

Comment lutter contre le chômage ?

Table des matières

1. Chômage et sous-emploi : quelles définitions, quelles évolutions ?.....	2
1.1. Le chômage et le sous-emploi sont des situations parfois difficiles à définir.	2
1.1.1. Le chômage et sa mesure.....	2
1.1.2. Le sous-emploi et sa mesure.....	2
1.2. Les indicateurs permettent de repérer des évolutions du chômage et de l'emploi.	3
1.2.1. Les évolutions du taux d'emploi et du sous-emploi.....	3
1.2.2. Les évolutions du taux de chômage.....	3
2. Les multiples causes du chômage contemporain.....	3
2.1. Le chômage conjoncturel dépend des fluctuations de l'activité économique.....	3
2.1.1. L'effet des fluctuations de l'activité économique.	3
2.1.2. Deux exemples récents de retournements conjoncturels : 2008 et 2020.	4
2.2. Le chômage structurel s'explique par de multiples rigidités du marché du travail.	4
2.2.1. Les effets positifs et négatifs des institutions régulant le marché du travail.....	4
2.2.2. L'effet des défauts d'appariement et des asymétries d'information.....	5
3. Les politiques de luttres contre le chômage.....	6
3.1. Lutter contre un chômage principalement conjoncturel par une politique de soutien à la demande globale.	6
3.1.1. Des objectifs keynésiens de relance économique.....	6
3.1.2. Des politiques macroéconomiques de soutien à la demande globale.....	7
3.2 Lutter contre un chômage principalement classique par des politiques d'abaissement du coût du travail. ...	7
3.2.1. Unchômage consécutif d'un coût du travail trop élevé.	7
3.2.2. L'effet des politiques d'allègement du cout du travail.....	8
3.3 Lutter contre un chômage principalement structurel par la formation et la flexibilisation.	8
3.3.1. La formation pour améliorer l'employabilité.	8
3.2.2. La flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail.	8

1. Chômage et sous-emploi : quelles définitions, quelles évolutions ?

1.1. Le chômage et le sous-emploi sont des situations parfois difficiles à définir.

1.1.1. Le chômage et sa mesure

Le **chômage** manifeste avant tout un déséquilibre entre demandes et offres d'emploi : des actifs, en âge de travailler ne trouve pas d'emploi, alors qu'il en recherche effectivement un. Au-delà du constat de la persistance du chômage se pose d'abord la question des méthodes de calcul du nombre de chômeurs en France. Officiellement, deux normes de définition existent : le chômage au sens du BIT, et le chômage au sens de Pôle emploi. L'INSEE retient les critères établis par le BIT pour donner régulièrement le chiffre des personnes sans emploi à la recherche d'un emploi (PSERE) : être sans emploi, à la recherche effective d'un emploi, sans avoir travaillé plus d'une heure dans la semaine précédant l'enquête. C'est ce taux qui est retenu pour les comparaisons internationales. Pôle emploi recense quant à lui les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) qu'elle répartit en 5 catégories, la première catégorie A correspondant au le chiffre publié chaque mois du nombre de chômeurs (i.e. les inscrits tenus de rechercher un emploi, sans activité). Les autres catégories recensant les chercheurs d'emploi en activité réduite courte ou longue (B et C), et ceux non tenu de rechercher un emploi (D et E) sont moins utilisées.

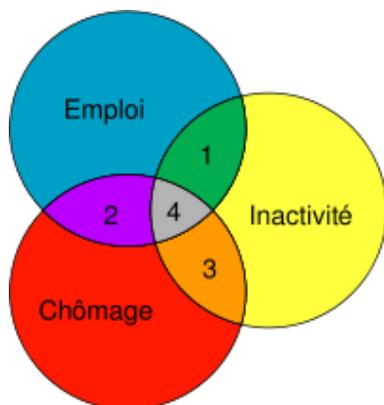
[Dessine-moi l'éco, comment mesurer le chômage](#)

Encadré : les données de octobre 2020 (source : [DARES](#) et [INSEE](#), à réactualiser).

Nombre de chômeurs DEFM (catégorie A du Pôle Emploi)	3 673 400
Nombre total de personnes en recherche d'emploi (toutes catégories sauf D et E)	5 783 800
Taux de chômage au sens du BIT (INSEE)	9 %
Part des chômeurs de longue durée (plus de 1 an)	47.5 %

(Le **taux de chômage** se calcule en faisant le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs.)

1.1.2. Le sous-emploi et sa mesure



Il ne faut cependant pas se limiter à ces seuls chiffres, puisqu'une partie des travailleurs sont en situation de **sous-emploi**. Ceci désigne l'ensemble des personnes ne travaillant pas autant qu'elles le souhaiteraient (en temps partiel subi), ou dans des conditions de précarité forte (avec chômage technique, saisonnalité de l'activité, etc.).

A cela s'ajoute le **halo du chômage**, du fait de leur vulnérabilité face à l'emploi. Le halo est composé de personnes qui ne sont pas considérées comme chômeuses, mais dont la situation s'en rapproche. Ces personnes déclarent souhaiter travailler mais ne sont pas disponibles (formation, problèmes de santé, enfants) et/ou n'ont pas fait de démarche active de recherche d'emploi au cours des quatre dernières semaines. Parmi les personnes inactives au sens du BIT, 1,7 million souhaitent un emploi sans être considérées au chômage d'après l'INSEE en octobre 2020.

