

SES

CHAPITRE 3 – Comment lutter contre le chômage ?

Dossier 1 p. 68 : Comment définir et mesurer le chômage ?

Doc 2 p. 68 : Alain, maçon en intérim

Alain est maçon et accepte toutes les missions que lui proposent les agences d'intérim de Toulouse. Pourtant, certains patrons le jugent « juste un peu trop vieux » pour l'embaucher, alors le travail se fait rare. Quand il s'est séparé de sa compagne, il a vécu six mois dans sa voiture. Depuis, il habite dans une caravane sans eau courante, avec ses deux chiens. Au camping, la location de l'emplacement lui coûte cher et il ne fait qu'un repas par jour.

« On dit que quand le bâtiment va, tout va. Moi, en tant que maçon, je remarque une chose : il n'y a pas de travail. Pourtant, j'accepte tous les emplois qu'on me propose mais je ne travaille qu'en intermittence. Souvent mon moral est touché. Le petit salaire qui rentre quand je travaille me permet de vivre... enfin de survivre, plutôt. [...] Dans les agences d'intérim, on me dit souvent 'Monsieur, désolé, mais vous êtes un peu trop vieux'. Alors je repars très souvent déçu [...]. Les chefs de chantier voient que je suis très motivé et acharné au travail. Ils sont souvent très contents de moi ! Et ils me le disent... mais malgré tout, ils ont dû arrêter de me faire travailler. Je pense que c'est parce qu'ils auraient été obligés de me faire un CDD ou un CDI. Depuis deux jours, j'ai un poste de manœuvre, la preuve que ne refuse pas le travail ! Je me lève entre 3h30 et 4 heures du matin [...]. Un jour, deux jours, trois jours et puis : "Monsieur on n'a plus besoin de vous, au revoir, fin de mission". Voilà la vie que je mène, sans avenir. »

Olivier Jobard, *La Vie à durée déterminée*, exposition en ligne, 2012

Doc 4 p. 69 : Indicateurs du chômage en France, Suède et Croatie (2022)

	France	Suède	Croatie
Taux de chômage (en %)	7,3	7,5	7
Taux d'emploi des 15-64 ans (en %)	68,1	77,1	64,9
Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans (en %)	65,6	74,7	60,4
Part des emplois temporaires et à temps partiel (en %)	16,2	18,4	4,7

Source : Eurostat 2022 et Insee 2022

Doc 5 p. 69 : Les approches classiques et keynésiennes du chômage

Selon l'approche classique, le niveau d'emploi dans l'économie se détermine par le seul marché du travail. Si le salaire réel est inférieur au taux de salaire réel d'équilibre, il y a excès de la demande de travail de la part des firmes, et les salaires vont augmenter, réduisant la demande de travail et augmentant l'offre de travail. Le processus se poursuivra jusqu'à ce que le salaire qui équilibre le marché soit restauré. Évidemment, un processus similaire se met en œuvre si le salaire effectif est, à un moment donné, supérieur au salaire d'équilibre. Une situation de chômage involontaire est donc, dans ce cadre, inconcevable : soit les mécanismes du marché peuvent fonctionner, et ce chômage involontaire sera résorbé par une baisse des salaires réels ; soit il ne se résorbe pas, et cela ne peut être dû qu'à une rigidité des salaires qui interdit l'ajustement.

Keynes veut démontrer que l'ajustement sur le « marché » du travail n'est pas opératoire (le chômage involontaire ne se résorbe pas spontanément) et ce, non pas en raison d'un blocage des salaires, mais en raison de ce que le « marché » du travail n'est pas un « marché » dont l'équilibre résulterait de la confrontation des comportements d'offre et de demande de travail. Pour fonder la démonstration voulue par Keynes, il faut admettre que les entrepreneurs ne sont pas certains de leurs débouchés : il ne leur sert donc à rien d'accroître l'emploi si le supplément de production ne peut être vendu. Les niveaux de production et d'emploi sont

déterminés par les entrepreneurs, sur la base de leurs anticipations¹, à court terme, de la demande globale [de biens et de services] qui leur sera adressée.

