

Fiche synthèse

Chapitre ____ . Comment lutter contre le chômage ?

Depuis le milieu des années 1970, le chômage comme le sous-emploi se sont considérablement développés en France. Le taux de chômage oscille depuis les années 1990 entre 7 et 10% de la population active, tandis que plus de 5% des actifs occupés sont à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage. Face à un phénomène aux causes multiples, quelles politiques mettre en œuvre pour lutter contre le chômage ? Faut-il réduire le coût du travail, en allégeant les cotisations sociales ou en remettant en cause l'existence d'un salaire minimum ? Faut-il, alternativement ou parallèlement, mettre en œuvre des politiques monétaires et budgétaires de relance de la demande globale ? Faut-il enfin modifier les institutions qui encadrent le marché du travail pour le flexibiliser davantage ?

1. La mesure de l'emploi, du chômage et du sous-emploi

Objectif 1 : savoir définir le **chômage** et le **sous-emploi** et connaître les indicateurs de **taux de chômage** et de **taux d'emploi**.

Complétez la synthèse à l'aide des termes suivants :

active – inactive – emploi – chômage – âge de travailler – Pôle Emploi – BIT – sous-emploi – "halo" du chômage – taux d'emploi

La population en **âge de travailler** inclue l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans. Mais, toutes ces personnes n'ont pas un **emploi**, c'est-à-dire une activité professionnelle légale et rémunérée.

Parmi la population totale, on distingue :

- La population **active** : ensemble des personnes en âge de travailler (15-64 ans), occupant ou recherchant effectivement un emploi. Population active = emploi + **chômage**.
- La population **inactive** : ensemble des personnes qui ne sont pas en âge de travailler ou en âge de travailler, mais n'occupant pas et ne recherchant pas d'emploi.

On peut retenir deux définitions du chômage :

- Pour le **BIT**, Bureau International du Travail, est chômeur toute personne âgée de 15 ans ou plus, sans-emploi depuis au moins une semaine, disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et en recherche d'emploi. L'INSEE utilise cette définition.
- Pour **Pôle Emploi**, est chômeur toute personne en âge de travailler, sans emploi et en recherchant un.

Par ailleurs, les situations des individus sont plus complexes que les définitions ne le laissent supposer. On distingue ainsi des situations "interstitielles", c'est-à-dire situées entre deux autres situations. Plus généralement existent aux frontières des trois catégories (chômage, emploi, inactivité) des zones "floues", où il peut y avoir un écart entre la classification officielle (et donc statistique) d'une situation et la perception que l'on peut en avoir. Le **"halo" du chômage** renvoie aux personnes qui gravitent autour du noyau central des chômeurs au sens du BIT et qui ne satisfont pas toutes les conditions pour être classées comme "chômeurs". Par exemple, les "chômeurs découragés" (qui ont donc cessé de rechercher un emploi) ou non disponibles à cause de problèmes de santé, de responsabilités familiales (garde des enfants) ne seront donc pas comptabilisés comme chômeurs, mais inactifs. Les problèmes concernant l'emploi existent aussi chez ceux qui occupent un emploi, il s'agit alors du **sous-emploi**. Une partie des actifs occupant un emploi souhaiterait travailler davantage, mais n'en a pas la possibilité. C'est le cas par exemple des individus qui travaillent à temps partiel (moins de 35 heures par semaine) parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi à temps complet.

A côté des indicateurs de chômage, on peut également considérer des indicateurs d'emploi. En effet, dans les situations où le halo du chômage augmente, on préférera le **taux d'emploi**, calculé comme la proportion de la population en âge de travailler qui est en emploi. De ce fait, le taux d'emploi peut révéler une sous-utilisation de la main d'œuvre disponible dans l'économie.

Indicateurs	
Taux de chômage = $\frac{\text{Chômage}}{\text{Population active}}$	Taux d'emploi = $\frac{\text{Emploi}}{\text{Population en âge de travailler}}$

2. Les causes du chômage

Chômage conjoncturel	Chômage structurel
Partie du chômage qui varie quand la conjoncture, c'est-à-dire la croissance, s'améliore ou se détériore, ce qu'on appelle aussi les fluctuations.	Partie du chômage qui ne varie pas quand la conjoncture s'améliore ou se détériore. Le chômage structurel résulte des structures du marché du travail, et en particulier des institutions qui l'encadrent (rigidités du marché du travail, problèmes d'appariement, présence d'asymétries d'information).

