

CHÔMAGE STRUCTUREL

Définition : Chômage dû à des difficultés ou des changements structurels de l'économie.

Explications

Ces difficultés structurelles sont des difficultés d'ajustement du *marché du travail*. Ces difficultés peuvent être dues soit à l'évolution des structures démographiques, sociales et économiques soit à l'existence d'institutions inefficaces pour ajuster l'offre et *la demande* de travail (*réglementation* du marché du travail, *fiscalité*, etc.).

Il s'agit, par exemple, de la structure des qualifications demandées par les employeurs qui peut évoluer et qui ne correspond plus à celle des travailleurs. Il peut s'agir aussi d'institutions qui ne sont plus adaptées aux nouvelles caractéristiques de l'économie : législation devenue trop rigide (pour embaucher et licencier par exemple) face aux mutations rapides (des marchés, des emplois) que subissent les entreprises et qui leur demande une certaine *flexibilité*.

Indicateurs

Il est possible de mesurer ce *chômage structurel* en posant qu'il est celui qui n'est pas lié à des facteurs conjoncturels, dûs, par exemple, à des chocs de demande négatifs. Ainsi, le chômage qui demeure alors qu'aucun choc particulier n'existe sera une estimation de ce chômage structurel.

Il ne s'agit donc pas d'un indicateur qui décompte le nombre de chômeurs touchés à partir de leur dénombrement mais d'une évaluation globale.

Tendances

Évidemment, les évolutions sont différentes selon les pays. Si le *chômage structurel* est relativement stable et faible aux États-Unis, il semble plutôt en augmentation et être relativement élevé en France. En effet, en France, le *taux de chômage* n'est jamais descendu en dessous de 7 % des actifs durant les trente dernières années alors qu'il a été fréquemment sous les 5 % aux États-Unis.

Enjeux

La décomposition entre un *chômage structurel* et un *chômage conjoncturel* est importante dans le cadre d'une *politique économique* de lutte contre le chômage. Faut-il plutôt agir sur la conjoncture par une politique de relance ou faut-il améliorer l'adéquation (c'est-à-dire la correspondance, l'appariement dit-on parfois) des qualifications demandées par les employeurs et celles détenues par les salariés par exemple ?

Cependant, en cas de *chômage structurel*, **beaucoup de facteurs très différents peuvent jouer** en dehors des qualifications comme les règles de fonctionnement du *marché du travail* :

- Faut-il, par exemple, faciliter les licenciements pour favoriser les embauches (moins de risque pour les employeurs) ?
- Mais les contraintes pesant sur les employeurs qui veulent licencier sont-elles vraiment la cause fondamentale de non embauche de la part des employeurs ?
- Faut-il améliorer la mobilité des travailleurs et des personnes au chômage ? Si oui, par quelles procédures ?

Ainsi, la caractérisation d'un *chômage structurel* n'oblige-t-elle pas de se poser d'autres questions sur les causes du chômage qui apparaissent finalement très diverses (fiscales, réglementaires, etc.) ? De plus, **ces analyses restent très souvent uniquement centrées sur le fonctionnement du marché du travail et plus particulièrement sur l'adéquation offre/demande de travail. Or, d'autres facteurs plus généraux influencent les caractéristiques de la production elle-même et donc la croissance économique et les formes d'emplois (innovations, etc.).**

Erreurs Fréquentes

- Raisonner sur le *chômage en général* sans tenir compte des diversités d'explication.
- Penser que le *chômage structurel* a une cause unique sur laquelle il est facile d'agir.

Source : d'après <http://ses.webclass.fr/> (+ modifications et mises à jour personnelles)