



PROCESSUS DE FORMULATION DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI

1–Pourquoi une Stratégie Nationale de l'Emploi au Maroc ?

L'emploi est une priorité du Gouvernement et l'emploi décent est la troisième des grandes orientations du programme gouvernemental. Dans ce contexte, le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales a entrepris de formuler pour la première fois une Stratégie de l'emploi multidimensionnelle et transversale. Ainsi, afin de faire face à la complexité des défis de l'emploi et d'atteindre l'objectif de travail décent et productif qui ne peut être réalisé uniquement à travers la mise en œuvre d'une série de programmes d'emploi, le MEAS a lancé le processus de formulation de la Stratégie Nationale de l'emploi (SNE) avec pour ambition de créer un cadre mettant en cohérence l'ensemble des actions en faveur de l'emploi au niveau national, recouvrant l'ensemble des leviers susceptibles de créer des emplois en quantité et qualité suffisantes et regroupant l'ensemble d'acteurs concernés par l'emploi.

Le processus de formulation de la Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) s'inscrit donc dans l'action gouvernementale en faveur de l'emploi. Le MEAS et les comités mis en place, notamment le Comité de Pilotage et le Comité Technique, associant les départements gouvernementaux et les partenaires sociaux, ont comme fonction de préparer un projet de document à soumettre au gouvernement. Le MEAS assume une fonction transversale de coordination des politiques publiques pour optimiser leurs effets et atteindre les objectifs assignés par le gouvernement en matière d'emploi.

Pourquoi une Stratégie nationale de l'Emploi ?

La croissance au cours des dernières années n'a pas suffi à créer des emplois durables et productifs. Un constat s'impose : la création d'emploi ne peut plus être considérée comme un simple effet résiduel de la croissance et des investissements dans les secteurs sociaux (santé, éducation).

Par ailleurs, la nature transversale ainsi que la complexité des questions d'emploi impliquent que la Stratégie d'emploi ne peut se résumer aux programmes d'emploi ou à une simple politique sociale de lutte contre le chômage qui serait à gérer uniquement par des mécanismes d'intermédiation sur le marché du travail. La SNE doit comprendre des mesures beaucoup plus vastes agissant sur l'offre, la demande et le fonctionnement du marché du travail.

II –Principales conclusions du diagnostic : les enjeux de la SNE au Maroc

L'étude diagnostic de la situation de l'emploi au Maroc a mis en avant plusieurs contraintes majeures à l'expansion de l'emploi. Trois sont particulièrement importantes.

La première concerne la faible dynamique de création d'emplois dans le secteur formel de l'économie. C'est d'autant plus dommageable que ce sont ces emplois qui se rapprochent le plus des emplois décents, à savoir 1) des emplois productifs et bien rémunérés, 2) des emplois stables, et 3) des emplois bénéficiant de la protection sociale et du dialogue social. La faible propension du secteur privé moderne à créer des emplois s'explique d'une part par la contrainte de compétitivité confrontée par l'économie, et d'autre part par la segmentation du marché de l'emploi. Elle est accompagnée par une faible propension du secteur public et para public à créer des emplois. La situation budgétaire tendue que connaît le pays, avec un déficit budgétaire supérieure à 5 % du PIB, ainsi que le niveau relativement élevé de la dette publique suggèrent que le rôle du secteur public comme pourvoyeur d'emplois devrait rester faible dans les années à venir.

Traits saillants de la situation de l'emploi

Le rythme de la création d'emplois de qualité est insuffisant pour offrir des emplois décents aux nouvelles cohortes arrivant sur le marché du travail. L'écart entre la demande et l'offre d'emplois décents et productifs reste important. Le taux de croissance moyen du PIB sur la période a été 4,4%, soit à un taux largement supérieur à celui de la population active occupée qui a été de 0,86%, indiquant un gain de productivité apparente de 3,6% par an et donc une croissance moins génératrice d'emplois. La baisse du taux de chômage (13,8% en 1999 et 9,2% en 2013) a été associée à une réduction du taux d'activité (causée surtout par l'augmentation de la scolarisation des effectifs en âge de travail et la progression des effectifs de femmes au foyer suscitée par la difficulté de l'accès des femmes à l'emploi). Elle risque d'être remise en cause par une croissance insuffisante, sachant que celle-ci est tirée par des gains de productivité. La croissance annuelle moyenne du PIB sur la décennie 2003-2013 a été de 4,4%, alors que celle de la population active occupée seulement de 0,86%.

