

Comment lutter contre le chômage ?

Compte tenu de ses conséquences potentielles telles que la baisse du revenu et / ou l'exclusion sociale, le chômage fait partie des questions centrales qui se posent dans nos économies contemporaines.

L'analyse d'un phénomène implique dans un premier temps de préciser sa définition, ce qui permet ensuite de produire des indicateurs permettant de le mesurer (OA1). Une fois les éléments mis en place pour l'observer, les économistes produisent des modèles permettant d'apporter des explications au phénomène. Nous retiendrons ici que le chômage, dans sa dimension structurelle, peut provenir de la présence de problèmes d'appariement ou d'asymétries d'information (OA2). Cependant, le chômage structurel dépend aussi des effets des institutions (OA3). Enfin, dans sa dimension conjoncturelle, le chômage peut être expliqué par les effets des fluctuations de l'activité économique (OA4). Pour finir, une fois les sources identifiées, il est nécessaire de s'interroger sur les mécanismes des principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage (OA5).

Objectif d'apprentissage 1 : Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi.

Savoir définir le chômage et le sous-emploi

Pour définir le chômage, il est nécessaire de préciser préalablement ce qu'est le travail puis l'emploi. Le travail est l'activité humaine qui conduit à l'élaboration de biens ou de services. Il revêt plusieurs formes comme le travail domestique (par exemple faire le ménage chez soi), les activités bénévoles (par exemple aider les Restos du cœur) ou les activités professionnelles (par exemple être salarié dans une entreprise). Toutes ces formes ne relèvent pas de l'emploi qui désigne la fraction du travail qui perçoit une rémunération et qui s'inscrit dans un cadre social et juridique (ce qui est le cas d'un emploi salarié ou d'un emploi d'indépendant). Ainsi, par exemple, le travail souterrain ne fait pas partie de l'emploi : il est rémunéré mais ne s'inscrit pas dans un cadre social et juridique reconnu.

*Le **chômage**, dans sa définition la plus simple, est la situation des personnes, de 15 ans ou plus, qui n'ont pas d'emploi et en cherchent un.* L'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) utilise la définition du bureau international du travail (BIT) qui en précise les critères. Ainsi, est au **chômage** l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus remplissant simultanément les trois conditions suivantes :

- ne pas avoir été en emploi, ne serait-ce qu'une heure, durant la semaine de l'enquête ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines à venir ;
- avoir cherché activement un emploi (par exemple avoir étudié les annonces d'offres d'emploi ou s'être rendu à un salon professionnel) au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Certaines personnes ont un statut intermédiaire entre l'emploi et le chômage : on parle alors, selon la terminologie de l'Insee, de **sous-emploi**.

Celui-ci concerne les *personnes* :

- qui travaillent à temps partiel et qui souhaitent travailler plus d'heures et sont disponibles pour cela ;
- qui ont travaillé moins d'heures que d'habitude (temps partiel ou intempéries par exemple) sans que cela soit volontaire de leur part.

Connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi

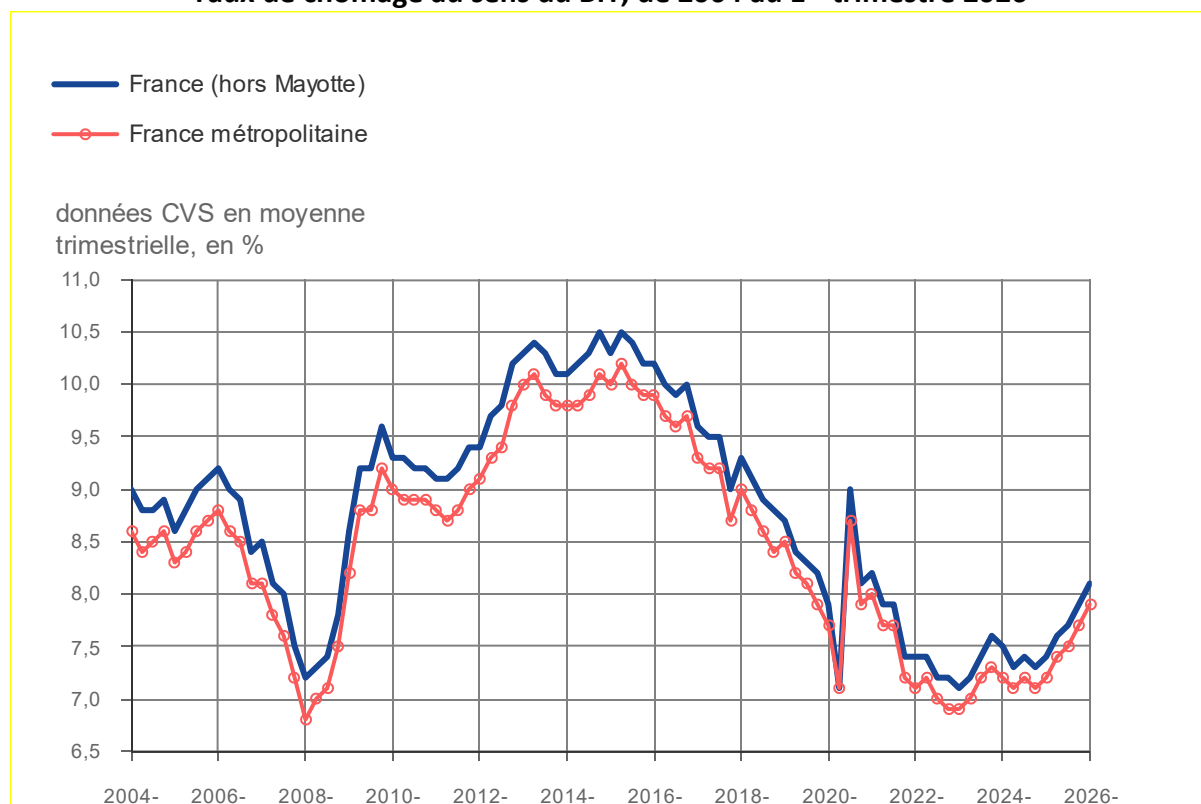
Une fois les concepts précisés, il est possible de construire des indicateurs comme le taux de chômage et le taux d'emploi. Le **taux de chômage** mesuré par l'Insee est le *rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre de personnes en emploi ou au chômage* que l'on appelle aussi des actifs. Il peut se calculer par sexe, par tranche d'âge, par niveau de diplôme, etc.

$$\text{Taux de chômage} = \text{nombre de chômeurs} / (\text{nombre de personnes en emploi} + \text{nombre de chômeurs})$$

Le **taux d'emploi** est le *rapport entre le nombre de personnes en emploi et la population totale*, quel que soit son statut. Comme le taux de chômage, il peut être calculé pour une classe d'âge, par sexe, par niveau de diplôme, etc.

$$\text{Taux d'emploi} = \text{nombre de personnes en emploi} / \text{population totale}$$

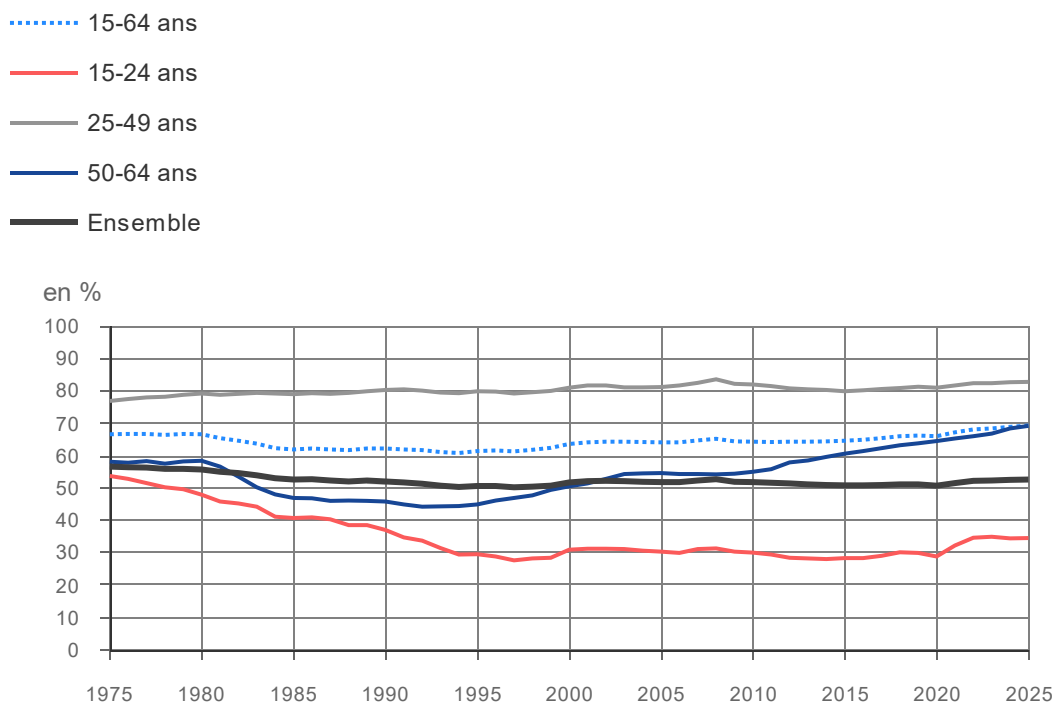
Taux de chômage au sens du BIT, de 2004 au 1^{er} trimestre 2026¹



