

Comment lutter contre le chômage ?

Cours

Sommaire

I Les causes du chômage

A Mesurer l'emploi et le chômage

1. Définir et mesurer le chômage
2. La diversité des situations autour du chômage

B Les causes du chômage conjoncturel

C Les sources du chômage structurel

1. Le rôle des institutions
2. Les problèmes d'appariement du marché du travail

II Les politiques de lutte contre le chômage

A La lutte contre le chômage classique : réduire le coût du travail

B Les politiques de flexibilisation du marché du travail

C La lutte contre le chômage conjoncturel : les politiques de relance

D Les politiques de formation des chômeurs

RÉSUMÉ

L'emploi a un rôle important d'intégration sociale qui est remis en cause par les évolutions des formes de travail et l'existence d'un taux de chômage élevé. Les politiques publiques de l'emploi tentent de faire diminuer le taux de chômage. La diversité des formes du chômage et des analyses qui portent sur ce phénomène expliquent la diversité des politiques de l'emploi mises en place pour y faire face. Les politiques de relance de la demande visent ainsi à résoudre le chômage conjoncturel, les politiques de réduction du coût du travail permettent de lutter contre le chômage classique, tandis que les politiques de formation et de flexibilisation du marché du travail doivent résoudre le chômage structurel.

I Les causes du chômage

Le chômage est une situation dans laquelle un individu qui cherche à travailler est sans emploi. À l'échelle d'un pays, le chômage est l'ensemble de ces situations, mesuré par le taux de chômage. Les sources du chômage sont multiples et varient selon les théories. Le chômage peut provenir de variations de la demande anticipée (chômage conjoncturel) ou des structures du marché du travail (chômage structurel) : coût du travail, protection sociale, problèmes d'appariement.

A Mesurer l'emploi et le chômage

Le taux de chômage, le taux d'activité et le taux d'emploi permettent de mesurer l'emploi et le chômage d'un pays. Cependant, ce sont des indicateurs limités face à la diversité des situations autour du chômage : le « halo du chômage ». Par exemple, ces statistiques ne prennent pas en compte le sous-emploi, constitué de situations de temps partiel subi.

1. Définir et mesurer le chômage

Le chômage est une situation dans laquelle une personne est sans emploi et à la recherche d'un emploi. Afin de mesurer l'importance de ce phénomène à l'échelle d'une société, on calcule le taux de chômage dans la population active. Le taux de chômage ne tient pas compte des personnes inactives (en âge de travailler, sans emploi mais qui ne cherchent pas un emploi). Afin de compléter cet indicateur, on utilise le taux d'activité et le taux d'emploi.

DÉFINITION

Chômage

Le **chômage** est la situation d'un individu sans emploi alors qu'il est en âge de travailler et qu'il cherche à travailler.

Pour mesurer le chômage, on utilise le taux de chômage.

