allègement de charge. Dans ce cas, l'allègement du coût du travail, ne se traduit pas par une baisse du chômage mais par un transfert, les employeurs se détournant des populations non ciblées par les politiques publiques.

3 – Quelles politiques pour réduire la composante structurelle du chômage ? Formation et flexibilité du marché du travail.

Les politiques de lutte contre le chômage keynésien ou le chômage classique ont des effets sur le chômage conjoncturel (la part liée au ralentissement de l'activité) pas sur le chômage structurel. Comment agir sur les causes structurelles du chômage ?

* Comment réduire l'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail ?

Le chômage structurel serait en partie lié au fait que l'offre de travail ne correspond pas à la demande. Bref, les salariés n'auraient pas les qualifications dont les entreprises ont dorénavant besoin d'une part du fait du progrès technique, mais aussi du fait de la nouvelle spécialisation des économies anciennement développées face au développement de la concurrence des pays à bas salaire. Les qualifications sont mesurées par le niveau d'études, l'expérience professionnelle, la compétence, le savoir-faire et savoir-être (capacité relationnelle, esprit de coopération, respect de la hiérarchie).

C'est l'investissement en capital humain (la formation) qui permet de qualifier l'individu, celui-ci peut-être engagé par l'individu lui-même, par la collectivité ou par l'employeur. Il faut donc agir à ces trois niveaux.

Comment inciter à l'investissement dans la formation ? Les entreprises peuvent être tentées d'utiliser le marché pour gérer leurs besoins en compétences (licencier les personnes dont les compétences sont obsolètes et embaucher des personnes disposant des compétences requises), dans ce cas, elles ne prennent pas le temps de former la main d'oeuvre. La politique de l'emploi utilise la loi pour obliger les employeurs à consacrer une part de leur masse salariale à la formation (internaliser la dépense), elle dote les individus d'un droit individuel à la formation transférable d'un emploi à l'autre. Cela permet d'entretenir l'employabilité tout au long de sa carrière.

Concernant les chômeurs de longue durée et les chômeurs en conversion (dont l'emploi a disparu du fait du progrès technique ou de la concurrence internationale) la formation est prise en charge par la dépense publique.

Mais l'effort doit aussi porter sur la formation initiale. Le défi est alors de réduire les sorties du système éducatif sans formation qualifiante, de proposer des formations adaptées aux besoins du marché, d'orienter vers les métiers qui échappent à la concurrence des pays à bas salaires ou les métiers dits sous tension (où les employeurs recrutent).

* Comment éviter les trappes à chômage ?

« L'activation renvoie à une stratégie globale visant à réduire les dépenses passives au profit des dépenses actives. Elle repose sur une idée simple : il vaut mieux consacrer des efforts à retrouver un emploi plutôt qu'à simplement les indemniser. [...] Les Danois ont été les premiers à adopter ce genre de mesures. Ils ont rendu obligatoire le suivi d'une formation (au moins 75% du temps) au bout d'un an de chômage, et aboli la possibilité de refuser toute offre d'un programme d'activation de l'agence pour l'emploi (formation, emploi subventionné dans les secteurs privé et public...). Il est intéressant de noter que cette politique semble avoir été efficace surtout par un effet de dissuasion (ou « menace »). [...] L'individualisation et le renforcement du suivi sont allés de pair avec l'activation. [...] Le renforcement du suivi des chômeurs s'est souvent traduit par un durcissement des procédures de contrôle de l'effectivité de la recherche d'emploi. [...] En France, la mise en place du plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), se fondant pour chaque chômeur sur un projet d'action personnalisée, semble avoir eu un effet positif en termes de réduction de la récurrence du chômage, dénotant un effet positif sur la qualité de l'appariement. »

J.Gautié, Le Chômage, La découverte, Coll « Repères » 2009

* Comment améliorer le fonctionnement du marché du travail en menant une politique de flexibilisation ?

La flexibilisation vise à améliorer le fonctionnement du marché du travail (selon l'idée que s'il y a du chômage c'est que le marché subit des rigidités).

Qu'est-ce que la flexibilité ? La **flexibilité** pour une unité de production, est la capacité à adapter les ressources en main d'œuvre aux besoins compte tenu des volumes de commandes à traiter, de la charge de production. L'enjeu est en premier lieu de réagir aux variations de la demande (lesquelles peuvent connaître des fluctuations importantes à plus ou moins court terme, alors que la réactivité, les délais de production et livraison sont cruciaux pour remporter un marché, obtenir des contrats) mais aussi d'économiser des coûts de production (ne payer que la main d'œuvre strictement nécessaire). La flexibilité répond ainsi à la nécessité de réduire le coût du travail (enjeu quantitatif) mais aussi à l'amélioration qualitative de l'offre.