Le ralentissement de la croissance entamé dans les pays occidentaux à partir des années 1970 a en effet contribué à créer de nouvelles situations rendant la catégorisation de la relation à l'emploi parfois incertaine. On remarque d'abord qu'un certain nombre de personnes se trouvent entre une situation d'inactivité et de chômage (cf. zone 3). Parmi elles, beaucoup désirent travailler mais ne sont pas comptabilisées parce qu'elles ont trop peu de chance de retrouver un emploi (et sont donc dispensées de recherche d'emploi) ou parce qu'elles ont renoncé, par découragement, à rechercher un emploi. Dans ce dernier cas, il peut s'agir de chômeurs de longue durée subissant des cas d'extrême exclusion sociale, de mères au foyer désirant travailler mais n'entamant pas de démarche, ou encore d'étudiants choisissant de poursuivre leurs études à défaut d'avoir pu se faire embaucher. La zone floue entre l'emploi et le chômage (cf. zone 2) s'accroît avec la multiplication des formes atypiques d'emplois : les travailleurs subissant un temps partiel non voulu, les personnes recherchant un emploi mais ayant un peu travaillé dans la semaine ou le mois de référence, ainsi que les personnes possédant un emploi précaire. De même, on trouve des situations intermédiaires entre l'emploi et l'inactivité (cf. zone 1), situation occupée par les individus faisant le choix de travailler moins. Enfin, les travailleurs clandestins ou les activités économiques illégales ne sont catégorisables dans aucun des trois groupes (cf. zone 4).

1.2. Les indicateurs permettent de repérer des évolutions du chômage et de l'emploi.

1.2.1. Les évolutions du taux d'emploi et du sous-emploi

Le **taux d'emploi** mesure la part des actifs occupés dans la population en âge de travailler. Il varie donc en général de manière inverse au taux de chômage, même si d'autres phénomènes font évoluer ce taux d'emploi : il faut intégrer les effets de la hausse du niveau de formation initiale, qui limite le taux d'emploi des jeunes, les effets des réformes de retraites (qui incitent à travailler plus longtemps), la montée historique de l'emploi féminin, etc. Au final, les variations du taux d'emploi s'inscrivent plutôt dans le temps longs. En tendance, ce taux d'emploi a progressé légèrement depuis 20 ans en France, ce qui correspondait à une attente au niveau européen, spécifié dans la stratégie de Lisbonne. En observant plus finement les variations, on peut noter une correspondance entre les périodes de fortes variations conjoncturelles et la variation du taux d'emploi (avec un décalage bien normal dans le temps):

-en période de forte croissance, les personnes éloignées de l'emploi et inactives peuvent revenir sur le marché du travail et profiter de l'activité économique;

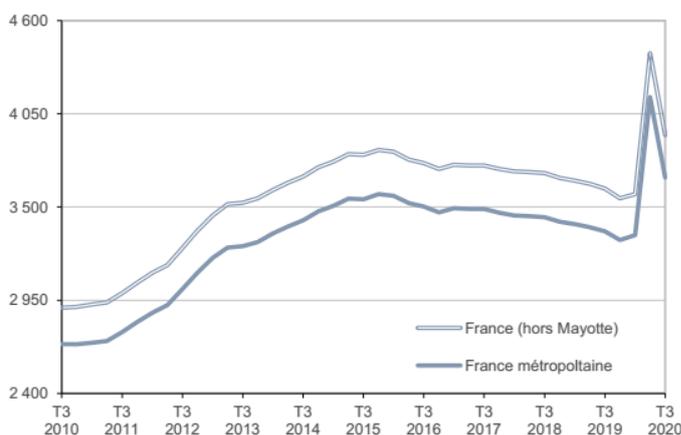
-en période de forte récession, les replis vers l'inactivité sont parfois une solution (ex: choisir un congé parental).

Le **sous-emploi**, quant à lui, a nettement progressé depuis 30 ans : les emplois à temps partiel représentent une part de plus en plus importante de l'emploi total. De même les emplois qualifiés de précaires voient leur part augmenter.

1.2.2. Les évolutions du taux de chômage

Le **taux de chômage** est une donnée particulièrement suivie dans le débat public. Sur la période récente, 3 phases se sont succédées: après la crise de 2008, le taux de chômage a progressé régulièrement jusqu'en début 2016, pour ensuite décliner faiblement jusqu'au début 2020 (avec 8.4% de chômage). La crise sanitaire a cependant généré de nombreuses destructions d'emplois, même si nous ne savons pas encore très bien mesurer son effet.

