

# Perspectives

Apériodique – n°15/365 – 9 décembre 2015

## FRANCE – Où en est la réforme du marché du travail ?

- La France, à l'instar de la zone euro, bénéficie d'une conjonction de facteurs favorables à la croissance. Cette croissance est naturellement porteuse d'un potentiel de création d'emplois dont l'amplitude dépend pour une part des structures et des règles qui régissent le marché du travail.
- La loi de sécurisation de l'emploi (LSE 2013) vise à approfondir la flexibilité de l'emploi pour les entreprises en contrepartie de nouveaux droits pour les salariés.
- En s'inspirant des préconisations récentes du rapport Combexelle, la ministre du Travail présentera un projet de réforme en janvier 2016. Cette réforme viserait principalement à renforcer la négociation collective pour plus de flexibilité, tout en préservant l'héritage du modèle social français.
- Le scénario que nous retenons pour les deux années à venir reste assez prudent, avec un rythme de création d'emplois aligné sur l'estimation historique de la relation qui lie la croissance et l'emploi. C'est en effet surtout à moyen terme que les réformes successives devraient produire leurs effets.

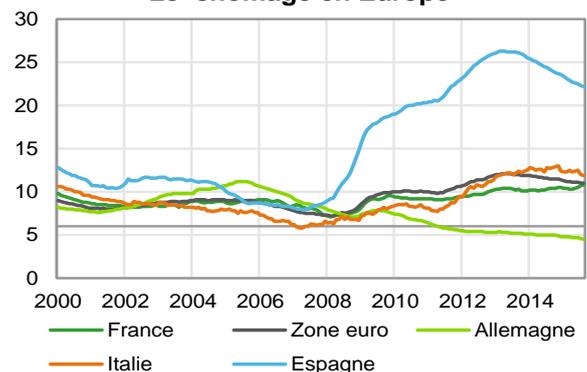
### Des initiatives variées en Europe mais une inspiration similaire

En France comme dans de nombreux autres pays européens la crise a accentué les déséquilibres du marché du travail. L'éloignement des jeunes du marché du travail s'est accru avec un taux de chômage qui atteint 23 % en France. De même en ce qui concerne les seniors, dont le taux de chômage a progressé de 65 % depuis 2008 (7,2 % au T3 2015). En outre, la difficulté d'intégrer au marché du travail les personnes non qualifiées s'est aggravée après la crise, en témoigne le taux de chômage des ouvriers non qualifiés qui atteint pour sa part 20 %.

On peut également noter que, depuis la crise, le recours aux embauches en CDD progresse, ce qui renforce la dualité du marché du travail entre les CDI et les contrats précaires.

Pourtant, en 2015, le taux de chômage baisse dans plusieurs grands pays européens (Allemagne, Espagne et Italie). Cela n'est pas le cas en France où il atteint 10,2 % au sens du BIT (Bureau international du travail). Pourquoi ? Cette différence peut s'expliquer par une conjoncture économique plus dynamique en Allemagne, en Espagne et en Italie. Cette divergence peut également se justifier par une moindre correction du marché du travail après la crise en France, comparé aux pays du sud de l'Europe. Enfin, des organisations du marché du travail et un rythme de réforme différents selon les pays européens peuvent aussi être invoqués pour justifier ces différences d'évolution.

Le chômage en Europe



Source : Eurostat, Crédit Agricole S.A.

En Allemagne, dès 2003 (loi Hartz), les autorités ont fait le choix de la modération salariale, du développement de contrats atypiques et de la flexibilité dans les négociations collectives. Au premier janvier 2015, l'Allemagne a tempéré sa politique de modération salariale en mettant en place un salaire minimum. En Espagne, les

mesures structurelles votées entre 2010 et 2012 ont donné plus de flexibilité aux entreprises pour s'adapter à la conjoncture et ont réduit la dualité du marché du travail en assouplissant les conditions de licenciement des CDI, tout en durcissant les conditions de recours au CDD. En Italie, dans les grandes lignes, la réforme du « Job Act » (2014-2015) vise à introduire plus de flexibilité par une décentralisation de la négociation collective et à réduire la dualité du marché du travail notamment par un assouplissement du droit des licenciements.