Marc Montoussé (dir.), Christophe Laviolle, « Le modèle classique et la critique keynésienne », *Macroéconomie*, Bréal, 2006

1 Préviation (incertaine) d'une situation économique à venir.

Dossier 2 p. 70 : Comment les asymétries d'information et les problèmes d'appariement expliquent-ils le chômage structurel ?

Doc 3 p. 71 : La théorie du salaire d'efficience

Lorsqu'un employeur à la recherche de personnes aptes à occuper un poste donné reçoit plusieurs candidatures, un problème se pose à lui : lequel, parmi tous les candidats, est le salarié le plus productif ? Il n'est en effet pas toujours évident de distinguer la productivité des candidats et il se peut que l'employeur embauche finalement le moins productif des candidats qui se présentent à lui. Supposons cependant qu'il arrive à déterminer lequel est le plus productif et qu'il décide de l'embaucher, un autre problème se présentera alors : il se peut, une fois embauché, que l'employé soit un « tire-au-flanc » et finisse par adopter un faible niveau d'effort. Mettre fin à l'existence de ce type de comportement nécessiterait que l'employeur puisse contrôler le niveau d'effort de sa main-d'œuvre ; mais cette opération peut se révéler coûteuse.

Si l'employeur se heurte à ces deux écueils, c'est à cause de l'existence d'asymétries d'informations [...]. Une solution à ces difficultés est à trouver dans le concept de salaire d'efficience [...]. L'introduction d'une augmentation de salaire peut permettre à l'employeur d'augmenter la productivité de la main-d'œuvre tout en réduisant les coûts liés à la rotation de celle-ci (coûts de licenciement, coûts de recherche d'une autre personne pour occuper le poste, etc.). Cette notion est importante, notamment parce qu'elle permet de comprendre en quoi le salaire peut être durablement au-dessus de son niveau d'équilibre, c'est-à-dire le niveau pour lequel on a une égalisation de l'offre et de la demande de travail et donc plein-emploi.

Raphaël Martin, www.partageonsleco.com, 30 juin 2020

Dossier 3 p. 72 : Quels sont les effets des institutions sur le chômage structurel ?

Doc 1 p. 73 : Salaire minimum brut mensuel et taux de chômage dans l'Union européenne en 2019

	Salaire minimum mensuel brut (en euros)	Taux de chômage (en % de la population active)
Allemagne	1561	3,0
Belgique	1594	5,5
Bulgarie	286	5,2
Croatie	506	6,6
Espagne	1050	14,1
France	1521	8,4
Irlande	1656	5,0
Portugal	700	6,7

Source : Eurostat, 2022

Doc 2 p. 72 : Les effets du salaire minimum sur l'emploi

Selon la théorie économique néoclassique, une majoration du salaire minimum entraîne une baisse de l'emploi, et ce pour deux raisons. D'une part, elle contraint parfois les entreprises à augmenter le prix de leurs biens et services, ce qui peut inciter les consommateurs ou les acheteurs internationaux à réduire leurs achats ; par ailleurs, lorsque les travailleurs faiblement payés deviennent plus « coûteux » par suite de l'augmentation du salaire minimum, les entreprises peuvent décider de remplacer certains d'entre eux par des machines, conduites par quelques travailleurs qualifiés. Si ces effets sont très marqués, le niveau global d'emploi des travailleurs faiblement rémunérés peut chuter. [...].

Il existe d'autres théories, fondées sur des hypothèses différentes. [...] Selon ces théories macro-économiques, un salaire minimum plus élevé fait augmenter les coûts de main-d'œuvre pour les employeurs, mais stimule aussi la consommation des travailleurs faiblement rémunérés et de leur famille. En supposant que l'augmentation du salaire minimum n'a pas d'effets négatifs majeurs sur la compétitivité extérieure (ce qui peut être le cas dans les économies très orientées vers l'exportation) ou sur les investissements, cette « stimulation de la consommation » peut entraîner une hausse de la demande globale et de l'emploi.

