

Chapitre 15

QCM

Réponse unique

1. **c.** De rapprocher offre et demande de travail.
2. **b.** Cherchent à agir sur le niveau et la quantité de l'emploi.
3. **b.** Correspond à une politique pour l'emploi.
4. **b.** Le niveau des dépenses passives varie selon le niveau du chômage.
5. **d.** Cherchent à inciter le retour à l'emploi.

Plusieurs réponses possibles

6. **a et b.** De maintenir ou de créer des emplois. D'augmenter le taux d'emploi.
7. **a et b.** Agissent sur le niveau de qualification. Renforcent l'employabilité.
8. **a et b.** Permet de contourner la rigidité à la baisse du SMIC. Agit principalement sur les cotisations patronales.
9. **d.** Aucune réponse.
10. **b.** Concerne les salaires jusqu'à 1,6 SMIC.

Réponse à justifier

11. **b et c.** C'est une approche globale du marché du travail. C'est une approche européenne du marché du travail.

Cette approche vise à analyser le travail sous l'angle de la sociologie du travail et non plus comme un stock à gérer.

12. **b et c.** Elles cherchent à réduire le volume de la population active. Elles accompagnent le retrait du marché du travail.

Contrairement aux politiques actives, elles visent à prendre en charge le traitement du chômage donc à diminuer le volume de la population active.

13. **a, c et d.** Elle correspond à un ajustement lié aux fluctuations du marché des biens et services. Elle correspond à un ajustement lié à l'aiguillage de la concurrence. Elle correspond à un ajustement lié à la plus forte intégration des marchés.

La flexibilité correspond à la nécessité d'ajuster l'offre des entreprises aux fluctuations de la

demande internationale. Elle est devenue un impératif d'adaptation avec l'ouverture croissante des économies et l'aiguïsement de la concurrence.

14. c et d. Elle permet de mesurer les rigidités du marché du travail. Elle permet de mesurer l'inadéquation entre offre et demande de travail.

Cet outil permet d'analyser la capacité d'un marché du travail à s'adapter aux conditions de l'emploi.

15. b et d. Elle repose sur une analyse duale du marché du travail. Elle distingue un marché primaire et un marché secondaire au sein des entreprises.

Cet outil permet d'analyser la capacité d'un marché du travail à s'adapter aux conditions de l'emploi.

EXERCICES

EXERCICE 1 — ANALYSE GRAPHIQUE – FLEXIBILITÉ EN ÉCONOMIE

Les attentes :

- Une référence aux documents utilisés pour répondre à la question
- Définir l'intérêt de la courbe de Beveridge donc l'ajustement offre demande
- Distinguer et analyser les causes des ajustements
- Faire ressortir les rigidités du marché du travail

1. Rappelez les approches en matière de flexibilité.

La flexibilité correspond à l'adaptation des facteurs de production aux variations de la demande du marché.

La flexibilité correspond donc à une adaptation au sein des entreprises du travail et du capital.

On distingue :

- La flexibilité quantitative interne qui correspond à l'ajustement du temps de travail aux variations de l'activité.
- La flexibilité quantitative externe qui correspond au recours, dans une durée limitée, à une main-d'œuvre extérieure (intérim, CDD) pour faire face à une augmentation de l'activité.
- La flexibilité qualitative interne ou flexibilité fonctionnelle qui correspond à la mobilité dans les fonctions de certains salariés le plus souvent hautement qualifiés.
- La flexibilité qualitative externe ou externalisation qui correspond à la sous-traitance de l'activité.
- La flexibilité salariale qui correspond à l'ajustement des salaires en fonction de la conjoncture.

2. Interprétez l'évolution de la courbe de Beveridge dans l'UE.

Le graphique est issu des calculs d'Eurostat à destination de la Commission européenne. Il présente la corrélation statistique entre le taux de chômage et le taux de vacance dans l'emploi (« facteur limitant la production »), ou courbe de Beveridge, dans le secteur manufacturé de 2008 à 2014.

La courbe de Beveridge met en avant une corrélation statistique entre la vacance des emplois et le taux de chômage. Elle permet d'analyser la capacité d'un marché du travail donné, d'ajuster offre et demande de travail.