Les évolutions du taux de chômage permettent en particulier de montrer les flux de création et de destruction d'emploi. En effet, on peut considérer le volume de chômeurs comme un stock, affecté par des flux d'entrées et de sorties d'activité. Des activités disparaissent tandis que d'autres se développent en permanence, ce qui engendre nécessairement des destructions d'emplois dans certaines branches et des créations d'emplois dans d'autres. Les flux d'emplois sont alors importants : on estime ainsi que 10 000 emplois sont créés et détruits chaque jour en France, et que 30 000 personnes quittent ou reprennent un emploi chaque jour. Le taux de chômage doit être aussi analysé par catégories (d'âge, de sexe, de niveaux de formation, de régions...) pour comprendre et expliquer ces flux.



Le chômage qui résulte des flux de création/destruction a alors deux composantes :

- Une composante **conjoncturelle** : les créations sont insuffisantes pour absorber la main d'œuvre, du fait d'une croissance insuffisante.
- Une composante **structurelle** : dans la mesure où il faut un certain temps aux travailleurs pour trouver un emploi qui correspond à leur préférence en termes de localisation et de compétence, un chômage frictionnel est inévitable. Mais surtout, il peut exister un chômage technologique lorsque les chômeurs ne disposent pas des qualifications requises pour les nouveaux emplois disponibles ou que des asymétries d'information se développent.

Lorsque l'on qualifie le chômage de **structurel** ou de **conjoncturel**, cela renvoie donc aux **causes** du chômage.

2. Les multiples causes du chômage contemporain.

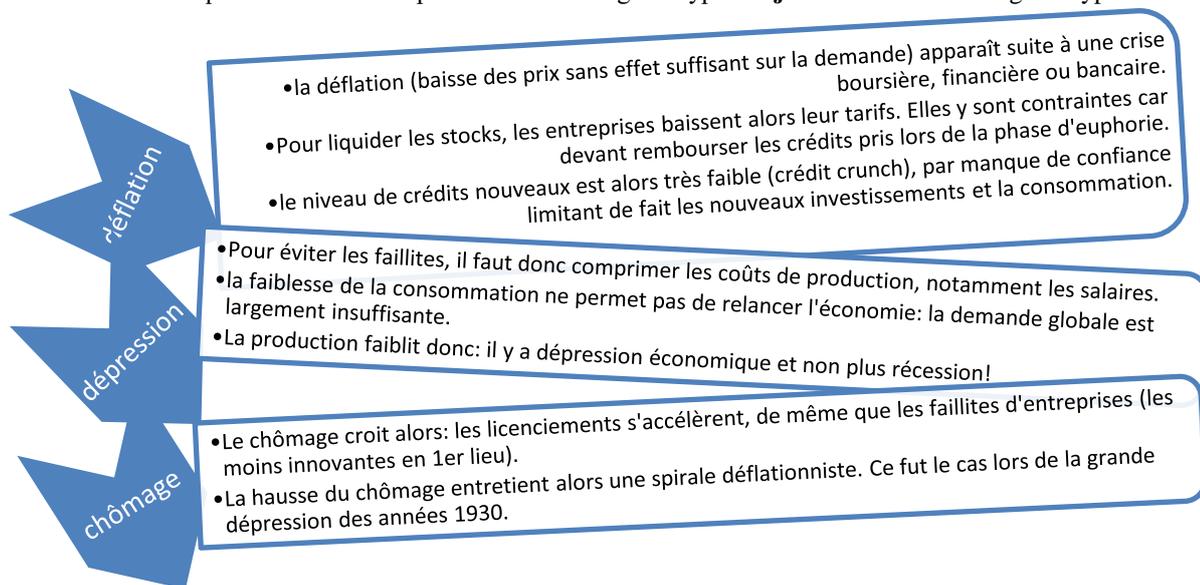
2.1. Le chômage conjoncturel dépend des fluctuations de l'activité économique.

2.1.1. L'effet des fluctuations de l'activité économique.

Les variations du rythme de la croissance économique déterminent la composante **conjoncturelle** du chômage. Ce chômage conjoncturel est particulièrement affecté par des chocs d'offre et de demandes. Un choc désigne simplement une variation subite et non anticipée des courbes d'offre ou de demande sur le marché global, modifiant ainsi les prix et les quantités d'équilibre. Un choc a donc des effets ensuite sur le niveau de production, et donc sur le niveau d'emploi nécessaire pour produire.

Type de Choc	Choc d'offre négatif	Choc d'offre positif	Choc de demande négatif	Choc de demande positif
résultats	Baisse de Q, hausse de P	Hausse de Q, baisse de P	Baisse de P, baisse de Q	Hausse de P, Hausse de Q
Effets sur le niveau de chômage	Hausse du chômage car réduction de la production	Baisse du niveau de chômage	Hausse du chômage car réduction de la production, et des marges des entrepreneurs	Baisse du niveau de chômage

Les chocs ne sont bien sûr pas les seules explications des variations de l'activité. Cependant, ils permettent bien d'expliquer une majorité de situation de récession ou de dépression. Le schéma ci-dessous montre ainsi comment se diffuse un choc de demande négatif. Il faut ensuite garder en tête que la dépression touche avant tout les travailleurs les moins qualifiés ou travaillant dans les secteurs les moins innovants. Le risque de connaître un chômage de longue durée est alors fort : il s'agit de personnes ayant pour l'essentiel un faible capital humain, peu mobiles et difficilement employable sans nouvelles formations. Le risque est alors fort de passer d'un chômage de type **conjoncturel** à un chômage de type **structurel**.