**Au-delà des nombreuses spécificités nationales, les réformes structurelles engagées en Europe vont dans une direction commune.** C'est ce qu'explique le rapport de novembre 2015 du COE (Conseil d'orientation de l'emploi) qui constate : 1) une tendance générale à l'assouplissement du droit du travail ; 2) une décentralisation de la négociation collective ; 3) une recherche de modération salariale et de baisse du coût du travail. **Les réformes engagées en France s'inscrivent également dans ce cadre, tout en ayant des spécificités propres à un héritage singulier.** La loi de sécurisation de l'emploi de 2013 est la plus significative de ces évolutions.

### La loi de sécurisation (juin 2013), un pas vers plus de flexibilité et de sécurité en France

**Pour lutter contre un chômage en hausse continue après la crise, le parlement a voté une loi en juin 2013 dite Loi de sécurisation de l'emploi (LSE). Tout en conservant les fondamentaux du modèle social français, cette loi vise à introduire plus de flexibilité pour les entreprises, en contrepartie de nouveaux droits protégeant les salariés.**

**La LSE vise à faciliter la préservation de l'emploi en période difficile.** Par exemple, les entreprises peuvent faire le choix d'une activité à temps partiel quand elles connaissent des difficultés conjoncturelles, sous réserve d'assurer aux salariés une indemnisation dont une partie est prise en charge par l'Etat. En contrepartie, les salariés travaillant à temps partiel bénéficient de droits renforcés. La mesure qui permet aux salariés de conserver le solde de leurs droits aux allocations chômage en cas de retour à l'emploi est également un exemple emblématique de cette loi.

**La LSE devrait aussi permettre d'orienter davantage la main-d'œuvre vers les secteurs porteurs de l'économie, en facilitant la mobilité des salariés et en renforçant leur employabilité par davantage de possibilités de formation.** L'objectif est de rendre le tissu productif plus réactif aux transformations technologiques et de favoriser les

secteurs dont les besoins en main-d'œuvre sont les plus importants.

### Un premier bilan mitigé

Les mesures prévues par la LSE sont foisonnantes, mais le ministère du Travail en a publié **un premier bilan en avril 2015.**

**Pour un certain nombre de mesures, on ne dispose pas actuellement de suffisamment de données pour les évaluer.** C'est par exemple le cas des accords de « mobilité volontaire sécurisée » (des accords qui facilitent la mobilité des salariés au sein d'une entreprise ou vers une autre entreprise), qui ne donnent lieu à aucune déclaration administrative. Cela est également valable pour les dispositions visant à limiter les contrats précaires où le recul est encore insuffisant pour savoir dans quelle mesure l'évolution récente ne s'explique pas seulement par le rôle de la conjoncture économique.

**D'autres mesures tardent à entrer pleinement en application,** par exemple, la mesure de généralisation de la complémentaire santé : peu de branches professionnelles avaient souscrit, en avril 2015, à un régime de couverture complémentaire santé.

**A l'inverse, certaines mesures ont connu des résultats en ligne avec les attentes initiales.** Après dix-huit mois de mise en œuvre, la simplification des règles dans le cas des plans de sauvegarde de l'emploi présente un bilan positif comme en témoigne la baisse significative de la judiciarisation des plans sociaux mise en exergue par le rapport.

**D'autres mesures ont connu des résultats en dessous des attentes.** Ainsi, la procédure de recherche de repreneur n'a abouti que rarement à une reprise effective ou même à une simple offre de reprise. Actuellement, 17 procédures sont en cours, dont les deux tiers ne donnent lieu à aucune proposition de reprise. Même déception pour les accords de « mobilité interne » (qui organisent la mobilité au sein d'une entreprise) dans la mesure où aucun accord de ce type n'a été conclu à ce jour, pour des raisons vraisemblablement liées en partie à la complexité juridique du dispositif.

**Enfin, certaines mesures nécessitent une appropriation par les acteurs sociaux, ce qui prendra du temps et produira des effets à plus long terme.** C'est par exemple le cas de la mesure instaurant la possibilité de mettre en place des accords de maintien dans l'emploi (AME) à laquelle est consacré un focus (cf. page 3, [Zoom sur les Accords de Maintien dans l'Emploi](#)).

