

Comment lutter contre le chômage ?

Sensibilisation et problématisation :

Depuis le ralentissement de l'activité économique des années 1980, le chômage est devenu un problème majeur pour les économies développées. En France, la question du chômage et de l'emploi est au cœur du débat politique contemporain. Ainsi, François Hollande avait promis « d'inverser la courbe du chômage », Emmanuel Macron quant à lui s'était fixé lors de l'élection présidentielle des objectifs chiffrés : 7% de chômeurs en 2022 (contre 9,5%) en 2019. L'importance accordée à cette question s'explique notamment par le processus de salarisation (chapitre sur la structure sociale). On s'intéressera ici plus spécifiquement à la question du chômage et des instruments dont disposent les pouvoirs publics afin de le réduire. Nous verrons que les mesures pour lutter contre le chômage sont extrêmement sensibles, elles sont en débat.

Le plein emploi, mesuré par un taux de chômage faible (correspondant à un chômage frictionnelle, c'est-à-dire correspondant à la mobilité rapide et sans conséquence sociale des travailleurs d'un emploi à un autre) ne saurait suffire à caractériser le fonctionnement du marché du travail, puisqu'il peut conduire à une hausse des inactifs (d'où l'intérêt du taux d'emploi) ou à une dégradation des conditions de travail des salariés (d'où l'importance de la qualité de l'emploi). Il s'agit bien, en plus des mesures qui visent à lutter contre le chômage, de toutes les dimensions du travail et de l'emploi qu'il convient d'examiner. Nous le ferons avec ce chapitre (*Comment lutter contre le chômage ?*) et le suivant (*Mutations du travail et de l'emploi*), les 2 sont liés.

→ **Quelles sont les mesures de lutte contre le chômage ?**

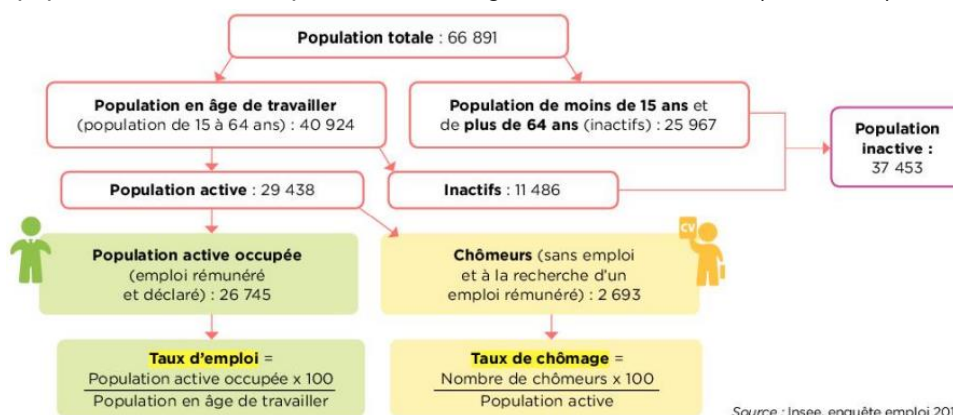
A. Quelles sont les causes du chômage ?

Trois indicateurs permettent de mesurer l'emploi, le chômage et le sous-emploi : le taux d'emploi, le taux de chômage et le nombre de personnes en situation de sous-emploi.

1) Définir et mesurer le chômage : une opération complexe

a) Emploi, chômage et sous-emploi

1- De la population totale à l'emploi et au chômage en 2018 en France (en milliers)



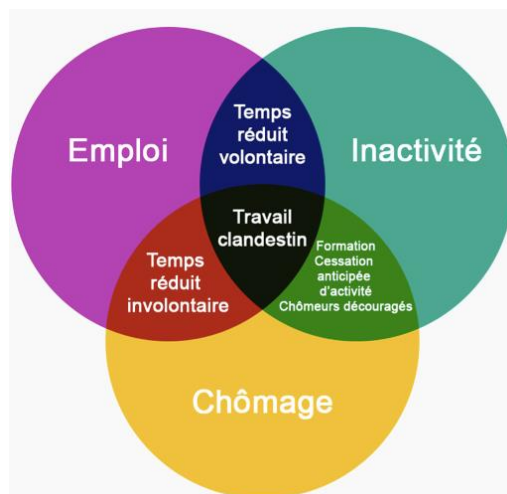
Font partie de la **population inactive** la population de moins de 15 ans et de plus de 64 ans et les individus en âge de travailler qui n'exercent pas et ne cherchent pas un emploi.