2.1.2. Deux exemples récents de retournements conjoncturels : 2008 et 2020.

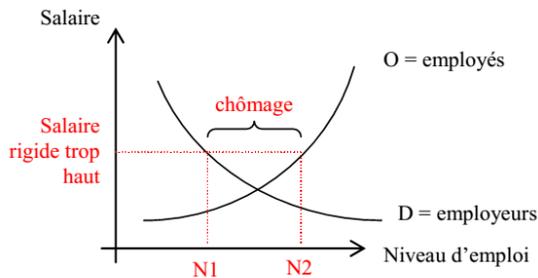
Les deux fluctuations importantes de l'activité récentes restent la crise des *subprimes* de 2008 et la crise sanitaire de 2020. La crise des *subprimes*, partie des Etats-Unis, a conduit à un ralentissement mondial généralisé de la production économique entre 2008 et 2014 (au moins). Associée à cette crise financière de crédit bancaire, une forme de dépression par la dette est apparue (voir enchaînement plus haut), entraînant des suppressions d'emplois et une hausse du chômage conjoncturel. La crise de la Covid19 est un peu particulière : il y a eu conjointement, avec les périodes de confinement, et un effondrement de l'offre, et un effondrement de la demande (une sorte de double choc négatif de demande et d'offre). Le résultat a été une progression brutale et considérable du chômage dans les pays n'ayant pas choisi de « mutualiser » les effets des arrêts d'activité, comme aux Etats-Unis (en France, le recours massif au « chômage partiel » –avec 8 millions d'actifs en chômage partiel en avril 2020- a permis de limiter la progression du chômage conjoncturel).

2.2. Le chômage structurel s'explique par de multiples rigidités du marché du travail.

2.2.1. Les effets positifs et négatifs des institutions régulant le marché du travail.

Le **chômage structurel** désigne la part du chômage « incompressible » à court et moyen terme dans un contexte institutionnel donné, et qui est due à un déséquilibre durable du marché du travail lui-même lié à des problèmes **d'appariement**, à la présence **d'asymétries d'information** ou encore à l'existence **d'institutions** créant un rationnement de l'offre sur ce marché. Les institutions désignent l'ensemble des règles formelles et informelles qui permettent et encadrent la rencontre de l'offre et de la demande ainsi que la fixation du prix sur le marché du travail. Deux institutions en particulier semblent avoir des effets sur le niveau de l'emploi : le **salair minimum** et les **règles de protection de l'emploi**.

Tout d'abord, dans une perspective classique, les institutions qui sont à l'origine de la mise en place d'un salaire minimum sont accusées de favoriser le chômage structurel en intensifiant les **rigidités du marché du travail**.



Un salaire minimum correspond à un **prix-plancher** : il est impossible, dans le cadre d'un emploi rémunéré et déclaré de rémunérer un salarié à un taux de salaire inférieur à celui du SMIC en France par exemple. Ce prix plancher génère donc d'abord des effets négatifs :

- il aggrave spécifiquement le taux de chômage des actifs les moins qualifiés, ceux dont la productivité marginale du travail est la plus faible;
- il est partiellement responsable des difficultés d'accès au premier emploi de jeunes travailleurs, qui manque d'expérience.

Dans les deux cas, il faut considérer qu'il n'existe non pas un marché du travail homogène, mais plusieurs marchés relativement indépendants : le salaire minimum ne concerne que les marchés dit « secondaires », qui rassemblent les emplois les moins qualifiés.

Cependant, il ne faut pas oublier ses effets positifs, comme la garantie d'un certain **pouvoir d'achat** et donc le maintien d'un certain niveau de **demande**, ou encore le fait de redonner un peu de pouvoir aux offreurs (qui sans minimum pourraient être exploités).

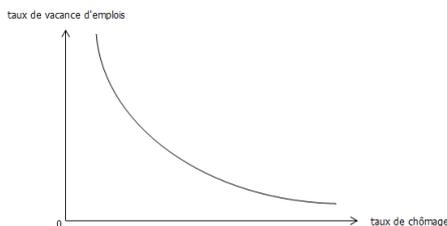
Ensuite, protéger l'emploi par des règles comme l'encadrement du licenciement individuel, comme l'existence d'un contrat de travail protecteur (le CDI), par des coûts supplémentaires en cas de licenciements collectifs (le PSE), ou par des règles strictes sur les contrats temporaires peut favoriser le chômage, si ces rigidités rendent les entreprises frileuses pour embaucher. Ce refus d'embaucher touche particulièrement les **outsiders** des marchés secondaires, qui restent alors aux marges à cause de la protection plus forte des **insiders**. La protection peut aussi nuire à la **compétitivité** des entreprises en empêchant l'ajustement de l'appareil productif aux variations de la demande. On court le risque de conserver trop longtemps des secteurs d'activité obsolètes. Pour le cas français, P. Cahuc et A. Zylberberg (2004) estiment ainsi que les règles de protection de l'emploi en place freine la destruction créatrice et, empêchant la création de certains emplois par la disparition d'autres, alimente le fort chômage structurel.