Le chômage de longue durée est prédominant, touchant plus fortement les femmes et les jeunes. En 2013, le chômage de longue durée concerne 64% des chômeurs. 50,4% des chômeurs sont des primo-demandeurs d'emploi. Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) est globalement élevé (19,3%) et, en milieu urbain, préoccupant (36%). En milieu urbain, le taux de chômage des femmes est de 20,4% contre 12,3% pour les hommes. Le taux de chômage des diplômés du supérieur est de 18,8%, contre 4,5 % pour les non diplômés, inscrits le plus souvent dans des emplois précaires et peu productifs.

De fortes disparités de formation affectent la population active, par milieu de résidence (19,6% des actifs ruraux sont diplômés contre 57,9% des urbains en 2012) et selon le genre (33,2% femmes actives sont diplômées contre 42,5% des hommes actifs en 2012). Ces disparités de formation renforcent les disparités productives au sein du secteur privé, avec le maintien d'un nombre important de très petites entreprises à faible productivité. Il impacte négativement la qualité du travail, le rendement des unités de production, et la compétitivité économique nationale.

Une configuration segmentée de l'emploi en trois secteurs: les deux premiers l'emploi public et l'emploi privé formel concentrent la main d'œuvre diplômée. Le troisième, l'emploi privé informel présente une forte prévalence d'emploi précaire, peu productif et de faible niveau scolaire. En 2012, l'emploi dans le secteur public constitue 9,1% contre plus de 90% dans le secteur privé. Dans le secteur privé, les emplois décents restent minoritaires. En 2012, 33% des emplois bénéficient de couverture sociale. 32 % sont basés sur des contrats de travail écrits (39,6% en milieu urbain et 10,9% en milieu rural ; 8,9% chez les jeunes 15-24 ans ; 12,1% chez les non diplômés ; 77% chez les diplômés du supérieur). A contrario, l'emploi faiblement productif reste important. La part de l'emploi non rémunéré était de 22,1% au niveau national et de 40,4% en milieu rural en 2013.

La deuxième contrainte majeure à l'emploi porte sur la faible accumulation de capital humain et de ses conséquences pour l'employabilité de la main d'œuvre. Cela concerne d'abord la faible proportion des actifs ayant atteint le niveau d'éducation secondaire. Cela concerne ensuite les faibles acquis de connaissance des sortants du système de formation initiale. Cela concerne, enfin, le genre de qualifications professionnelles des sortants du système de formation technique et professionnelle souvent en inadéquation avec les qualifications demandées par les employeurs sur le marché du travail. Les difficultés

d'insertion professionnelle et les taux élevés de chômage des sortants du système de formation professionnelle initiale et de l'enseignement supérieur illustrent cette mauvaise adéquation. Un des principaux problèmes qui freine la dynamique d'accumulation du capital humain est la faiblesse de la formation en cours d'emploi (formation continue). Ce problème se pose avec plus d'acuité avec le choix stratégique de l'OFPPT en faveur de la formation initiale et l'arrimage institutionnel du département de la formation professionnelle au ministère de l'éducation nationale.

La troisième contrainte majeure concerne les inégalités de différentes sortes. Il s'agit d'abord des inégalités dans l'espace (territoriales) avec d'énormes disparités entre les milieux urbains et les milieux ruraux, pour ce qui de l'accès à des emplois de qualité, de l'importance du sous-emploi, du niveau d'accumulation du capital humain, de l'handicap etc. Il s'agit ensuite des inégalités de genre avec des taux d'activité des femmes beaucoup plus faibles que ceux des hommes (environ le tiers !), des risques de chômage beaucoup plus élevés, des possibilités de mobilité et de promotion professionnelles plus faibles, etc. Il s'agit enfin des inégalités de rémunérations très grandes, avec une proportion importante d'actifs avec de bas revenus en position de vulnérabilité chronique. Ces trois sortes d'inégalités se cumulent quelquefois pour toucher une part significative des actifs et de la population de certaines régions.