¹ Insee, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8989990>

Le chômage fluctue selon les périodes. On peut observer qu'au premier trimestre de l'année 2026, 8,1 % de la population active (chômeurs et personnes en emploi) sont au chômage en France hors Mayotte alors qu'au premier trimestre de cette même année, le taux de chômage n'était que de 7,9 % selon l'Insee.

Taux d'emploi par âge, de 1975 à 2025²



En France hors Mayotte, au dernier trimestre de l'année 2023, 82,8 % de l'ensemble des personnes âgées de 25 à 49 ans sont en emploi alors que le taux d'emploi des personnes âgées de 50 à 64 ans n'est que de 69,2 % selon l'Insee.

Les mesures effectuées par les instituts de statistiques permettent d'observer le niveau et l'évolution du chômage mais ne nous renseignent pas sur son origine. Les économistes proposent des modèles explicatifs pour rendre compte des sources du chômage.

Objectif d'apprentissage 2 : Comprendre que les problèmes d'appariements (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structurel.

Les économistes distinguent deux types de chômage selon sa source : le chômage structurel et le chômage conjoncturel. *Le **chômage structurel** est la part du chômage observé qui s'explique par les structures de l'économie affectant durablement le fonctionnement du marché du travail.* Les problèmes d'appariement, résultant de frictions générées par la

² Insee, chômage selon le sexe et l'âge, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489498>

présence d'inadéquations spatiales ou de qualification, et les asymétries d'informations, induisant la mise en œuvre de salaires d'efficience, sont le fruit des structures de l'économie à un moment donné et sont donc ainsi des sources de chômage structurel.

Les problèmes d'appariement sont source de chômage structurel

*Les **problèmes d'appariement** renvoient aux difficultés de mise en relation de la demande d'emploi des salariés et de l'offre d'emploi des producteurs ; ils se manifestent par la coexistence d'emplois vacants et de demandeurs d'emploi. Celles-ci sont le fruit de nombreuses **frictions** qui sont tous les éléments de résistance qui empêchent la rencontre immédiate entre l'offre et la demande, ici sur le marché du travail. Ces frictions peuvent avoir différentes sources. On peut citer par exemple le délai nécessaire aux offreurs de travail pour trouver l'emploi qui leur correspondrait le mieux, induit notamment par le temps mobilisé à la récolte d'informations sur les emplois proposés. Ici nous présenterons plus spécifiquement :*

- les inadéquations spatiales et
- les inadéquations de qualifications.

Les problèmes d'appariement peuvent provenir de frictions induites par la présence d'**inadéquations spatiales**, qui sont les *situations caractérisées par le fait que les demandeurs d'emploi n'habitent pas à l'endroit où il existe des emplois vacants*. Le fait de ne pas être mobile géographiquement expliquerait alors pourquoi des emplois peinent à être pourvus et donc pourquoi un certain niveau de chômage persiste. Par exemple, s'il existe un emploi vacant à Paris alors qu'un demandeur d'emploi qui pourrait le pourvoir habite Marseille, celui-ci risque de ne pas déménager pour diverses raisons (difficultés à revendre son logement dans un laps de temps court, présence de la famille, attrait pour le climat ensoleillé, etc.) et l'emploi restera vacant plus longtemps, ce qui va alimenter le chômage structurel. De plus, selon le lieu d'habitation, en Ile-de-France par exemple, il peut être difficile de se rendre à quelques kilomètres seulement, là où l'emploi se trouve, en raison du manque de transports en commun ou des embouteillages. Cela peut ainsi limiter la capacité d'un demandeur d'emploi à pourvoir un emploi et donc alimenter le chômage structurel. Ces arguments n'expliquent globalement qu'une faible partie du chômage observé.