Mais, les règles de protection de l'emploi peuvent également inciter les entreprises à former les salariés, à les rendre plus polyvalents ce qui est favorable à la productivité et à la compétitivité des entreprises et donc du pays concerné. On a pu noter que l'accroissement de la législation de protection de l'emploi a permis une augmentation de la productivité par la formation professionnelle en continu et le maintien dans l'emploi de certains travailleurs, ce qui a accru leur employabilité et donc diminué le taux de chômage de l'économie.

Les effets de la protection de l'emploi sur le chômage structurel sont donc contrastés. Il en est de même pour la mise en place d'un salaire minimum.

2.2.2. L'effet des défauts d'appariement et des asymétries d'information.

Des **problèmes d'appariement entre offres et demandes** peuvent être aussi être à l'origine du **chômage structurel**. Les défauts d'appariement désignent simplement l'incapacité du marché du travail à réaliser une adéquation entre l'offre et la demande de travail : il y a donc à la fois des emplois vacants, et un certain taux de chômage. On représente souvent ce défaut d'appariement par la courbe de Beveridge. Trois explications principales apparaissent alors :



-il peut y avoir des **frictions** sur le marché du travail : la mise en relation entre le demandeur d'emploi et l'employeur peut être compromise par des problèmes d'information imparfaite sur les offres d'emplois vacants. Il y a donc toujours un temps de recherche d'emploi générant un chômage frictionnel (dit de *job search*)

-il y a ensuite des problèmes d'**inadéquations spatiales** : le lieu d'habitation des travailleurs ne correspond pas à la localisation des emplois, et leur mobilité est faible.

-Mais surtout il y a des **inadéquations de qualifications**: les qualifications détenues par les travailleurs ne correspondent pas à celles réclamées par les employeurs. On pointe ainsi souvent la faiblesse du niveau de qualification des chômeurs de longue durée.

Le chômage structurel peut également être causé par les **asymétries d'information**. Il y a une asymétrie d'information sur le marché du travail lorsque l'offreur de travail connaît mieux ses propres caractéristiques personnelles que le demandeur de travail qui lui connaît mieux les caractéristiques du poste offert. Les asymétries d'information changent notablement le fonctionnement du marché du travail :

- côté offre, on découvre la logique de salaire de réservation : il est parfois judicieux de ne pas se précipiter sur la première opportunité d'embauche et de prendre le temps de découvrir l'état du marché du travail, en dépensant en

prospection d'information. On cherche aussi à « donner de l'information » en retour, en cherchant à obtenir des diplômes qui servent de « signaux » positifs aux employeurs.

- côté demandeur, la théorie du **salaire d'efficience** peut alors s'expliquer par cette asymétrie d'information entre offreurs et demandeurs de travail. L'employeur ignore en effet la qualité du travail qui sera réalisé et le niveau potentiel de la productivité marginale du travail. Une chose que l'employeur peut donc faire est de verser des salaires plus élevés que ceux de l'équilibre théorique de marché: ainsi, les salariés seront incités à travailler de manière efficace (on évite l'aléa moral). Quatre raisons peuvent notamment expliquer la fixation d'un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre :
 - au moment de l'embauche, fixer des salaires plus élevés peut inciter les travailleurs les plus efficaces à postuler pour la place. On attire ainsi ceux dont la productivité marginale est la plus forte.
 - au cours du travail, verser des salaires plus élevés peut éviter la rotation de la main d'œuvre : c'est un élément de fidélisation de la main d'œuvre qui connaît l'entreprise et est adaptée au poste de travail. C'est un facteur de maintien de la productivité.
 - toujours au cours de la relation de travail, on retrouve le caractère incitatif à l'effort et à la productivité favorisé par des salaires plus hauts. Bien rémunérer son personnel permet de réduire les coûts de la main-d'œuvre: un salarié bien payé va hésiter à deux fois avant d'adopter une attitude opportuniste (*i.e.* en faire le moins possible). Il sait que si l'employeur s'en aperçoit et le licencie, il risque de ne pas retrouver un emploi aussi bien payé, surtout en période de chômage massif (c'est le modèle du «tire au flan» de J. Stiglitz).
 - enfin, on peut aussi estimer que des salaires élevés marquent la considération de l'employeur vis-à-vis des salariés et son goût pour la justice et l'équité ; dès lors, on peut penser que les salariés répondront à cela par une implication plus grande dans l'entreprise et une meilleure efficacité (c'est la logique don-contre don de Akerloff).

Dans tous les cas, si les employeurs versent un salaire supérieur à celui qui s'établirait « spontanément » sur le marché du travail par la confrontation de l'offre et de la demande, cela peut conduire au maintien du chômage structurel. En effet, les salaires versés sont plus élevés mais la quantité de travail est alors plus basse.