III –Stratégie Nationale de l'Emploi 2025 : vision, fondement et objectifs

La Stratégie Nationale de l'Emploi vise à promouvoir un modèle de croissance basé sur la création d'emplois productifs et décents.

Les fondements de la SNE

Le rôle de l'Etat : A travers la SNE, le Gouvernement reconnaît que la croissance en soi ne suffit pas à créer des emplois en quantité et qualité suffisante. Celle-ci doit être accompagnée d'une stratégie volontariste explicite en faveur de l'emploi. La SNE s'engage à mieux répondre aux défis de l'emploi, en mettant en place un environnement institutionnel, juridique et économique favorable à la création d'emploi décents. Pour réussir le défi de l'emploi, il faut agir de manière intégrée sur les déterminants de la création de l'emploi, sur l'amélioration de la qualification des ressources humaines et sur le fonctionnement du marché du travail. De ce fait, le rôle de l'Etat, dans le cadre de la SNE, ne doit pas se limiter à assurer un environnement institutionnel, juridique et économique favorable à la création de l'emploi décent et productif. L'Etat doit aussi agir de manière efficace à travers les politiques sociales. L'Etat doit également revoir son action en matière de mesure d'accompagnement (passer de la gestion de la primo-insertion à la gestion des mobilités).

Transversalité: La complexité des défis d'emploi implique que l'action publique en matière d'emploi est transversale et nécessite une réponse multidimensionnelle recouvrant l'ensemble des leviers susceptibles de créer des emplois en quantité et qualité suffisantes. L'emploi ne concerne pas un secteur déterminé, mais tout le champ de l'action publique.

L'emploi, un engagement de tous: La transversalité des questions d'emploi implique que celui-ci ne peut concerner un seul Ministère déterminé, mais l'ensemble des acteurs. L'emploi est l'affaire de tous. Aussi, la SNE se fonde-t-elle sur une approche partenariale et participative où chaque acteur a un rôle à jouer en faveur de l'atteinte des objectifs fixés.

Les objectifs

L'objectif principal de la SNE est de relâcher les contraintes majeures à l'accès à l'emploi et à l'amélioration de la qualité des emplois dans un horizon de dix ans. Sur la base des principales conclusions du diagnostic, la SNE se décline en quatre objectifs stratégiques. Ces objectifs stratégiques sont fortement dépendants les uns des autres et le succès de la SNE va dépendre de leur mise en œuvre simultanée.

Le premier objectif stratégique de la SNE concerne une **meilleure prise en compte de l'emploi dans les politiques transversales et sectorielles nationales, ainsi que le renforcement des actions de création d'emploi.**

La dynamique de l'emploi décent et productif sera renforcée par la création des nouvelles opportunités d'emploi et par la requalification des emplois existants. Un des points innovants de la SNE sera l'accompagnement des emplois précaires existants et des travailleurs qui les occupent vers le secteur formel. La création de l'emploi portera sur les secteurs économiques, la protection de l'environnement et des ressources naturelles et les secteurs sociaux qui constituent un gisement important d'emplois de proximité. Cette démarche associera le secteur public, ou semi-public, le secteur privé, ainsi que le secteur de l'économie sociale.

Pour ce qui est des politiques transversales, il s'agit essentiellement des politiques macroéconomique, fiscale et commerciale qui encouragent la modernisation de l'économie et contribuent au renforcement de la compétitivité des entreprises.

