

La lutte contre le chômage n'est pas simple, la diversité de ses formes impliquant différentes solutions et politiques possibles dont les effets sont parfois ambivalents. L'efficacité des politiques mises en œuvre dépend en réalité du diagnostic posé quant aux origines du chômage.

Au niveau macroéconomique, il est d'usage de distinguer deux types de chômage, selon les mécanismes qui les engendrent. Les variations de l'activité économique donnent naissance à du chômage conjoncturel, que tente de réduire la politique macroéconomique conjoncturelle mobilisant les instruments monétaires (notamment le taux d'intérêt) et budgétaires (le niveau des dépenses et des recettes de l'Etat). En outre, le chômage structurel est le chômage qui ne résulte pas des variations de l'activité économique à court terme. Il englobe différentes formes de chômage qui résultent de dysfonctionnements relatifs du marché du travail.

Alors que la lutte contre le chômage conjoncturel nécessite l'emploi de politiques macroéconomiques de soutien à la demande globale ; le chômage structurel appelle quant à lui la mise en œuvre de réformes structurelles qui tendent à rapprocher le fonctionnement du marché du travail concret d'un marché de concurrence pure et parfaite en réduisant les rigidités salariales, les problèmes informationnels ainsi que d'appariements entre employeurs et demandeurs d'emplois. Il est alors d'usage de mettre en œuvre des politiques d'allègement du coût du travail, de flexibilisation du marché du travail et de formation pour réduire le chômage structurel.

Les politiques d'allègement du travail permettent de diminuer le coût du travail supporté par l'employeur et de l'inciter à embaucher, en améliorant le gain supplémentaire qu'il tire du salarié nouvellement embauché. Dans le cadre d'un raisonnement néoclassique, la réduction du coût des travailleurs peu qualifiés dont la productivité est insuffisante relativement au SMIC pourrait favoriser leur embauche en rapprochant le salaire minimum du salaire d'équilibre du marché.

Les politiques de flexibilisation quant à elles permettent d'assouplir le marché du travail en favorisant un ajustement plus rapide des salaires et de la main-d'œuvre par rapport aux besoins de l'entreprise qui doit adapter sa production à l'évolution du marché. La flexibilité du marché du travail favoriserait l'exercice du processus de destruction créatrice inhérent à des économies capitalistes dont l'innovation est le moteur. La flexibilité du travail permettrait alors la destruction d'emplois peu productifs et la création d'emplois plus productifs. Différentes formes de flexibilité du travail sont possibles. La flexibilité salariale consiste à lier l'évolution des salaires aux résultats de l'entreprise. Pour s'adapter à l'évolution de l'activité économique, les entreprises peuvent également avoir recours à la flexibilité quantitative externe qui consiste à faire varier les effectifs de l'entreprise, à la flexibilité quantitative interne qui permet de moduler les heures de travail ou encore à l'externalisation qui permet de déplacer le lien contractuel avec le travailleur de l'entreprise en le reportant sur d'autres afin d'ajuster au plus près de la demande le niveau de production souhaité.

La politique de formation contribue pour sa part à réduire le chômage d'inadéquation entre offres et demandes d'emplois en favorisant les reconversions nécessaires induites par le processus de destruction créatrice d'activités et d'emplois. Ainsi, en contribuant à améliorer les appariements entre les actifs occupés (en emplois) ou non (les chômeurs) et l'employeur sur le marché du travail, la politique de formation participe à son tour à diminuer le chômage structurel.