

## CHAPITRE 3 : Comment lutter contre le chômage

### SOMMAIRE

Que dit le programme officiel ? .....	2
Introduction : comment définir et mesurer le chômage ? .....	3
I. Les causes du chômage structurel.....	4
II. Les causes du chômage conjoncturel .....	5
III. Quelles politiques pour lutter contre le chômage ? .....	6
A. Les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale pour lutter contre le chômage conjoncturel .....	6
B. Les politiques d'allégement du coût du travail pour lutter contre le chômage classique.....	7
C. Les politiques de formation pour lutter contre le chômage structurel.....	7
D. Les politiques de flexibilisation pour lutter contre le chômage structurel .....	8
Glossaire : .....	9

## CHAPITRE 3 : Comment lutter contre le chômage

### QUE DIT LE PROGRAMME OFFICIEL ?

- Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi.
- Comprendre que les problèmes d'appariements (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structurel.
- Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi).
- Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel.
- Connaître les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale, politiques d'allègement du coût du travail, politiques de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail

## CHAPITRE 3 : Comment lutter contre le chômage

### INTRODUCTION : COMMENT DÉFINIR ET MESURER LE CHÔMAGE ?

On utilise plusieurs indicateurs pour rendre compte de la situation de l'emploi et du chômage en France. Si le **taux d'activité** permet de déterminer la part des actifs dans la population en âge de travailler (les 15-64 ans), le **taux d'emploi** mesure la part des actifs occupés (salariés et indépendants) dans cette même population en âge de travailler.

Deux institutions se chargent de mesurer le chômage en France - l'INSEE et Pôle Emploi - mais ne retiennent pas exactement les mêmes critères. On retiendra qu'un **chômeur** est une personne en âge de travailler (15-64 ans), sans emploi et à la recherche effective d'un emploi rémunéré. Le **taux de chômage** se mesure comme la part des chômeurs dans la population active.

Depuis les années 1980, les évolutions de l'emploi ont conduit au développement d'emplois atypiques (intérim, CDD ou encore temps partiel) : on parle de **précarisation** de l'emploi qui a rendu plus floues et plus complexes les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

Alors, même si avant la crise de la Covid-19, le chômage en France, était en recul (le taux de chômage de l'INSEE est ainsi passé de 8,9 % de la population active en décembre 2018 à 8,1 % en décembre 2019), cette baisse ne doit pas faire oublier que de nombreuses personnes sont concernées par le chômage alors même qu'elles ne sont pas comptabilisées dans les statistiques officielles car elles ne remplissent pas exactement les critères établis par le Bureau International du Travail.

Pour mieux rendre compte du nombre total de personnes plus ou moins concernées par le chômage, le **sous-emploi** définit les personnes ayant un emploi à temps partiel et désireuse de travailler plus d'heures. Ce phénomène concerne environ 1,5 million de personnes en France.

On peut donc résumer les notions ci-dessus (en gras) dans le tableau suivant :

Taux d'activité	(Actifs / Population en âge de travailler) x 100
Taux d'emploi	(Actifs occupés / Population en âge de travailler) x 100
Chômage (conditions)	<b>Ensemble des personnes qui sont :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sans travail et en âge de travailler</li><li>- Disponible sous 15 jours pour occuper un emploi</li><li>- En recherche active d'emploi</li></ul>
Taux de chômage	(Chômeurs / Actifs) x 100
Sous-emploi	<b>Ensemble des personnes qui sont :</b> en emploi et qui travaillent involontairement moins que ce qu'elles souhaiteraient. Elles veulent travailler davantage d'heures et sont disponibles.

## CHAPITRE 3 : Comment lutter contre le chômage

### I. LES CAUSES DU CHÔMAGE STRUCTUREL

Le chômage s'explique ici par le comportement rationnel des agents. On suppose que plutôt que d'accepter n'importe quel type d'emploi à n'importe quel salaire, les individus restent sans travail un certain laps de temps pour trouver un emploi plus conforme à leurs attentes.

Ils se fixent un « salaire de réservation », qui est le salaire minimal qu'ils acceptent. Ce niveau de salaire traduit une situation où le travailleur obtient le même niveau de **satisfaction** qu'il soit au chômage ou pourvu d'un emploi rémunéré à ce niveau. En dessous de ce seuil, ils refusent de travailler. Plus le salaire de réservation (qui résulte de la situation du **marché du travail**, du **niveau de qualifications** et de **compétences** du chômeur, de son degré de patience, mais aussi de l'existence d'indemnités chômage) est élevé, plus la période de chômage sera longue.

Dans cette analyse, les principaux facteurs d'aggravation du chômage sont alors l'amélioration des modalités d'indemnisation du chômage et l'anticipation par les chômeurs d'une élévation du niveau général des salaires d'embauche.