Les projections macro-économiques montrent que, même si certaines entreprises faiblement productives suppriment des emplois ou cessent leur activité, cela n'entraîne pas nécessairement une baisse globale de l'emploi ; en effet, d'autres entreprises peuvent embaucher des travailleurs supplémentaires, et les salaires plus élevés attirent davantage de personnes sur le marché du travail.

« Différentes théories économiques concernant l'impact du salaire minimum sur l'emploi », Organisation internationale du Travail, dernière consultation

2024

Doc 3 p. 73 : Protection de l'emploi et chômage

La protection de l'emploi recouvre l'ensemble des règles régissant les contrats de travail (plus particulièrement les modalités d'embauche et de licenciement) pour les contrats « permanents » (ou « réguliers », selon la terminologie de l'OCDE, c'est-à-dire, en France, les contrats à durée indéterminée, « CDI ») comme pour les contrats temporaires (CDD, intérim) [...].

Il est souvent avancé, notamment par les employeurs eux-mêmes, que les entreprises sont plus réticentes à embaucher quand les licenciements sont trop réglementés, et qu'elles sont aussi plus sélectives (car ayant moins « droit à l'erreur ») quant aux caractéristiques des embauchés. La protection de l'emploi diminuerait le niveau global d'emploi et accroîtrait la sélectivité du marché du travail, les deux processus jouant au détriment des personnes les moins « employables ». Cependant, en ce qui concerne le premier argument, un moindre niveau d'embauches, notamment en phase de reprise, peut être compensé par un moindre niveau de licenciements en période de récession, avec un effet total relativement neutre sur le niveau de chômage à moyen terme [...].

Jérôme Gauthié, *Le Chômage*, La Découverte, 2015

Dossier 4 p. 74 : Comment les fluctuations économiques provoquent-elles du chômage conjoncturel ?

Doc 2 p. 74 : L'exemple du *Dust Bowl* aux États-Unis (années 1930)

Au milieu des années 1930, les Grandes Plaines aux États-Unis sont confrontées à plusieurs désastres simultanés : invasion de lièvres et de sauterelles, baisse sans précédent du prix des produits agricoles et, surtout, de violentes tempêtes de poussière (le *Dust Bowl*). Celles-ci sont la conséquence de techniques agricoles inappropriées et d'une absence de précipitations qui durera plusieurs années. Les fermiers sont désespérés. Nombre d'entre eux sont contraints de faire leurs bagages.

Zoom 4 p. 75 : Le chômage aux États-Unis après la crise du Covid

L'économie américaine continue de tomber comme une pierre. Pour la semaine achevée le 11 avril 2020, 5,245 millions de personnes se sont inscrites au chômage aux États-Unis. En quatre semaines, 22 millions d'Américains ont perdu leur emploi dans un pays où la population active est de 165 millions. Le taux de chômage n'est pas connu, mais devrait s'envoler de 3,5 % avant crise à près de 17 %. Le Fonds monétaire international (FMI) prévoit pour 2020 une récession de 5,9 % [...].

La crise concerne l'offre et la demande, comme l'ont confirmé les premiers indices publiés mercredi 15 avril. Usines fermées, chaînes de valeur interrompues : la production industrielle américaine a connu, en mars, son plus fort recul depuis 1946, avec une baisse de 5,4 %.

Côté consommation, la situation est, elle aussi, pire qu'attendu avec une chute des ventes de détail de 8,7 %. Du jamais-vu depuis la création de la statistique, au début des années 1990. Si les Américains se sont rués dans les épiceries et drogueries pour faire des réserves de produits de première nécessité, ils ont déserté les bars et les restaurants (un quart de chiffre d'affaires en moins), les magasins d'habillement (ventes divisées par deux), les concessionnaires automobiles (- 25 %), et restent confinés.

Arnaud Leparmentier, « Coronavirus : en un mois à peine, 22 millions d'Américains se sont inscrits au chômage », *Le Monde*, 16 avril 2020

Dossier 5 p. 76 : Quelles sont les principales politiques de lutte contre le chômage ?