Un **chômeur** est **actif** : il n'a pas d'emploi mais est à la recherche d'un emploi rémunéré. Il n'est toutefois pas facile de comptabiliser les chômeurs puisque les effectifs retenus dépendront de la mesure choisie. Les critères du BIT et de l'INSEE ne correspondent pas aux critères retenus par Pôle emploi :

Les critères (du Bureau International du Travail) pour être comptabilisé comme chômeur par l'Insee	Les critères pour être comptabilisé comme chômeur par Pôle emploi
Un chômeur : <ul style="list-style-type: none"> • n'a pas travaillé du tout pendant la semaine de référence ; • est disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ; • a cherché activement un emploi dans le mois précédent. 	Un chômeur : <ul style="list-style-type: none"> • est une personne sans emploi durant le mois de référence et cherche activement un emploi ; • a travaillé à temps partiel (moins ou plus de 78 heures dans le mois de référence) et cherche activement un emploi.

De plus, les frontières entre emploi-chômage-inactivité sont parfois difficiles à établir du fait d'un « **halo du chômage** » : ce « halo » autour du chômage est composé de personnes sans emploi qui ne sont pas considérées comme chômeurs au sens du BIT, mais dont la situation s'en rapproche. Ces personnes déclarent souhaiter travailler ou rechercher un emploi, mais elles :

- ne sont pas disponibles dans les 15 jours pour occuper un emploi (si en formation par ex., ou problèmes de santé ou doivent garder des enfants ...)
- et/ou n'ont pas fait de démarche active de recherche d'emploi au cours des 4 dernières semaines.



Si l'activité économique est plus dynamique, le taux de chômage ne se réduira pas nécessairement du fait de ce halo : certaines personnes vont profiter de ces nouvelles opportunités pour se mobiliser sur le marché du travail et rentrer dans le champ de la définition du chômage alors qu'elles étaient comptabilisées comme inactives (par ex.) auparavant.

Le taux d'emploi (voir déf. plus haut), est un indicateur intéressant pour comprendre la dynamique de l'emploi. Le taux d'emploi peut se décomposer en classes d'âge ou encore par sexe. Ce taux d'emploi est de 65,6% en France en 2019, selon l'OCDE, contre 76,3% en Allemagne et 58,6% en Italie.

Par ailleurs, **le sous-emploi** (temps partiel subi et personnes à temps plein réalisant moins d'un temps plein), illustre bien les difficultés à mesurer le chômage. Par ailleurs, près de 70% des actifs en sous-emploi sont des femmes, aujourd'hui en France, illustrant les inégalités sexuelles sur le marché du travail.

Ce sous-emploi n'est pas comptabilisé dans les chiffres du chômage, qui pourrait le surévaluer.

[Taux de sous-emploi = (nombre d'actifs en sous-emploi/nombre d'actifs ayant un emploi) x 100]

- ➔ Les indicateurs des **taux de chômage** et de **taux d'emploi** sont donc des indicateurs de la dynamique de l'emploi dans un pays.

b) **Evolution de l'emploi, du chômage et du sous-emploi**

Depuis 1975, les taux d'emploi par tranches d'âge et par sexe se modifient tandis que le chômage et le sous-emploi augmentent.

- **Le niveau du chômage** dépend de l'évolution de la population active et du nombre d'emplois. La hausse du chômage depuis les années 1970 signifie que l'augmentation de la population active est supérieure au nombre d'emplois créés. La hausse du chômage s'accompagne d'une augmentation du taux de chômage de longue durée (>1an).
- **Le taux d'emploi**, en légère hausse en France, augmente pour les salariés les plus âgés et les femmes et baisse pour les plus jeunes. Explications :
 - **La baisse du taux d'emploi des 15-24 ans** s'explique par **l'allongement de la durée des études** et, depuis 2008, par **la hausse du chômage**.
 - Le **taux d'emploi des 50-64 ans** baisse jusqu'au début des années 1990 en raison de la hausse du chômage, puis augmente sous l'effet du report de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans et de l'allongement de la durée de cotisations de 40 à 42 ans.
 - Les **taux d'emploi des hommes et des femmes convergent** depuis 1975 car leurs **comportements d'activité se rapprochent (allongement de la durée des études compensée, pour les femmes, par une hausse de leur taux d'activité)**.
 - Le **taux d'emploi global** reste globalement **stable**, voire faible hausse, à environ 67 % sur l'ensemble de la période : la hausse du taux d'emploi des 50-64 ans et des femmes compensent globalement la baisse du taux d'emploi des 15-24 ans et des hommes.
- Le sous-emploi augmente aussi en France. Il représente **6 %** de l'emploi total en France en 2018. Certains salariés à **temps partiel l'ont choisi** : le sous-emploi ne concerne que les salariés à temps partiel subi. **Les hommes et les femmes ne sont pas égaux face au sous-emploi** : 8,2 % des actives occupées sont en sous-emploi en 2018, contre 3,8 % des actifs occupés en France en 2018, et cet écart ne baisse que très peu. Il s'explique par la part plus élevée de femmes qui travaillent à temps partiel : 29,3 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel en 2018 contre 8,4 % des hommes.