**Malgré ces difficultés d'évaluation, les dispositions contenues dans cette loi vont dans le sens d'un renforcement de la flexibilité du marché du travail et des droits salariés. Le marché du travail français devrait désormais être mieux armé pour faire face aux aléas de la conjoncture, tout en protégeant les salariés.**

#### Liste (non exhaustive) des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi

On peut distinguer deux volets principaux à cette réforme :

##### 1) Sécuriser l'emploi, avec de nouveaux droits pour les salariés

- Des dispositions pour limiter les contrats précaires et favoriser les embauches en CDI avec, par exemple, des cotisations sociales alourdies pour les contrats de courte durée.
- De nouveaux droits pour les salariés à temps partiel (avec l'instauration d'un seuil minimal de temps de travail, afin de garantir un accès aux droits sociaux).
- La généralisation de la couverture complémentaire santé à l'ensemble des salariés d'ici à 2016
- La création d'un compte personnel de formation
- Le renforcement de la participation des salariés aux conseils d'administration, dans l'optique d'une amorce de cogestion
- Des dispositions destinées à faciliter la mobilité des salariés et à donner plus de liberté aux entreprises dans les mutations internes
- La mise en place de « droits rechargeables » à l'assurance-chômage. Les chômeurs qui retrouvent un emploi puis retournent au chômage peuvent ainsi récupérer leur droit au chômage anciennement acquis.

##### 2) En contrepartie, donner plus de flexibilité aux entreprises

- L'homologation/validation des plans de sauvegarde de l'emploi
- L'obligation de chercher un repreneur en cas de fermeture d'une entreprise dont le rôle local est important.
- Un recours facilité à l'activité partielle : l'activité partielle permet aux entreprises, confrontées à une conjoncture économique difficile de réduire ou de suspendre temporairement leur activité.
- La création d'accords de maintien dans l'emploi (AME). Dans le cadre des AME, en contrepartie des accords d'aménagement du temps de travail et/ou des salaires, l'entreprise s'engage à maintenir l'emploi des salariés (cf. focus sur l'AME ci-contre).

## Zoom sur les Accords de Maintien dans l'Emploi

### Qu'est-ce qu'un AME ?

**La mise en place des AME (accords de maintien dans l'emploi) est la mesure la plus emblématique de la loi de sécurisation de l'emploi.** Cette disposition concerne la possibilité pour les employeurs et les salariés de signer des accords collectifs temporaires afin de maintenir l'emploi, lorsque l'entreprise traverse des difficultés. *« Il s'agit, par le biais du dialogue social, de permettre aux entreprises qui traversent de graves difficultés conjoncturelles de restaurer leur compétitivité tout en évitant des licenciements »*, en aménageant le temps de travail et/ou les salaires.

Plusieurs situations sont envisageables. Les entreprises peuvent adopter des stratégies défensives réduisant les salaires pour compenser la baisse de la production et préserver l'emploi en bas de cycle. Elles ont également la possibilité d'opter pour une configuration offensive pour améliorer les marges. Dans ce cadre, elles augmentent la durée du travail pour améliorer le taux de marge et retrouver de la compétitivité afin de gagner des parts de marché et préserver l'emploi. Une approche micro-économique permet d'appréhender ce type d'accord (cf. [encadré page 4](#)).

**Ce type de réforme n'est pas totalement nouveau.** La négociation collective est une question qui anime les discussions sur la réforme du marché du travail de manière récurrente. Lors du quinquennat précédent, le débat avait concerné les accords de « compétitivité-emploi » qui n'avaient finalement pas été adoptés. Ces derniers avaient pour but de permettre aux entreprises de négocier en interne leurs conditions de travail via un dialogue entre les salariés et les dirigeants, apportant ainsi plus de flexibilité du côté des entreprises et en réduisant de fait les barrières à l'embauche. Les AME s'inscrivent ainsi dans la tendance de long terme qui se dégage des différentes réformes du droit du travail français : **le rééquilibrage entre la norme législative contraignante et la norme conventionnelle issue de la négociation, au profit de cette dernière.**