Doc 2 p. 76 : Flexibilisation du marché du travail en Espagne

Le modèle espagnol est dorénavant le modèle à la mode. La baisse du chômage au-delà des Pyrénées devient désormais un exemple de la capacité des « réformes structurelles » à porter leurs fruits [...]. Il est vrai que les chiffres peuvent impressionner : en 2015, l'économie espagnole a vu le nombre de chômeur reculer de 678 200 et a créé 525 100 emplois. Mais ce modèle en est-il vraiment un ? [...]

Sans surprise, il s'agit dans leur grande majorité d'emplois précaires. Sur les 525 100 emplois créés en 2015, seuls 170 600 sont des emplois à durée indéterminée classiques, soit 32,5 % du total. L'essentiel des créations d'emploi (335 100 soit 63,82 % du total) s'est effectué sur la base de contrats temporaires à temps plein, tandis que 24 800 créés (4,72 % du total) ont été des emplois à temps partiels. Cette différence souligne un fait inquiétant, qui est mis en avant par l'OIT : l'Espagne n'a pas réglé son problème essentiel, la dichotomie du marché du travail². Or, c'est précisément cette dichotomie qui a fait exploser en 2008-2009 le chômage outre-Pyrénées. Dans les années 2000-2007, les emplois créés étaient aussi précaires : le nombre d'emplois temporaires atteignait 4,9 millions au troisième trimestre de 2006. Lorsque la crise est arrivée, ces emplois ont été supprimés en priorité : 2,5 millions d'emplois temporaires ont ainsi été perdus jusqu'au début de 2013.

2 Séparation du marché du travail entre les travailleurs bénéficiant de contrats stables et les plus précaires, généralement moins qualifiés.

La reprise reproduit donc le même schéma qu'auparavant. La « réforme structurelle » du gouvernement Rajoy a abaissé le coût du licenciement des contrats classiques, mais n'a pas incité réellement à choisir ces derniers. Dès lors, le même problème structurel se reproduit depuis 2013 : les emplois précaires explosent et, en cas de retournement de conjoncture, menacent de faire repartir le chômage à la hausse [...]. Derrière le rideau de la réussite se cache donc une fragilité. En 2014, l'Espagne, malgré la reprise de l'emploi, était le deuxième pays de l'UE, derrière la Roumanie, et le premier de la zone euro, devant la Grèce, concernant la proportion de ménages soumis au risque de pauvreté, avec un taux de 22,2 % (13,1 % en France, 17,2 % dans l'UE).

Romarc Godin, « Espagne : les dessous du “miracle” de l'emploi »,

la Tribune.fr, 1^{er} février 2016

Doc 3 p. 77: Les politiques de formation

Au fondement de la formation réside l'hypothèse que les travailleurs sont hétérogènes dans leurs capacités productives et que celles-ci peuvent être améliorées [...]. Poursuivre des études supérieures, suivre une formation financée par l'employeur, se former sur le tas ou suivre un stage proposé par Pôle Emploi quand on est au chômage [...] occasionne des coûts à financer, mais en contrepartie on attend une augmentation de la capacité productive du bénéficiaire [...]. Cela soulève deux questions : qui finance et qui profite des retombées de l'investissement ?

Considérons, dans un premier temps, que la formation suivie par un salarié [...] profite aussi à son entourage qui devient plus performant (par exemple grâce à ses conseils et à l'imitation de nouvelles pratiques). Dans ce cas, le bénéfice social de la formation (pour ce collectif) est supérieur aux bénéfices privés du salarié (par exemple le nouvel emploi auquel il peut prétendre). C'est le raisonnement [...] qui justifie un financement pris en charge par la collectivité et l'existence de politiques publiques de formation.

Considérons dans un second temps la formation suivie soit très spécifique [...] à une entreprise [...]. Dans ce cas, les salariés ne peuvent profiter de l'investissement que dans l'entreprise où ils ont été formés. Les entreprises n'ont pas intérêt à financer les formations bénéfiques aux capacités productives transférables de leurs salariés. En effet, ils risquent de ne pas bénéficier des gains de l'investissement. Soit les salariés peuvent être débauchés par des entreprises concurrentes [...] soit l'employeur serait contraint de répercuter l'intégralité des gains de productivité dans la hausse des

salaires (au détriment de son profit) pour que les salariés ne partent pas à la concurrence.