2.1 Les causes du chômage conjoncturel : les fluctuations de l'activité économique

Objectif 2 : comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le **chômage conjoncturel**.

Complétez la synthèse à l'aide des termes suivants :

chômage conjoncturel – main-d'œuvre – demande de travail – demande anticipée – chômage – production

Le chômage conjoncturel dépend de la conjoncture économique, c'est-à-dire du plus ou moins fort niveau d'activité économique d'un pays (consommation des ménages, investissement des entreprises, etc.). Une forte croissance du PIB ou de la demande globale entraîne un accroissement de la **demande de travail** de la part des entreprises, ce qui réduit le chômage. A l'inverse, en période de récession, la demande globale (consommation des ménages et investissement des entreprises) diminue, entraînant un accroissement du **chômage conjoncturel**.

En effet, selon John Maynard Keynes, le chômage s'explique par une insuffisance de la demande anticipée. La demande anticipée correspond aux prévisions de **production** réalisées par les producteurs. De ce fait, en fonction du niveau de la demande effective (ou anticipée), les entreprises déterminent la quantité de biens et services à produire et embauchent (ou non) la **main-d'œuvre** nécessaire pour atteindre ce niveau de production. Si la demande anticipée est faible, il y aura peu d'embauches, voir des licenciements ce qui se traduira par une hausse du chômage. Dans ce modèle, la décision d'embaucher dépend de la demande anticipée par les entreprises.

C'est donc le niveau de la demande anticipée (appelée "demande effective" par Keynes) qui est source d'un chômage conjoncturel, car il dépend de la conjoncture économique, c'est-à-dire des fluctuations de l'activité économique à court terme. On constate effectivement que lorsque la croissance accélère, le chômage se résorbe, tandis qu'une période de récession se traduit par une forte progression du nombre de demandeurs d'emploi.

Complétez le mécanisme ci-dessous :

↘ de la **demande anticipée** => ↘ de la **production** => ↘ de l'emploi => ↗ du **chômage**

2.2 Les causes du chômage structurel

Objectif 3 : comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi).

Objectif 4 : comprendre que les asymétries d'information (salaire d'efficacité) sont des sources de chômage structurel.

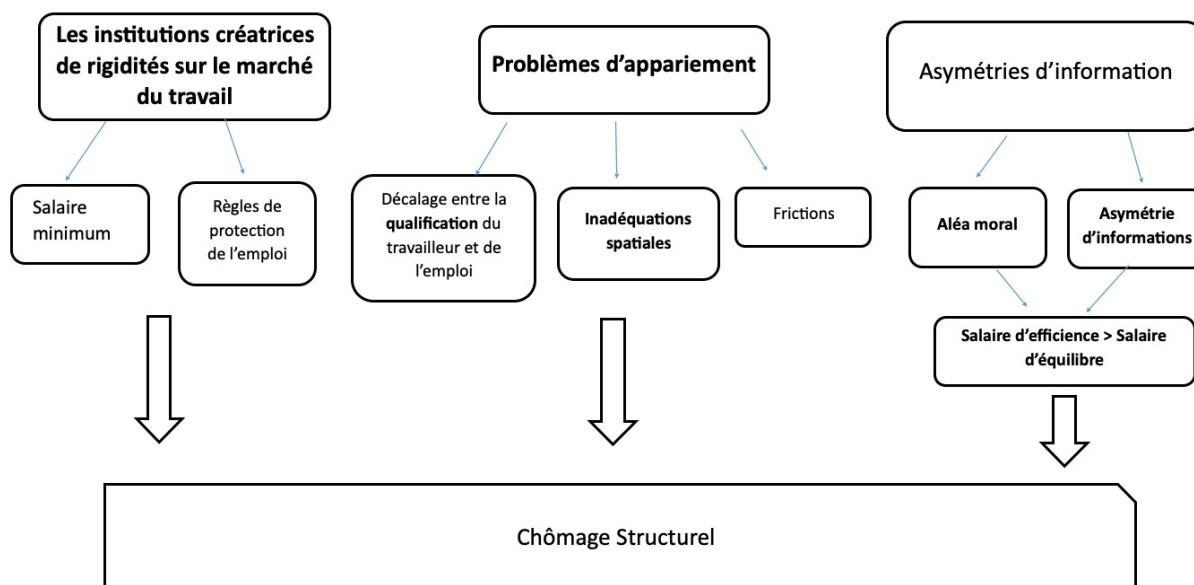
Objectif 5 : comprendre que les problèmes d'appariements (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications) sont des sources de chômage structurel.