2) Les causes du chômage structurel

A la différence du chômage conjoncturel dû au ralentissement de l'activité économique, le **chômage structurel** est lié aux structures de l'économie qui rendent difficiles les ajustements entre offre et la demande de travail.

Le chômage structurel est un chômage qui résulte d'une **inadaptation entre la structure des offres et des demandes de travail**.

La structure de la demande de biens et services évolue dans le temps et, de ce fait, la production de certains secteurs décline, tandis qu'elle se développe rapidement dans d'autres secteurs. Ces mutations du système productif modifient la **structure de la demande de travail [par les entreprises]** : certaines **qualifications** professionnelles sont de moins en moins recherchées et d'autres sont en revanche très demandées.

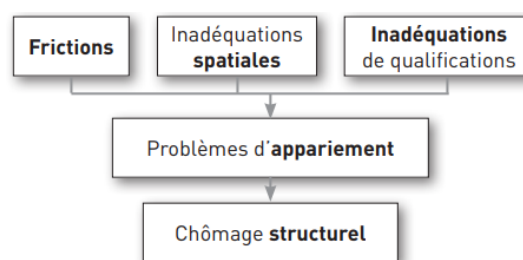
La structure des **offres de travail [par les travailleurs]** peut donc se trouver en partie inadaptée à celle des demandes. En effet, le système **d'éducation** et de formation professionnelle met un certain temps à s'adapter aux nouveaux besoins de l'économie, et la réduction de l'emploi dans les secteurs en déclin amène sur le marché du travail des individus dont l'expérience professionnelle est de moins en moins demandée par les entreprises. En conséquence, il existe une offre de main-d'œuvre excédentaire pour les qualifications les moins recherchées.

Rappel :

- Offre de travail = demande d'emploi qui provient des travailleurs.
- Demande de travail = offre d'emploi qui provient des organisations productive (entreprise, APU..)

a) L'offre et la demande de travail ne se rencontrent pas forcément : un problème d'appariement et d'asymétrie d'information

- Les problèmes **d'appariement** proviennent :
 - d'inadéquations spatiales
 - de qualifications
 - et de frictions sur le marché du travail



Ils empêchent l'adéquation, temporaire ou durable de l'offre et de la demande de travail.

Les frictions sur ce marché, sont le temps nécessaire aux chômeurs, pour trouver un emploi et aux recruteurs, pour pourvoir un poste (asymétries d'informations entre l'offre et la demande notamment).

On peut constater que le chômage n'est pas un phénomène uniforme sur le territoire français, ce qui permet d'introduire l'hypothèse de la faible mobilité de la main-d'œuvre. De nombreux emplois non pourvus, le sont dû fait de la localisation de l'employeur et le futur salarié (diagonale des faibles densités, pôle de compétitivité ...).

Ces problèmes d'appariements sont renforcés par les **inadéquations spatiales**. Par exemple le taux de chômage à la Réunion est de 24,5% alors qu'il est de 7% à Paris. La répartition des demandeurs et des offreurs d'emplois n'est pas égale dans toutes les régions. Les régions sont plus ou moins dynamiques du point de vue de la production et de la création d'emplois.

Les chômeurs des Pyrénées-Orientales ne sont pas forcément en mesure de chercher un emploi dans une autre région : si leur conjoint a déjà un emploi dans la région, ou s'ils sont dans l'impossibilité de se déplacer, ils seront contraints de rester à chercher un emploi sur place. En outre, la recherche d'emploi à distance est souvent moins fructueuse car la personne ne bénéficie pas de son réseau social de proximité pour amplifier ou appuyer sa recherche.

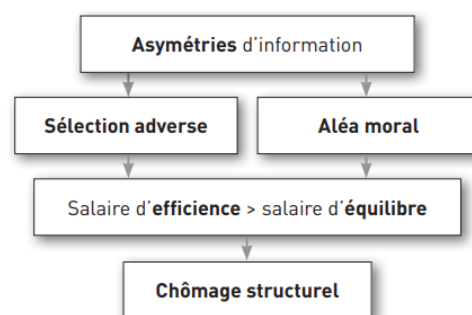
Les qualifications peuvent être aussi en cause : les inadéquations des qualifications requises et celles dont disposent les candidats et des chômeurs sont sources de chômage structurel (les mineurs, ... les couturières avec des qualifications qui ne sont pas très demandées actuellement en France ...).