Pour ce qui est des politiques sectorielles, il s'agit essentiellement de la politique industrielle (comme le programme d'accélération industrielle), la politique agricole, la politique halieutique, la politique de l'artisanat et de la politique du tourisme. Pour ce qui est du renforcement des actions de création d'emploi dans le secteur privé, il s'agit des mesures d'amélioration du climat des affaires pour encourager les investissements privés mais aussi des projets plus spécifiques et intégrés comme le programme d'accélération industrielle. Une dimension de ce volet concerne la promotion des investissements directs étrangers (IDE), par l'intermédiaire de construction d'infrastructures, d'incitations fiscales, de mesures de protection des investisseurs, d'aide à l'accès au foncier, etc. Le plan d'accélération industrielle considère qu'environ la moitié du demi-million d'emplois créés le seront par les entreprises étrangères. Une autre dimension concerne l'appui aux entreprises sous-traitantes marocaines pour que les IDE jouent un rôle moteur dans le processus d'industrialisation et de diversification économique.

Le deuxième objectif stratégique de la SNE concerne la valorisation du capital humain.

Un objectif immédiat concerne les actions en amont pour améliorer les performances du système de formation initiale, fondamental, technique et professionnel, et supérieur. Il s'agit d'une part d'améliorer les différentes sortes de compétences acquises dans le système de formation initiale (cognitives et comportementales), mais aussi d'améliorer les formations professionnelles au niveau du secondaire et du supérieur, et de les rendre plus proches des qualifications demandées sur le marché du travail.

Cet objectif stratégique intègre la formation en cours d'activité (formation continue...) et les programmes de rattrapage (programme d'alphabétisation des adultes et les programmes d'éducation non formelle). De plus, cet axe concerne également le Ministère de l'enseignement supérieur à double titre : (i) en tant qu'opérateur de formation initiale ouvrant sur le marché du travail mais également en tant qu'opérateur de formation des formateurs (les enseignants pour les autres cycles d'enseignement).

L'atteinte de cet objectif nécessite un fort engagement du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, mais aussi du secteur privé pour ce qui est des formations techniques et professionnelles. Un deuxième objectif immédiat est le renforcement de la formation professionnelle post scolaire, d'une part pour remédier aux insuffisances de la formation initiale, mais aussi pour faciliter la mobilité professionnelle qui accompagne les périodes de forte croissance et de restructuration économique. Le Ministère de l'Education en coopération avec le MEAS sont les principaux acteurs en charge de la mise en œuvre des actions de cet objectif. A ces deux acteurs, il faut ajouter les structures, agences d'exécution et acteurs (publics ou privés) en charge de modules de formation professionnelle, au niveau national et régional. Une nouvelle politique de la formation professionnelle est en voie d'être adoptée au Maroc et la stratégie de l'emploi va reprendre certaines de ses actions prioritaires à même de favoriser l'insertion et la mobilité professionnelle.

Cet objectif de valorisation du capital humain comporte, enfin, l'ensemble des actions qui contribuent à la protection sociale de la force de travail. Il implique des actions opérationnelles pour assurer l'extension de la couverture sociale.

Le troisième objectif stratégique de la SNE concerne les dispositifs ciblés de la politique active de l'emploi et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

Il s'agit ici d'abord des programmes de la politique nationale de l'emploi tels que l'appui aux micros et petites entreprises, l'appui à l'auto-emploi (microcrédit ou autres), l'appui aux activités génératrices de revenus (AGR) et les travaux publics (travaux à haute intensité de main d'œuvre ou autres). En raison de l'importance de la lutte contre la vulnérabilité dans le projet sociétal de développement du Maroc, il est important que ces programmes soient développés et mieux ciblés sur les ruraux, en particulier ceux vivant dans des zones enclavées, sur les femmes et sur les jeunes ayant quitté le système éducatif prématurément. Le ciblage permet aussi de limiter le risque d'effets d'aubaine, c'est-à-dire des appuis à ceux qui auraient accédé à l'emploi dans tous les cas de figure, et d'améliorer l'efficacité des dispositifs en termes d'accès à l'emploi. L'accélération de la croissance économique prévue pour les années à venir nécessite un bon fonctionnement du marché de travail. C'est important pour faciliter la mobilité de la main d'œuvre et rapprocher les offres des demandes d'emplois.

