



Le chômage : définitions, évolutions, explications et politiques de l'emploi

Table des matières

I. Le chômage : définitions, mesures et évolutions	2
1.1) Définir et mesurer le chômage	2
1.1.1) Une catégorie historiquement construite	2
1.1.2) La définition statistique du chômage	3
1.1.3) Les limites du taux de chômage : halo, sous-emploi et sous-utilisation de la main-d'œuvre	5
1.2) Évolution et caractéristiques du chômage	7
1.2.1) L'évolution du chômage depuis le XIXe	7
1.2.2) Les transformations du chômage et de l'emploi en France depuis les 1980' .	8
1.2.3) Entrer et sortir du chômage : la dynamique du marché du travail	9
II. Les explications du chômage	11
2.1) L'influence des fluctuations conjoncturelles	11
2.1.1) L'analyse keynésienne de l'équilibre de sous-emploi	11
2.1.2) La loi d'Okun	12
2.1.3) L'arbitrage inflation-chômage	14
2.1.4) Les limites de la lutte contre le chômage par les politiques conjoncturelles .	15
2.2) Le chômage structurel	17
2.2.1) L'analyse néoclassique standard : le chômage expliqué par des rigidités exogènes	17
2.2.2) Les nouveaux keynésiens et les rigidités endogènes	17
2.2.3) Le modèle WS-PS (Wage Setting – Price Setting)	18
2.2.4) La prise en compte de problème d'appariement	20
2.2.5) Du chômage conjoncturel au chômage structurel : l'effet d'hystérèse	22
2.2.6) Un concept fécond mais difficile à mesurer	23
2.3) L'effet des grandes mutations structurelles	24
2.3.1) Progrès techniques et chômage	24

2.3.2) Mondialisation et emploi	25
2.4) Le rôle des institutions du marché du travail	26
2.4.1) Les effets du salaire minimum	27
2.4.2) Les autres déterminants du coût du travail	28
2.4.3) L'indemnisation du chômage	29
2.4.4) La protection de l'emploi	31
2.4.5) L'intérêt d'une approche globale	32
III Les politiques de l'emploi	34
3.1) Les politiques du marché du travail	34
3.1.1) Panorama des différentes politiques	34
3.1.2) Des politiques actives en évolution dans les pays de l'OCDE depuis les 1990'	35
3.1.3) Les effets des mesures actives sur l'emploi et le chômage	36
3.1.4) Les effets des mesures actives sur leurs bénéficiaires	36
3.2) Les politiques transversales	37
3.2.1) La réduction du coût du travail	37
3.2.2) La réduction du temps de travail	39
3.2.3) Les actions sur l'offre de travail	40
Conclusion	40

I. Le chômage : définitions, mesures et évolutions

1.1) Définir et mesurer le chômage

1.1.1) Une catégorie historiquement construite

a) Une « invention » de la société industrielle.

Robert Salais, Nicolas Baverez et Bénédicte Reynaud, *L'Invention du chômage*, 1986. Dans les sociétés rurales et proto-industrielles, les périodes d'absence d'activité prennent surtout la forme de **sous-emploi** ou d'inactivité saisonnière, les travailleurs conservant un lien avec le monde rural. La catégorie moderne de **chômage** ne se stabilise qu'avec la généralisation du salariat industriel et une séparation plus nette entre emploi, chômage et inactivité, à la fin du XIX^e siècle. L'intégration sociale, mais aussi la dislocation sociale, deviennent alors étroitement liées au travail ou à son absence.

b) Une institutionnalisation progressive.

Selon les travaux de Salais, Baverez et Reynaud, le recensement de 1896 marque en France une étape importante de l'identification statistique des chômeurs, d'abord centrée sur les salariés. Les comparaisons historiques restent toutefois difficiles, car les mesures actuelles diffèrent de celles du XIX^e siècle (sous-estimation notamment du chômage des femmes). Progressivement, les normes internationales se définissent, notamment avec la création de l'OIT en 1919. Le chômage s'impose comme problème social et économique majeur avec la crise de 1929 : aux États-Unis, le taux de chômage atteint environ 25 % en 1933 ; en France, les statistiques officielles enregistrent une hausse plus tardive et limitée, mais sous-estiment fortement le sous-emploi, le chômage partiel et le retrait du marché du travail.