FORMULE

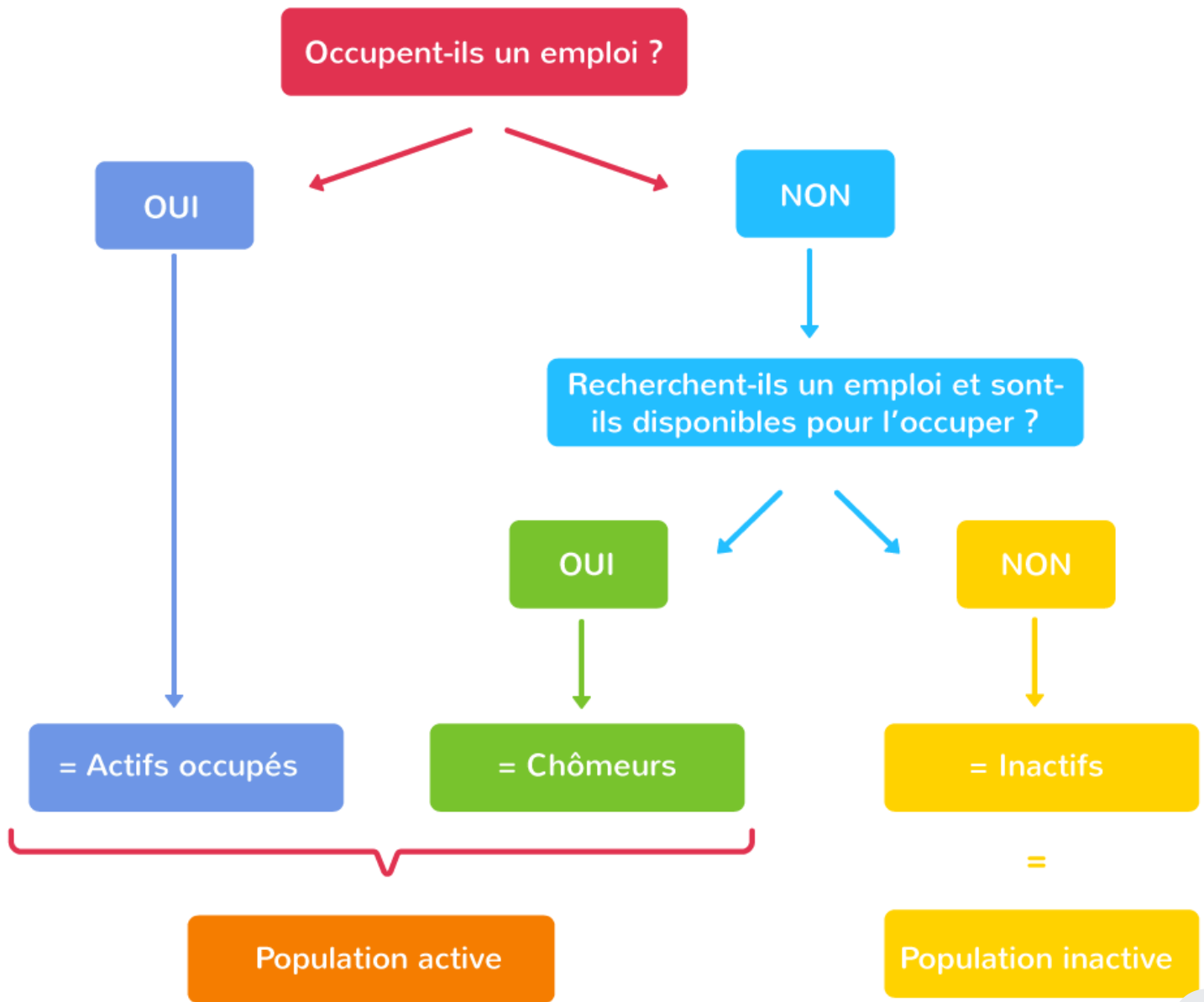
Taux de chômage

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Chômeurs}}{\text{Population active}} \times 100$$

DÉFINITION

Population active

La **population active** comprend l'ensemble des personnes qui ont un emploi ou qui cherchent un emploi. La population active se répartit entre les personnes qui occupent un emploi et les personnes au chômage.



En matière de mesure du chômage, il existe deux grands indicateurs : l'Insee et Pôle emploi.

- L'Insee mesure le chômage défini au sens du BIT (Bureau international du travail). Les chômeurs sont les individus sans emploi (les activités même très courtes sont exclues), disponibles pour travailler et recherchant activement un emploi. Ces données sont trimestrielles.
- Pôle emploi mesure le chômage par l'intermédiaire des DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois), qui sont les personnes auxquelles des allocations chômage sont versées. Il existe plusieurs catégories de demandeurs d'emploi. Depuis 2008, seuls les chiffres des demandeurs de la catégorie A sont publiés (ceux qui n'ont pas du tout travaillé pendant le mois précédent).

Il existe des individus qui ne sont considérés comme chômeurs que selon l'une de ces définitions, et pas l'autre. Cela peut expliquer les différences entre les taux de chômage mesurés par les deux institutions.

EXEMPLE

En 2017, il y avait, en moyenne, 2,6 millions de chômeurs au sens du BIT en France, et 3,4 millions de chômeurs de catégorie A selon Pôle emploi.

Le taux de chômage ne tient pas compte des personnes inactives, c'est-à-dire des personnes sans emploi qui ne sont pas en recherche d'emploi. Afin de compléter la mesure du taux de chômage, on s'intéresse à l'emploi.

EXEMPLE

Une personne qui a arrêté de chercher un emploi après plusieurs années de recherche sans succès est une personne inactive : elle n'est pas prise en compte par le taux de chômage.

L'ensemble des personnes en emploi, selon l'Insee, est l'ensemble des personnes qui exercent une activité entrant dans le domaine de la production. Ces personnes peuvent être des salariés ou des travailleurs indépendants. On peut mesurer l'évolution de l'emploi par le taux d'emploi, qui rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale en âge de travailler (actifs ou non).

Le taux d'emploi permet d'avoir une vision synthétique de la mobilisation effective de la main-d'œuvre. Le taux d'activité permet de rendre compte des situations comme celles des « chômeurs découragés », qui ne sont plus pris en compte dans les statistiques du chômage.

DÉFINITION

Taux d'emploi

Le taux d'emploi est le rapport entre la population employée et la population en âge de travailler.

DÉFINITION

Taux d'activité

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs et la population totale en âge de travailler correspondante.

Le taux d'activité a eu tendance à diminuer depuis une vingtaine d'années, notamment pour la catégorie des 60-65 ans ou encore en raison de l'allongement de l'âge d'entrée sur le marché du travail. Le taux d'emploi reflète davantage la mobilisation quantitative de la main-d'œuvre car il ne prend pas en compte les chômeurs.

2. La diversité des situations autour du chômage

Les chiffres du chômage ne suffisent pas à rendre compte de la diversité des situations. Certaines personnes souhaitent travailler sans être classées comme chômeurs : c'est le halo du chômage. Lorsque des personnes travaillent, mais pas autant qu'elles le souhaiteraient, on parle de sous-emploi.

De nombreuses personnes souhaitent travailler sans être prises en compte par les chiffres du chômage : on parle de halo du chômage.

DÉFINITION

Halo du chômage

Le halo du chômage est défini par l'Insee comme l'ensemble des individus qui souhaiteraient travailler mais qui ne sont pas classés comme chômeurs.