Bernard Bruhnes (la flexibilité de la main d'œuvre dans les entreprises 1989) distingue plusieurs types de flexibilités:

La flexibilité externe. *La flexibilité quantitative externe* vise à permettre de faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins (licenciements, CDD). *L'externalisation* consiste à déplacer sur une autre entreprise le lien contractuel avec le travailleur (sous-traitance, travail temporaire, travail indépendant).

La flexibilité interne. *La flexibilité quantitative interne* passe pour l'essentiel par une modulation du temps de travail en fonction des commandes (annualisation du temps de travail, temps partiel, travail intermittent, heures supplémentaires...). *La flexibilité fonctionnelle* consiste en la possibilité d'utiliser les employés dans des tâches variées en fonction des besoins (polyvalence, mobilité géographique).

La flexibilité des rémunérations. La flexibilité des rémunérations doit permettre de faire varier la rémunération en fonction de la performance des salariés et des résultats de l'entreprise (participation, salaire au rendement ou par objectif). Bien souvent il peut s'agir de contourner l'impératif du salaire minimum qui gêne l'emploi des moins qualifiés. L'Etat aide amplement à cette flexibilité là en proposant certaines mesures (stages d'insertion...).

Le marché est donc flexible si les employeurs peuvent « embaucher » et « débaucher » rapidement, adapter les rémunérations.

Exercice 5 : Je vérifie que j'ai compris les politiques de lutte contre le chômage structurel et que je suis capable d'en exposer les principaux points.

1 – Qu'est-ce qui distingue le chômage structurel du chômage conjoncturel ?

2 – Quels sont les trois types de mesure susceptibles de permettre de réduire ce type de chômage ?

3 – Quels sont les agents susceptibles d'investir dans la formation ? Pour chacun d'entre eux quels obstacles peuvent les empêcher de réaliser cet investissement ?

4 – En quoi consistent les trappes à chômage ? Comment peut-on y remédier ?

5 – Quels sont les avantages de la flexibilité ?

6 – A quelle forme de flexibilité correspondent les situations suivantes :

- la réduction des cotisations sociales patronales – la formation des salariés pour qu'ils puissent changer de postes de travail en fonction des commandes – l'adoption d'horaires variables dans l'entreprise – l'annualisation du temps de travail – le recours à des emplois à durée limitée – la sous-traitance d'une partie de la production – la suppression du SMIC – l'allègement des procédures de licenciements – la suppression des contrats à durée déterminée – la transformation des contrats de travail à temps plein en contrats à temps partiel – le recours au chômage technique – la sous-traitance du nettoyage des locaux -

7 – Quelles peuvent être les craintes associées à la flexibilisation du marché du travail ?

4 – Comment prendre en compte la plus grande précarité de l'emploi ?

* Pourquoi la montée du chômage et la précarité du travail augmentent le risque de désaffiliation ?

La **désaffiliation** est processus de double rupture, à la fois des liens organiques (ceux du travail auxquels les droits sociaux sont associés) et des liens primaires (ceux de la famille) qui conduit l'individu à l'exclusion (l'individu n'est plus protégé ni reconnu).

La **précarité** se définit selon deux dimensions, la première recouvre la stabilité de l'emploi et la seconde la satisfaction que procure l'emploi. L'intégration professionnelle repose donc sur l'assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail ainsi que la protection sociale qui découle de l'emploi (pour Serge Paugam « Le cumul d'un travail sans âme et d'un avenir incertain est source de désespoir et d'humiliation. » un travail répétitif, sans intérêt, peut être source d'anomie et générer mal-être et dépression.)

La **précarité** découle de la flexibilisation du marché du travail. Elle remet en cause le **salariat**, c'est-à-dire l'ensemble des normes (des acquis sociaux) qui, au fil du temps, ont encadré la relation entre l'employé et l'employeur en le protégeant. L'emploi atypique est de plus en plus fréquent (l'emploi typique, la norme d'emploi, consiste en un poste en CDI à temps plein sur des horaires « classiques », soit de semaine, en gros entre 8 heures du matin et 18 h, pour un employeur unique). Le sous-emploi menace les personnes qui travaillent involontairement moins que la durée légale du travail, les plaçant dans une situation intermédiaire entre l'emploi et le chômage. Le CDI lui-même, ne représente plus une sécurité, aucune entreprise ne peut désormais garantir un emploi à vie tant le progrès technique et la mondialisation rebattent fréquemment les cartes (les emplois suivent un processus de destruction créatrice).