### Les AME : une approche micro-économique

Rappel :  $\text{taux de marge} = \frac{EBE}{VA} \approx 1 - \frac{Ms}{VA} = 1 - \frac{CSU}{P}$

$$\Delta(\text{taux de marge}) = -\frac{Ms}{VA} \left( \frac{\Delta CSU}{CSU} - \frac{\Delta P}{P} \right)$$

Avec  $CSU = \frac{Ms}{VA_{vol}} = \frac{St}{\pi}$

$$\Delta(\text{taux de marge}) = -\frac{Ms}{VA} \left( \frac{\Delta St}{St} - \frac{\Delta \pi}{\pi} - \frac{\Delta P}{P} \right) \quad (1)$$

Avec : EBE, excédent brut d'exploitation ; VA, valeur ajoutée ; vol, volume ; Ms, masse salariale ; CSU, coût salarial unitaire ; P, prix ;  $\pi$ , productivité par tête ; St, salaires par tête.

#### Configuration défensive pour s'adapter en bas de cycle

*Réduire les salaires pour compenser la baisse de la production et préserver l'emploi en bas de cycle*

Sous contrainte de garder le taux de marge constant face à une baisse de la production de 2% :  $\Delta(\text{taux de marge}) = 0$

$$\frac{\Delta St}{St} - \frac{\Delta \pi}{\pi} - \frac{\Delta P}{P} = 0$$

La baisse de la production et la stabilité des effectifs entraîneraient une baisse de la productivité de 2%.

Avec 1% d'inflation et 2% de baisse de la productivité, on a  $\frac{\Delta St}{St} = -1\%$  (baisse du salaire par tête).

Les effectifs sont préservés. Avec une hausse du coût salarial, ils auraient été réduits.

#### Configuration offensive pour améliorer les marges

*Augmenter la durée du travail pour améliorer le taux de marge et retrouver de la compétitivité afin de gagner des parts de marché et préserver l'emploi.*

Rappel :  $\pi = \pi h * t$

Avec  $\pi h$  : productivité horaire et t durée du travail

On peut donc réécrire (1) sous la forme :

$$\Delta(\text{taux de marge}) = -\frac{Ms}{VA} \left( \frac{\Delta St}{St} - \frac{\Delta \pi h}{\pi h} - \frac{\Delta t}{t} - \frac{\Delta P}{P} \right)$$

On suppose 1% d'inflation, 2% de hausse de la production, 2 % de hausse des salaires par tête (comme c'est le cas en moyenne historique de long terme) et 1% de hausse de la productivité horaire. L'augmentation du temps de travail permet une hausse du taux de marge, tout en maintenant les effectifs.

*NB : Cette approche théorique ne permet pas d'appréhender l'ensemble des cas qui peuvent exister, elle a la vertu de présenter des cas typiques.*

#### Un an et demi après, des résultats en demi-teinte...

En dépit des réformes récentes, la place donnée à l'accord collectif par rapport à la loi dans le droit du travail en France reste modeste. **L'appropriation des nouvelles perspectives ouvertes par la loi**

#### est un processus qui peut toutefois être long.

Dans son bilan d'avril 2015 sur la LSE, le ministère du Travail a recensé dix accords de maintien dans l'emploi dont 4 en 2013, 5 en 2014 et 1 en 2015.

Sur ces dix accords, seul un concerne une grande entreprise, tandis que les neuf autres concernent des entreprises de moins de 200 salariés. Huit ont été signés pour la durée maximale prévue (2 ans). Tous les accords contiennent des dispositions sur le temps de travail et la rémunération, à l'exception de deux accords dans lesquels les efforts des salariés sont uniquement financiers. Les mesures en matière de temps de travail consistent principalement à augmenter le temps de travail, via l'augmentation de la durée hebdomadaire (de 50 minutes à 3h15) et/ou le nombre de jours travaillés. Les efforts financiers des salariés prennent plusieurs formes : une baisse des salaires ou un gel des salaires mensuels qui aboutit à une baisse du taux de salaire horaire puisqu'il s'accompagne d'une augmentation de la durée du travail. Ce dernier cas concerne six accords. Dans trois autres accords, ce sont des baisses de salaire mensuel qui ont été consenties.