Les problèmes d'appariement peuvent aussi provenir d'**inadéquations de qualifications**, c'est à dire des *décalages entre les connaissances, aptitudes et expériences requises pour exercer un métier et celles que les demandeurs d'emploi sont susceptibles de mettre en œuvre*. En raison du processus de destruction créatrice, les secteurs qui recrutent ne sont pas nécessairement ceux dont sont issus les chômeurs. Ainsi, les attentes des entreprises en matière de qualifications évoluent alors que celles des demandeurs d'emplois ne suivent pas forcément. Par exemple, le développement du numérique accroît les risques de polarisation des emplois [voir questionnaire « Quelles mutation du travail et de l'emploi ? »]. Les entreprises proposent de plus en plus d'emplois non routiniers, nécessitant des gestes non répétitifs et pour lesquels les salariés doivent faire preuve d'une certaine autonomie dans la prise de décision, ce qui avantage les salariés les plus qualifiés pour les obtenir. Si le nombre de qualifiés disponibles est inférieur aux besoins de l'économie, les entreprises peinent à recruter et cela crée du chômage structurel. Les inadéquations de qualifications expliquent une part importante du chômage observé.

Les asymétries d'information sont source de chômage structurel

La présence d'**asymétries d'information** induit une *situation dans laquelle les agents économiques n'ont pas tous accès de manière égale à l'information*. C'est le cas sur le marché du travail où l'employeur ne dispose pas de toutes les informations concernant la productivité effective des candidats à l'emploi malgré l'engagement de nombreux coûts en procédure comme la lecture de CV ou l'entretien d'embauche. Il y a donc un risque qu'il emploie quelqu'un qui ne fera pas l'affaire, par exemple si ses qualifications ne correspondent pas exactement aux nécessités de l'entreprise ou s'il s'agit d'un tire au flanc qui cherche à faire moins que ce pour quoi il est rémunéré. Pour éviter ces problèmes, l'employeur doit mettre en place un moyen pour faire en sorte que le profil recherché corresponde effectivement aux besoins du poste.

Le moyen choisi peut être de verser un **salaire d'efficience**, c'est-à-dire un *salaire plus élevé que celui d'équilibre sur le marché du travail afin de générer des effets positifs sur la productivité effective des salariés embauchés*. Grâce à ce salaire d'efficience, de meilleurs candidats à l'embauche peuvent être attirés, ce qui limite la sélection adverse (situation d'asymétrie d'information sur un marché qui conduit à éliminer les produits ou les agents de bonne qualité) en réduisant la probabilité d'embaucher un salarié incompétent. Le salaire d'efficience permet aussi de limiter l'aléa moral (situation d'asymétrie d'information qui permet à un agent d'adopter un comportement opportuniste, non conforme aux termes du contrat qu'il a signé) en réduisant la probabilité qu'un salarié embauché fournisse un niveau d'effort inférieur à celui pour lequel il est payé. En effet, en étant bien payé, le sentiment de justice sociale que cela génère réduit la probabilité de limiter son effort. De plus, un salaire plus élevé à celui proposé par les autres entreprises incite les salariés à un effort suffisant pour ne pas être licencié car ils n'auront pas la possibilité de gagner autant si cela se produit. En augmentant les coûts pour l'entreprise, le salaire d'efficience peut induire des embauches moins nombreuses et par conséquent du chômage structurel.

Objectif d'apprentissage 3 : Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi).

Le chômage structurel résulte aussi des effets, positifs ou négatifs, des **institutions** telles que le salaire minimum et la protection de l'emploi qui font partie des *règles encadrant le fonctionnement du marché du travail*. Rappelons que plus généralement, les **institutions désignent les règles qui structurent les interactions politiques, économiques et sociales**. Elles peuvent prendre la forme de règles informelles (sanctions, tabous, coutumes, traditions et codes de conduite) ou de règles formelles (constitutions, lois, droits de propriété).