Les employeurs peuvent avoir rationnellement intérêt à verser un généreux salaire afin de limiter l'impact négatif des **asymétries d'information**. Le **salaire d'efficience** est par définition un salaire supérieur au **salaire d'équilibre** : l'entreprise attire ainsi les candidats à l'embauche les plus productifs. Elle surmonte ainsi le problème de **sélection adverse**. L'entreprise incite également par ce biais ses salariés à donner le meilleur d'eux-mêmes, à ne pas « tirer-au-flanc » et à vouloir rester dans l'entreprise. Elle surmonte ainsi le risque d'**aléa moral**.

Cela semble positif pour les salariés qui voient leur niveau de vie augmenter ainsi que pour l'employeur dont les salariés plus productifs et investis permettent de croissance et le développement de l'entreprise.

Pour autant, la théorie du salaire d'efficience explique une partie du **chômage structurel** existant car si le niveau de salaire moyen versé est supérieur au salaire d'équilibre, cela provoque un déséquilibre durable entre l'offre, trop élevée, et la demande de travail.

C'est alors un **chômage involontaire** dû au comportement rationnel des entreprises.

## CHAPITRE 3 : Comment lutter contre le chômage

### II. LES CAUSES DU CHÔMAGE CONJONCTUREL

Les périodes de ralentissement de l'activité économique sont propices au développement du **chômage conjoncturel**.

Le niveau de l'emploi, selon Keynes, dépend du niveau de production, qui lui-même résulte du niveau de la demande anticipée : si la demande anticipée est insuffisante car les prévisions de vente médiocres, on aboutit à un **équilibre de sous-emploi**. Le plein-emploi n'est donc pas assuré et il peut y avoir du chômage involontaire.

On parle aussi de **chômage keynésien** : les entreprises ne produisent pas autant qu'elles le voudraient par insuffisance de la demande anticipée, elles n'investissent pas et ne souhaitent pas embaucher. Les personnes au chômage ne trouvent pas d'emploi mais ce n'est pas parce qu'elles refusent les conditions du marché. Elles seraient, au contraire, prêtes à travailler pour le niveau de salaire.

En plus d'un volant structurel insensible aux fluctuations économiques, le chômage comprend donc une part conjoncturelle qui varie en fonction de la conjoncture économique : en période de croissance, il baisse alors qu'en période de ralentissement économique, il augmente. On dit alors qu'une partie du chômage est sensible aux **fluctuations économiques**.

La Grande Dépression des années trente et la crise du coronavirus de 2019 en sont les parfaites illustrations. Les principales causes du chômage structurel et du chômage conjoncturel sont posées. Il semble maintenant pertinent de s'interroger sur les remèdes à mettre en place afin de lutter efficacement contre ce mal. C'est l'objet de la troisième et dernière partie de la séquence qui porte sur les mesures de lutte contre le chômage.

## CHAPITRE 3 : Comment lutter contre le chômage

### III. QUELLES POLITIQUES POUR LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE ?

#### A. Les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale pour lutter contre le chômage conjoncturel

Pour les économistes keynésiens, **en période de récession, les pouvoirs publics se doivent d'intervenir** pour se substituer temporairement aux agents privés et **soutenir la demande globale**. **En augmentant les dépenses publiques, en réduisant la fiscalité et en favorisant l'accès aux crédits bancaires, ils stimulent la consommation et l'investissement**. Les entreprises vont ainsi continuer à produire et conserver leur niveau d'emploi. Ils vont ainsi **lutter contre le chômage conjoncturel** en maintenant la demande effective.

C'est ce qui s'est produit lors de la Grande Dépression des années 1930, lors de la crise des subprimes ou encore lors de la crise du coronavirus : les États se sont souvent substitués aux entreprises et aux ménages. Ils ont consommé et investi à leur place et ils ont également distribué davantage de revenus (hausse des revenus de transfert et une baisse de la fiscalité).

Ces mesures jouent le rôle d'un « coussin amortisseur » qui **limite l'impact de la crise en soutenant la demande globale, la production et l'emploi**.

	Politique budgétaire de relance menée par les gouvernements	Politique monétaire de relance menée par les Banques Centrales
OBJECTIFS	Favoriser la croissance économique et lutter contre le chômage conjoncturel	
INSTRUMENTS utilisés	*Hausse des dépenses publiques // *Réduction de la fiscalité	Baisse des taux d'intérêt directeur
Effets attendus sur l'activité économique	Hausse de la demande globale (dépenses publiques, consommation et investissement) → Hausse du volume de production → Maintien voire création d'emplois	Hausse des crédits accordés → hausse de la consommation et de l'investissement → Hausse de la demande globale → Hausse du volume de production → maintien voire création d'emplois
LIMITES possibles	Déficit public et dette publique en hausse	Tensions inflationnistes

## CHAPITRE 3 : Comment lutter contre le chômage

Quelles politiques de lutte contre le chômage mettre en œuvre lorsque le chômage auquel une économie est confrontée est un chômage classique ? C'est la question dont nous allons essayer d'apporter une réponse maintenant.