EXEMPLE

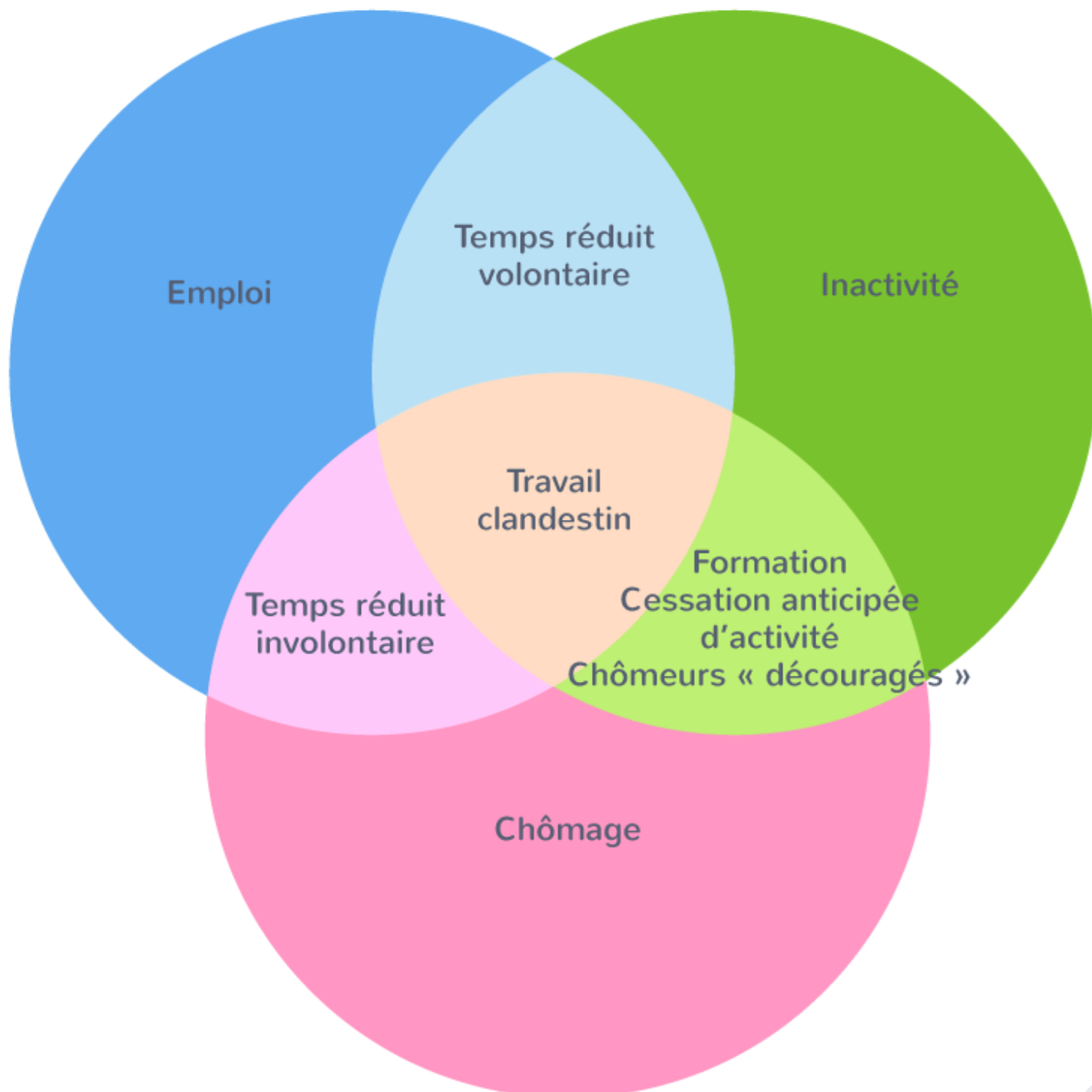
- Une personne qui souhaite travailler mais qui n'a pas activement cherché un emploi récemment est classée comme inactive. Elle fait partie du halo du chômage.
- En France métropolitaine, au 3^e trimestre 2014, parmi les personnes inactives au sens du BIT, 1,4 million de personnes souhaitent un emploi. Elles ne sont pas comptées dans la population des personnes au chômage au sens du BIT : elles constituent le halo du chômage.

Certaines personnes classées comme actives font aussi partie du halo du chômage : celles qui sont en situation de sous-emploi. Le sous-emploi désigne un emploi à temps partiel subi : c'est la situation d'un salarié qui travaille moins que la durée légale du travail prévue par la loi (35 heures en France) mais souhaiterait travailler à temps complet. Le temps partiel touche plus les femmes que les hommes.

EXEMPLE

Avec la précarisation de l'emploi, il devient parfois compliqué de cerner la différence entre emploi, chômage et inactivité.

Jacques Freyssinet, dans *Le Chômage* en 1998, met en évidence le chevauchement entre activité, inactivité et chômage, selon le schéma suivant.



B Les causes du chômage conjoncturel

Les causes du chômage sont multiples. Le chômage conjoncturel désigne le chômage dû au ralentissement de l'activité économique, plus précisément à une baisse de la demande anticipée. Théorisé par Keynes, ce chômage est involontaire et peut mener à un « équilibre de sous-emploi ».

Le chômage conjoncturel résulte d'un ralentissement de l'activité économique.

DÉFINITION

Chômage conjoncturel

Le chômage conjoncturel est le chômage qui varie en fonction de la conjoncture (la situation économique).

EXEMPLE

La hausse du chômage après la crise financière de 2008 est considérée comme du chômage conjoncturel.

Ce chômage, analysé par Keynes et donc dit « keynésien », est un chômage de long terme et involontaire, qui s'explique par un niveau d'activité économique trop faible, dû à une faible demande anticipée de la part des producteurs.