L'institutionnalisation du chômage se poursuit après la Seconde Guerre mondiale : la convention du 31 décembre 1958 crée le régime national d'assurance chômage et l'UNÉDIC, chargée de sa gestion paritaire ; l'ANPE, créée en 1967, facilite le placement des demandeurs d'emploi. L'ANPE fusionne en 2008 avec les Assédic au sein de **Pôle emploi**, devenu **France Travail** au 1^{er} janvier 2024. À partir des années 1970, le chômage devient un symptôme des difficultés des pays avancés et un puissant facteur de **disqualification sociale** – un processus de fragilisation et de dépendance à l'assistance, lié à l'affaiblissement de l'intégration professionnelle, analysé par Serge Paugam, *La Disqualification sociale*, 1991.

1.1.2) La définition statistique du chômage

a) La définition du chômage au sens du BIT.

Au sens du BIT, une personne est **en emploi** si elle a travaillé au moins une heure contre rémunération ou profit durant la semaine de référence, ou si elle conserve un lien formel avec un emploi dont elle est temporairement absente (congé, maladie...). La convention de « l'heure » sert à rendre les catégories mutuellement exclusives ; elle ne signifie pas qu'une heure de travail équivaut à une insertion professionnelle satisfaisante. Un **chômeur** est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui, simultanément :

- est sans emploi ;
- est disponible pour travailler dans les deux semaines ;
- a effectué une démarche active de recherche au cours des quatre dernières semaines (ou a trouvé un emploi qui commence ultérieurement).

Les **inactifs** sont les personnes ni en emploi, ni au chômage. On en déduit les trois indicateurs clés :

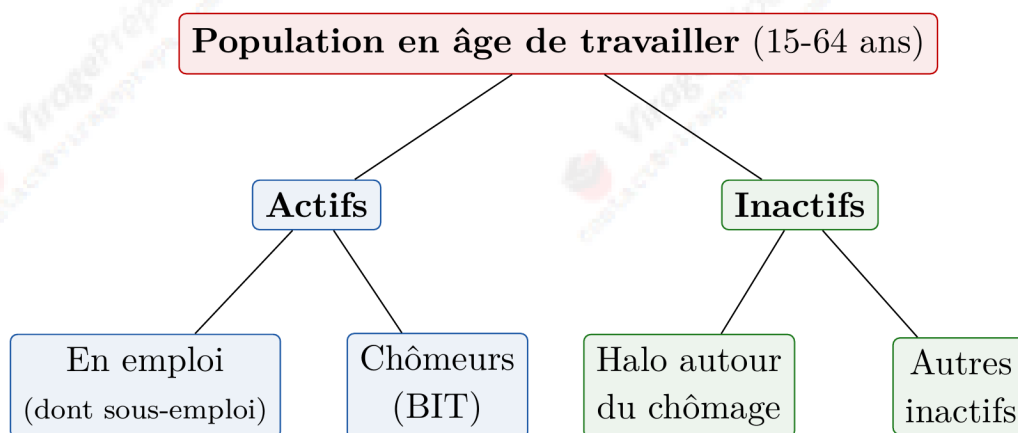
$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{nombre de chômeurs}}{\text{population active}} \times 100$$

$$\text{Taux d'emploi} = \frac{\text{personnes en emploi}}{\text{population de la tranche d'âge}} \times 100$$

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{population active}}{\text{population de la tranche d'âge}} \times 100$$

L'INSEE calcule le plus souvent ces taux sur les 15-64 ans (ou les 15-74 ans pour certaines comparaisons internationales).

Schéma 1 – Population en âge de travailler



b) Les deux mesures du chômage en France.

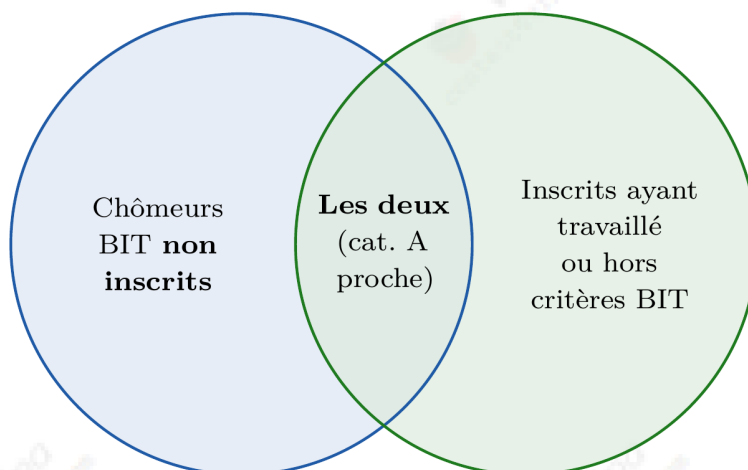
L'**enquête Emploi** de l'INSEE, enquête continue menée auprès d'un large échantillon de ménages, mesure le chômage au sens du BIT et en fournit une estimation trimestrielle. En moyenne en **2025**, la France compte environ **2,5 millions** de chômeurs au sens du BIT, soit un **taux de chômage de 7,7 %** (INSEE, données annuelles). L'harmonisation internationale reste imparfaite, car l'interprétation des consignes du BIT varie selon les pays et les critères eux-mêmes ont évolué au fil des conférences internationales des statisticiens du travail ; de tels changements méthodologiques peuvent créer des ruptures de série. Cela rappelle que l'indicateur est une **construction sociale**, qui ne reflète pas toute la réalité du sous-emploi.