#### Caractéristiques des AME

Taille de l'entreprise	Grande entreprise	PME
	<b>1</b>	<b>9</b>
Durée de l'accord	<1 an	2 ans
	<b>2</b>	<b>8</b>
Dispositions sur les rémunérations et la durée du travail	Oui	Non
	<b>8</b>	<b>2</b>
Salaire mensuel	Gel	Baisse
	<b>6</b>	<b>3</b>

Source: Bilan de loi de sécurisation de l'emploi, avril 2015

Le cas de l'entreprise de Mahle Behr, un sous-traitant de l'industrie automobile est symptomatique. En juillet 2013, l'entreprise signe un accord de maintien dans l'emploi sur un site près de Mulhouse. Ce plan prévoyait un gel des salaires et l'abandon de 5 jours de RTT pour les salariés non cadre. En contrepartie, la direction s'engageait à ne licencier personne et à investir dans le site alsacien afin de décrocher de nouveaux contrats. Cependant, un an et demi plus tard les échos de la presse sur cette expérience sont plutôt négatifs. En octobre, la direction de l'entreprise a décidé de mettre fin à l'accord de maintien dans l'emploi conclu en 2013, estimant que le texte n'avait pas permis de restaurer la compétitivité du site.

**Ces dix accords peuvent paraître minces au regard de l'effort juridique et de l'ensemble des discussions mises en œuvre afin de faire aboutir ce projet.** Force est de constater qu'ils n'ont pas donné pour l'instant des résultats à la hauteur des efforts de concertation et de débats

qu'ils ont nécessité. Cependant deux observations permettent de nuancer cette apparente déception.

### **Certaines rigidités des AME sont mises en avant pour expliquer cet impact encore réduit**

Plusieurs conditions qui pèsent sur les AME sont souvent évoquées dans le bilan officiel d'avril 2015 pour expliquer pourquoi peu d'accords de ce type ont été signés :

- ✓ **La durée maximale de deux ans de l'accord** peut paraître courte pour produire ses effets et au regard de la durée habituelle des négociations collectives. En outre, si l'objectif est de permettre de retrouver de la compétitivité cette durée peut être jugée insuffisante pour produire des effets à long terme.
- ✓ **La loi exerce encore des contraintes fortes** et limite ainsi les potentielles dérogations, sur de nombreux points comme la durée légale du travail, le salaire minimum, les congés...
- ✓ La difficulté à obtenir un accord entre syndicats et direction des entreprises concernées peut également constituer un frein.
- ✓ Enfin, pour certains entrepreneurs, **ce type d'accord peut paraître trop contraignant** face à une conjoncture incertaine et au besoin constant de s'adapter.

### **Cette loi a cependant suscité la mise en place des accords collectifs alternatifs par les entreprises**

A défaut d'avoir permis un grand nombre d'AME, **la loi de juin 2013 a toutefois permis de développer la négociation d'entreprise sur des alternatives aux plans de restructuration classiques.** Ainsi, 21 accords dits de compétitivité ou de flexibilité ont été recensés. Des accords au moyen desquels les entreprises ont ajusté leur organisation du travail à la conjoncture. Ces accords se distinguent des AME classiques. En effet, ils concernent principalement des grandes entreprises, tandis que les AME ont été mis en place surtout dans des PME. En outre, la durée de ces accords ne se limite pas à deux ans. Cependant, sur le fond, ils comportent des dispositions sur la durée du travail et sur les rémunérations comme les AME. Ainsi, comme le note donc le bilan de la Loi de sécurisation de l'emploi du gouvernement « *la question est donc moins d'apprécier la réussite du nouveau dispositif au regard du nombre des accords conclus que celle de la dynamique engagée permettant, par la négociation, de trouver une « voie de sortie » accordant la priorité, non pas à l'ajustement des effectifs – avec toutes ses conséquences économiques et sociales –, mais, au contraire, au maintien dans l'emploi.* ».