En effet, pour Keynes, le niveau de production dépend de la demande effective, qui est la demande anticipée par les producteurs et sur laquelle ils se basent pour fixer leur niveau de production

DÉFINITION

Demande anticipée

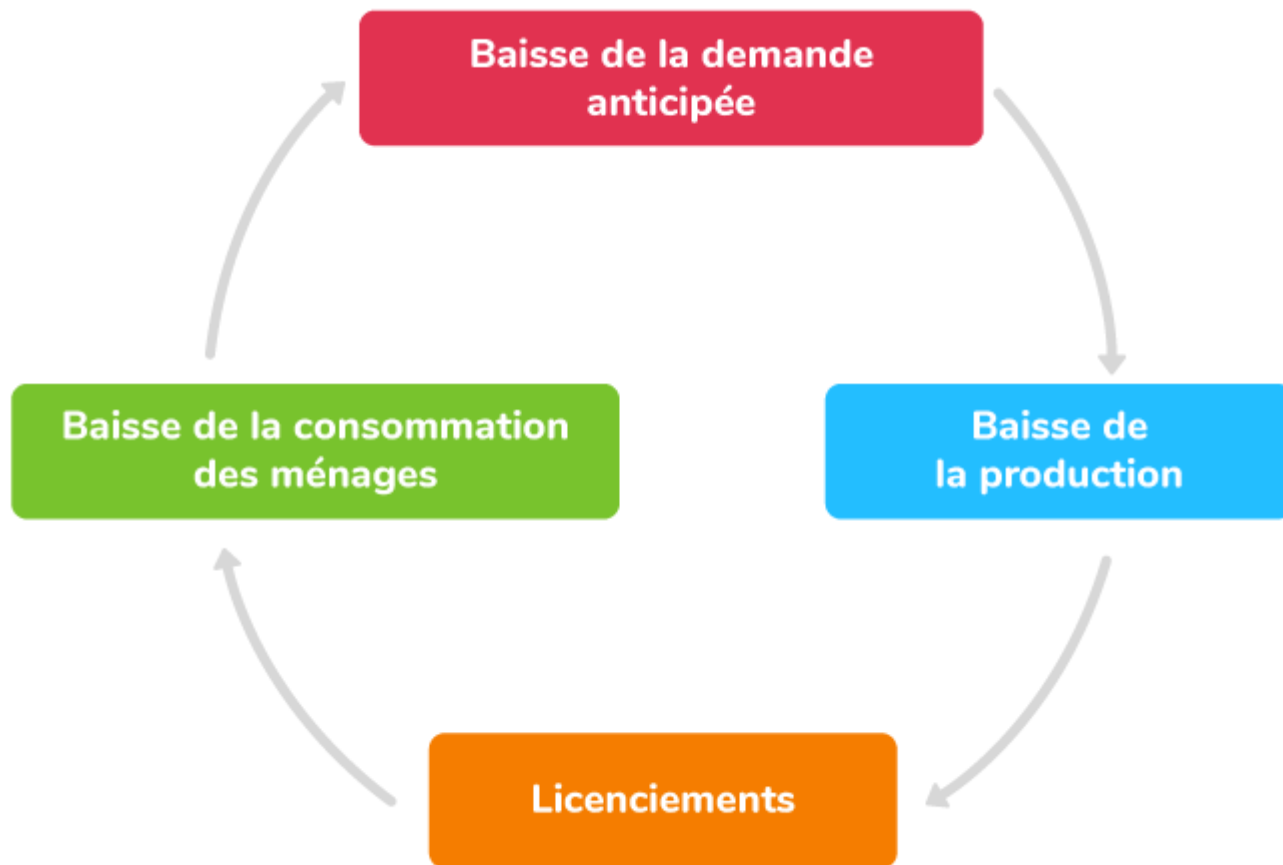
La demande anticipée est la demande (de biens et services) à laquelle les entrepreneurs anticipent qu'ils seront confrontés dans le futur. C'est en se basant sur cette demande que les producteurs déterminent le niveau de production qu'ils mettent effectivement en œuvre. C'est pourquoi Keynes l'appelle « la demande effective ».

Si, suite à un événement quelconque, les producteurs deviennent plus pessimistes quant à la demande qui leur sera adressée dans le futur, ils diminuent leurs capacités de production et licencient des travailleurs.

EXEMPLE

Lors de l'apparition du virus Covid-19 aux États-Unis, de nombreuses entreprises ont licencié des salariés, anticipant une demande plus faible dans les mois à venir.

Les travailleurs licenciés se retrouvent au chômage. Sans salaire (ou avec des indemnités de chômage qui sont moins élevées que leur ancien salaire), ils ne peuvent plus consommer autant. Cela provoque une diminution de la demande globale, ce qui conduit les entrepreneurs à maintenir leurs prévisions pessimistes et un niveau de production bas, donc à ne pas réembaucher.



Le chômage keynésien est ainsi auto-entretenu. Contrairement à l'analyse libérale des néoclassiques, qui pensent que l'équilibre entre offre et demande de travail mène au plein emploi, Keynes montre qu'il peut exister un équilibre de sous-emploi. Un équilibre de sous-emploi est une situation durable dans une économie où des facteurs (capital et travail) sont disponibles mais restent inemployés. Il existe alors du chômage involontaire car la demande est trop faible.

C Les sources du chômage structurel

Le chômage structurel est le chômage qui ne dépend pas des fluctuations de l'activité économique, mais des structures du marché du travail. Le chômage structurel est lié aux institutions du marché du travail : le chômage classique est le chômage lié à un coût du travail trop élevé (par exemple du fait d'un salaire minimum imposé, ou d'un salaire d'efficience), tandis que la protection sociale est critiquée pour réduire les embauches. Les problèmes d'appariement entre offre et demande de travail constituent aussi une source de chômage.

DÉFINITION

Chômage structurel

Le chômage structurel est le chômage qui provient de l'organisation du marché du travail (institutions, structure de l'offre et de la demande) et qui ne varie pas selon les fluctuations de l'activité économique.