Selon Eurostat, une vacance d'emploi se définit comme un poste rémunéré nouvellement créé, inoccupé ou sur le point de devenir vacant, pour lequel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires, et qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé.

La courbe fait apparaître trois situations distinctes :

- une phase d'augmentation du chômage et de diminution de la vacance de l'emploi ;
- une phase de stagnation du chômage avec une remontée de la vacance ;
- une augmentation du chômage avec une relative stabilisation de la vacance.

I. LA DÉGRADATION DE LA SITUATION DE L'EMPLOI

Au début de la crise, le comportement sur le marché du travail est essentiellement cyclique. Entre le premier trimestre 2008 et le troisième trimestre 2009 (en vert), la relation entre taux de chômage et taux de vacance d'emplois est clairement décroissante et linéaire. En effet, chaque hausse du chômage se traduit par une baisse du taux de vacance d'emploi. La demande de travail des entreprises est satisfaite (flexibilités interne ou externe), alors que l'offre de travail ne trouve pas preneur. Cette baisse implique que le pouvoir de négociation des firmes augmente sur la période et que le coût du recrutement diminue.

II. LA REPRISE ET L'INADÉQUATION OFFRE-DEMANDE

Entre le troisième trimestre 2009 et le deuxième trimestre 2011 (en rouge), les vacances d'emploi augmentent rapidement pour un taux de chômage constant et élevé. Cette évolution reflète une augmentation des difficultés de recrutement durant la période de reprise de l'activité post-crise financière. Cette situation suggère, qu'en grande partie, les emplois créés et les qualifications demandées ne correspondent alors pas aux caractéristiques des nombreux chômeurs. Elles soulignent une difficulté de flexibilité fonctionnelle dans l'emploi.

III. LES RIGIDITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La hausse du chômage se poursuit après le deuxième trimestre 2011 (bleue) alors que le taux de vacance d'emploi diminue légèrement ce qui entraîne un relatif aplatissement de la courbe jusqu'au premier trimestre 2014. Dès lors, chaque hausse du chômage ne rend pas plus profitable de créer un emploi car il reste difficile à pourvoir. Cette évolution s'interprète comme une dégradation de l'adéquation entre les postes disponibles et les caractéristiques des chômeurs. Les chômeurs ne disposent donc pas des compétences requises pour répondre à la demande de travail des entreprises. Malgré les efforts en matière de formation professionnelle le chômage ne parvient pas à se résorber.

En conclusion, la courbe de Beveridge met en avant les difficultés d'appariement entre emploi et taux de chômage ce qui se traduit structurellement par des problèmes de qualification, donc de formation et d'éducation.

EXERCICE 2 — ÉTUDE DE DOCUMENT – LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

Les attentes :

- Une référence aux documents utilisés pour répondre à la question
- Définir la politique de l'emploi
- Repérer les différentes mesures
- Faire ressortir les caractéristiques des politiques de l'emploi en France

Repérez les caractéristiques des politiques de l'emploi en France.

Le document présenté est issu des TEF-2019 publiés par l'Insee et qui présente dans cette partie les politiques de l'emploi menées entre 2016 et 2017.

Les politiques de l'emploi ou du marché du travail dans le texte (PMT) comprennent des mesures actives et passives.

Le document présente l'importance de ces dispositifs et les spécificités de l'évolution annuelle.

I. L'IMPORTANCE DES PMT EN FRANCE (EN TERMES DE DÉPENSES)

En 2016, la France fait partie des trois pays qui consacrent le plus de dépenses à l'emploi. Seuls la Finlande et le Danemark en consacrent autant. Les dépenses s'élèvent à 67 milliards d'euros soit 3 % du PIB. Elles ont fortement progressé de 2,5 % alors que la France se trouve dans la phase de reprise du cycle de croissance et que le taux de chômage diminue. Ce sont les dépenses actives qui augmentent le plus (+ 9,2 %), tirées par la formation professionnelle (+ 17,3 %). À l'inverse, les dépenses passives augmentent plus modérément (+ 0,9 %).