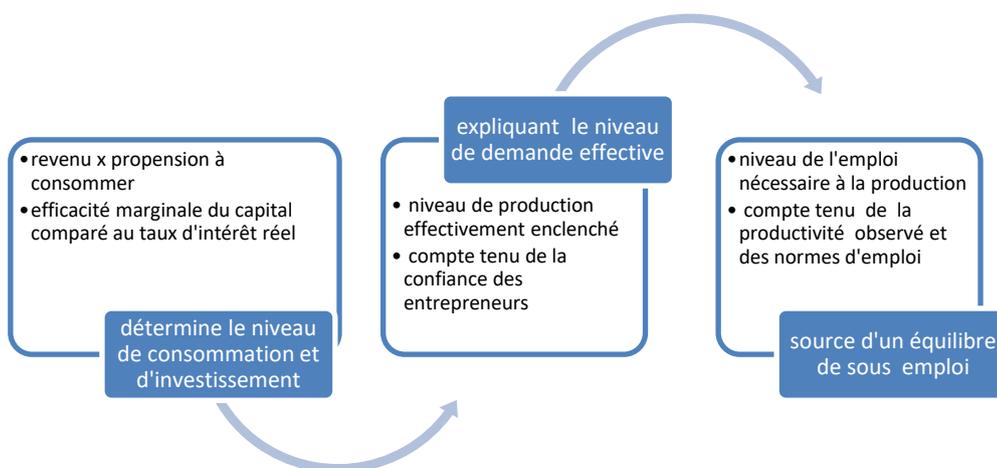
3. Les politiques de luttés contre le chômage.

3.1. Lutter contre un chômage principalement conjoncturel par une politique de soutien à la demande globale.

3.1.1. Des objectifs keynésiens de relance économique.

La logique Keynésienne ne se place pas du point de vue du marché du travail, et récuse les explications par les coûts du travail pour se concentrer sur l'insuffisance de la demande macroéconomique. Pour Keynes, le niveau de l'emploi dépend du niveau de production, pour un niveau de productivité et une durée annuelle du travail donnés, qui lui-même dépend du niveau de la demande effective des entrepreneurs. La demande effective correspond à la **demande anticipée** des entrepreneurs, pour laquelle ils vont mettre en œuvre un certain volume de production. Si la demande effective est faible, les entrepreneurs fixeront un niveau de production faible et toute la population active ne trouvera pas forcément d'emploi.

En conséquence, le niveau d'emploi peut ne pas correspondre au niveau du plein emploi : il peut donc exister des situations où l'offre et la demande de marchandises s'équilibrent parfaitement avec néanmoins du chômage. C'est la logique de l'équilibre de sous-emploi qui conjugue équilibre entre l'offre et la demande de biens et déséquilibre entre l'offre et la demande de travail.



Il peut alors exister un **chômage involontaire** causé par une insuffisance de la demande de biens et services adressée aux entreprises, laquelle provient de la faiblesse des revenus distribués aux salariés (salaires réels insuffisants) ou de l'insuffisance des investissements. Le chômage existant accroît encore cette insuffisance de la demande et s'enclenche

alors le cercle vicieux de la dépression (ou de la récession) que l'on ne pourra briser que par l'intervention de l'Etat à travers une politique volontariste de soutien de la demande (ou de relance par la demande).

3.1.2. Des politiques macroéconomiques de soutien à la demande globale.

Le marché étant incapable de rééquilibrer automatiquement une économie nationale et d'assurer le plein emploi, il faut que l'Etat intervienne pour augmenter la **demande globale** (qui comprend consommation privée + investissement des entreprises + dépenses publiques) avec pour objectif d'atteindre le plein emploi. Il a sa disposition deux moyens :

- La **politique budgétaire** de relance: l'Etat peut lancer une politique de dépenses publiques (avec une augmentation des investissements publics) qui vont susciter un flux de consommation et provoquer le phénomène du multiplicateur de dépense publique, comparable au multiplicateur d'investissement keynésien. Il peut aussi augmenter les revenus sociaux des catégories défavorisées de la population car elles ont une forte propension à consommer. Diminuer la fiscalité sur les revenus ou sur la consommation afin de redonner du pouvoir d'achat aux consommateurs pour qu'ils augmentent leur consommation est aussi possible, avec une moindre efficacité selon Keynes. Enfin, il est possible de subventionner ou défiscaliser les investissements privés afin d'inciter les agents économiques à investir.
- La **politique monétaire**: Pour relancer la demande, il faut aussi diminuer le taux d'intérêt réel afin d'inciter les agents économiques à emprunter pour dépenser. Cela permet aussi d'accroître la rentabilité des entreprises et les inciter à investir. Cette politique est cependant du ressort des banques centrales, qui sont indépendantes des Etats.

Les politiques keynésiennes de relance ont connu leur heure de gloire lorsqu'elles ont contribué à sortir de la grande dépression puis pendant les trente glorieuses. Elles ont cependant échoué à vaincre la « stagflation » des années 70 et 80. La crise de 2008 a cependant marqué le retour d'une politique de dépenses publiques (quasi honteuse) dans la plupart des PDEM qui ont fait le choix de laisser filer leur déficit budgétaire pour endiguer la crise et son cortège de destruction massive d'emploi. Le fameux « quoi qu'il en coûte » en 20250 est aussi une forme de politique de soutien à la demande globale. Il existe cependant deux limites majeures à ce type d'intervention :