2.2.1 Les effets positifs et négatifs des institutions sur le chômage structurel

2.2.2 Les asymétries d'information, sources de chômage structurel

2.2.3 Les problèmes d'appariement, sources de chômage structurel

Réalisez une synthèse sous la forme de votre choix :



3. Les politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage

Objectif 6 : 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.

3.1 Les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale

Complétez la synthèse à l'aide des termes suivants :

budgétaire (x2) – monétaire (x2) – chômage – conjoncturel – dépenses – impôts – taux d'intérêt – demande anticipée – revenus – abaisser

Pour lutter contre le chômage **conjoncturel**, il faut intervenir pour soutenir la **demande anticipée**, et relancer ainsi la croissance et l'emploi. Selon lui, on doit cesser d'interpréter le **chômage** uniquement comme un coût qu'il faudrait **abaisser** le plus possible : il s'agit surtout d'un revenu qui détermine les perspectives d'achat de biens et de services. Les entreprises décident en effet de leur demande de travail en fonction de la quantité de biens et de services demandés sur les marchés. En effet, si la demande est élevée, elles produiront des quantités bien plus importantes de biens et de services. Pour cela, elles devront recruter un nombre plus important de travailleurs. Par exemple, un restaurant recrutera davantage de salariés s'il s'aperçoit qu'il a plus de clients et donc qu'il doit produire davantage de repas.

Pour réduire le chômage, il faut alors que la demande augmente et donc concevoir une politique de soutien aux **revenus** de manière à accroître la demande de consommation. Mais Keynes indique que ce sont surtout les investissements qui doivent permettre de relancer l'activité économique. Pour ce faire, les pouvoirs publics disposent de deux principaux volets des politiques macroéconomiques la politique **budgétaire** et la politique **monétaire**. La politique **monétaire** de relance cherche à mettre à la disposition des consommateurs, et surtout des investisseurs des liquidités abondantes sur la création monétaire et en réduisant le niveau des **taux d'intérêt** pour favoriser l'investissement. La politique **budgétaire** de relance, pour sa part, consiste à creuser les déficits publics en augmentant les **dépenses** publiques, notamment par une politique de grands investissements (exemple : construction d'infrastructures comme les routes, écoles...), voire en réduisant les **impôts** des ménages les plus modestes. Ces dépenses de consommation et d'investissement (chez les ménages, entreprises, administration) vont constituer les revenus d'autres acteurs, qui à leur tour vont consommer et investir créant ainsi un effet multiplicateur pour l'impulsion initiale. À terme, l'augmentation de la demande globale aura stimulé la production de biens et de services, la demande de travail, et donc l'emploi.

Un exemple de plan de relance célèbre est le New Deal de Franklin Roosevelt (1933), qui a permis aux États-Unis de sortir de la crise de 1929.

Complétez les mécanismes ci-dessous par ↗ ou ↘ :

politique **budgétaire** de la demande globale

↗ des dépenses publiques et/ou ↘ des impôts => ↗ des revenus des ménages et des entreprises => ↗ de la demande => ↗ de la production => ↘ du chômage

politique **monétaire** de la demande globale

↘ des taux d'intérêt => ↗ des crédits => ↗ de la consommation et de l'investissement => ↗ de la demande => ↗ de la production => ↘ du chômage

3.2 Les politiques d'allègement du coût du travail

Complétez la synthèse à l'aide des termes suivants :

structurel – coût du travail – SMIC – substitution – profits – délocaliser – productivité – salariales – patronales – net – chômage – compétitivité-prix

Le **SMIC** est fixé par l'État, il s'agit d'un salaire minimum. L'objectif premier du SMIC était de lutter contre la pauvreté des travailleurs, puis de garantir un revenu décent aux travailleurs. Il vise aussi à fixer une norme sociale de la valeur du travail dans la société.