Association française d'économie politique, « Économie du travail, relations salariales et politiques d'emploi », Grand Manuel d'économie politique, Dunod,

2023

Le chapitre autrement p. 78

Doc p. 78

Le taux de chômage de 7,4 % en moyenne en France masque de fortes disparités géographiques : il varie de 3,5 % aux Herbiers (Vendée) [...] à 14,1 % à Agde-Pézenas (Hérault) [...].

[...] Les problèmes sont nombreux et bien documentés : certaines personnes peinent à revenir à l'emploi car elles ne maîtrisent pas les compétences attendues, [...] d'autres rencontrent des problèmes de mobilité [...].

Une lecture (trop) rapide de la carte ci-contre pourrait laisser penser que la géographie du chômage s'explique pour l'essentiel par la déconnexion entre les lieux où résident les chômeurs et les lieux où sont disponibles les emplois [...].

Il s'avère d'abord que la corrélation entre taux de chômage et croissance de l'emploi, à l'échelle des zones d'emploi de France métropolitaine, est particulièrement faible.

[...]. On constate notamment que, sur tout le pourtour méditerranéen, coexistent forte croissance de l'emploi et fort chômage [...] Une note du Conseil d'analyse économique du printemps 2022, qui cherche très précisément à estimer l'impact du mauvais appariement géographique (entre zones d'emploi) sur le taux de chômage [...] montre qu'une amélioration de cet appariement n'aurait qu'un impact très limité sur le nombre d'emplois total, de moins de 2%.

Les auteurs de la note en concluent un peu vite que les problèmes de mobilité géographique ne sont pas à l'origine du chômage. Une conclusion hâtive, car leur modélisation ne permet de traiter que des problèmes de mobilité interterritoriale, non

pas ceux que l'on peut observer au sein de chaque zone d'emploi. Or ce sont ces problèmes de proximité, en raison de l'absence de permis, de voiture, de solution de transport en commun, etc., qui empêchent d'aller travailler parfois à quelques kilomètres seulement de son domicile. Ce sont donc ces problèmes qu'il convient de régler avant tout, à l'échelle de chaque territoire, en même temps que tous les autres problèmes de formation, de logement, de garde d'enfants, etc.

Olivier Bouba Olga, « Chômage et besoins de recrutement : ce que nous apprend la géographie », *Fondation Jean Jaurès*, 2022

Réviser le chapitre p. 80 : Comment lutter contre le chômage ?

1. Comment définir et mesurer le chômage ?

Le **chômage** représente l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus privées d'un emploi, mais en recherchant activement un. On distingue le **chômage structurel**, associé aux structures (démographiques, sociales, institutionnelles ou technologiques) de l'économie et le **chômage conjoncturel**, associé à la situation économique et aux fluctuations de l'activité économique. L'INSEE mesure le chômage grâce au **taux de chômage**, qui désigne le nombre de personnes au chômage par rapport à la population active.

Le **taux de chômage** permet d'en observer les **évolutions** et d'effectuer des **comparaisons entre pays**, mais il n'est pas un indicateur complet. Par exemple, il ne prend pas en compte les personnes considérées comme inactives, faute de trouver un emploi. C'est pourquoi on calcule également le **taux d'emploi**, qui désigne le nombre de personnes en emploi par rapport à la population en âge de travailler.

Enfin, il existe des situations de **sous-emploi**, lorsqu'une personne travaille une partie du temps, mais souhaiterait travailler davantage.

2. Comment les asymétries d'information et les problèmes d'appariement expliquent-ils le chômage structurel ?

Dans le modèle du marché du travail, le niveau d'emploi est fixé par la **rencontre entre l'offre et la demande de travail**, qui dépendent elles-mêmes du **coût du travail**. En théorie, si on laisse le marché du travail fixer librement un salaire

d'équilibre, tous ceux qui acceptent de travailler pour ce salaire sont embauchés, de sorte que le seul chômage possible est « **volontaire** » (il concerne ceux qui refusent de travailler pour le salaire en question). Cependant, dans certaines conditions, même le libre jeu du marché peut engendrer du **chômage « involontaire »**.