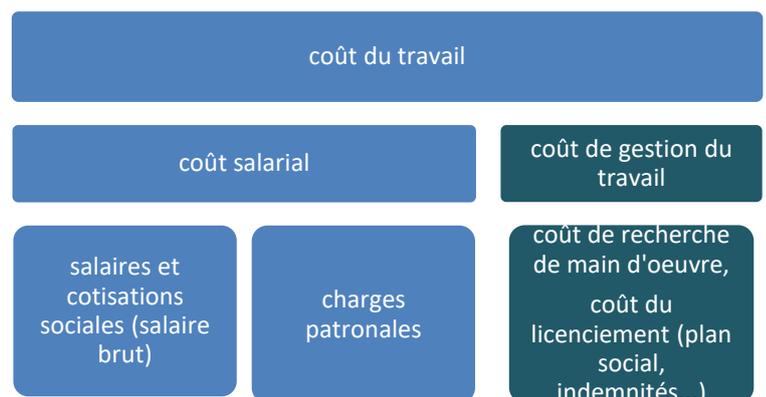
- D'une part, la contrainte extérieure peut être très forte et rendre inefficace la relance : si la nation n'est pas compétitive en terme de prix ou mal adaptée à la demande des consommateurs, toute relance de la demande par l'Etat va se traduire par une hausse des importations et par un déficit extérieur.
- D'autre part, la contrainte budgétaire s'impose de plus en plus : les Etats sont lourdement endettés et le service de la dette augmente régulièrement. Il y a alors risque d'un effet boule de neige de la relance par l'endettement.

3.2 Lutter contre un chômage principalement classique par des politiques d'abaissement du coût du travail.

3.2.1. Un chômage consécutif d'un coût du travail trop élevé.

Le **coût du travail** représente l'ensemble des coûts liés à la main d'œuvre salariée, y compris certains coûts « cachés » comme les coûts d'embauche et de licenciement.

Pour les économistes libéraux, les difficultés d'ajustement du coût du travail sont une des raisons principales du chômage (on parle de chômage classique). La **rigidité du marché du travail**, et en particulier, la rigidité des salaires réels est alors accusé. En effet, en concurrence pure et parfaite, toute hausse du chômage devrait se traduire par une baisse du salaire réel puisque l'offre de travail devient supérieure à la demande de travail, dans une logique microéconomique (Cf. partie 2). Si cela n'est pas possible du fait des réglementations, des normes d'emplois, de la borne du salaire minimum, on crée alors des **trappes à inactivités** ou des **trappes à chômage**.



Selon cette lecture, la baisse du coût du travail devrait en conséquence avoir de nombreux effets positifs :

- Les entrepreneurs seront incités à embaucher davantage. En effet, le coût marginal du travail, celui du dernier travailleur embauché, deviendra inférieur à sa productivité marginale. L'entreprise préférera donc employer un salarié supplémentaire plutôt que de substituer le capital au travail. Ceci devrait profiter aux jeunes et aux sans diplôme qui ont une faible productivité par manque d'expérience et de qualification.

- La baisse du coût salarial devrait rendre les entreprises plus compétitives. La baisse du coût unitaire du travail réduit les coûts unitaires de production et, dans un marché concurrentiel, les prix de vente. Les entreprises vont donc augmenter leur **compétitivité-prix** sur les marchés, dans le cadre d'une économie mondialisée. Elles vont augmenter leurs parts de marché et produire davantage pour répondre à la hausse de la demande.

3.2.2. L'effet des politiques d'allègement du coût du travail.

A partir des années 1980-1990, les différents gouvernements ont utilisé pour parties des politiques de réduction du coût du travail pour combattre le chômage, l'objectif étant alors principalement de limiter le coin fiscal (la partie « impôts et charges sociales » du salaire brut) :

- en diminuant les cotisations sociales patronales sur les bas salaires : il s'agit d'inciter les entrepreneurs à embaucher certains types de chômeurs en leur proposant en contrepartie un allègement des cotisations sociales. Les jeunes et les travailleurs peu qualifiés sont souvent les cibles de ce type de politique (c'est aussi la logique du CICE, transformé en allègement de charges depuis 2019).
- En augmentant le salaire minimum moins rapidement que le salaire médian, le smic étant considéré comme trop élevé pour l'embauche des jeunes non qualifiés ou inexpérimentés.
- En dérégulant le marché du travail: il s'agit de diminuer les coûts d'embauche et de licenciement en diminuant les réglementations portant sur ces éléments. C'est le cas de certains aspects de la Loi El Khomri de mai 2016 et de la loi travail de septembre 2017.

Ces politiques ont cependant eu des effets limités sur le niveau de chômage (soit en termes d'emplois créés, soit en termes d'emplois sauvegardés) pour un coût important pour l'Etat. Par ailleurs, on observe généralement deux limites importantes à ce type de politique :

-il peut exister des **effets d'aubaine**, lorsqu'un employeur embauche une personne avec des allègements de charges, alors qu'il aurait embauché de toute manière, ou qu'il profite de certaines facilités de contrats (comme c'est le cas avec le CDDU).