#### **Caractéristiques des accords dits de compétitivité ou de flexibilité**

Taille de l'entreprise	Grande entreprise	PME
	<b>15</b>	<b>6</b>
Durée de l'accord	Indéterminée	Entre 1 et 5,5 ans
	<b>11</b>	<b>10</b>
Dispositions sur les rémunérations et la durée du travail	Oui	Non
	<b>20</b>	<b>1</b>
Salaire mensuel	Gel	Baisse
	<b>12</b>	<b>4</b>

Source: Bilan de loi de sécurisation de l'emploi, avril 2015

## **Vers une nouvelle réforme du code du travail**

Le rapport Combrexelle (septembre 2015), rédigé à la demande du gouvernement pour approfondir la réforme du marché du travail, propose une évolution culturelle autant que juridique. En effet, la question de la négociation collective pose une double exigence. D'un côté, la législation est présente pour encadrer le fonctionnement des négociations et faire autorité. Cependant, face à la diversité des situations, **il importe de limiter le caractère rigide de la loi pour faciliter la négociation de solutions adaptées.** A ce titre, la négociation collective est par ailleurs indispensable pour garantir que des solutions optimales puissent être trouvées pour la satisfaction des entreprises et de l'ensemble des partenaires sociaux. Dans ces conditions, le rôle de la loi en plus de proposer un cadre général vise à encadrer le fonctionnement efficace des négociations collectives.

Le rapport Combrexelle va dans le sens d'un renforcement de cette seconde exigence. Comme en témoigne la lettre de mission du Premier ministre adressée à Jean-Denis Combrexelle : « *La place de l'accord collectif par rapport à la loi dans le droit du travail en France est encore trop limitée. Le champ concerné reste restreint, et si la norme négociée est reconnue comme étant mieux à même de prendre en compte la diversité économique et sociale des entreprises tout en garantissant les droits des salariés, les partenaires sociaux ne se saisissent pas suffisamment des souplesses que la loi leur donne pour déroger au cadre réglementaire standard* ». L'objet des réformes actuelles du marché du travail vise par ricochet à renforcer le rôle effectif des partenaires sociaux, afin de les impliquer davantage dans les décisions prises.

### **Les préconisations du rapport Combrexelle**

Comme la lettre de mission l'indique, il ne s'agissait pas de se limiter à des aménagements mineurs, mais de proposer des perspectives « *nouvelles et audacieuses, capables de moderniser en profondeur notre système de relations sociales et sa pratique* ».

Le rapport ne propose pas de réforme dont les effets attendus seraient immédiats. L'enjeu principal est de proposer une nouvelle méthode de régulation des relations du marché du travail sans toucher au code du travail *stricto sensu*. Il vise cependant à transformer la méthode de régulation des relations du travail, afin de donner aux acteurs les moyens et la volonté de participer aux négociations, sans s'enfermer dans une logique purement juridique. Ainsi, la proposition qui paraît la plus importante, parmi les 41 que comporte le rapport, est la proposition 26 qui fait le projet à moyen terme « *d'une nouvelle architecture du code du travail faisant le partage entre les dispositions impératives, et renvoie à la négociation collective, le temps de travail, l'emploi et les salaires* ». **Ce rapport tend ainsi à faire passer l'organisation de la négociation collective du niveau national au niveau des branches et des entreprises.** Dans ce cadre, le contrat de travail, la durée du travail et les règles de licenciements pourraient bénéficier d'une plus grande latitude au niveau d'accords de branche ou d'entreprise. En revanche, ce rapport n'envisage pas de réformer le salaire minimum ou le contrat de travail.

#### Un projet de loi pour janvier 2016

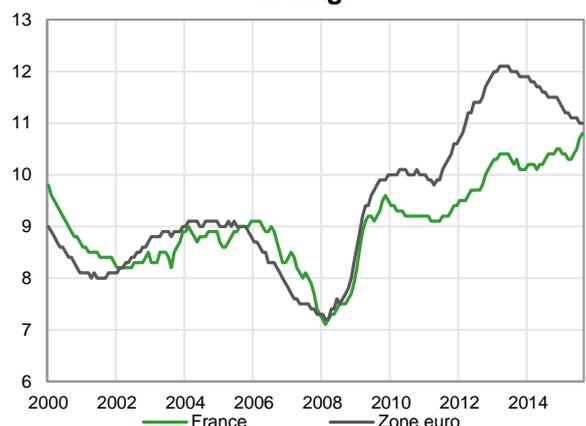
A la suite de ce rapport, la ministre du Travail a présenté des pistes de réforme début novembre. Même si un certain nombre de questions ont été renvoyés à plus tard, un projet de loi est annoncé pour janvier. Une nouvelle série de missions a en outre été lancée. L'exécutif se donne un délai de deux ans pour finaliser la réécriture du code du travail et de trois ans pour regrouper les branches.