Si on pense, comme les néoclassiques, que le chômage **structurel** est lié, pour une part importante, à un **coût du travail** trop élevé, il va falloir le baisser, en particulier pour les plus bas salaires. Cette baisse devrait d'abord rendre "rentable" l'embauche de travailleurs les moins qualifiés dans le domaine des services (livraisons, restauration aides à la personne ou à domicile...). Ce sont en effet les individus les moins qualifiés qui ont le taux de chômage le plus élevé : on peut ici évoquer les effets du progrès technique et/ou du commerce international sur ces emplois. Par ailleurs, la diminution relative des salaires par rapport au prix du capital devrait inciter les entreprises à utiliser davantage de main-d'œuvre ou à limiter la **substitution** capital/travail. Cette baisse des coûts salariaux augmenterait aussi leurs **profits** et les pousserait à investir davantage, à améliorer leur **compétitivité-prix** et donc à gagner des parts de marché. On peut également penser qu'elle désinciterait les firmes utilisatrices de main-d'œuvre peu qualifiée à **délocaliser** leur production. Enfin, elle pourrait se traduire par une baisse du prix des biens et services produits, ce qui pourrait stimuler la consommation, la croissance et l'emploi. L'ensemble devrait donc aboutir à une baisse du **chômage**. Ce raisonnement s'applique plus particulièrement pour les emplois peu qualifiés, à **productivité** faible et dont la création est très liée à leur coût. C'est dans ce cadre que la question du SMIC, comme frein possible à l'emploi se pose à nouveau. Il est quasiment impossible, socialement et politiquement, de diminuer le SMIC. Cependant, le coût salarial en France ne comprend pas seulement la part versée au salarié, le salaire **net**, mais aussi les cotisations **patronales** et **salariales** qui financent la protection sociale. Il est alors possible de jouer sur le montant des cotisations sociales pour réduire le coût salarial du SMIC, sans rien changer au salaire net.

Complétez les mécanismes ci-dessous par ↗ ou ↘ :

politique de baisse du coût du travail

↘ du coût du travail => ↘ des prix => ↗ de la compétitivité-prix => ↗ de la demande => ↗ de la production => ↘ du chômage

3.3 Les politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail

Complétez la synthèse à l'aide des termes suivants :

quantitative – qualitative – rigidités – rémunérations – adapter – polyvalence – précarisation – licenciement – CDD – interne – externe

Les dernières approches du chômage structurel cherchent à assouplir les **rigidités** du marché du travail. D'une manière générale, la flexibilité désigne tous les moyens qu'utilisent les entreprises pour s'**adapter** aux variations de la demande et de leur environnement (conjoncture, concurrence, innovations...), et améliorer ainsi leur compétitivité.

Outre la flexibilité des **rémunérations**, deux grandes formes de flexibilité sont destinées à rendre les contrats de travail plus souples et les qualifications plus adaptables.

D'abord la flexibilité **quantitative**, qui joue sur la possibilité de faire varier sans délai et sans contrainte le nombre d'heures de travail dont l'entreprise a besoin. Cette motivation des horaires peut se faire en **interne**, par le recours aux heures supplémentaires, ou en annualisant le temps de travail des salariés de l'entreprise de manière à augmenter leur temps en présence des périodes de forte activité (fêtes, week-ends...), quitte à le réduire lorsque l'activité est ralentie.

Elle peut aussi prendre la forme d'une flexibilité quantitative **externe**, qui passe par le développement des différentes formes de contrats précaires (**CDD**, intérim) auxquels on peut facilement mettre fin, ainsi que par la possibilité de licencier du personnel sans contrainte. Par exemple, depuis 2017 en France, dans le cadre de la "*loi travail*", on a autorisé les ruptures conventionnelles collectives, c'est-à-dire la possibilité d'un "*commun accord*" d'un grand nombre de salariés sans passer par un plan social administrativement contraignant.

La flexibilité **qualitative** repose quant à elle sur la formation des salariés. Elle cherche à améliorer leur qualification grâce à la formation permanente pour développer leur **polyvalence** et leur capacité d'adaptation et/ou de reconversion en fonction des évolutions des emplois et des mutations technologiques.