1. Le rôle des institutions

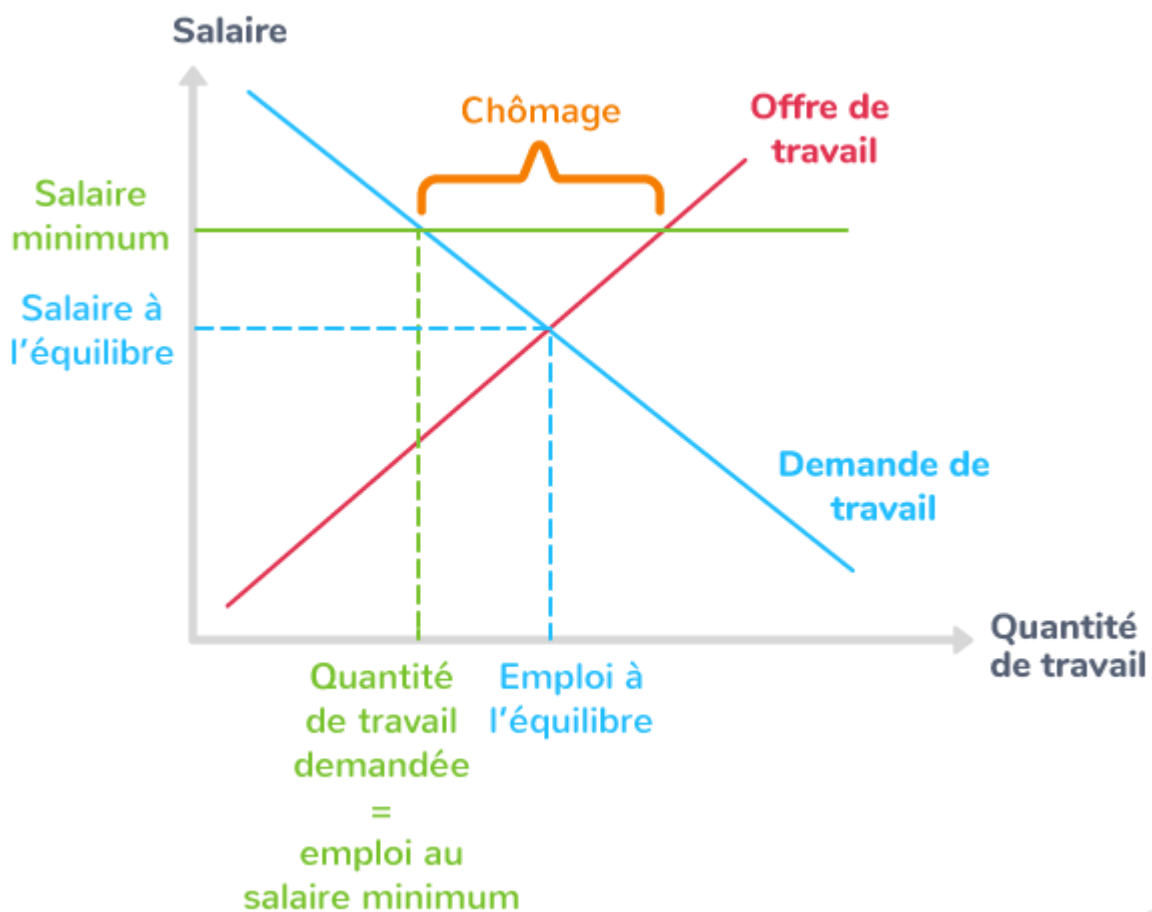
Pour les économistes classiques, les institutions, comme le salaire minimum et les règles de protection de l'emploi, peuvent être source de chômage. Le chômage dit « classique » est le chômage dû à un coût du travail trop élevé, par exemple du fait d'un salaire minimum, qui empêche une situation d'équilibre. La protection sociale est aussi critiquée pour désinciter les entreprises à embaucher car le marché du travail n'est pas assez flexible.

Pour les économistes classiques ou néoclassiques, le marché du travail fonctionne comme n'importe quel autre marché. L'offre de travail (fournie par les travailleurs) est croissante selon le salaire. La demande de travail (les heures de travail payées par les entreprises) est décroissante selon le salaire. Selon cette théorie, le seul chômage qui existe est volontaire : ce sont les personnes qui ne sont pas prêtes à travailler pour le salaire d'équilibre, déterminé par l'offre et la demande.

Dans ce cadre, lorsqu'un salaire minimum supérieur au salaire d'équilibre est fixé par l'État, cela crée du chômage. On parle de chômage « classique », provoqué par un coût du travail trop élevé. Le chômage créé par ce salaire de base est involontaire : certains chômeurs sont prêts à travailler mais le salaire est trop élevé pour que les entreprises souhaitent les embaucher.

EXEMPLE

Une entreprise est prête à embaucher un salarié pour 7 euros de l'heure. Un salarié est prêt à travailler pour ce salaire. Cependant, le salaire minimum est de 9 euros de l'heure : ce salarié est donc au chômage.



Lorsqu'une entreprise propose un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre, cela peut créer du chômage de la même manière qu'un salaire minimum imposé par l'État. Dans une entreprise, les travailleurs et l'employeur sont en situation d'asymétrie d'information : l'employeur ne sait pas si ses salariés fournissent des efforts et travaillent.

DÉFINITION

Asymétrie d'information

L'asymétrie d'information est une situation dans laquelle un acteur dispose de moins d'informations qu'un autre acteur.

Selon la théorie du salaire d'efficience, il existe un salaire dont le niveau élevé permet de motiver les employés à fournir des efforts.

DÉFINITION

Salaire d'efficience

Le salaire d'efficience désigne le salaire nécessaire pour inciter un travailleur à être aussi productif que possible.