La **précarité** découle de la flexibilisation du marché du travail. Elle remet en cause le **salariat**, c'est-à-dire l'ensemble des normes (des acquis sociaux) qui, au fil du temps, ont encadré la relation entre l'employé et l'employeur en le protégeant. L'emploi atypique est de plus en plus fréquent (l'emploi typique, la norme d'emploi, consiste en un poste en CDI à temps plein sur des horaires « classiques », soit de semaine, en gros entre 8 heures du matin et 18 h, pour un employeur unique). Le sous-emploi menace les personnes qui travaillent involontairement moins que la durée légale du travail, les plaçant dans une situation intermédiaire entre l'emploi et le chômage. Le CDI lui-même, ne représente plus une sécurité, aucune entreprise ne peut désormais garantir un emploi à vie tant le progrès technique et la mondialisation rebattent fréquemment les cartes (les emplois suivent un processus de destruction créatrice).

Le chômage et la précarité sont facteur de **pauvreté**, situation d'insuffisance des ressources matérielles, culturelles et sociales empêchant d'avoir des conditions de vie acceptables.

Pourtant, avoir un travail n'a jamais aussi important. Dans les sociétés modernes, où le lien de type organique a pris une grande place, le travail joue un rôle prépondérant d'autant que les liens de la famille se sont aussi affaiblis. Reprendre les éléments du chapitre socio 2.1

* Comment l'état providence lutte contre la pauvreté ?

« De façon générale, être pauvre c'est ne pas être en mesure de satisfaire ses besoins essentiels. La liste de ces besoins tend à varier d'un pays à l'autre en fonction du degré de développement et de ce que la société, dans son ensemble considère comme essentiel. Dans un pays hautement développé comme la France, il peut être considéré comme indispensable d'avoir un accès internet. Mais ce n'est probablement pas une priorité aussi pressante dans un pays très pauvre, où une proportion non négligeable d'individus ne mange pas à sa faim et où l'information circule plus par bouche à oreille que par les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Il y a deux façons de mesurer la pauvreté. La première consiste à s'intéresser aux moyens dont les individus disposent pour ne pas être pauvres. Elle conduit à mesurer la pauvreté à partir des ressources que l'individu est en mesure de contrôler, donc à partir de son revenu ou de sa consommation. On parlera de **pauvreté monétaire**. Est alors pauvre toute personne dont les ressources sont inférieures à une limite donnée, appelée ligne ou seuil de pauvreté. La seconde consiste à s'intéresser aux résultats de l'action des individus, en interaction avec leur environnement, sur leur bien-être. Elle consiste à mesurer la pauvreté à partir des conditions d'existence, comme par exemple la possibilité de manger à sa faim, de se soigner, de vivre dans un logement décent ou encore d'avoir une vie sociale riche. On parlera de **pauvreté d'existence**. [...] Les deux méthodes ne se recouvrent pas complètement. Certains individus peuvent être pauvres d'un point de vue monétaire, mais avoir

Les trois grandes formes d'emplois précaires sont l'intérim, les CDD et les emplois aidés. L'intérim* se caractérise par une relation triangulaire entre le salarié, l'agence d'intérim (encore appelée entreprise de travail temporaire) et l'entreprise cliente. Le salarié signe un contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire et cette dernière signe un contrat de mise à disposition avec l'entreprise cliente (l'intérêt de l'entreprise cliente est donc d'accéder au fichier de main-d'œuvre rapidement mobilisable que s'est constitué l'agence d'intérim, cela lui permet d'organiser des remplacements courts comme des missions beaucoup plus longues). Le CDD est un contrat classique mais dont la fin est prévue dès la signature. Cette forme est moins souple plus que l'employeur doit respecter un certain délai avant de renouveler le contrat. Enfin, l'emploi aidé est un emploi subventionné ou partiellement exonéré de charges, sa finalité est de favoriser l'insertion d'un public cible devant par la suite rejoindre le marché du travail commun. L'emploi typique demeure le CDI à temps plein sur des horaires habituels (il existe en effet des contrats « week-end » et des emplois postés).