C'est le cas, par exemple, lorsqu'il existe des problèmes d'**asymétrie d'information**.

La théorie du **salaire d'efficience** s'appuie sur la situation d'un employeur qui ne peut pas savoir exactement quelle quantité de travail fournira son salarié après l'embauche. Pour se prémunir contre cette asymétrie d'information (qui constitue un aléa moral) une fois l'embauche réalisée, l'employeur peut fixer un salaire d'efficience plus élevé que le salaire d'équilibre, qui motivera l'employé à rester productif pour ne pas perdre son emploi, mieux rémunéré que celui qu'il pourrait retrouver ailleurs.

Des problèmes d'**appariement** peuvent aussi survenir et créer du chômage. Certains de ces problèmes d'appariement sont des problèmes de **frictions**, c'est-à-dire un délai entre la fin d'un emploi et le début d'un autre. En effet, une personne qui quitte un emploi a besoin de temps pour en retrouver un autre. De même, les entreprises ont besoin de temps pour mettre en place des procédures de recrutement qui leur permettent de recruter les bons candidats.

Il existe d'autres problèmes d'appariement, en particulier liés à des problèmes d'**inadéquations spatiales** ou d'**inadéquations de qualification**. Certaines personnes peuvent ne pas occuper un emploi car elles ne possèdent pas de véhicule, ou aucun réseau de transports en commun ne dessert leur domicile ou le lieu où elles souhaitent travailler. De même, il peut y avoir à la fois du chômage et des entreprises qui peinent à trouver de la main-d'œuvre si les qualifications

détenues par les individus d'un territoire donné ne correspondent pas aux besoins des entreprises de ce même territoire.

Réviser le chapitre p. 81

3. Quels sont les effets des institutions sur le chômage structurel ?

Les **institutions** peuvent également avoir des effets sur le chômage structurel. Parmi ces institutions, les **règles de protection de l'emploi** qui régissent les **modalités d'embauche et de licenciement** peuvent prendre plusieurs formes : préavis de licenciement, recours aux emplois temporaires...

Ces règles sont parfois considérées comme trop restrictives, car :

- elles peuvent diminuer les incitations des entreprises à créer des emplois (les licenciements seront coûteux en cas de ralentissement de l'activité),
- elles peuvent dissuader les entreprises d'embaucher certaines catégories de salaires (jeunes, salariés peu qualifiés, saisonniers...) car elles ne pourront pas proposer des contrats aussi flexibles qu'elles le souhaiteraient.

Cependant, la protection de l'emploi peut également contribuer à améliorer la productivité (notamment en limitant le *turn-over*) et permet de maintenir en emploi les salariés en période de ralentissement de l'activité économique, compensant ainsi les effets possiblement négatifs des fluctuations économiques.

L'existence d'un **salaire minimum** est une autre institution qui peut également, selon le modèle du marché du travail, créer du chômage. Or, si celui-ci est situé **au-dessus du salaire d'équilibre**, la quantité de travail demandée devrait être inférieure à la quantité de travail offerte, ce qui devrait générer du chômage (schéma ci-contre).

Néanmoins, empiriquement, on n'observe **pas de corrélation claire entre le niveau du salaire minimum et le taux de chômage**. En effet, l'existence d'un salaire minimum peut avoir des effets contrastés. Par exemple, un salaire plus élevé, au lieu d'inciter les entreprises à limiter le volume de l'emploi, peut les encourager à former davantage leurs salariés pour qu'ils soient plus productifs.

4. Comment les fluctuations économiques provoquent-elles du chômage conjoncturel ?

Pour expliquer le chômage, il ne faut pas seulement s'intéresser au marché du travail, mais aussi au **marché des biens et des services** (chômage conjoncturel).