Un problème d'appariement apparaît lorsque l'employeur ne trouve pas précisément le candidat aux compétences adéquates pour un poste, et réciproquement, quand un salarié ne trouve exactement l'emploi qui correspond à ses attentes et ses compétences.

Des organisations comme **Pôle emploi** (organisation publique) ou par exemple **Indeed** (privée) peuvent permettre de mieux faire circuler l'information et de mettre en relation les offreurs et les demandeurs. Pôle emploi aide les chômeurs en leur transmettant des offres d'emploi en adéquation avec leurs compétences et présente aux entreprises à trouver des candidats correspondant à leurs attentes.

- **Les asymétries d'information sont aussi source de chômage structurel**

Le marché du travail est caractérisé par des défaillances de marché comme les asymétries d'informations, où offreurs et demandeurs n'ont pas les mêmes quantités et qualités d'informations. Ici, nous nous intéressons à une **situation d'aléa moral** (voir cours 1^{ère})



L'asymétrie d'information qui existe entre employeurs et travailleurs porte sur l'incertitude relative à la productivité des travailleurs, une fois qu'ils sont embauchés. En effet, une fois recruté, un travailleur peut choisir de ne pas faire trop d'efforts.

Pour lutter contre le risque de comportement de « tire-au-flanc », les employeurs sont incités à proposer un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre. Cela permettrait de motiver les travailleurs, qui seraient incités à maintenir une productivité élevée pour ne pas perdre leur emploi bien rémunéré.

D'après les théories du **salaire d'efficacité**, le salaire sert de signal pour attirer les plus productifs. Il permet également de réduire le taux de rotation de la main-d'œuvre (*turn over*) et il oriente les efforts à la hausse. A travers ces comportements de proposer des salaires d'efficacité, les employeurs entretiennent malgré eux le chômage structurel, où leurs stratégies limitent les créations d'emplois supplémentaires et donc la lutte contre le chômage.

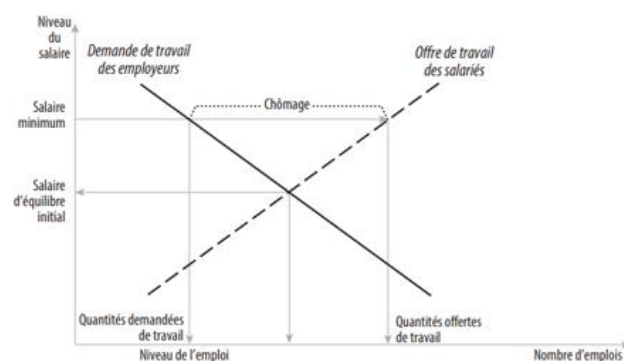
Ce salaire supérieur au salaire d'équilibre a pour effet de déséquilibrer le marché du travail puisqu'il induit des salaires durablement supérieurs au salaire d'équilibre, empêchant l'égalisation de l'offre et de demande de travail. La demande de travail va être amoindrie du fait de salaires élevés, alors que l'offre va être accrue par le niveau attractif du salaire. Un chômage durable peut alors se développer, qui va toucher ceux qui sont désireux de travailler pour le taux de salaire proposé, mais qui ne sont pas recrutés.

b) Les effets positifs et négatifs des institutions sur le chômage structurel

Sur le marché du travail, les **institutions**, c'est-à-dire les réglementations (notamment le **salaire minimum** et les **règles de protection de l'emploi**), ont des effets positifs et négatifs sur le chômage structurel, indépendamment de la conjoncture économique.

D'après le paradigme néoclassique standard (vu en 1^{ère}), le marché du travail est un marché comme les autres et ce sont aux mécanismes de marché d'assurer l'autorégulation. Dans ce cadre, les institutions sont des **rigidités institutionnelles** qui peuvent donc entraver le bon fonctionnement de ce marché.

- Le **SMIC**, salaire minimum interprofessionnel de croissance, correspond au salaire minimum où aucun salarié ne peut être payé moins en France (10,15 euros brut de l'heure aujourd'hui). Ce salaire minimum serait source de chômage structurel et de chômage classique. **Le salaire minimum est une rigidité** pour une entreprise car le SMIC rend impossible la flexibilité du salaire à la baisse en fonction de la productivité marginale du travail et ainsi empêche un ajustement entre l'offre et la demande de travail. Ce salaire minimum serait bien supérieur au **salaire d'équilibre** assurant une demande de travail inférieure à l'offre de travail.