**L'intérim est un bon indicateur de reprise de l'activité, les employeurs incertains à l'égard des perspectives de l'activité recourent en premier lieu à ces formes de recrutement.*

L'évaluation de la pauvreté d'existence présente plusieurs difficultés conceptuelles. D'une part, il faut pouvoir distinguer ce qui relève du choix de ce qui relève des contraintes s'imposant aux individus. Certaines personnes peuvent choisir de renoncer à un certain confort pour vivre dans un environnement particulier par exemple. Ensuite, il faut identifier les dimensions qui sont pertinentes pour évaluer la pauvreté : besoins essentiels, accès à l'information, réseaux sociaux, etc., sont autant de dimensions possibles, dont le choix ne fait pas forcément consensus. Enfin, il faut donner une pondération à chacun des dimensions retenues. A titre d'exemple, le rapport de l'OCDE sur la pauvreté et les inégalités retient les dimensions suivantes :

- Chauffage du logement insuffisant,
- Limitation du choix de produits alimentaires
- Manque d'espace d'habitation
- Mauvaises conditions environnementales,
- Retard de paiement des factures courantes,
- Retard de paiement d'un loyer/d'un emprunt hypothécaire,
- Difficulté à boucler le budget du ménage.

Une personne est dite pauvre si elle démunie dans au moins deux de ces dimensions.

P.De Vreyer, Cahier Français 351 Août 2009

des conditions d'existence satisfaisantes, par exemple parce qu'ils bénéficient de services collectifs gratuits et efficaces ou parce qu'ils ont accumulé dans le passé un patrimoine. A contrario, certaines personnes dont les ressources sont suffisantes pour les soustraire au risque de pauvreté monétaire peuvent avoir des besoins tels que leurs conditions d'existence sont dures. Ce peut être par exemple le cas des personnes handicapées ou qui habitent dans des régions d'accès difficile.

La pauvreté monétaire peut être relative ou absolue. Par exemple, en France le seuil de pauvreté [est fixé à 50% du revenu médian, et à 60% du revenu médian dans les statistiques européennes*]. La pauvreté ainsi définie est dite relative, car la mesure ne change pas si l'ensemble des revenus de la population connaît une augmentation en pourcentage. De tels critères sont habituellement retenus dans les pays développés. Dans les pays les plus pauvres, on adopte plutôt un critère de pauvreté absolue : la ligne de pauvreté est alors fixe et ne change pas lorsque le pays connaît une évolution des revenus de l'ensemble de sa population. »

P.DeVreyer, Cahier Français 351, Août 2009.

*En 2010, en France, le seuil de pauvreté situé à 60 % du revenu médian, pour une personne seule, est de 964 euros mensuels, celui à 50 % de 803 euros.

La pauvreté est disqualifiante car elle est considérée comme résultant d'un processus de cumul de handicaps et d'accidents (la pauvreté est une chute, elle concerne des individus qui sont « sortis du jeu » en raison de certaines insuffisances). Le pauvre se voit alors coller une étiquette renvoyant à une série de représentations stéréotypées qui freinent son retour à l'emploi.

Pour lutter contre la pauvreté, nous avons vu qu'il existait, en plus des formes de solidarités privées (prises en charge par les individus ou les associations comme les restaurants du cœur, ATD quart monde, la banque alimentaire, emmaüs, etc) des formes de solidarités publiques au travers de deux systèmes : l'assurance et l'assistance. Etant donné que l'assurance est associée au travail, l'assistance doit de plus en plus prendre le relai pour couvrir ceux qui échappent à l'emploi, ou ceux qui alternent entre travail et emploi, ou subissent un sous-emploi.

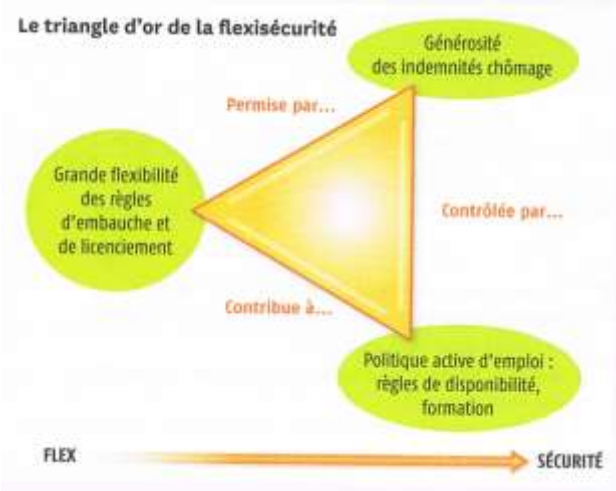
Les dépenses passives cherchent à compenser la baisse ou l'insuffisance des revenus liés au chômage ou aux emplois atypiques, les politiques actives, visent à améliorer la formation des individus et à encourager à la création d'emploi.