II. UN REcul DES DISPOSITIFS CIBLÉS (EN TERMES DE PERSONNES CONCERNÉES)

Fin 2017, plus de 1,9 million de personnes étaient bénéficiaires des PMT. Ce volume est en recul de 11,9 %. Cela s'explique par le recul des personnes en contrat aidé (- 25,7 %). Cela s'explique aussi par des restrictions budgétaires tant au niveau des aides que des exonérations pour l'embauche de jeunes en CDI. De même, les personnes rentrant en formation ont diminué de 22,6 %. Cependant, le nombre d'entrée dans la formation professionnelle par l'alternance augmente de 4,2 %. Enfin, les personnes bénéficiaires des dispositifs liés au retrait d'activités progressent de 4,4 %.

En raison d'un taux chômage plus élevé que la moyenne de l'UE, la France finance majoritairement des dépenses passives liées à l'indemnisation du chômage. Cependant, l'orientation des PMT est d'inciter en priorité au retour à l'emploi et d'augmenter le taux d'emploi.

EXERCICE 3 — ANALYSE ÉCONOMIQUE À PARTIR DU DOSSIER DOCUMENTAIRE – LA COMPÉTITIVITÉ DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE DANS L'UNION EUROPÉENNE

Repérez les effets du progrès technique dans la structuration du marché du travail.

Le progrès technique nécessite une augmentation des qualifications, donc par ailleurs un fort investissement en éducation, il contribue à la polarisation du marché du travail.

I. LES EFFETS SUR L'EMPLOI

Le progrès technique réduit le volume de l'emploi non qualifié en le substituant par le capital.

Dans un premier temps, il affecte les industries manufacturières à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans un second temps, le surplus de travailleurs se déverse dans le secteur des services, moins intense en capital. En outre, la moindre productivité d'une partie des services les plus intenses en facteur travail affecte à terme l'employabilité de la main-d'œuvre la moins qualifiée.

Sur une longue période, on note l'importance de la qualification à travers les niveaux d'étude et les catégories socioprofessionnelles touchées par le chômage.

II. L'EFFET « FILE D'ATTENTE »

La persistance d'un chômage de masse depuis plus de 30 ans, l'augmentation des qualifications liées au degré de spécialisation de l'économie et la massification de l'enseignement supérieur contribuent à créer un effet « file d'attente » sur le marché de l'emploi, qui privilégie les plus diplômés et les plus formés, *a fortiori* en début de carrière. Le diplôme permet donc :

- de diminuer la probabilité de chômage ;
- d'accéder aux emplois les plus qualifiés ;
- de bénéficier des rémunérations les plus élevées.

Ainsi, en 2015, le taux de chômage était de 51,4 % pour les non-diplômés et de 11,6 % pour les diplômés du supérieur (source : Insee).

Par ailleurs, cette concurrence crée une situation de déclassement pour les personnes « surdiplômées » au regard de l'emploi occupé. D'un point de vue théorique, cette situation de file d'attente est décrite dans le « modèle de concurrence pour l'emploi » développé par L. Thurow (1975). L'offre de travail y est caractérisée par le coût nécessaire à la formation des travailleurs pour occuper l'emploi et non à leur productivité. En effet, la productivité n'est pas attachée à l'individu mais à l'emploi. Les dépenses en éducation dépendent du niveau d'éducation, de formation et d'expérience du travailleur. Le diplôme est donc pour les entreprises un indicateur de la capacité du travailleur à se former. Par conséquent, le coût sera d'autant moins élevé que le travailleur disposera d'une forte capacité à se former en situation d'emploi par l'effet d'expérience.

III. LA POLARISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La polarisation du marché du travail aux deux extrémités des qualifications trouve ses origines pour les plus qualifiés dans les compétences exigées par le progrès technique, l'élévation du niveau de formation et pour les moins qualifiés par le développement de l'automatisation, l'externalisation-délocalisation de la production, de la perte de pouvoir de négociation des travailleurs, de la nécessité d'une plus grande flexibilité. En outre, l'augmentation de l'activité des femmes et des immigrés contribuent à augmenter le volume de l'emploi peu qualifié, d'autant plus que ce dernier est peu ou pas automatisable comme en matière de service à la personne par exemple.