De plus, en facilitant les procédures de **licenciement** et en baissant les frais des entreprises liés à des potentiels différends avec leurs salariés, l'État espère augmenter le nombre de créations d'emplois. La logique est simple : si le patron peut licencier plus facilement, il embauchera plus facilement aussi.

Néanmoins ces politiques sont critiquées car elles conduisent à la **précarisation** de l'emploi. Dans cette perspective, "nombre de propositions ont été faites pour concilier la flexibilisation des parcours professionnels avec la volonté de sécurité et de stabilité des salariés". Il s'agit des politiques de flexisécurité.

3.4 Les politiques de formation pour lutter contre les rigidités du marché du travail

Complétez la synthèse à l'aide des termes suivants :

appariement – structurel – capital humain – qualifications – initiale – professionnelle continue – adaptation – croissance économique – plus diplômés – moins qualifiés – investissement – CPF

Le chômage **structurel** peut relever de l'inadéquation de l'offre et de la demande. On parle d'un problème d'**appariement** sur le marché du travail. Le processus de destruction créatrice engendré par l'innovation se traduit notamment par le déclin de certaines activités économiques et l'apparition de nouvelles. Les individus qui perdent leurs emplois peuvent avoir des compétences qui ne sont pas adaptées aux nouveaux emplois qui se créent. Le risque est alors qu'ils restent durablement au chômage.

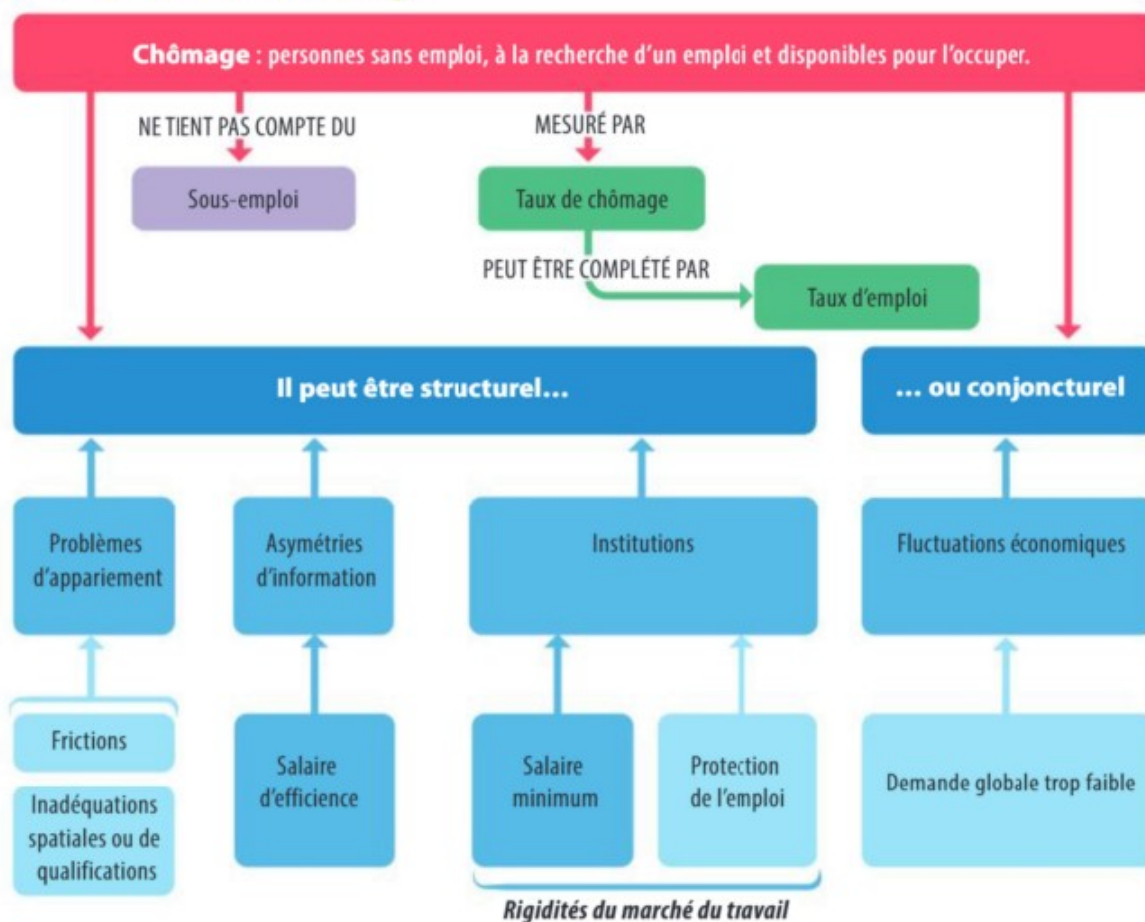
C'est la raison pour laquelle les pouvoirs publics peuvent investir dans la formation **initiale**, obtenue lors d'un cycle d'études avant l'entrée dans la vie active, ainsi que la formation **professionnelle continue** tout au long de la vie, participant à l'élévation des **qualifications** des individus, mais aussi à une meilleure **adaptation** aux besoins des entreprises.