- De même, les **règles de protection de l'emploi** (rigidités aux licenciements notamment) rendent-elles difficiles pour les entreprises l'ajustement aux changements de l'environnement : en cas de ralentissement de l'activité économique, elles doivent respecter des règles (préavis, versement d'indemnités de licenciement, solutions de reclassement ou créations d'activités nouvelles) avant de pouvoir licencier une partie des salariés. **Les règles de protection de l'emploi contribuent au chômage structurel**, notamment des personnes les moins qualifiées de deux manières :
 - Les entreprises sont **réticentes à embaucher**, ce qui fait baisser le niveau global d'emploi.
 - Elles sont **plus sélectives** : l'employeur doit embaucher les candidats au profil adéquat afin de ne pas avoir à les licencier ultérieurement.

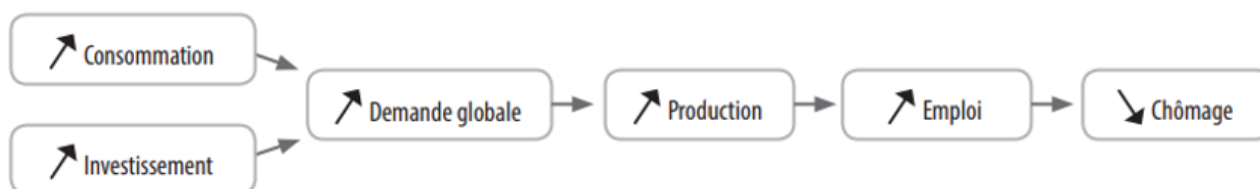
En freinant les embauches et les licenciements, **les règles de protection de l'emploi nuisent au processus de destruction créatrice** : des activités obsolètes perdurent alors que les secteurs innovants ne se développent pas assez rapidement. **Le redéploiement des salariés entre secteurs, professions ou régions ne s'effectue pas correctement.**

- Cependant, dans une optique keynésienne (J.M. Keynes), ces institutions sont positives pour entretenir la dynamique de la **demande globale** qui tire la production et les emplois. De plus, les règles de protection de l'emploi peuvent être favorables à l'emploi dans la mesure où, désincitées à licencier, les entreprises adoptent des stratégies fondées sur la formation et la polyvalence de leurs salariés afin que leur profil soit en adéquation avec les besoins de la production. Il en résulte alors des gains de productivité et une baisse des coûts unitaires favorable à la compétitivité-prix. Des salariés formés et polyvalents sont davantage capables d'innover, d'où des gains de compétitivité hors-prix. Ces gains de compétitivité stimulent la hausse de la production, donc la hausse de l'emploi.

3) Les causes du chômage conjoncturel

A l'image de la crise de 2008 (la grande récession), la hausse du chômage à partir de 2008 s'explique par le ralentissement de l'activité des entreprises qui font face à une demande de biens et de services en baisse. En effet, à cause de la crise immobilière américaine, les banques du monde entier deviennent méfiantes et accordent moins de crédits. Les agents économiques (ménages et entreprises) voient leurs revenus diminuer et diminuent leurs dépenses (consommation et investissement), ce qui diminue la production et l'emploi. On parle alors de **chômage « conjoncturel »** car les suppressions d'emplois sont liées à une situation économique soudainement dégradée (fluctuations). Les employeurs sont incités à réduire leur activité et à mobiliser moins de facteur travail pour réaliser une production en baisse.

- Le raisonnement est le suivant : le niveau du chômage dépend du niveau estimé, anticipé de la **demande globale** (C+I).



Si les employeurs prévoient une hausse de la demande, ils vont augmenter leur production, ce qui les conduira à créer des emplois. En revanche, s'ils **anticipent** une baisse de la demande, ils chercheront à réduire leur production, ce qui entraînera des suppressions d'emploi.

Leurs **anticipations de l'avenir, ce que Keynes appelle le « climat des affaires »**, jouent donc un rôle important dans leurs décisions d'embauche.

On constate effectivement une relation entre production (ou croissance du PIB) et niveau du chômage : quand la croissance diminue, les besoins en main-d'œuvre des employeurs diminuent, ce qui conduit les employeurs à licencier, ce qui augmente le chômage. Ainsi, la récession de 2009 (chute de 3 % du PIB) se traduit par une hausse du taux de chômage de 2 points en France (il passe de 7 % en 2008 à 9 % des actifs en 2009).

Cependant la corrélation négative entre croissance et chômage n'est pas systématiquement vérifiée comme entre 2003 et 2004, la croissance s'accélère, passant de 1 à 3 %, alors que le taux de chômage continue d'augmenter (+0,5 point sur la même période). Même constat entre 2007 et 2008.