Dans le cas de la France, on observe une polarisation fortement marquée pour les emplois qualifiés mais peu marquée pour les emplois peu qualifiés comme cela a été le cas aux États-Unis. En revanche, on observe depuis 2008 un recul des métiers en milieu de qualification.

Question problématisée

LES PAYS DÉVELOPPÉS PEUVENT-ILS RETROUVER LE PLEIN EMPLOI OU S'ADAPTER À LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI ?

Les attentes :

- Une introduction avec une mise en contexte du sujet
- Un développement structuré avec des parties et sous parties
- Une argumentation s'appuyant sur la connaissance des politiques de l'emploi et la flexibilité
- Synthétiser en soulignant les perspectives à moyen et long terme de l'emploi

L'emploi est central dans les PDEM dans la mesure où son dynamisme conditionne, d'une part, l'équilibre du financement des systèmes de protection sociale et, d'autre part, traduit l'efficacité des politiques de croissance. La persistance d'un chômage de masse en particulier en UE depuis plus de 40 ans, bien que les performances soient disparates, oblige donc à analyser les raisons conjoncturelles et surtout structurelles d'un tel déséquilibre.

Le chômage traduit un déséquilibre quantitatif du marché du travail en présence d'un excès d'offre de travail. Il correspond à l'inactivité contrainte d'une partie de la population active. Le chômage n'est jamais nul, dans toutes économies, car il existe un chômage naturel incompressible qui est lié à l'imperfection/rigidités du marché du travail (information et mobilité imparfaites). Selon le contexte économique, on distingue le chômage conjoncturel résultant d'un ajustement du cycle économique, le chômage structurel lié aux modifications sur longue période des structures démographiques économiques et sociales, le chômage frictionnel lié aux délais d'ajustement d'un emploi à un autre et le chômage technologique lié aux mutations du facteur capital. Ainsi, malgré les mesures en matière de politiques de l'emploi, on observe une rigidité structurelle du marché du travail dans certains PDEM qui se traduisent par la permanence d'un chômage de masse. En d'autres termes, le retour au plein-emploi passe par une nécessaire flexibilité du marché du travail. Mais cette nécessité a-t-elle

comme corollaire une plus grande précarité de l'emploi ? Est-il possible de concilier adaptabilité/employabilité avec la sécurisation des parcours professionnels ? Au final, la difficulté à réformer le marché du travail conduit-elle les PD à composer avec un chômage de masse, avec la raréfaction de l'emploi à l'avenir ?

Les performances de l'emploi montrent des situations très contrastées au sein des PDEM. Le retour au plein-emploi passe donc autant par le renforcement de la croissance, les réformes d'adaptation du marché du travail que de la formation et de l'éducation.

I. LE TRAITEMENT DU CHÔMAGE DANS LES PD EST CARACTÉRISÉ PAR DES PERFORMANCES TRÈS DIFFÉRENTES

1.1 Le chômage comme résultat à l'insuffisance de la croissance et des politiques de l'emploi menées.

L'analyse macroéconomique du chômage

Dans le modèle néoclassique, le chômage résulte d'un déséquilibre lié à la rigidité du salaire réel à la baisse sur le marché du travail et à un excès d'offre. Le chômage est qualifié de volontaire car les travailleurs préfèrent rester en inactivité ; en effet, ils estiment que le gain qu'il pourrait obtenir d'un emploi ne couvre pas le coût de renoncement à leurs loisirs (trappes à inactivité : situation dans laquelle se trouve enfermé un individu qui n'est pas incité à prendre un emploi en raison d'un écart trop faible, voire négatif entre le salaire offert et les prestations sociales qu'il reçoit en restant chômeurs ou inactif).

Dans le modèle keynésien, il existe un niveau d'équilibre sur le marché des biens et services qui ne correspond pas à l'équilibre sur le marché du travail. L'insuffisance de la demande sur le marché des biens et services entraîne le chômage. Le chômage est qualifié d'involontaire car les travailleurs acceptent le niveau de salaire proposé mais ne trouvent pas d'emploi.