Par exemple, depuis 2019 le dispositif **CPF** (Compte personnel de formation) permet aux travailleurs de cumuler leurs droits à une formation professionnelle : le salarié conserve le niveau de ses droits, même s'il change d'entreprise.

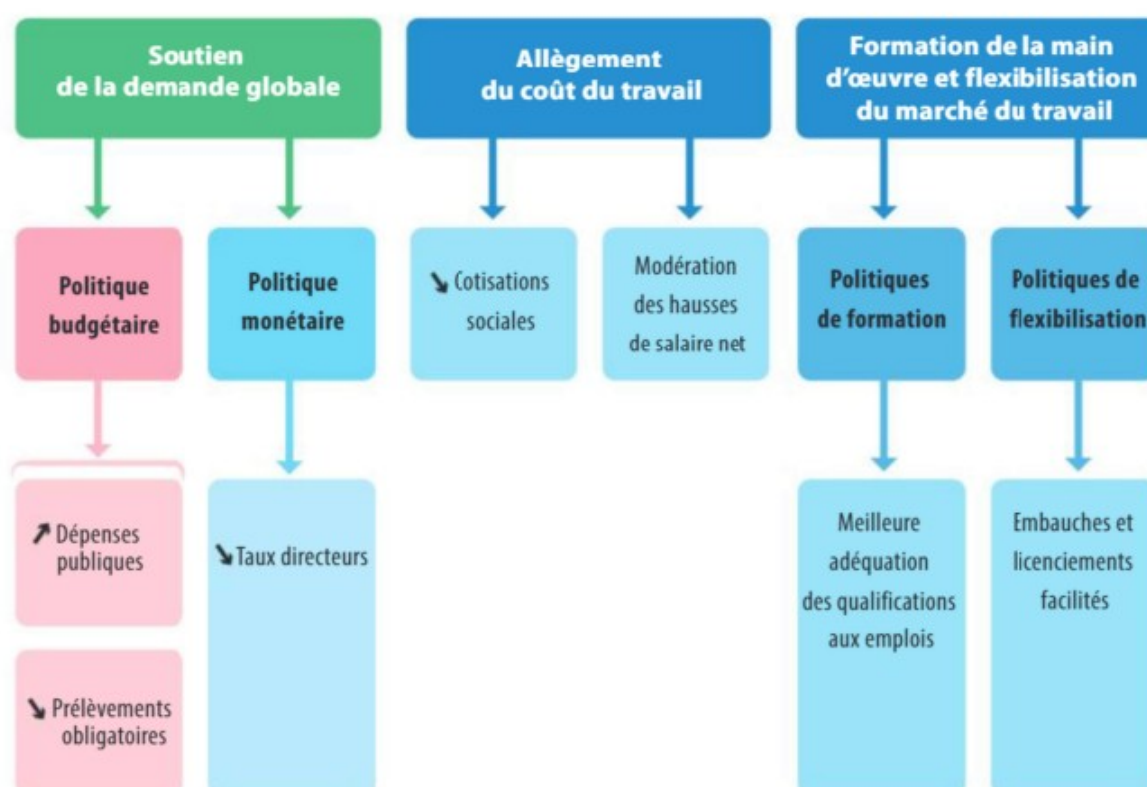
Ainsi, la formation représente un **investissement** en **capital humain**. Il est important pour les États de prendre en charge tout ou partie de la formation, car elle est une véritable source de **croissance économique** et apparaît ainsi comme un instrument important de lutte contre le chômage. Néanmoins, si les **moins qualifiés** devraient le plus bénéficier de la formation, car les plus touchés par le chômage, il s'avère que ce sont les **plus diplômés** qui en profitent le plus.