Un meilleur fonctionnement du marché du travail se décline en quatre objectifs immédiats : 1) l'amélioration du cadre réglementaire du marché du travail avec un équilibre entre le besoin légitime de sécurité des salariés et l'accès à un travail de qualité pour le plus grand nombre des entrants, 2) une amélioration du système d'information, d'intermédiation et

Les quatre objectifs stratégiques développés dans le document de la SNE sont :

Une meilleure prise en compte de l'emploi dans les politiques transversales et sectorielles nationales, ainsi que le renforcement des actions de création d'emploi, par l'intermédiaire du secteur privé.

Le renforcement de l'employabilité de la main d'œuvre.

Le renforcement, l'amélioration et une meilleure répartition dans l'espace des dispositifs ciblés de la politique active de l'emploi et des mesures d'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

Le renforcement du cadre institutionnel de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de la SNE.

Les questions transversales sont : la territorialisation, le genre et l'emploi des jeunes.

d'orientation, et 3) un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi et des mobilités (professionnelle, intersectorielles, géographiques, etc.), et 4) un renforcement de la présence et des activités de l'agence publique d'intermédiation au niveau régional et à travers un partenariat public privé pour assurer une meilleure couverture de tous les segments du marché du travail.

Le quatrième objectif stratégique concerne l'institutionnalisation de la SNE. La mise en œuvre effective de la SNE, des mesures qu'elle prône et du suivi et de l'évaluation de ces mesures nécessite l'appropriation de la problématique de l'emploi par les différents ministères, structures d'exécution, et décideurs publics et privés. Cela passe par le renforcement des capacités techniques, humaines et financières du MEAS, la mise en place d'une structure de concertation et de pilotage présidée par le Chef du Gouvernement afin de s'assurer de l'appropriation la plus large possible et de la coopération entre tous les acteurs impliqués (ministères, agences d'exécution, partenaires sociaux, etc.). Le rôle du MEAS est ici d'être en charge du secrétariat du cadre partenarial. La bonne gouvernance de la SNE requiert aussi un suivi statistique régulier des mesures qui la composent, et la réalisation d'évaluations de ces mesures. La création d'un observatoire national de l'emploi facilitera ce suivi et les études d'évaluation au sens strict du terme. Il est enfin nécessaire de penser à la mise en place d'un mécanisme institutionnel de rétroaction des résultats du suivi et des évaluations dans l'élaboration des mesures, le choix des mesures et de la mise en œuvre de ces mesures et de la SNE dans son ensemble.

Chacun de ces axes stratégiques prendra en compte les trois questions transversales suivantes : (i) la territorialisation de l'action publique, (ii) le genre et (iii) l'emploi des jeunes.

IV : La démarche du processus de formulation : une approche participative et inclusive

Un élément clé du succès de la future Stratégie de l'emploi est que l'ensemble des acteurs concernés soient impliqués dans la phase de formulation, afin que les interventions retenues par la future SNE soient partagées par les structures concernées. Ainsi, l'élaboration de la stratégie nationale pour l'emploi (SNE) est basée sur une démarche participative, inclusive et sous-tendue par un dialogue social élargi visant à adopter une plateforme commune pour l'emploi.

Dans ce contexte, le MEAS a mis place une équipe d'experts et des comités tripartites et interministériels regroupant l'ensemble des acteurs ayant un rôle à jouer en faveur de l'emploi :

☞ **Un Comité de pilotage** présidé par le Ministre de l'emploi et composé des secrétaires généraux des ministères concernés et de la Présidence du Gouvernement. Il appartient au CP de valider le projet de SNE et son plan d'action.

☞ **Le comité technique** est constitué des représentants des départements publics, des représentants régionaux, des agences d'exécution concernées et des partenaires sociaux. Il est appuyé par l'équipe d'experts mobilisée par le BIT. Il a pour mission d'accompagner le processus de formulation de la SNE. Ses membres apportent une contribution technique à la formulation de la SNE. Ils sont appelés aussi à évaluer les

L'emploi pour tous : un engagement de tous !