Selon la théorie classique, un salaire d'efficience, plus élevé que le salaire d'équilibre, peut créer du chômage involontaire, de la même manière qu'un salaire minimum fixé par les institutions. Comme on paye les salariés un peu plus, on embauche un peu moins. À l'inverse, selon la théorie keynésienne, ce salaire plus élevé va entraîner une hausse de productivité, et au final une hausse de la demande globale, donc une hausse de l'emploi.

Selon les théories néoclassiques, le chômage structurel peut aussi provenir des règles de protection de l'emploi. Les rigidités de l'emploi et du salaire empêchent les ajustements : le marché du travail n'est pas assez flexible. Un système productif est flexible lorsque la quantité de travail et le salaire sont capables de s'adapter instantanément aux variations de la demande.

DÉFINITION

Flexibilité du marché du travail

La flexibilité du marché du travail représente la capacité des entreprises à adapter la production et l'emploi aux évolutions rapides de la demande.

On distingue plusieurs types de flexibilité :

- La flexibilité externe consiste à faire varier les effectifs en fonction de la demande.
- La flexibilité salariale (ou des rémunérations) consiste à faire varier les salaires en fonction de la conjoncture et des résultats de l'entreprise.

Les rigidités instaurées par les règles de protection de l'emploi, qui rendent plus difficile les licenciements et les ajustements à la baisse du salaire, auraient pour effet de créer du chômage.

Selon cette théorie, une entreprise hésiterait avant d'embaucher un salarié, car même si elle en a besoin maintenant, elle pourrait avoir du mal à le licencier si elle a besoin de diminuer sa production plus tard.

2. Les problèmes d'appariement du marché du travail

Le chômage structurel renvoie à une inadéquation entre la demande et l'offre de travail. Il peut s'expliquer par un marché du travail qui ne parvient pas à faire correspondre les deux : on parle de problèmes d'appariement. Lorsqu'une personne est au chômage le temps de trouver un autre emploi, on parle de chômage frictionnel. Des problèmes d'appariement plus durables existent : des inadéquations spatiales et des inadéquations de compétences entre l'offre et la demande de travail.

DÉFINITION

Appariement

L'appariement est la capacité du marché du travail à faire correspondre l'offre et la demande de travail. On parle de problème d'appariement dans une situation d'inadaptation de l'offre de travail de la population active à la demande de travail émanant de l'appareil productif.

Le temps de la recherche d'emploi, le chômage est créé par un dysfonctionnement temporaire appelé chômage frictionnel. Il correspond au temps de l'ajustement entre l'offre et la demande de travail. Pour les individus, cela correspond au temps de trouver un emploi, entre deux contrats. Ce temps est dû notamment à une information imparfaite sur l'offre et la demande de travail disponible.

Au-delà du chômage frictionnel, l'appariement doit permettre de réaliser une adéquation entre les caractéristiques des emplois et celles des travailleurs, notamment en termes de localisation spatiale et de qualification. Lorsque l'offre et la demande sont inadaptées, on parle alors d'inadéquation spatiale et d'inadéquation de compétences.

EXEMPLE

Dans certains cas, les qualifications des chômeurs sont inadaptées au système productif. Certains chômeurs doivent alors suivre des formations afin de retrouver un emploi.

Certains chômeurs doivent aussi déménager pour trouver plus facilement un emploi.

II Les politiques de lutte contre le chômage

Les responsables politiques cherchent à limiter le chômage pour maintenir une bonne cohésion de la société et favoriser la croissance. Il existe différentes politiques de lutte contre le chômage. Certains luttent contre le chômage classique en réduisant le coût du travail. D'autres cherchent à flexibiliser le marché du travail. Les politiques de relance luttent contre le chômage conjoncturel, tandis que les formations de la main-d'œuvre doivent résoudre les problèmes d'appariement.

A La lutte contre le chômage classique : réduire le coût du travail

Les politiques de lutte contre le chômage classique consistent en la diminution des coûts du travail, afin d'inciter les entreprises à embaucher davantage. Ces politiques sont utilisées notamment pour l'emploi des travailleurs peu qualifiés. Elles présentent cependant plusieurs limites : effet d'aubaine, effet de substitution et effet pervers.

Les politiques de lutte contre le chômage classique cherchent à favoriser la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail qui mène à la fixation d'un équilibre entre offreurs et demandeurs sur le niveau des salaires. Il s'agit d'assouplir les règles fixant les salaires et d'alléger les coûts du travail.

Les coûts du travail sont les coûts payés par un employeur pour chaque heure de travail utilisée. Ils sont constitués du salaire net, mais aussi des cotisations sociales (salariales et patronales) versées aux organismes de protection sociale. Pour réduire ces coûts, on peut diminuer (ou ne pas augmenter) le salaire minimum, ou réduire les cotisations sociales.

Cette baisse du coût du travail comporte plusieurs effets positifs du côté des entreprises qui sont à la fois demandeurs de travail et offreurs de biens.

- Les entrepreneurs seront incités à embaucher davantage, car le coût du travail est plus faible.
 - La baisse du coût salarial devrait rendre les entreprises plus compétitives : cela permet une baisse des coûts de production, dans un marché concurrentiel cela diminue les prix de vente et permet aux entreprises de vendre plus et donc d'augmenter leur production (et ainsi, au final, d'embaucher davantage).
 - La baisse du coût du travail augmente le profit des entreprises : cela favorise l'investissement.
- On assiste depuis plusieurs années à des politiques de réduction du coût du travail qui suivent ces analyses. Celles-ci portent notamment sur les bas salaires, car ce sont les salariés les moins qualifiés qui ont le plus de mal à trouver du travail. La diminution du coût salarial peut aussi prendre la forme de contrats aidés, c'est-à-dire des contrats subventionnés par l'État afin que les chômeurs soient embauchés à moindre coût par les entreprises.