- Cependant, les liens entre croissance et chômage sont complexes : les effets de la croissance sur l'emploi dépendent
 - d'une troisième variable, **la productivité du travail**. Par exemple, en France, **une croissance de 2 %** créerait 270 000 emplois, c'est **la moitié de l'évolution de la croissance du PIB, le reste étant absorbé par la hausse de la productivité**.
 - aussi de **l'évolution de la population active**. Par exemple, si la population active augmente moins vite que les créations d'emplois générées par la croissance de la production, cela entraîne une baisse du chômage mais plus limitée du fait de l'entrée d'une population parmi les actifs.

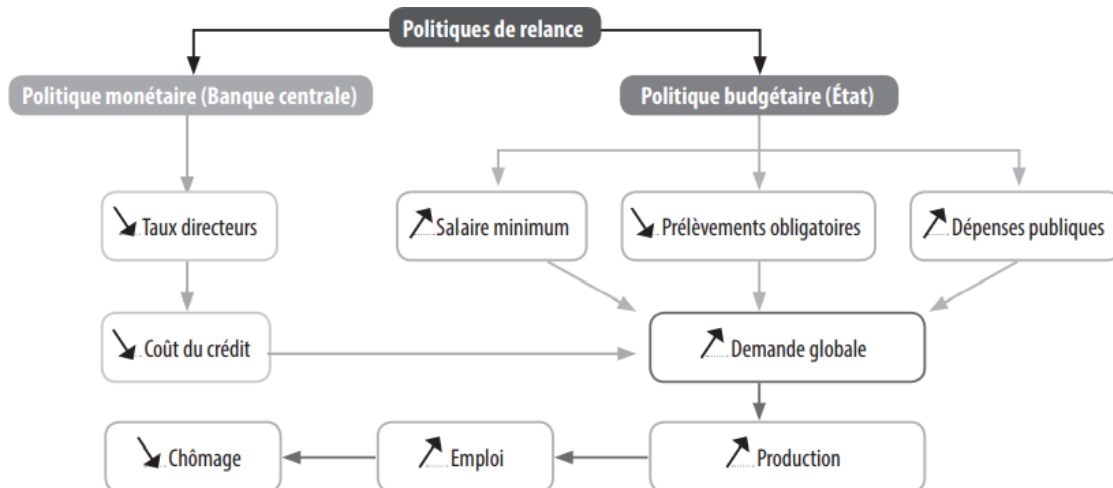
B. Quelles politiques pour lutter contre le chômage ?

1) Les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale

Dans un contexte de récession, les acteurs privés (entreprises et ménages) sont en proie à l'**incertitude**, augmentent leur **épargne de précaution** et **reportent leurs décisions de consommation et d'investissement**, ce qui a pour effet d'aggraver les effets de la crise. C'est pour cela que **l'État doit intervenir** en se substituant à ces acteurs.

Les entreprises ont besoin de vendre leur production pour rentabiliser leur activité, mais elles se retrouvent face à des consommateurs qui ne disposent pas forcément des ressources suffisantes pour acheter leurs produits. Si cette situation perdure, les entreprises seront contraintes de ralentir ou arrêter leur activité, créant ainsi du chômage, ce qui réduira les revenus distribués et réduira davantage le **pouvoir d'achat** des ménages.

On comprend alors l'intérêt d'une **intervention publique** en faveur du pouvoir d'achat des ménages, par le biais de **politiques conjoncturelles** augmentant les **revenus de transfert**, ou se substituant à la demande privée (commandes publiques et grands travaux).



Pour lutter contre le **chômage conjoncturel**, il faut, comme le réclamait déjà Keynes, intervenir pour soutenir la **demande anticipée** et relancer ainsi la croissance et l'emploi. Selon lui, on doit cesser d'interpréter le **salair**e uniquement comme un coût qu'il faudrait **abaisser** le plus possible : il s'agit d'un revenu qui détermine les perspectives d'achat de biens et de services. Pour cela, il faut 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, voire en réduisant les **impôts** des ménages les plus modestes. Ces dépenses de consommation et d'investissement (chez les ménages, entreprises, administrations) vont constituer les revenus d'autres acteurs, qui à leur tour vont consommer et investir créant ainsi un effet **multiplicateur** pour l'impulsion initiale. A terme, l'augmentation de la demande globale aura stimulé la production de biens et de services, la demande de travail, et donc l'emploi.

Les risques de cette politique (budgétaire et monétaire) sont le creusement du **déficit budgétaire** (du fait de l'accroissement des dépenses publiques > aux recettes fiscales) et l'augmentation conjointe de la **dette publique** (le financement du déficit) et l'accélération de **l'inflation** (hausse généralisée des prix) du fait de l'accroissement de la masse monétaire en circulation dans le pays.