Les fluctuations économiques se traduisent par une **diminution de la production** (ex. : crise agricole liée aux tempêtes de poussières aux États-Unis dans les années 1930) **et/ou de la consommation** (le départ des fermiers suite à ces tempêtes provoque une diminution brutale de la consommation, entraînant la fermeture de nouvelles entreprises). Lors de la crise du Covid-19, la diminution brutale de l'activité économique s'est traduite, dans de nombreux pays, par une hausse immédiate du chômage. De manière générale, les données statistiques permettent d'observer une **corrélation assez claire entre les évolutions du PIB d'un pays et celles de son taux de chômage**.

Réviser le chapitre p. 82

5. Quelles sont les principales politiques de lutte contre le chômage ?

Les mesures mises en œuvre pour lutter contre le chômage diffèrent selon que l'on s'attaque au chômage structurel ou au chômage conjoncturel. Cependant, dans la mesure où les deux types de chômage peuvent coexister, différentes mesures peuvent être prises en même temps.

Les **politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale** visent à réduire le chômage conjoncturel en **soutenant la demande de biens et de services** de tous les agents économiques (consommation des ménages, investissement des entreprises, exportations avec le reste du monde). Elles peuvent être mises en œuvre par le biais de **politiques budgétaires** (action par le budget de l'État) ou **monétaires** (action par la quantité de monnaie en circulation). Dans tous les cas, l'objectif est de compenser une éventuelle baisse de l'activité économique soit par la **dépense publique** (politique budgétaire expansive), soit en rendant le **crédit plus accessible** (politique monétaire expansive).

Les **politiques d'allègement du coût du travail**, quant à elles, ont pour objectif de réduire le chômage structurel en **réduisant les salaires ou les cotisations sociales**. Ces politiques sont supposées entraîner une baisse du chômage :

- en évitant les délocalisations vers des pays où la main-d'œuvre est moins coûteuse,
- en évitant le remplacement des travailleurs par des machines,

- en réduisant les coûts de production, donc en améliorant la compétitivité-prix des entreprises, ce qui permet d'augmenter les exportations.

Néanmoins, ces politiques pèsent sur le **financement de la protection sociale** et peuvent devenir coûteuses pour les finances publiques si l'État est obligé de combler les éventuels déficits des organismes de protection sociale. C'est pourquoi ces politiques sont généralement ciblées vers les plus bas salaires.

Par ailleurs, les baisses de salaire peuvent avoir un effet négatif sur l'activité économique si elles diminuent la consommation des ménages, ce qui limite les effets positifs sur le chômage.

Les **politiques de flexibilisation du marché du travail** ont pour objectif de réduire le chômage structurel en **permettant aux entreprises de s'adapter rapidement aux fluctuations économiques**. Cette flexibilité peut être quantitative et porter sur la quantité d'emploi (chômage partiel, heures supplémentaires...) ou qualitative (les salariés peuvent effectuer plusieurs tâches en fonction des besoins de l'entreprise). La **flexibilité salariale** concerne quant à elle les rémunérations, qui peuvent être en partie fixées en fonction des résultats de l'entreprise (primes...). Ces politiques visent à **réduire la rigidité du marché du travail**, c'est-à-dire la difficulté d'ajustement de l'offre et de la demande de travail. Elles permettent de réduire le chômage :

- en réduisant les coûts associés à une main-d'œuvre temporairement inutilisée,

- en facilitant l'entrée sur le marché du travail des travailleurs les plus vulnérables au chômage (jeunes, travailleurs peu qualifiés...) grâce à des emplois atypiques (CDD, intérim...) peu risqués pour l'entreprise.

Cependant, la flexibilité peut notamment générer de la **précarité** et de la pauvreté.

Les **politiques de formation** ont pour objectif de réduire le chômage structurel en **améliorant la qualification des travailleurs**. La formation professionnelle, financée par l'État et les entreprises, a en partie pour objectif de développer des compétences spécifiques, permettant à l'apprenti d'obtenir un emploi immédiat dans l'entreprise, mais elle ne doit pas négliger les compétences transférables, au risque d'enfermer les salariés dans une logique de dépendance par rapport à l'entreprise formatrice.