En conséquence, face à une modification structurelle de l'économie mondiale et des marchés du travail, l'analyse keynésienne du chômage involontaire et des politiques de relance contracyclique n'apparaissent plus pertinentes. Les PDEM les plus fortement touchés par le chômage sont caractérisés par une forte rigidité du marché du travail ce qui se traduit à terme par des effets d'hystérèse. En effet, les effets d'hystérèse ou d'hystérésis correspondent à la persistance d'un phénomène (choc économique, par ex. : chômage) après la disparition des maux (crise) qui en sont à l'origine. Ramené à l'analyse du chômage, cela signifie que le taux de chômage ne peut s'expliquer de manière statique mais par la compréhension du chemin qui a mené à cette situation. Ainsi, les effets d'hystérèse sont très fortement corrélés à la durée du chômage, car plus la durée du chômage est longue plus la probabilité de retrouver un emploi est faible en raison de la perte d'employabilité.

Les résultats contrastés des politiques de l'emploi menées

Les politiques de l'emploi cherchent à agir sur l'offre et la demande de travail. Les politiques qui agissent sur l'offre de travail sont qualifiées de « passive » et celles qui agissent sur la demande de travail sont qualifiées d'« active ».

Les politiques passives visent à la diminution de la population active en favorisant les retraites anticipées, en diminuant l'âge effectif et non légal de départ à la retraite, en incitant à la sortie du marché du travail (allocation parentale d'éducation par exemple) ou en retardant l'entrée

sur le marché du travail avec l'allongement de la durée des études.

Sur un autre plan, les politiques actives de l'emploi cherchent à réduire le coût du travail et plus particulièrement celui des travailleurs peu qualifiés. L'objectif est de réduire le coin fiscal ($CF = \text{coût du travail (cotisations patronales + salaires bruts)} - \text{ salaire disponible (salaire brut - cotisations salariales - taxes sur la consommation - impôt sur le revenu)}$). Cette réduction du coin fiscal prend essentiellement la forme d'une baisse des cotisations pesant sur les bas salaires et la mise en place d'un financement de la protection sociale pesant moins sur les bas salaires avec la mise en place de la CSG. Mais aussi par le développement du travail aidé (contrat en alternance, contrat d'avenir pour le retour à l'emploi des personnes sujettes à la trappe à inactivité par exemple).

Au final, si les politiques passives permettent d'atténuer les effets sociaux du chômage, les politiques actives présentent des résultats très contrastés en particulier au niveau des allègements des charges pratiqués sur les bas salaires. En effet, depuis plus de 20 ans, la France mène des politiques d'allègement des charges sans obtenir de résultats probants. De manière différente, l'Allemagne a mené dans le cadre des lois Hartz sur « la modernisation des services sur le marché de l'emploi » (2003 et 2005) une réforme du marché du travail avec en particulier la réduction de l'indemnisation chômage de 26 à 12 mois et une fusion de l'allocation-chômage longue durée avec l'aide sociale. L'Allemagne connaît à ce jour une situation de plein-emploi mais avec une précarité plus importante.

En outre, l'analyse du marché du travail révèle une dimension microéconomique qui met en avant le processus d'appariement qui a été peu pris en compte par les politiques de l'emploi. Le modèle d'appariement « Searching and Matching » (P. Diamond, D. Mortensen, C. Pissarides) : sur un marché du travail de plus en plus complexe, la relation d'emploi stable est perçue comme résultant d'un processus délicat de recherche du bon partenaire (*searching*) et d'appariement (caractéristique d'une paire possédant des éléments homogènes), c'est-à-dire de mise en correspondance d'un candidat et d'un poste (*matching*). Sur le marché de l'emploi, des intermédiaires privés ou le service public de l'emploi (pôle emploi) peuvent contribuer à favoriser l'appariement.