-il peut y avoir un ralentissement du **pouvoir d'achat** qui va peser sur le niveau de consommation. En effet, les entreprises ont intérêt à embaucher à un niveau de salaire qui leur permet de bénéficier du maximum d'allègement, c'est-à-dire à un niveau inférieur à 2.5 fois le Smic aujourd'hui (seuil à partir duquel il n'y a plus d'allègement de charges). Cette stratégie augmente le nombre des emplois à bas salaires. On peut alors observer **une trappe à bas salaire** qui pèse sur le pouvoir d'achat et ralentit la consommation.

3.3 Lutter contre un chômage principalement structurel par la formation et la flexibilisation.

3.3.1. La formation pour améliorer l'employabilité.

Une partie des politiques de lutte contre un chômage structurel considère qu'il faut avant tout limiter les rigidités du marché du travail, qui créent le défaut d'appariement. On retrouve donc les outils classiques proposés pour baisser les **coûts du travail**. Pour une autre partie, les politiques de lutte contre le chômage structurel sont principalement axées sur la **formation** et la **qualification**. La formation initiale ou continue permet en effet :

- d'améliorer l'**employabilité** des salariés, c'est-à-dire leur capacité à trouver ou à retrouver un emploi, ou diminuer leur vulnérabilité face au chômage, soit en approfondissant leurs connaissances professionnelles, soit en modifiant leurs domaines de compétence lorsqu'il s'agit d'une reconversion.
- d'améliorer la **compétitivité** de l'entreprise car, d'une part, un salarié qualifié est plus productif qu'un non qualifié ce qui permet d'accroître la productivité (compétitivité-prix) et, d'autre part, la qualité du produit ou du service rendu est meilleure (compétitivité hors-prix).
- de faciliter l'ajustement entre l'offre et la demande de travail ce qui devrait réduire le chômage d'appariement.

3.2.2. La flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail.

Pour finir, les logiques de **flexibilisation** permettent un ajustement plus rapide des salaires et de la main-d'œuvre par rapport aux besoins de l'entreprise, qui doit adapter rapidement sa production à l'évolution du marché. Différentes formes de flexibilisation du travail sont possibles.

- Une flexibilisation des rémunérations permet à l'entreprise d'ajuster au plus juste ses coûts de main d'œuvre, en respectant la loi du marché. Cette forme de flexibilité n'est pas répandue dans les PDEM à l'extérieur des pays anglo-saxons. Par extension, les variations du nombre de salariés sont assimilables à cette forme de flexibilité.
- Une flexibilisation par externalisation d'une partie des activités est désormais beaucoup plus courante. Il s'agit de déléguer auprès de prestataires certaines productions ou certains services. Les prestataires peuvent être des entreprises intérimaires ou des sous-traitants. C'est une forme de **flexibilité quantitative** ou **qualitative externe**.

- Une flexibilisation interne, enfin, joue principalement sur le volume des heures travaillées dans l'entreprise, selon le principe de la compensation salariale. Cette flexibilité interne se retrouve également dans la mobilité des employés, leur formation et leur polyvalence (il y a alors **flexibilité fonctionnelle**).

Enfin, les logiques de **flexsécurité** ou flexisécurité semblent de plus en plus s'imposer en réponse au chômage structurel : il s'agit de concilier la flexibilité et la sécurisation des parcours professionnels grâce à :

- un niveau de protection de l'emploi très faible permettant une grande flexibilité et des ajustements rapides des emplois (selon la logique des flux de destruction/création d'emploi)
- une indemnisation du chômage généreuse en contrepartie (jusqu'à 90% de taux de remplacement pour les bas salaires au Danemark par ex)
- une politique du marché du travail très active avec un accompagnement très fort des chômeurs, des formations ciblées, etc. on « sécurise » ainsi la transition entre 2 postes et les trajectoires des individus tout au long de la vie.

Notions à maîtriser sur ce chapitre :

Taux de chômage ; Taux d'emploi ; Marché du travail ; Sous-emploi ; Appariement ; Asymétries d'information ; Salaire d'efficience ; Chômage structurel ; Chômage conjoncturel ; Salaire minimum ; Règles de protection de l'emploi ; Demande globale ; Rigidité du marché du travail ; Allègement du coût du travail ; Flexibilisation.

Exemples de questions possibles pour la 1^{ère} partie de l'épreuve composée :

- Quels sont les effets des asymétries d'information sur le niveau de chômage ?
- Quels sont les effets négatifs d'institutions comme le salaire minimum sur le chômage structurel ?
- Avec un exemple, donner les effets attendus d'une politique de baisse du coût du travail.
- Présentez les différentes sources des problèmes d'appariement d'emploi.

Exemples de questions possibles pour la 3^e partie de l'épreuve composée :

- Montrez que le chômage structurel peut avoir différentes causes.
- Montrez que la diversité des formes de chômage peut déterminer les politiques de lutte contre le chômage.
- Montrez les effets que peuvent avoir les fluctuations de l'activité sur le niveau du chômage conjoncturel.

Exemples de sujets de dissertation possibles

- Les politiques d'allègement du coût du travail sont-elles suffisantes pour lutter contre le chômage ?
- Quels rôles peuvent avoir les institutions sur le niveau de chômage structurel ?
- Les politiques de soutien à la demande globale sont-elles les seules possibles pour lutter contre le chômage ?