Les effets du salaire minimum sur le chômage structurel

Le **salaire minimum** est une règle selon laquelle un salarié ne peut être rémunéré par son employeur en dessous d'un certain niveau ou plancher. L'objectif de sa mise en place est de protéger les travailleurs contre des salaires excessivement bas. En France, le salaire minimum existe depuis 1950. Il prend la forme du salaire minimum interprofessionnel de

croissance (SMIC) depuis 1970. Au 1^{er} janvier 2026, le SMIC horaire brut est d'un peu plus de 12 euros (un peu plus de 10 euros nets), ce qui correspond à environ 1820 euros bruts par mois (environ 1440 euros nets) pour 35 heures de travail par semaine. Ses effets sur le chômage sont multiples ; selon son niveau, ses effets peuvent être plutôt positifs ou plutôt négatifs.

Lorsqu'il est fixé au-dessus du niveau d'équilibre résultant de la confrontation de l'offre et de la demande sur le marché du travail, les effets négatifs dominent.

Une majoration excessive du salaire minimum renchérit le coût du travail des moins qualifiés, ce qui pousse les entreprises à moins embaucher.

En effet, les moins qualifiés peuvent alors être remplacés par des machines pilotées par des plus qualifiés. De plus, les entreprises peuvent être contraintes d'élever les prix de leurs biens et services pour limiter les effets de la hausse du coût du travail sur leur marge (écart entre le prix de vente et le coût de la production), ce qui a pour conséquence que les consommateurs, résidents ou non dans le pays, diminuent leurs achats.

Le volume d'emploi diminue alors dans les deux cas, ce qui peut générer du chômage structurel.

L'introduction d'un salaire minimum peut avoir aussi des effets positifs.

Certains demandeurs d'emploi peuvent être incités à rechercher plus activement un emploi en raison de la hausse des salaires induite, ce qui peut améliorer le processus d'appariement et ainsi réduire le chômage structurel.

Dans une logique de salaire d'efficience, l'introduction du salaire minimum entraîne une hausse du revenu qui peut favoriser l'implication du salarié dans l'entreprise et donc améliorer sa productivité. De plus, pour pallier la hausse de leur coût de production, les entreprises peuvent être incitées à augmenter le degré de qualification de leurs salariés en développant la formation ou en modifiant l'organisation du travail, ce qui améliore la productivité. Une productivité en hausse peut générer des gains de compétitivité et ainsi une hausse des ventes qui nécessitera un volume d'emploi plus important.

Les effets des règles de protection de l'emploi sur le chômage structurel

*La **protection de l'emploi** regroupe l'ensemble des règles régissant les modalités d'embauche et de licenciement dans une économie dans un objectif de protection des salariés.* Elle renvoie aux procédures et aux coûts induits par le licenciement de salariés : c'est le cas par exemple de la mesure selon laquelle un employeur doit justifier son motif ou accorder des indemnités lors d'un licenciement, ou encore de l'existence éventuelle de restrictions ou de taxe payée par l'entreprise qui embauche en contrats précaires (tous les contrats hors contrats à durée indéterminée). La protection de l'emploi existe dans la plupart des pays sous des formes et à des degrés différents.

La protection de l'emploi peut avoir des effets négatifs.

Lorsque celle-ci est considérée comme excessive par les entreprises, ces dernières peuvent être dissuadées d'embaucher, même si elles ont besoin de main d'œuvre, compte tenu du coût à licencier le cas échéant. Ce mécanisme pénalise essentiellement le taux d'emploi des femmes et des jeunes. La protection de l'emploi peut donc limiter le volume d'emploi et induire du chômage structurel.

Une plus grande protection de l'emploi peut aussi ralentir les ajustements du marché

du travail et ainsi entraver le processus de destruction-créatrice ; la réallocation des emplois vers les secteurs porteurs d'innovation peine à se réaliser, ce qui limite la croissance économique et induit du chômage structurel.

La protection de l'emploi peut avoir des effets positifs.