* La piste de la flexisécurité

La flexibilisation implique un retour en arrière sur un siècle et demi d'avancées sociales (la réglementation sur temps de travail, les licenciement, la protection sociale, etc.) est perçu comme une forme de rigidité. Il est aisé de comprendre les résistances notamment de la part des syndicats. Aussi, depuis quelques décennies, les regards se sont-ils portés sur un pays ayant trouvé une forme de compromis. Ce modèle est celui de la flexisécurité danoise. L'idée est que pour que la flexibilité soit envisageable pour les salariés, il faut la coupler à un haut niveau de sécurité que l'on trouve dans une indemnisation avantageuse des salariés et des politiques d'emplois actives. Au Danemark, les chômeurs sont ainsi fortement indemnisés, en particulier, les bas salaires sont assurés de conserver quasiment leur salaire, ils sont incités à reprendre rapidement un emploi car dès la seconde année, le chômeur se voit obligé de suivre une formation qualifiante afin de rejoindre un type d'emploi différent de celui qu'ils occupaient précédemment.

La flexicurité allie politiques actives et politiques passives. **Les politiques actives** sont destinées à aider le chômeurs à retrouver un emploi (service de placement, programme de formation, aide à la création d'entreprise, exonérations de charges, emplois aidés...).

La crise remet en cause l'efficacité de ces mesures, en imposant l'austérité, c'est-à-dire la réduction de la dépense publique. L'ampleur du chômage est tel que les politiques actives ne peuvent suffire. Pour beaucoup l'action se limitera à des politiques passives. Seule, une action plus globale et de moyen à long terme, renvoyant à la compétitivité de l'économie dans son ensemble peut laisser espérer entrevoir une réduction du chômage.



Exercice 6 : Je vérifie que j'ai assimilé les connaissances de cette partie du cours.

1 – J'examine les situations suivantes et je me demande si elles font référence à des situations de personnes intégrées, vulnérables ou désaffiliées.

- Un SDF
- Un père de famille en fin de CDD de 20h
- Un jeune adulte (21 ans) en rupture familiale et en contrat d'intérim d'une semaine.
- Un retraité de l'éducation nationale militant actif d'Amnesty International.
- Une mère ayant suspendu son activité le temps d'élever ses enfants, son mari s'absentant la semaine pour des déplacements professionnels.
- Une ouvrière en CDI dans un secteur d'activité où de nombreuses usines licencient.
- Un célibataire en arrêt suite à un accident du travail.

2 – En quoi le travail est-il facteur d'intégration ? Je rassemble les arguments.

3 – Le travail est-il une garantie d'intégration ? Je rassemble les arguments.

4 – Quelles sont les différentes facettes de la pauvreté ? Pourquoi la pauvreté est-elle aussi appelée exclusion ?

5 – En quoi la flexibilisation du marché du travail produit de la pauvreté ?

6 – Je vérifie que je me rappelle du principe d'assistance et d'assurance.

7 – Comment expliquer malgré ces formes de solidarité qu'il demeure des pauvres ?

8 – En quoi consiste la flexicurité ? A quelle condition ce système est-il prometteur ?

La représentation que nous nous faisons de la pauvreté évolue donc. Aujourd’hui, le pauvre est celui qui a connu une chute qui, dans une société concurrentielle et individualiste doit s’expliquer par ses qualités propres (il est responsable de son état). Dans le chapitre Socio 1.1, nous avons en effet vu la multiplication des critères de différenciation qui amènent l’individu à se percevoir comme unique et non plus comme appartenant à une classe, un groupe ayant un vécu commun.

Les transformations de l’emploi augmentent le risque de pauvreté. L’emploi ne protège pas de la chute (le CDI n’est plus une garantie, et la rupture des liens de filiation peut entraîner une rupture des liens organiques, par exemple lorsque l’individu perd pied suite à un divorce), l’emploi ne protège pas de la pauvreté (plus de précarité liée à la flexibilisation du marché et développement des travailleurs pauvres). L’accès à l’emploi est lui-même plus difficile du fait de l’importance du chômage actuel (plus de 10% de la population active), la concurrence entre les individus est plus forte. La crise de l’Etat providence affaiblit les solidarités collectives alors que les transformations de la famille, de la société en général (développement de la solidarité organique) rendent tout à fait primordial l’accès à l’emploi.

SCHÉMA

