

T-03 Comment lutter contre le chômage ?

Source : SES.WEBCLASS.fr - résumé du COURS (par IA) – Relecture humaine

Introduction

Deux courants théoriques s'opposent sur les causes du chômage : les **keynésiens** (faiblesse de la demande globale) et les **néoclassiques** (rigidités de l'offre : réglementation, charges sociales).

Partie 1 — Les sources du chômage

1.1 Mesurer le chômage et le sous-emploi

Plusieurs indicateurs permettent d'évaluer la situation du marché du travail :

- **Taux de chômage** = nombre de chômeurs / population active
- **Durée du chômage** (notamment le chômage de longue durée)
- **Taux de sous-emploi** = personnes en temps partiel subi ou en activité partielle / emploi total
- **Taux d'emploi** = population active occupée / population en âge de travailler

Ces indicateurs se complètent : par exemple, pendant le confinement de 2020, le taux de chômage a paradoxalement baissé alors que le taux de sous-emploi explosait, révélant la nécessité de croiser plusieurs mesures.

On distingue aussi le **chômage conjoncturel** (lié à la situation économique du moment) du **chômage structurel** (permanent, lié à des dysfonctionnements durables du marché du travail).

1.2 Le chômage structurel

Trois explications principales :

a) **Problèmes d'appariement** entre offre et demande de travail :

- **Chômage frictionnel** : délai normal de recherche d'emploi
- **Inadéquation spatiale** (emplois et chômeurs ne sont pas dans les mêmes régions)
- **Inadéquation de qualification** (métiers en tension non pourvus malgré le chômage)

b) **Asymétries d'information** : selon certains économistes, les employeurs versent des salaires supérieurs au salaire d'équilibre pour attirer ou motiver les travailleurs les plus productifs (théorie du **salaire d'efficience**), ce qui crée un chômage involontaire.

c) **Le rôle ambigu des institutions** (salaire minimum, protection de l'emploi) :

- Pour les **néoclassiques** : ces règles rigidifient le marché, empêchent l'ajustement par les salaires et freinent l'embauche.
- Pour les **keynésiens** : le salaire minimum soutient la consommation (donc la demande globale), et la protection de l'emploi encourage l'investissement en capital humain, favorisant productivité et croissance.

1.3 Le chômage conjoncturel

Deux types de chocs :

- **Choc d'offre négatif** : ex. le confinement Covid-19 (arrêt brutal de la production)
- **Choc de demande globale** : ex. la crise de 2008 (effondrement du crédit → baisse de l'investissement et de la consommation → hausse du chômage)

Partie 2 — Les politiques de lutte contre le chômage

2.1 Lutter contre le chômage conjoncturel : soutenir la demande globale

Politiques budgétaires : relance par la consommation (baisse d'impôts, hausse des allocations — plus efficace si ciblée sur les ménages modestes à forte propension à consommer) ou par l'investissement (grands travaux, aide au logement, allègements fiscaux aux entreprises).

Exemple : plan de relance français de 2008 (LGV, EPR, prêt à taux zéro, etc.)

Politiques monétaires expansionnistes : baisse des réserves obligatoires, injection de liquidités, baisse des taux directeurs → plus de crédit → plus de consommation/investissement → baisse du chômage. (Exemple : action de la BCE après 2008, taux passés de 4 % à 1 %.)

2.2 Lutter contre le chômage structurel : alléger le coût du travail

Baisser les salaires ou les cotisations sociales pour stimuler l'embauche (logique néoclassique). Comparaison France/pays anglo-saxons : coût du travail plus élevé en France associé à un chômage plus élevé. Limite : risque de développer des emplois peu qualifiés et mal rémunérés sans réduire fortement le chômage des moins qualifiés.

2.3 Les politiques de formation

Améliorer l'adéquation qualifications/besoins des employeurs. Comparaison France/Allemagne : l'apprentissage, beaucoup plus développé en Allemagne, est associé à un chômage des jeunes bien plus faible (6,8 % contre 22,3 % en France). En France, le **Compte Personnel de Formation** vise à élargir l'accès à la formation tout au long de la carrière.

2.4 Les politiques de flexibilisation : de la *flexibilité* à la *flexisécurité*

Cinq formes de flexibilité (externalisation, fonctionnelle, quantitative interne, quantitative externe, salariale) visent à assouplir le marché du travail.

Exemples : **lois Hartz en Allemagne** (mini-jobs), contrats « zéro heure » au Royaume-Uni.

La **flexisécurité (modèle danois)** combine flexibilité pour les entreprises (embauche/licenciement facilités) et sécurité pour les travailleurs (indemnisation généreuse, formation continue), avec des résultats positifs sur le chômage jusqu'à la crise de 2008.

En résumé :

le chômage résulte à la fois de **facteurs conjoncturels** (variations de la demande globale) **et structurels** (appariement imparfait, institutions du marché du travail).

Les politiques de lutte combinent donc **soutien de la demande** (budgétaire, monétaire), **baisse du coût du travail**, **formation** et **flexibilisation** — chacune faisant l'objet de débats entre économistes sur son efficacité réelle.