EXEMPLE

En France, les cotisations sociales payées par les entreprises sont plus faibles pour les travailleurs embauchés à un niveau de salaire proche du SMIC (salaire minimum), afin de réduire le coût d'une

embauche.

Les politiques de diminution du coût du travail présentent cependant plusieurs limites. Plusieurs phénomènes remettent en cause l'efficacité de la réduction des coûts du travail : l'effet d'aubaine, l'effet de substitution et les effets pervers.

On parle d'effet d'aubaine lorsqu'une entreprise peut embaucher un chômeur à moindre coût alors qu'elle l'aurait de toute façon embauché parce qu'elle en avait besoin.

EXEMPLE

Une entreprise peut embaucher un chômeur avec un contrat aidé alors qu'elle aurait pu lui proposer un CDI car elle avait besoin de ce profil.

Les contrats aidés sont ciblés sur certaines catégories de travailleurs. Ils les avantagent donc relativement au détriment d'autres catégories de travailleurs. De plus, les diminutions des coûts salariaux profitent généralement aux emplois peu qualifiés, ce qui dessert la productivité et nuit à la compétitivité des entreprises. C'est l'effet de substitution.

EXEMPLE

Si les coûts salariaux baissent pour les emplois peu qualifiés, une entreprise sera incitée à embaucher une personne peu qualifiée au détriment d'une personne plus qualifiée pour le même poste.

On parle d'effet pervers lorsque l'économie s'enferme dans une situation où la production et l'emploi sont faibles. Lorsque les salaires sont trop bas, les effets sont négatifs dans la mesure où les salariés consomment moins, ce qui réduit la production, et donc l'emploi.

B Les politiques de flexibilisation du marché du travail

Les politiques de flexibilisation luttent contre le chômage structurel. Elles visent à accroître la flexibilité du marché du travail pour permettre un ajustement entre offre et demande, notamment en permettant aux entreprises de licencier plus facilement les travailleurs. Les politiques de flexibilisation du marché du travail se heurtent à plusieurs limites car elles suppriment les sécurités liées à l'emploi, ce qui entraîne une fragilisation de la position des salariés, favorise un chômage répétitif et entraîne une segmentation du marché du travail.

L'inadéquation entre offre et demande sur le marché du travail peut être due à des rigidités qui empêchent les ajustements, entraînant un chômage structurel. Il s'agit alors de flexibiliser le marché du travail pour supprimer ces rigidités et revenir à un équilibre entre offre et demande d'emploi. Le but est d'adapter le volume de l'emploi et les salaires. Cela implique de permettre aux entreprises d'adapter plus facilement leur main-d'œuvre aux fluctuations de leur activité.

Il existe plusieurs avantages à l'augmentation de la flexibilité sur le marché du travail :

- Les coûts de production sont réduits, en évitant les sureffectifs.
- Les entreprises peuvent s'adapter très rapidement aux variations de la demande (notamment en licenciant les salariés si nécessaire), ce qui accroît la compétitivité des firmes.

Un système souvent considéré comme modèle en matière de flexibilité est celui de la « flexisécurité ». Le modèle danois est la référence en matière de flexisécurité. Il consiste en un marché du travail au niveau national où les contrats de travail sont flexibles, la protection sociale forte et les politiques de l'emploi actives. Ainsi, les entreprises peuvent facilement licencier les salariés si la conjoncture économique n'est pas bonne, mais en contrepartie, les salariés bénéficient d'allocations chômage élevées. Celles-ci sont cependant conditionnées à des obligations de formation, afin que les chômeurs retrouvent rapidement un emploi.

En France, suite à des politiques de flexibilisation, l'emploi prend de plus en plus des formes atypiques. En France, la loi énonce que « le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail ». Il existe cependant des exceptions à ce type de contrat, notamment l'emploi par intérim, le contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou le stage. Ce sont des emplois atypiques, qui prennent de plus en plus d'importance depuis les années 1980.

EXEMPLE

Entre 1982 et 2012 en France, la part des CDI dans l'emploi salarié a diminué de 94 % à 87 %, et la part des CDD a augmenté de 5 % à 10 % des emplois salariés.

En France, en 2008, a été introduit l'outil juridique de la rupture conventionnelle de CDI, connu sous le nom de « rupture à l'amiable ». Elle permet une rupture de contrat sans licenciement ou démission, et allège donc la procédure de rupture.

Les politiques de flexibilisation présentent plusieurs limites :

- La flexibilisation de l'emploi fragilise la position des salariés, qui sont de plus en plus souvent dans des situations précaires. Cette flexibilisation a entretenu le phénomène de la « nouvelle pauvreté » qui touche les travailleurs pauvres.
- Les contrats précaires favorisent un chômage répétitif et peuvent freiner l'intégration des travailleurs dans la société.
- L'augmentation du nombre de contrats précaires entraîne une segmentation du marché du travail, entre ceux qui sont intégrés et ceux qui sont en marge du marché. Ce sont souvent les individus appartenant à des catégories sociales défavorisées qui se voient imposer des contrats flexibles (femmes, jeunes, immigrés), et qui perdent donc rapidement leur emploi en cas de crise.

EXEMPLE

En Allemagne, la réforme du marché du travail initiée par les lois Hartz de 2002 à 2005 a introduit une flexibilisation du marché du travail et un durcissement des conditions d'accès à l'allocation chômage. On considère que ces politiques ont contribué à augmenter fortement les inégalités en Allemagne.