**Le nouveau code du travail sera organisé selon trois niveaux de lecture.** Le premier contiendra un socle de droits intangibles. Le second indiquera les domaines ouverts à la négociation et fixera l'articulation entre la branche et l'entreprise. Le troisième concernera enfin les dispositions applicables en l'absence d'accords de branche ou d'entreprise. Si de nouvelles possibilités d'assouplissement des 35 h, par accord d'entreprise ont été annoncées, en revanche, la volonté de conserver un certain nombre de principes fondamentaux comme le Smic et le contrat de travail a été réaffirmée.

## Quelles perspectives pour le marché de l'emploi ?

Notre scénario central prévoit que le taux de chômage refluera timidement sur la période 2015-2017. Notre scénario se base notamment sur l'estimation d'une « loi d'Okun ». La loi d'Okun repose simplement sur l'idée selon laquelle il existe une corrélation entre la croissance et les créations d'emploi. On estime donc une « élasticité » de l'emploi à la croissance en se basant sur des données historiques (période 1994-2014). Selon cette estimation, la croissance française doit atteindre environ 1,5 % pour enclencher un processus de baisse du taux de chômage. Cependant, on raisonne ici sur des données historiques, mais les réformes peuvent amplifier cette tendance si elles sont efficaces et rendre ainsi la croissance plus riche en emplois. En l'état actuel des choses, et bien que les réformes aillent dans le bon sens, **les premiers résultats de la réforme de l'ANI confirment qu'il faut du temps pour réussir la transition vers plus de flexibilité et de mobilité. C'est la raison pour laquelle le scénario que nous retenons reste assez conservateur avec un rythme de créations d'emplois qui va s'améliorer peu à peu mais demeurera proche de sa moyenne historique.** La réforme en cours pourrait contribuer à infléchir cette tendance mais les effets ne seraient visibles qu'à moyen terme. ■

Le "croisement" des courbes du chômage



**Crédit Agricole S.A. — Études Économiques Groupe**

12 place des Etats-Unis – 92127 Montrouge Cedex

**Directeur de la Publication** : Isabelle Job-Bazille - **Rédacteur en chef** : Armelle Sarda**Documentation** : Dominique Petit - **Statistiques** : Robin Mourier**Secrétariat de rédaction** : Véronique ChampionContact: [publication.eco@credit-agricole-sa.fr](mailto:publication.eco@credit-agricole-sa.fr)**Consultez les Etudes Economiques et abonnez-vous gratuitement à nos publications sur :****Internet** : <http://etudes-economiques.credit-agricole.com>**iPad** : application **Etudes ECO** disponible sur l'App store**Android** : application **Etudes ECO** disponible sur Google Play

*Cette publication reflète l'opinion de Crédit Agricole S.A. à la date de sa publication, sauf mention contraire (contributeurs extérieurs). Cette opinion est susceptible d'être modifiée à tout moment sans notification. Elle est réalisée à titre purement informatif. Ni l'information contenue, ni les analyses qui y sont exprimées ne constituent en aucune façon une offre de vente ou une sollicitation commerciale et ne sauraient engager la responsabilité du Crédit Agricole S.A. ou de l'une de ses filiales ou d'une Caisse Régionale. Crédit Agricole S.A. ne garantit ni l'exactitude, ni l'exhaustivité de ces opinions comme des sources d'informations à partir desquelles elles ont été obtenues, bien que ces sources d'informations soient réputées fiables. Ni Crédit Agricole S.A., ni une de ses filiales ou une Caisse Régionale, ne sauraient donc engager sa responsabilité au titre de la divulgation ou de l'utilisation des informations contenues dans cette publication.*