Elle renforce la stabilité des salariés dans une entreprise. Ainsi, cette dernière, pouvant se projeter dans un temps long, peut être incitée à les faire monter en qualifications en investissant dans le capital humain. Cela améliore la productivité de l'entreprise et la capacité des salariés à retrouver plus facilement un emploi en réduisant l'inadéquation de qualifications, ce qui limite le chômage structurel³.

En cas de baisse de l'activité économique, la protection de l'emploi peut aussi limiter la hausse du chômage structurel. Par exemple, les chômeurs qui ont perdu leur emploi voient la probabilité d'en retrouver un diminuer au fil du temps. Plus longtemps ils demeurent au chômage, moins ils auront de chance de sortir de ce statut. Même en cas de retour d'une activité économique dynamique, les entreprises hésitent à embaucher des chômeurs de longue durée car elles supposent que les qualifications qu'ils ont acquises avant de perdre leur emploi ne correspondent plus aux qualifications des métiers d'aujourd'hui. L'inadéquation des qualifications qui se crée génère ainsi un problème d'appariement et par conséquent du chômage structurel. La protection de l'emploi permet d'éviter cet engrenage en conservant des salariés en emploi malgré une dégradation de la conjoncture.

Objectif d'apprentissage 4 : Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel.

Le chômage observé peut être expliqué par des motifs structurels comme nous venons de le voir mais aussi par des motifs conjoncturels. *Le **chômage conjoncturel** est la part du chômage observé qui peut être expliquée par le niveau d'activité de l'économie à un moment donné. L'évolution du chômage conjoncturel résulte donc des variations de l'activité économique.*

Les économistes ont mis depuis longtemps en avant le fait que lorsque le PIB réel augmente, le chômage recule, et inversement. En effet, lorsque l'activité économique est en hausse, les carnets de commande des entreprises se remplissent et elles ont besoin d'un surcroît de main d'œuvre pour les honorer, ce qui les pousse à embaucher. Une hausse de la demande globale, qu'elle soit induite par une hausse de la consommation des ménages, de l'investissement, des dépenses publiques ou des exportations, joue donc favorablement sur la production et par conséquent sur l'emploi, ce qui participe à la baisse du chômage. A l'inverse, en période de crise économique, le chômage augmente en raison de la baisse de la demande globale. Par exemple, le taux de chômage atteignait 25 % en 1932 aux Etats-Unis alors qu'il n'était que de 10 % en 1930 après une chute de moitié de la production industrielle induite par la crise de 1929.

³ D'autres institutions sont généralement considérées comme déterminantes du niveau de chômage structurel. C'est le cas notamment des règles d'indemnisation du chômage qui présentent des effets positifs comme négatifs. Parmi les premiers, on peut citer la capacité des allocations chômage à favoriser des appariements de qualité (les demandeurs d'emploi prennent le temps de chercher un emploi qui leur convient compte tenu de leurs qualifications car ils sont rémunérés en attendant). Parmi les seconds, une faible incitation pour les chômeurs à retrouver un emploi est souvent mise en avant.

Les employeurs adaptent cependant leur niveau d'emploi à la conjoncture de manière progressive. Il existe un décalage temporel entre les variations de la croissance économique et l'évolution de l'emploi qui en découle s'expliquant par les choix des entreprises. Celles-ci attendent généralement un certain délai pour ajuster à la hausse ou à la baisse leur volume d'emploi car l'embauche et le licenciement peuvent être coûteux pour elles en raison des règles de protection de l'emploi en vigueur.

Objectif d'apprentissage 5 : Connaître les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale, politiques d'allègement du coût du travail, politiques de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail.

Le chômage s'explique par des causes structurelles et des causes conjoncturelles comme nous venons de le voir. Etablir un diagnostic précis sur ses sources est nécessaire pour choisir la bonne politique, c'est à dire celle qui permet de lutter efficacement contre ce phénomène. Tel type de chômage n'appelle donc pas les mêmes solutions que tel autre. Les **politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage** sont regroupées dans les politiques de l'emploi au sens large. Elles désignent *l'ensemble des interventions des pouvoirs publics qui visent à faire diminuer le chômage en soutenant la création d'emplois et / ou le maintien des emplois existants*. Celles-ci peuvent prendre des formes multiples de manière à lutter spécifiquement contre chaque type de chômage.

