

Révisions : Quelles politiques pour lutter contre le chômage?

1. Des réponses politiques adaptées au type de chômage

Il est indispensable d'identifier le type de chômage pour déterminer la réponse politique appropriée :

Le chômage conjoncturel

Le chômage conjoncturel (ou cyclique) est lié au manque de dynamisme de l'activité économique.

- ❖ Quand la croissance augmente, le chômage conjoncturel baisse
- ❖ Quand la croissance est plus faible que la croissance de la population active et/ou que la productivité, le chômage augmente

Réponse : Les politiques conjoncturelles de relance (ou de soutien de l'activité économique). L'État utilise le levier budgétaire (soutien à la consommation ou aux entreprises) et le levier monétaire (baisse des taux d'intérêt) pour stimuler la demande globale, ce qui incite les entreprises à embaucher en prévision d'une hausse d'activité.

La politique budgétaire utilise le budget de l'État (recettes fiscales et dépenses publiques) pour influencer l'activité

- ❖ La Politique de Demande (Keynésienne) : En période de crise, l'État stimule la consommation et l'investissement par des investissements publics ou des baisses d'impôts pour les ménages.
- ❖ La Politique d'Offre : À l'inverse, l'État peut chercher à améliorer la compétitivité des entreprises en réduisant leurs coûts de production (cotisations sociales, impôts sur les sociétés) pour favoriser l'investissement et l'emploi. La France applique cette stratégie depuis 2013

Le chômage structurel

Le chômage structurel est lié à l'organisation même du marché du travail et aux évolutions de l'économie, il varie peu selon la conjoncture.

Réponse : Les politiques structurelles (ou politiques de l'emploi). Elles visent à améliorer le fonctionnement du marché par

- ❖ la flexibilité,
- ❖ la baisse du coût du travail,
- ❖ L'investissement dans le capital humain.

La flexibilité

La flexibilité du travail vise à réduire le chômage structurel en levant les rigidités qui entravent le bon fonctionnement du marché du travail.

Ces rigidités, souvent d'ordre juridique ou réglementaire, empêchent les entreprises de s'adapter rapidement à un environnement économique incertain et aux variations de la demande.

Les principaux mécanismes de flexibilité pour agir sur le chômage structurel sont:

La flexibilité quantitative externe : Elle permet aux entreprises d'ajuster plus facilement le nombre de salariés à leurs besoins. Cela passe par la simplification des procédures de licenciement (plafonnement des indemnités prud'homales, licenciements économiques simplifiés) et le développement de contrats dérogatoires plus souples, comme le CDD de chantier ou d'opération. En réduisant le risque financier et juridique lié à l'embauche, on incite les entreprises à recruter davantage. Mais cette flexibilité a pour risque une plus grande précarité

La flexibilité quantitative interne : Elle consiste à faire varier le temps de travail au sein de l'entreprise sans modifier l'effectif. Des mesures comme l'annualisation du temps de travail ou la possibilité de négocier la durée du travail par accord d'entreprise permettent de répondre aux pics d'activité de manière agile et d'éviter les sureffectifs lors des périodes plus calmes.

La baisse du coût du travail

- ❖ La baisse du coût du travail diminue le coût des nouvelles embauches, ce qui facilite le recrutement
- ❖ La baisse du coût du travail peut générer une baisse des prix, qui entraîne alors une hausse de la demande de biens et de services, donc une hausse de la production, et de nouvelles embauches.

Pour baisser le coût du travail, les gouvernements successifs, depuis trente ans, n'ont eu de cesse d'exonérer de cotisations patronales les plus bas salaires (de 1 à 1,6 SMIC), qui concernent les personnes les moins qualifiées. Cette exonération de cotisations sociales est chère, elle coûte 80 milliards d'€ par an à l'Etat et tend à limiter les hausses de salaires (les hausses de salaires entraînent une baisse des exonérations)

L'investissement dans le capital humain

L'investissement dans le capital humain permet d'adapter les compétences de l'offre de travail à la demande de travail.

Cela permet de lutter contre le chômage de longue durée et les tensions de recrutement.

Trois bénéfices sont attendus

L'employabilité : La formation (initiale et continue) permet d'adapter les compétences des travailleurs aux besoins réels des entreprises. Elle favorise le maintien dans l'emploi et l'adaptation de l'offre de travail aux évolutions technologiques.

Une amélioration de la compétitivité hors-prix : Développer les compétences favorise l'innovation, la recherche et la qualité. Cela permet aux entreprises de gagner en compétitivité hors-prix, limitant ainsi la nécessité de compresser les salaires pour rester compétitif.

Faciliter les transitions professionnelles : La formation facilite la reconversion des salariés de secteurs en difficultés vers des secteurs plus porteurs.

3. Les politiques *actives* d'emploi versus les politiques *passives* d'emploi

Les politiques de l'emploi se divisent en deux grandes catégories d'actions :

Les politiques actives :

Elles visent à augmenter le niveau d'emploi en agissant sur l'offre ou la demande de travail. Elles incluent la flexibilisation du marché, l'incitation financière à l'embauche via la baisse des charges, et le développement des compétences par la formation.

Les politiques passives

Elles n'ont pas pour but direct de créer des emplois, mais visent à rendre le chômage supportable ou à réduire la population active.

- ❖ Indemnisation : Le versement d'allocations chômage pour garantir un revenu de remplacement.
- ❖ Partage du travail : Réduction du temps de travail (ex: les 35 heures) pour répartir l'emploi entre plus d'individus.
- ❖ Retrait du marché : Abaissement de l'âge de la retraite ou suppression des dispenses de recherche d'emploi pour les seniors.

Note : Les politiques actuelles tendent à privilégier les mesures actives, comme en témoigne le recul de l'âge de la retraite, afin d'augmenter le taux d'activité de la population