Il est aussi possible de réduire le chômage frictionnel. Il s'agit de faire diminuer le temps d'ajustement entre l'offre et la demande de travail, c'est-à-dire le temps qu'un salarié retrouve un emploi. Pour cela, il est possible d'inciter ou d'obliger les chômeurs à retrouver un emploi plus vite en acceptant le premier emploi qu'on leur propose.

EXEMPLE

En France, si un chômeur refuse sans motif valable à deux reprises une offre d'emploi considérée comme « raisonnable » par Pôle emploi, il peut être radié de cet organisme pendant plusieurs mois et ne plus toucher d'allocation.

Une autre façon d'encourager les chômeurs à trouver un emploi plus rapidement consiste à diminuer la durée ou le montant des allocations chômage. Cependant, si ces mesures peuvent réduire la durée d'appariement, elles peuvent aussi diminuer la qualité de l'appariement.

EXEMPLE

Un diplômé en informatique, afin de trouver un emploi rapidement, travaille en tant que livreur de pizzas. Ce n'est pas le meilleur appariement : il aurait été plus productif en tant qu'informaticien.

La lutte contre le chômage conjoncturel : les politiques de relance

Pour lutter contre le chômage conjoncturel, Keynes préconise l'intervention de l'État via des politiques de relance afin de soutenir la demande. Les politiques de relance budgétaire consistent à augmenter les dépenses publiques ou à diminuer les prélèvements fiscaux. La relance monétaire diminue les taux d'intérêt afin d'inciter les agents économiques à emprunter et ainsi à consommer ou à investir. Ces interventions se heurtent à certaines limites : la demande peut notamment se tourner vers les importations (contrainte extérieure), les dépenses peuvent creuser la dette publique (contrainte budgétaire), ou générer une croissance sans emploi (progrès technique).

Dans une situation de chômage conjoncturel, selon l'analyse de Keynes, l'économie est dans un équilibre de sous-emploi. Cela signifie que cette situation de sous-emploi des facteurs (travail et capital) se poursuivra tant qu'aucun élément extérieur n'aura influencé l'offre ou la demande de biens et de services. C'est pourquoi, dans une perspective keynésienne, lutter contre le chômage nécessite des politiques de soutien de la demande globale impulsées par l'État.

Afin de lutter contre le chômage conjoncturel, on met en œuvre des politiques conjoncturelles de relance par la demande, en agissant sur ses deux leviers majeurs : la consommation des ménages et l'investissement des entreprises.

- Politique de relance budgétaire : En augmentant ses dépenses (par le biais des investissements publics ou encore des dépenses de protection sociale) ou en diminuant les taxes, l'État soutient la demande. La hausse du salaire minimum ou la baisse de la fiscalité sont des politiques de relance budgétaire.
- Politique de relance monétaire : L'État (les banques centrales) diminue les taux d'intérêt afin d'inciter les agents économiques à emprunter, afin d'investir et de produire plus, ce qui mène à une hausse de la demande.

EXEMPLE

Keynes est à l'origine de la plupart des politiques économiques menées par les États-Unis après la Seconde Guerre mondiale. Cette politique keynésienne semble également avoir eu du succès au moment de la crise de 2008-2009.

Dans une perspective keynésienne, les mécanismes de protection sociale comme l'assurance chômage permettent aux chômeurs de contribuer à la consommation (demande) et donc à la production en toutes circonstances.

L'efficacité des politiques conjoncturelles de relance est limitée par plusieurs contraintes :

- La contrainte extérieure : Si l'appareil productif national n'est pas compétitif en matière de prix et que l'économie est ouverte aux échanges extérieurs, toute relance de la demande par l'État va se traduire par une hausse des importations plus que de la production nationale. Le déficit extérieur se creuse alors, et le chômage ne se résorbe pas.
- La contrainte budgétaire : Afin de relancer l'économie, l'État doit s'endetter. Le paiement des intérêts de la dette peut creuser à son tour le déficit : c'est l'effet boule de neige. Les États sont donc contraints de diminuer voire d'annuler leur déficit budgétaire, en diminuant les dépenses publiques et en augmentant les recettes fiscales. Ces politiques entretiennent un ralentissement de la croissance qui a des effets négatifs sur l'emploi et le chômage.
- Le progrès technique permet des gains de productivité qui économisent le travail. En période de croissance, les entreprises peuvent alors investir pour profiter de ces gains de productivité plutôt qu'embaucher de nouveaux travailleurs. À long terme, la croissance de l'emploi risque donc d'être moins rapide que la croissance de la production ; il n'y a donc pas de lien évident entre croissance et création d'emplois.

Les politiques de formation des chômeurs

La lutte contre le chômage structurel passe également par des politiques de formation des chômeurs qui permettent de renforcer leur employabilité afin de permettre un ajustement entre offre et demande de travail. Ces politiques s'accompagnent d'une amélioration de la compétitivité des entreprises.

Les politiques de formation ont un rôle important à jouer dans le domaine de l'emploi. Les politiques de formation permettent d'améliorer la qualification des travailleurs. Leurs objectifs sont :

- de renforcer l'employabilité, notamment des plus jeunes (le diplôme reste un rempart contre le chômage) ;
- d'améliorer la compétitivité des entreprises en formant une main-d'œuvre qualifiée et productive ;
- de faciliter l'ajustement entre offre et demande de travail, par exemple en formant des chômeurs aux nouveaux emplois qui se développent dans les services, ou en aidant à la maîtrise des nouvelles technologies.

DÉFINITION

Qualification

La qualification est l'ensemble des aptitudes professionnelles demandées pour exercer un emploi. La qualification s'acquiert par l'obtention de diplômes et l'acquisition d'expériences.