Les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale visent à réduire le chômage conjoncturel

Les politiques macroéconomiques désignent les interventions des pouvoirs publics qui visent à modifier la conjoncture en agissant sur une ou plusieurs composantes de la demande globale. Elles regroupent les politiques monétaires et les politiques budgétaires. Afin de lutter contre le chômage, elles doivent soutenir la consommation intérieure et / ou l'investissement de manière à relancer l'activité afin d'augmenter les embauches et / ou de réduire les licenciements⁴. Les dépenses publiques ont par exemple pour objectif de soutenir la création d'emplois dans le secteur marchand ou de créer directement des emplois dans les domaines publics et non marchands. L'autre objectif est de maintenir le revenu des chômeurs pour qu'ils puissent continuer de consommer.

Les solutions au chômage conjoncturel peuvent prendre deux formes :

- Un soutien à l'investissement, soit par une intervention directe des autorités publiques (par exemple des grands travaux comme la construction de ponts), soit par une politique de baisse des taux d'intérêt (qui rend l'accumulation de capital, réalisée grâce à des flux

⁴ Les mécanismes pour comprendre comment la politique monétaire et la politique budgétaire agissent sur la conjoncture sont abordés dans le questionnaire « Quelles politiques économiques dans le cadre européen ? ».

d'investissement, moins coûteux). La diminution des taux d'intérêt ou la commande publique sont une incitation à produire plus, donc à embaucher plus.

- Une action sur la consommation, par le biais d'une baisse des prélèvements obligatoires (impôts et cotisations sociales) et / ou de soutien direct aux revenus des consommateurs. Là encore, la hausse de la demande induite pousse l'entrepreneur à accroître ses capacités de production, donc à embaucher.

On peut ajouter que la mise en œuvre de ces politiques lorsque cela est nécessaire peut aussi participer à entretenir la confiance des entrepreneurs dans la capacité des pouvoirs publics à maintenir une conjoncture favorable et ainsi les inciter à ne pas licencier immédiatement en cas de ralentissement d'activité.

Les politiques d'allègement du coût du travail visent à lutter contre les rigidités du marché du travail et donc contre le chômage structurel

Le chômage existe lorsque la demande d'emplois est supérieure à l'offre d'emplois. Pour résorber ce déséquilibre, il est utile de réduire les **rigidités du marché du travail**, c'est-à-dire *tous les éléments qui empêchent la baisse de l'offre ou l'augmentation de la demande de travail*. Un coût du travail trop élevé en est une. Ainsi, *les **politiques d'allègement du coût du travail** sont les interventions des pouvoirs publics sur le marché du travail permettant de réduire le déséquilibre entre offre et demande grâce à une baisse des coûts supportés par l'employeur pour chaque heure de travail mobilisée (composés du salaire net que perçoit le salarié et des cotisations sociales versées par le salarié et l'employeur).*

Alléger le coût du travail augmente l'incitation à embaucher des producteurs via trois canaux :

- en réduisant le coût du travail relativement à celui du capital, les producteurs privilégient une combinaison productive plus intensive en travail, ce qui favorise les embauches car ils ont moins tendance à remplacer les hommes par des machines.
- la baisse des coûts de production induite peut se traduire par une baisse des prix de vente qui va augmenter la demande, donc les besoins en main d'œuvre et par conséquent la demande de travail.
- la baisse des coûts de production peut se traduire par une hausse des profits qui pourrait alimenter l'investissement et ainsi augmenter l'offre d'emploi de la part des entreprises qui répondent à cette demande d'investissement.

L'allègement du coût du travail peut prendre diverses formes. On retiendra ici que la suppression, la diminution ou le ralentissement de la progression du SMIC peut engendrer les effets décrits ci-dessus et avoir un impact positif sur l'emploi des moins qualifiés.

Les politiques de formation visent à lutter contre les rigidités du marché du travail et donc contre le chômage structurel

Le déséquilibre sur le marché du travail peut résulter de la présence de problèmes d'appariement induit notamment par des inadéquations de qualifications. Une solution pour réduire ce type de chômage peut être de mener des **politiques de formation** qui consistent *pour les pouvoirs publics à améliorer les qualifications des salariés de manière à augmenter leur capacité à obtenir ou conserver un emploi.*

Les politiques de formation peuvent prendre trois formes principales :

- formation initiale des plus jeunes soit par la hausse de la durée moyenne des études soit par une meilleure qualité du contenu (évolution des programmes scolaires par exemple).
- formation continue des salariés en poste (en réduisant son coût pour les entreprises par exemple) de manière à inciter les entreprises à les conserver.
- formation adéquate à chaque chômeur (par exemple en lien avec les qualifications requises par les secteurs qui emploient à un moment donné).

