

36 – Quelles sont les principales politiques mises en oeuvre pour lutter contre le chômage ?

Fiche 363 – Quelles politiques de formation et de flexibilisation ?

Les politiques de formation, un impératif pour lutter contre le chômage structurel et faciliter les appariements sur le marché du travail□ Un constat :

Les statistiques montrent que

- ✓ Les chômeurs ont un niveau de qualification inférieur aux actifs occupés
- ✓ La France est aujourd'hui dans une situation de quasi plein-emploi... alors que son taux de chômage est supérieur à 7%. Cela résulte de la part du chômage structurel dit « technologique » qui traduit le décalage entre les offres d'emplois des entreprises et les demandes d'emplois des chômeurs en raison du progrès technique ayant supprimé les emplois dans certains secteurs et/ou rendu obsolètes les compétences de certains travailleurs.

- **La conséquence :** il est impératif de mettre en œuvre des politiques de formation qui permettraient d'améliorer l'« employabilité » des chômeurs : les former pour que leurs qualifications soient en adéquation avec les emplois vacants et pour élargir l'éventail de ceux qu'ils peuvent occuper. Cela permet de favoriser les appariements

□ Les différentes politiques de formation mises en place

On distingue deux grands types de politiques de formation :

- ✓ **Les politiques globales** : elles visent l'ensemble de la population.
 - ❖ Les politiques de formation initiale jouent un rôle majeur puisqu'elles permettent de doter tous les individus d'un capital humain général leur permettant, outre l'apport spécifique des connaissances et compétences acquises, la capacité à apprendre et à continuer de se former. Elles permettent donc aux individus de s'adapter dans le futur
 - ❖ La formation professionnelle faciliter la mobilité des travailleurs et leur adaptation au progrès technique.
- ✓ **Les politiques spécifiques d'insertion** qui concernent avant tout les chômeurs ou les travailleurs les plus exposés au risque de chômage. Il existe ainsi une diversité de politiques spécifiques d'insertion professionnelle, mises en œuvre par l'État, les Conseils régionaux ou encore Pôle emploi ou les missions locales

□ Les objectifs recherchés par les différentes politiques de formation mises en place

- ✓ La formation vise à générer de nouvelles compétences et d'accroître le capital humain des individus.
- ✓ Grâce à la formation, les individus et les économies sont plus aptes à s'adapter aux chocs (liés, par exemple, au progrès technique ou à la mondialisation et à la concurrence des pays émergents) nécessitant un redéploiement de la main-d'œuvre entre secteurs, professions ou régions.
- ✓ La formation permet de développer la flexibilité qualitative interne: elle adapte les processus productifs et la main d'œuvre aux variations de la demande
 - ❖ **L'usine flexible** : l'adaptabilité de l'organisation productive à l'évolution des marchés. Elle nécessite des salariés capables de s'adapter rapidement à différentes tâches et d'anticiper des évolutions.
 - ❖ **L'ouvrier proudhonien** : l'aptitude des travailleurs à changer de poste.
- ✓ Ces politiques actives du marché du travail permettent aux individus de trouver plus facilement un emploi, et améliorent le processus d'appariement entre les travailleurs en quête d'un emploi et les postes vacants, ce qui permet de lutter contre la composante structurelle du chômage.
- ✓ la formation a aussi des conséquences indirectes : comme elle accroît le capital humain des personnes, leur salaire augmente. Or, la hausse des salaires soutient la consommation et l'investissement des ménages, donc la demande globale : la composante conjoncturelle du chômage se réduit également.

Le modèle danois : la flexicurité ou flexisécurité : un modèle qui allie politiques actives de formation, une flexibilité quantitative externe et la générosité de la protection sociale

- Ce modèle est caractérisé par 3 éléments, qualifiés de triangle d'or
 - ✓ Pas de protection de l'emploi : une flexibilité quantitative totale
 - ✓ Des allocations-chômage généreuses
 - ✓ Des politiques de l'emploi actives et contraignantes qui permettent d'améliorer la qualification de la main d'œuvre, donc le retour vers l'emploi

- Le succès du modèle repose sur l'adhésion de la population, car il a un coût financier important. C'est un modèle difficilement transposable : le Danemark est un petit pays tant en surface qu'en population. La culture spécifique du Danemark explique aussi le succès.