Les Comités mis en place doivent permettre :

→ aux différents acteurs de la SNE de travailler ensemble de manière coordonnée, cohérente et efficace

→ de promouvoir des consultations complexes et de conduire des débats analytiques avec plusieurs partenaires

→ d'orienter la formulation de la stratégie de l'emploi

→ de favoriser l'internalisation des objectifs de la SNE par tous les acteurs concernés et la convergence de leurs efforts

→ de promouvoir le dialogue et la coopération/concertation comme mode d'organisation de la formulation.

mesures de réforme proposées, faire la jonction avec leur organisme de rattachement et renforcer les synergies et l'harmonisation des contenus de la SNE.

V : Les étapes du processus de formulation de la SNE

ETAPES FUTURES DE LA FORMULATION DE LA SNE

- a.** Troisième réunion du comité technique (22 juillet 2014) avec comme points à l'ordre du jour:
 - Présentation de l'équipe des experts
 - Méthodologie
 - Etapes et calendrier du processus de formulation de la SNE
 - Indications sur le document de la SNE et les scénarios
 - Méthodologie des consultations
 - Plateforme d'échanges
- b.** Elaboration du projet de document et des notes d'orientation thématiques (30 juillet-30 août 2014)
 - Elaboration d'une plateforme de travail introductrice au projet de document de SNE par l'équipe de consultants: Vision et cadrage prospectif des objectifs stratégiques principaux (scénario tendanciel; scénarios volontaristes; etc.); conversion des objectifs stratégiques en objectifs et mesures opérationnels; évaluation préliminaire _ formulation des risques et des options _ par mesure)
 - Elaboration de notes introductives aux ateliers thématiques déclinant en questions le projet de document de SNE
- c.** Présentation des documents préparés (Plateforme de document de stratégie et des rapports introductifs aux ateliers thématiques au département de l'emploi, (1er septembre)
- d.** Réunion de préparation des groupes de travail thématiques pour préparer les ateliers (3 et 4 septembre 2014)
- e.** Tenue des ateliers thématiques (9, 16, 25, 30 septembre et 2 octobre) sur les cinq thèmes (création d'emploi et politiques macroéconomiques et sectorielles : création d'activité, innovation, financement; valorisation du capital humain; programmes de l'emploi et marché du travail; gouvernance et suivi évaluation de la politique de l'emploi; protection sociale; région et emploi)
- f.** Remise des rapports de synthèse des ateliers thématiques (10 octobre)
- g.** Réunion du CT pour la validation des synthèses thématiques (rapports des ateliers) (16 octobre)
- h.** Elaboration du projet de SNE à soumettre au département de l'emploi (16 octobre - 22 octobre);
- i.** Réunion du CT validation de la SNE (5 novembre)
- j.** Réunion du CP - Adoption du document final de stratégie (9 novembre).
- k.** Séminaire de restitution de la SNE (28 novembre 2014)
- l.** Opérationnalisation de la stratégie: élaboration des lignes du plan d'action pour la mise en œuvre de la SNE (mi-décembre 2014).

La SNE se fonde sur une analyse de la situation nationale de l'emploi

PRINCIPALES ÉTAPES DU PROCESSUS D'ÉLABORATION DE LA SNE

Diagnostic de l'emploi: constitution d'une base de connaissance solide sur l'emploi avec l'implication de tous les acteurs (mai-mars 2014)



Processus d'élaboration de la Stratégie Nationale de l'Emploi (mai-novembre 2014)

Partage des résultats du diagnostic et mobilisation de tous les acteurs autour de l'emploi

Séminaire de lancement (23 mai 2014) et **réunion du Comité technique** (juin 2014)

- Mobiliser les acteurs clés autour de l'emploi
- Partager les résultats du diagnostic de l'emploi
- Valider les 4 objectifs stratégiques de la SNE et les grandes étapes du processus de formulation
- Partager et valider la méthodologie devant guider le processus de formulation de la SNE, y compris les groupes thématiques
- Constituer les comités en charge de piloter et accompagner le processus de formulation