Bilan du chapitre : comment lutter contre le chômage ?

A Les sources du chômage



B Les politiques de lutte contre le chômage



Lexique

Notions à connaître

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 : Situation dans laquelle un **actif occupe un emploi à temps partiel** alors qu'il **souhaiterait travailler davantage**.

Taux de chômage : Le taux de chômage est le **rapport (en %) entre le nombre d'individus étant au chômage & le nombre total d'actifs**. Il s'agit donc de la **proportion des chômeurs parmi les actifs**.

Taux d'emploi : Le taux d'emploi **reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre**.

Taux d'emploi est le **rapport (en %) entre le nombre d'actifs occupés & la population en âge de travailler** (15-64 ans).

Appariement : **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.

Qualification : **Capacité à exercer un métier ou un poste déterminé**. Cette qualification est essentielle pour assurer l'employabilité des personnes actives.

- **Qualification de l'emploi** : désigne les qualités et capacités humaines nécessaires pour occuper un poste ou un métier déterminé.
- **Qualification du travailleur** : mesure les compétences acquises par une personne grâce à sa formation initiale dont atteste son niveau de diplôme, mais aussi son expérience acquise en entreprise.

Frictions : **Délais nécessaires à la personne en recherche** d'emploi **pour trouver** un emploi et **à l'employeur pour pourvoir** un poste.

Inadéquations de qualifications : **Inadéquations** entre la **qualification des individus** et celle **requis** pour les **emplois**.

Inadéquations spatiales : **Inadéquations** entre les **personnes ayant** les **qualifications** nécessaires et la **localisation** des postes disponibles.

Chômage conjoncturel : Partie du chômage qui **varie quand la conjoncture**, c'est-à-dire la croissance, **s'améliore ou se détériore**, ce qu'on appelle aussi les **fluctuations**.

Chômage structurel : Partie du chômage qui ne varie pas quand la conjoncture s'améliore ou se détériore. Le chômage structurel **résulte des structures du marché du travail**, et en particulier des institutions qui l'encadrent (**rigidités** du **marché** du travail, **problèmes d'appariement**, **présence d'asymétries** d'information).

Asymétrie d'information : Situation dans laquelle **une partie dispose de plus d'informations que l'autre**.

Institutions : Ensemble des **organisations** et des **règles**, formelles et informelles, **qui encadrent et favorisent les relations entre les agents** économiques.

Salaire d'efficience : Le salaire d'efficience renvoie à une théorie selon laquelle **il est plus intéressant pour l'entreprise de fixer un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre** parce qu'il favorise l'augmentation de la productivité du travail.

Politiques de flexibilisation : Ensemble des mesures qui visent à **diminuer les rigidités du marché du travail**. La flexibilisation doit **permettre aux entreprises de s'adapter rapidement aux fluctuations** économiques tant au niveau du volume de l'emploi que des rémunérations. On distingue la **flexibilité** des **salaires**, la flexibilité **quantitative** et la flexibilité **qualitative**.

Coût du travail : Le coût du travail est constitué de **toutes les dépenses induites par l'utilisation du facteur travail dans l'entreprise**. Il comprend le **salaire brut** (avec les primes, les congés payés et les cotisations sociales salariales) & les **cotisations sociales patronales**.

Rigidités du marché du travail : 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).

Demande globale : **Demande anticipée qui s'adresse aux entreprises**. Elle se compose de la **demande intérieure** (consommation et investissement) et de la **demande extérieure** (exportations).

Politiques macroéconomiques : **Politiques utilisant le budget des administrations publiques** (**politiques budgétaires**) **ou la création de monnaie** (politique **monétaire**) **pour soutenir ou freiner la demande** dans l'économie.

- Lorsqu'elles ont pour but de soutenir la demande, on parle de **politique de relance**.
- Lorsqu'elles visent à ralentir la demande, on parle de **politiques de rigueur**.

Politiques de formation : Politiques visant à **améliorer l'adéquation** **entre la qualification des individus et celle des emplois** pour diminuer le chômage structurel.