2) Les politiques d'allègement du coût du travail

Précisions concernant les composantes du **coût du travail** (salaire net, cotisations sociales) : en France en 2019, un salarié au SMIC coûtait 1 615 euros à son employeur. Le salarié reçoit le **salaire net**, soit 1 183 euros, c'est-à-dire la part du coût du travail déduction faite des **cotisations sociales patronales** et **cotisations salariales**.

Les cotisations sociales représentent 26,81 % du coût d'un salarié au SMIC.

Baisser le coût du travail pour stimuler les embauches ?

- Les travailleurs non qualifiés peuvent être considérés comme trop coûteux du fait de leur faible **productivité** liée au manque de qualification. Alors la baisse du coût du travail aurait pour effet de diminuer le coût total de production pour l'employeur, ce qui le rendrait plus compétitif.

La baisse du coût du travail peut s'effectuer **sans diminuer le salaire net perçu par le travailleur**. Il s'agit donc de **diminuer les cotisations sociales pour alléger le coût du travail, sans toucher au salaire net**.

À production constante, la baisse du coût du travail pour les travailleurs les moins qualifiés **incite les employeurs à utiliser davantage ce facteur** de production et ainsi réduire le chômage des moins qualifiés qui connaissent un taux de chômage plus élevé que les plus qualifiés.

- Cette politique qui encourage l'emploi des moins qualifiés se réaliserait dans certains cas au détriment :
 - des travailleurs plus qualifiés (qui ont une productivité plus forte)
 - des investissements plus productifs dans le cas d'une substitution possible entre les 2 facteurs de production travail et capital.
- Mais cette baisse du coût du travail a aussi pour effet de permettre une **baisse du coût de production** et donc, à marge constante, une **baisse de prix qui soutient la demande, la production, et donc augmente l'utilisation de tous les facteurs de production**.

- **Le coût du travail est très inégal dans l'Union européenne :**

La France est un des pays européens qui possède le salaire horaire brut moyen le plus élevé. En 2019, selon l'INSEE, le salaire brut moyen en France était de 25,1 euros par heure travaillée.

En effet, elle se situe près de 5 euros/heure au-dessus de la moyenne européenne, mais il y a des pays qui ont un salaire horaire brut moyen plus élevé : l'Allemagne (27,5 euros/heure), le Luxembourg (35,5 euros/heure) et le Danemark (38,8 euros/heure).

Ces écarts de salaire brut entre pays de l'UE s'expliquent par des marchés du travail (niveau du salaire minimum) et par des **États-providence plus ou moins protecteurs** (montant des cotisations sociales). En outre, les écarts de salaire brut s'expliquent également par les **écarts de productivité horaire** du travail entre les pays, liés au niveau de **qualification**, à la **qualité des équipements**, à l'**innovation**.

Le niveau supérieur du coût du travail français **peut être nuisible à l'emploi** en France si les travailleurs ne sont pas assez productifs. En effet, un coût du travail élevé, s'il n'est pas **accompagné d'une productivité équivalente**, va inciter les employeurs à chercher une main-d'œuvre proposant un meilleur rapport qualité-prix en faisant **produire ailleurs**, et les **consommateurs** et **entreprises** à privilégier les **produits importés car moins chers**.

On constate en France que l'évolution de la productivité du travail a été moins rapide que celle du salaire moyen par tête. Cela a pour conséquence que **le travail en France est devenu plus coûteux**. Les conséquences de ces évolutions sur le marché du travail sont une **baisse de la demande de travail**, les employeurs étant **incités à substituer du capital au travail** ou à **substituer du travail à l'étranger** au travail utilisé dans le pays. Cela a pour effet **l'augmentation du chômage en France**.

3) Lutter contre le chômage structurel

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

A l'image des réformes récentes du droit du travail, la flexibilité du marché du travail peut être perçue comme un remède au chômage. Par exemple, le **CDI de projet** (contrat chantier) peut permettre de contribuer à la baisse du chômage car, en offrant plus de souplesse d'embauche et de licenciement pour les employeurs, de moindres coûts salariaux (suppression des primes de précarité et de licenciement), il est censé inciter à embaucher davantage.

Toutefois, les syndicats pointent du doigt le risque de précarité accru pour les travailleurs qui se retrouvent moins protégés avec ce type de contrat (plus de date de fin de contrat, fin de la prime de précarité et de licenciement, pas de projection sur le long terme...).