La formulation de la SNE est ancrée dans des comités assurant

la coordination de l'ensemble des acteurs de l'emploi



Étapes	Objectifs	Comité	Délai prévus
Première étape : Elaboration d'un document sur la méthodologie de travail adopté	✓ Adoption du processus de formulation de la SNE (étapes, modalités et calendrier) ✓ Indications sur le document de la SNE et les scénarios ✓ Méthodologie des consultations ✓ Plateforme d'échanges	Comité technique	22 juillet 2014
Deuxième étape : Elaboration d'un rapport préliminaire	✓ Elaboration des notes thématiques ✓ Tenue des ateliers thématiques ✓ Rapports de synthèse des ateliers ✓ Rapport préliminaire de SNE, avec les lignes d'opérationnalisation	Groupes de travail thématiques	Juillet-octobre 2014
Troisième étape : Elaboration d'un projet final de SNE	✓ Elaboration du projet final ✓ Validation ✓ Adoption	Comités technique et de pilotage	Novembre 2014



Phase de planification opérationnelle : Elaboration du plan d'action
(Mi-décembre 2014)

Quelles politiques peut-on mettre en œuvre pour réduire le chômage ?

- Les enquêtes d'opinion en témoignent : le chômage est la préoccupation principale des Européens. La lutte contre le chômage occupe donc une part importante dans les actions de politique économique des gouvernements. On a coutume d'opposer, parfois un peu caricaturalement, les **politiques de demande** (plutôt d'inspiration keynésienne) et les **politiques d'offre** (plutôt d'inspiration néoclassique).
- Longtemps dominantes, les **politiques keynésiennes de relance** de la demande globale ont pour objectif d'inciter les entreprises à **augmenter la production** pour répondre à la hausse de la demande et, de ce fait, à accroître leurs embauches, réduisant ainsi le nombre de chômeurs. Les instruments principaux en sont la hausse des salaires (notamment du salaire minimal), l'augmentation des prestations sociales, la baisse des taux d'intérêt pour stimuler les achats à crédit et l'investissement, l'accroissement des dépenses d'investissement de l'État. Ces politiques sont aujourd'hui moins utilisées notamment en raison de l'effet pervers qu'elles ont souvent, l'accroissement important de la **dette publique**.
- Le renouveau de la pensée libérale depuis quelques décennies a conduit la plupart des gouvernements à adopter des **politiques favorables à l'offre**, c'est à dire cherchant à rendre plus fluides les conditions d'utilisation de la main-d'œuvre par les entreprises et à inciter les chômeurs au retour à l'emploi. Ainsi, se sont multipliées des formes de contrats de travail qui s'éloignent des conditions traditionnelles du contrat à durée indéterminée (CDI) : les CDD (contrats à durée déterminée), les missions d'intérim, l'apprentissage, les stages, le temps partiel non choisi font partie de l'emploi précaire, qui permet à l'entreprise de gérer de manière plus souple sa demande de travail. L'envers de la médaille est la montée de l'insécurité pour les travailleurs concernés. L'annualisation du temps de travail, l'assouplissement des procédures de licenciement font également partie de cette tendance à la **déréglementation** du marché du travail. Dans le même temps, les règles d'indemnisation du chômage ont été « durcies ».
- Le bilan que l'on peut tirer, de manière non partisane, de plusieurs décennies de politiques de l'emploi est globalement décevant. Même si certaines périodes ont été marquées par un reflux du chômage, la tendance de long terme reste qu'une proportion importante du potentiel de travail, dans nos sociétés, reste inemployée. Une frange importante de la population est ainsi, de manière durable, tenue à l'écart de la vie économique et souvent de la vie sociale. Les politiques de relance

keynésienne sont devenues impraticables en raison de l'ampleur des déficits publics et les politiques néoclassiques de dérèglementation n'ont pas été suivies de résultats probants.