### B. Les politiques d'allègement du coût du travail pour lutter contre le chômage classique

**Réduire le coût du travail** semble en théorie avoir des effets directs et indirects favorables : les entreprises sont incitées à recourir davantage au travail car le coût relatif du capital augmente, un cercle vertueux de croissance et de création d'emplois se met en place suite à la meilleure compétitivité prix de l'économie.

Ces effets positifs attendus de la baisse du coût du travail sur le recul du chômage conduisent les pouvoirs publics de certains pays à **limiter le montant du salaire minimum ou sa progression** (ex : Depuis 2007, le gouvernement français n'ont plus donné de « coups de pouce » lors de la revalorisation annuelle du SMIC), à mettre en place des mesures d'exonération de cotisations sociales patronales sur les bas salaires. C'est aussi une solution retenue par la France. L'Allemagne y recourt également avec les mini jobs qui sont totalement exonérés de **charges sociales**.

Les politiques d'allègement du coût du travail, par des **baisses de cotisations sociales patronales** ciblées sur les bas salaires, peuvent contribuer à une baisse du chômage classique (donc structurel) des individus les moins qualifiés.

La baisse du coût du travail peut aussi passer par une **amélioration de la productivité du travail**. Celle-ci dépend de nombreux paramètres, comme les investissements en capital humain (formation), infrastructures, innovations, mais aussi de la qualité des institutions qui encadrent le marché du travail. En effet, les gains de productivité passent par un bon **appariement** sur le marché du travail entre les caractéristiques des emplois et celles des travailleurs.

### C. Les politiques de formation pour lutter contre le chômage structurel

Les **politiques de formation** semblent donc être en mesure de réduire le **chômage structurel** lié aux problèmes d'appariement entre l'offre et la demande de travail. Si la formation initiale joue un rôle primordial, la formation continue effectuée au cours de la vie active doit permettre aux travailleurs (actifs occupés mais aussi actifs inoccupés) d'actualiser les compétences et qualifications. Ils seront ainsi plus en mesure de répondre aux nouveaux besoins des entreprises. Les actifs désireux de se reconverter, de créer leur entreprise ou d'en reprendre une le pourront plus facilement et les chômeurs devraient ainsi trouver plus rapidement un nouvel emploi.

Les politiques de formation mises en œuvre par les pouvoirs publics ont ainsi pour objectif de lutter contre le chômage structurel lié au problème d'appariement entre l'offre et la demande de travail. Elles tentent **d'adapter les qualifications des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises**. Elles tentent de maintenir et d'accroître les compétences des

## CHAPITRE 3 : Comment lutter contre le chômage

demandeurs d'emploi en vue d'une réinsertion durable sur le marché du travail, tout en surmontant les déséquilibres structurels de ce dernier.

Ce qui ressort des études empiriques sur la formation est que, si les impacts peuvent être positifs en matière de retour à l'emploi, ils sont généralement faibles. Les effets observés de la formation sont inégaux : les formations qui produisent les meilleurs résultats sont celles pour lesquelles les profils des demandeurs d'emploi sont les moins éloignés de l'emploi. De plus, plus la durée du chômage par rapport à la sortie de formation est courte et plus les chances d'accéder à un emploi sont grandes.

Ainsi, si la formation contribue à créer un **effet de motivation** au cours des semaines qui suivent la sortie des dispositifs, les compétences récemment acquises peuvent perdre de leur valeur dans le temps si le retour à l'emploi s'effectue trop tardivement.

La France met en œuvre depuis 30 ans des politiques de formation qu'elle réforme afin de mieux répondre aux besoins des entreprises qui se plaignent notamment d'une aggravation du manque de compétences : des investissements importants sont réalisés (ex : le plan 500 000 de 2015) afin de **favoriser l'accès à la formation des jeunes peu qualifiés et des chômeurs de longue durée** dont l'employabilité est la plus faible, une réforme de la filière professionnelle et de l'apprentissage a été menée afin de mieux correspondre aux besoins des entreprises et de les revaloriser aux yeux des jeunes.

### D. Les politiques de flexibilisation pour lutter contre le chômage structurel

La persistance du chômage dans les pays industrialisés (et notamment en France) est mise par les économistes néoclassiques sur le compte de trop fortes **rigidités** sur le marché du travail.