On qualifie de « **flexible** » un **marché du travail qui se rapproche du modèle de concurrence parfaite** : mobilité des facteurs de production, liberté d'entrer et de sortir du marché, auto-ajustement des salaires selon l'offre et la demande. Quand il **s'adapte** à son environnement (forte croissance ou récession)

Par exemple, le marché du travail aux **États-Unis est peu rigide**, il est « l'un des plus flexibles des pays de l'OCDE », ce qui s'observe lors des récessions où la hausse du chômage est ample et rapide, et la baisse, elle aussi, ample et rapide lors de la reprise. Le marché du travail américain se caractérise par un **ajustement**

systématique et sans contrainte des effectifs et des salaires selon les fluctuations de l'activité, la grande mobilité des travailleurs (aussi bien professionnelle que géographique), et un **salaire minimum et une protection sociale** « peu généreux ».

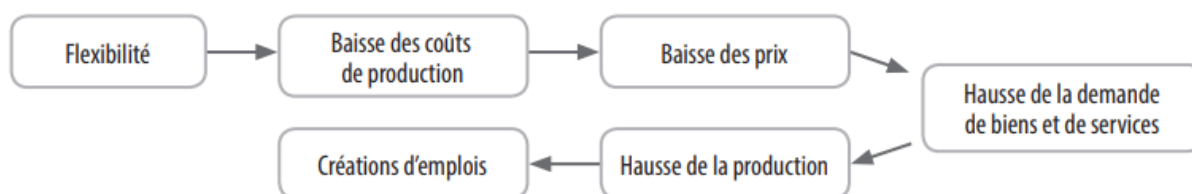
Un marché du travail **flexible** présente **l'avantage d'un appariement rapide et d'un taux de chômage généralement faible en période de croissance**.

Les entreprises et les travailleurs, notamment les moins qualifiés, peuvent ainsi aisément embaucher/trouver un emploi. En revanche, soumis aux fluctuations économiques, ce type de marché du travail peut connaître des variations du taux de chômage très importantes, au détriment du bien-être des travailleurs.

Le taux de chômage a par exemple été multiplié par deux aux États-Unis entre janvier 2007 et octobre 2009, notamment parce que la baisse des besoins de main-d'œuvre s'est traduite par des **suppressions d'emplois** plutôt que par la réduction du nombre d'heures travaillées pour chaque employé. Cette augmentation rapide du chômage lors des récessions peut aussi être procyclique, c'est-à-dire inflationniste lors des phases d'expansion, et récessive lors des récessions (cercle vicieux).

Les différentes formes de flexibilité mise en place dans les entreprises :

Flexibilité externe		Flexibilité interne		
Flexibilité quantitative	Externalisation	Flexibilité quantitative	Flexibilité fonctionnelle	Flexibilité salariale
recours aux CDD	recours aux intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> • annualisation du temps de travail • temps partiel 	<ul style="list-style-type: none"> • polyvalence • rotation des postes 	primes



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 **fonctionnelle** 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. Ces mesures semblent particulièrement adaptées pour lutter contre les défauts **d'appariement** entre l'offre et la demande de travail.

b) Les politiques de formation

- **Le rôle de la formation dans la lutte contre le chômage structurel.**

Il existe une **corrélation positive entre la formation des chômeurs et leur accès à l'emploi**. En effet, les chômeurs formés sont plus nombreux à retrouver un emploi que les chômeurs qui n'ont pas reçu de formation (45,6 % ont retrouvé un emploi 6 mois après la formation, contre 33,9 % des non-formés).



Une politique de formation continue peut avoir des **effets positifs sur l'activité économique et sur l'emploi**. En effet, la formation continue permet **d'ajuster plus efficacement l'offre et la demande de travail** et de résoudre les problèmes d'appariement. La **formation est un moyen, pour les personnes qui en bénéficient, d'accéder à de nouvelles compétences ou d'en améliorer d'anciennes**, de manière à **correspondre aux profils attendus pas les entreprises qui recrutent**.

Par exemple, un employé de vidéo-club licencié à cause de l'essor de la vidéo en ligne et qui se forme pour devenir employé de restauration accroît ses chances de retrouver un emploi.

- Toutefois, on constate que les principaux bénéficiaires des politiques de formation continue ne sont **pas les individus les plus fragiles sur le marché du travail** ou ceux qui en auraient le plus besoin pour retrouver un emploi. Les personnes sans emploi et non diplômées sont exclues des formations dispensées par les entreprises pour leurs salariés et bénéficient d'un moindre accès à l'information et d'un rapport plus difficile aux procédures ouvrant droit à formation continue. Au contraire, les individus toujours en emploi et diplômés peuvent s'estimer plus légitimes à bénéficier de ces dispositifs dont ils ont connaissance et pour lesquels ils ont un accès facile et une plus grande appétence, du fait qu'ils ont déjà été en réussite face à un examen puisqu'ils sont diplômés.