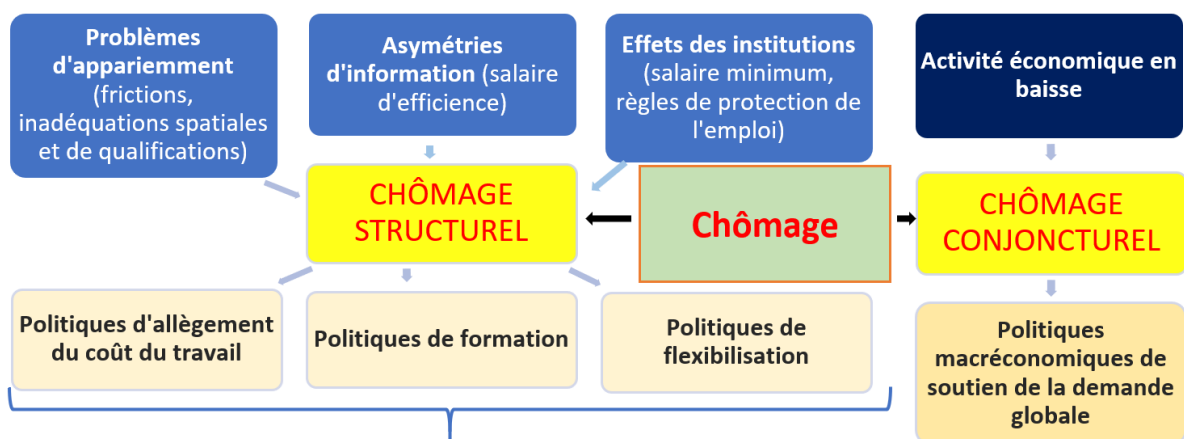
Les politiques de flexibilisation visent à lutter contre les rigidités du marché du travail et donc contre le chômage structurel

Les **politiques de flexibilisation** désignent toutes les interventions des pouvoirs publics consistant à faciliter la capacité des entreprises à faire varier le volume, la qualité ou le prix du travail en fonction de l'évolution de leurs besoins.

Les principales mesures relevant de ces politiques consistent à :

- permettre au salaire réel de varier à la baisse en levant les freins institutionnels (par exemple le SMIC) et ainsi inciter les employeurs à embaucher en raison d'une baisse du coût du travail.
- assouplir les conditions d'embauche et de licenciement en réduisant la protection de l'emploi. Il est donc plus facile pour les entreprises d'embaucher, ce qui fait baisser le chômage.
- faciliter la variation du temps de travail à la baisse des salariés. Une entreprise pourra, en cas de baisse d'activité, diminuer le temps de travail de ses salariés (avec une baisse du salaire en contrepartie), ce qui lui permettra de conserver ses effectifs. Ainsi, en évitant les licenciements, ce type de mesure permet de lutter contre le chômage.

Toutes ces politiques peuvent avoir un effet positif sur l'emploi et ainsi permettre de lutter contre le chômage. Cependant, les effets quantitatifs positifs ne sont pas toujours garantis ; comme nous l'avons précisé plus haut, il est important d'établir un bon diagnostic des sources du chômage pour mettre en place les politiques efficaces. Par exemple, moins de protection de l'emploi en situation de faible activité a pour conséquence de favoriser les licenciements. De plus, même si certaines mesures génèrent des effets positifs sur la quantité d'emploi, elles peuvent avoir des effets négatifs tels que la diminution du niveau de vie des salariés comme c'est le cas lors de baisse des salaires. Il appartient donc aux pouvoirs publics de faire un choix éclairé, en évaluant précisément les effets positifs et négatifs potentiels, quant à la nature et à l'ampleur des mesures qu'ils décident de mettre en œuvre.



Lutter contre les rigidités du marché du travail