La question de la spécialisation et du ressort de la croissance future

Face à la compétitivité prix des émergents et la compétitivité prix et qualité de ses partenaires, la spécialisation de la France apparaît plus sensible à la compétitivité prix et pas assez marquée sur la dimension hors coût. Par ailleurs, le recul de l'industrie fragilise l'économie française dans sa capacité à se rapprocher de la frontière technologique et se différencier par la capacité d'innovation. À l'opposé, l'Allemagne dispose d'une spécialisation qualité qui lui permet de bénéficier d'avantage comparatif en se positionnant jusqu'à 20 % au-dessus de ses concurrents et d'une compétitivité prix liée à une stratégie de désinflation compétitive assise sur une pression à la baisse sur les salaires.

1.3 Plein emploi, compétitivité, flexibilité et in fine précarité

La priorité à la flexibilité dans la réforme du marché du travail

Les PDEM qui connaissent les meilleures performances en matière d'emploi ont tous procédé à des réformes structurelles du marché du travail qui ont été caractérisées par une plus grande flexibilité de l'emploi. On observe donc une prédominance du coût du travail comme élément majeur de la compétitivité. L'analyse classique du chômage met l'accent dans les objectifs d'abaissement du salaire minimum. L'exemple de l'Allemagne montre que les salaires ont été la première variable d'ajustement dans le préalable du retour à la compétitivité. Paradoxalement en phase de ralentissement, voire de stagnation de son activité, l'Allemagne connaît une situation de plein-emploi. Ce constat révèle aussi la montée de la précarité. Il y a donc une priorité de l'emploi quel qu'il soit plutôt que le chômage. Ainsi, les contrats de travail ont profondément changé sous la forme de contrats de travail temporaires ou de courte durée. L'Allemagne a instauré des « mini-jobs » qui correspondent à des emplois à temps partiel pour un maximum de rémunération de 450 €. Le contrat « 0 heure » en Grande-Bretagne est un contrat sans durée minimum de travail avec une rémunération à l'heure effectuée. Enfin l'Italie a développé les « contrats de travail intermittent » dans lequel le travailleur se tient à la disposition de l'entreprise en fonction de ses besoins pour une durée discontinue. La flexibilisation des marchés du travail montre des résultats contrastés car si le chômage est faible en Allemagne et au Royaume-Uni, il demeure élevé en Italie et en France.

Les formes de la flexibilité

La notion de flexibilité se traduit généralement par l'adaptation des facteurs de production d'une unité de production aux variations du marché. Elle peut donc se traduire au sein de l'entreprise par la mise en place d'une flexibilité quantitative interne avec l'annualisation du temps de travail par exemple et/ou une flexibilité quantitative externe avec l'embauche de tiers (intérim, CDD).

II. CE QUI IMPLIQUE LES ENJEUX DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS ET DE L'ÉDUCATION-FORMATION

2.1 Les voies de la flexisécurité restent à développer

Le modèle de la flexisécurité

La contraction de la flexibilité et de la sécurité est fréquemment employée pour désigner un système social conjuguant une grande facilité de licenciement pour les entreprises (flexibilité) à des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés (sécurité). Le modèle de la flexisécurité permet de concilier les objectifs des parties prenantes. Plus grande souplesse dans l'adaptation de la MOD à la variation de la demande pour les entreprises et développement des droits pour le salarié pour favoriser son employabilité et raccourcir les délais de sortie et d'entrée sur le marché du travail. Les modèles de flexisécurité varient selon les pays, mais il requiert un consensus entre les partenaires sociaux. On peut donc comprendre l'importance du dialogue social actuellement à l'œuvre. Ce consensus a permis dans un premier temps en 2008 d'instaurer le principe de la rupture conventionnelle en France afin de faciliter la séparation à l'amiable et éviter les protections néfastes à l'emploi.

Le modèle danois et français

La flexicurité danoise repose sur le principe du triangle d'or (Madsen, 2006), qui renvoie à la facilité des entreprises à embaucher et à licencier avec une compensation de salaire élevée en cas de chômage et une politique active du marché du travail centrée sur la reconversion et la formation continue. Ce système contribue à un niveau de mobilité très élevé sans que les salariés perdent leur certitude de revenu. Par ailleurs, un système de négociations salariales coordonné conduit à un faible écart des salaires et donc à de faibles inégalités de revenu, ce qui baisse le coût relatif du travail qualifié et favorise l'innovation et la recherche de productivité. Il correspond au modèle des pays scandinaves.