En période de chômage élevé, la **flexibilité à la baisse des salaires et des charges salariales** devrait permettre une reprise de l'embauche. Les économistes néoclassiques préconisent donc la suppression de ces réglementations ou entraves à la libre détermination des salaires par le jeu du marché. Selon eux, l'État doit, dans le cadre des politiques de l'emploi, **assouplir la réglementation du travail** : supprimer l'autorisation administrative de licenciements, favoriser l'embauche de salariés à temps partiel, etc.

La flexibilisation du marché du travail doit permettre directement ou indirectement la création d'emplois et la baisse du chômage structurel en réduisant la peur d'embaucher des employeurs et en permettant à l'entreprise d'adapter son volant de main-d'œuvre aux fluctuations de son activité.

Cette flexibilité accrue engendre cependant l'apparition de formes particulières d'emplois. Ces derniers sont souvent précaires et occupés en majorité par des jeunes, des femmes ou des travailleurs peu qualifiés. Ceux-ci risquent de connaître un chômage récurrent, s'ils n'arrivent pas à s'insérer dans des emplois plus stables (CDI). Cette situation, si elle se prolonge, peut être source de pauvreté (travailleurs pauvres) voire d'exclusion.

## CHAPITRE 3 : Comment lutter contre le chômage

### GLOSSAIRE :

**Chômage** : Ensemble des personnes sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponibles pour l'occuper. Les chômeurs font partie de la population active.

**Sous-emploi** : Ensemble des personnes qui ont un emploi mais travaillent à temps partiel et souhaiteraient travailler davantage.

**Chômage classique** : Chômage dû à un coût du travail trop élevé qui affecte la rentabilité des entreprises et les incite à ne pas embaucher, voire à substitution du capital au travail.

**Coût du travail** : Somme de la rémunération nette du travailleur, des cotisations sociales salariales et des cotisations sociales patronales.

**Chômage structurel** : Chômage lié aux déséquilibres structurels de l'économie (inadaptation de la main-d'œuvre, déclin des activités traditionnelles, salaire minimum, etc.). Il est indépendant des fluctuations de l'activité économique.

**Chômage conjoncturel** : Chômage dû au ralentissement de l'activité économique. Il augmente en période de récession et de dépression et diminue en période de croissance.

**Demande globale** : Compte tenu du niveau général des prix dans l'économie, demande adressée aux producteurs du pays. Elle se compose de la demande intérieure (consommation et investissement) et de la demande extérieure (exportations)

**Chômage volontaire** : Pour les néoclassiques, les chômeurs sont des personnes qui ne souhaitent pas travailler aux conditions du marché. Elles ne désirent pas travailler pour le niveau de salaire d'équilibre fixé et font le choix du chômage.

**Chômage involontaire** : Pour Keynes, les chômeurs accepteraient volontiers de travailler aux conditions du marché mais, ils ne trouvent pour autant pas de travail, faute d'une demande de biens et services suffisante. Le volume de production qui permet de répondre à cette demande de biens et services n'est pas suffisant pour embaucher toute la main-d'œuvre disponible. Les chômeurs ne sont pas responsables de leur situation.

**Appariement** : Adéquation entre l'offre et la demande de travail. En d'autres mots, il s'agit de la capacité du marché du travail à réaliser une adéquation entre les caractéristiques des emplois et celles des travailleurs, notamment en termes de localisation spatiale et de qualification.

**Flexibilisation du marché du travail** : Ensemble des changements des institutions du marché du travail permettant aux entreprises de mieux adapter leur production aux évolutions de leur environnement économique. La flexibilisation peut être salariale (par exemple absence de salaire minimum), quantitative (par exemple facilitation des embauches et licenciements) ou qualitative (par exemple politiques de formation des salariés).

**Rigidités du marché du travail** : Ensemble d'éléments comme l'existence d'un salaire minimum, de règles sur les embauches (CDI, CDD...) et les licenciements, qui entravent l'ajustement du facteur travail (prix et quantité).

## CHAPITRE 3 : Comment lutter contre le chômage

**Asymétries d'information** : Situation dans laquelle, lors d'un échange ou d'un contrat, une partie dispose de plus d'informations que l'autre. Il existe l'aléa moral ou la sélection adverse.

**Salaires d'efficience** : Niveau de salaire supérieur à celui du salaire d'équilibre du marché du travail pour attirer et retenir les meilleurs candidats à l'embauche et les inciter à fournir le plus d'efforts possible.

**Salaires de réservation** : Salaire en deçà duquel un chômeur n'accepte pas la demande de travail (ou offre d'emploi) correspondante. Il dépend notamment du montant des revenus d'inactivité que touche éventuellement un chômeur, ainsi que des conditions de travail mais aussi des qualifications et compétences du chômeur.