L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (signé par quatre syndicats de salariés sur huit) a constitué l'amorce d'une flexisécurité à la française. Le texte a réaffirmé que « le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail » et prévoit trois formes de cessation du contrat : la démission, le licenciement (qui doit être motivé) et la « rupture conventionnelle ». Ce dernier point a pour objectif de combler les manques du droit du travail. En effet, si un salarié refuse de démissionner son employeur doit motiver son départ (insuffisances professionnelles, absences...). Par ailleurs, cela permet pour le salarié d'éviter un licenciement pour faute, qui est handicapant pour la recherche d'un nouvel emploi. La rapidité et la simplicité du dispositif connaît donc un succès croissant dans les petites entreprises. En 2015, 358 244 salariés y ont eu recours.

2.2 La croissance, la formation et l'insertion dans l'économie de la connaissance*La croissance endogène de l'économie de la connaissance*

Les rendements croissants issus des modèles de la croissance endogène proviennent des externalités générées par les capitaux caractéristiques de la nouvelle économie et plus particulièrement celle de la connaissance. Deux exemples sont significatifs de ce processus. D'une part, les externalités de réseaux (exemple réseau UMTS) permettent de développer son efficacité, son utilisation, donc de diminuer son coût. Les infrastructures de réseaux (P. Romer, 1984) sont très présentes dans les économies fondées sur la connaissance (pays développés) ce qui favorise leur attractivité et beaucoup moins dans les PED. D'autre part, les externalités de connaissance avec la formation en capital humain (R. Lucas, 1987) sont une source de croissance endogène. Elle est très présente dans les PDEM en raison de son caractère cumulatif et fortement polarisé en raison du système d'éducation et de recherche.

L'éducation et la formation

À plus long terme, la flexibilité de l'emploi et la lutte contre la précarité induite par les effets du chômage passent par le niveau d'éducation de l'économie *a fortiori* dans le cadre de l'économie de la connaissance. À l'échelle européenne, les derniers résultats montrent le retard de l'UE dans le niveau de qualification dans l'enseignement supérieur des jeunes européens. De cette priorité découleront la spécialisation et la compétitivité future de l'UE. Les investissements en RD et dans l'éducation doivent donc augmenter pour atteindre la frontière technologique. La nécessité d'un haut niveau de qualification doit passer par le renforcement des liens entre la recherche et la formation et la nécessité d'accroître l'attractivité du capital humain pour disposer des potentiels humains les plus productifs. Le développement de l'économie de la connaissance repose sur l'adéquation entre la recherche-

formation à répondre aux nouveaux besoins et à l'environnement favorable à l'innovation.

En outre, l'introduction des TIC et l'augmentation des innovations, conduit à élever le niveau de formation de par les nouvelles compétences demandées. Cependant, la nécessité de l'élévation de la formation n'est pas seulement la conséquence des TIC mais aussi la nécessité d'accroître la capacité d'innovation et la capacité de synthétiser des informations et des connaissances multiples et, par essence, disséminée. Enfin, dans une logique d'effet d'apprentissage, l'entreprise demeure le lieu privilégié pour renforcer les compétences dans le cadre de la formation continue

Enfin, le facteur travail doit accroître sa mobilité géographique et professionnelle afin de surmonter les contraintes de la segmentation du marché du travail dans une *logique searching and matching*.

En conclusion, sans fatalisme mais avec réalisme, le problème du chômage doit être une priorité qui oblige à des réformes sectorielles mais aussi à l'impératif du retour à la compétitivité. L'analyse de l'emploi et du chômage relève d'une approche complexe. Les politiques de régulation conjoncturelle ne suffisent plus à assurer le retour au plein-emploi. En conséquence, les politiques de l'emploi doivent être ciblées et coordonner afin d'agir sur des objectifs temporels et sectoriels différents. Par ailleurs, l'analyse de l'emploi est fortement conditionnée par les systèmes de protection sociale donc les réformes du marché du travail concernent plus largement l'adaptation des modèles d'État-providence aux opportunités d'une économie mondialisée.