France Travail (ex-Pôle emploi) recense chaque mois les demandeurs d'emploi inscrits et les répartit en catégories A à E selon leur activité et leurs obligations de recherche ; tous les inscrits ne sont pas indemnisés. Il s'agit d'une **donnée administrative**, à distinguer nettement du chômage BIT (mesuré par enquête) : une partie des chômeurs au sens du BIT n'est pas inscrite, tandis qu'une partie des inscrits a travaillé dans le mois ou ne remplit pas tous les critères du BIT. La catégorie A est celle qui s'approche le plus du chômage BIT, sans s'y confondre.

Ces divergences sont accentuées par les modifications du suivi et des comportements d'inscription : en période de marché du travail déprimé, des chômeurs découragés cessent de s'inscrire, ce qui peut faire baisser le nombre d'inscrits sans que le chômage recule réellement.

Schéma 2 – Chômeurs BIT / Inscrits France Travail

Chômeurs BIT Inscrits France Travail



Chiffres clés – France, moyenne 2025 (source INSEE, mise à jour juillet 2026)

Taux de chômage (BIT) : **7,7 %**, soit environ **2,5 millions** de chômeurs. Halo autour du chômage : environ **1,8 million**. Sous-emploi : environ **1,3 million**. Taux d'emploi des 15-64 ans : **69,3 %**, taux d'activité : **75,1 %** (tous deux à leur plus haut niveau depuis 1975). *Toute statistique doit être accompagnée de son année, de son champ et de sa source.*

1.1.3) Les limites du taux de chômage : halo, sous-emploi et sous-utilisation de la main-d'œuvre

a) Des situations aux frontières du chômage, de l'emploi et de l'inactivité.

Les frontières entre emploi, chômage et inactivité sont floues. Le **halo autour du chômage** regroupe les personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais ne remplissent pas simultanément les critères de recherche active et de disponibilité du chômage BIT (notamment les « **chômeurs découragés** »). En moyenne en **2025**, il concerne environ **1,8 million** de personnes en France (INSEE). Le **sous-emploi** désigne, lui, principalement les personnes à temps partiel qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, ainsi que celles ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (chômage partiel) : environ **1,3 million** de personnes en **2025**, un phénomène surtout féminin.

Ces zones grises sont regroupées, au niveau européen, dans la notion plus synthétique de **sous-utilisation de la main-d'œuvre** (« labour market slack »). Celle-ci peut résulter de causes multiples – conjoncture, découragement, contraintes familiales, santé, faibles opportunités d'emploi, institutions ou transformations structurelles – sans qu'on puisse en attribuer la cause à un seul facteur. Certaines formes d'emploi, comme les contrats à horaires non garantis (« zero-hour

contracts ») au Royaume-Uni ou les « mini-jobs » allemands, illustrent ce brouillage entre emploi, sous-emploi et disponibilité à travailler davantage.

b) Un indicateur moins représentatif de l'état de la conjoncture.

Des écarts existent entre rythme de création et destruction d'emplois et l'évolution du chômage, liée à un phénomène de flexion conjoncturelle du **taux d'activité**. Dans les phases où la conjoncture est bonne, on observe des créations d'emplois importantes, mais elles ne se traduisent pas par une baisse du chômage à hauteur de la création nette d'emploi. La population active peut aussi progresser en fonction de l'évolution démographique. Dans les comportements d'activité, il y a une dimension conjoncturelle mais aussi structurelle. La population active est plus importante si la conjoncture est favorable.

Persistance du « labour market slack » après la crise de 2008-2010 et après la crise du Covid aux US : **taux de chômage** = 3,5 % fin 2022 mais **taux d'activité** = 62,3 % (en baisse depuis les années 2000). Depuis 2002, une tendance baissière du taux d'activité aux US depuis la crise de 2008, cela a été accentué en 2020, et puis une remontée en 2022. Après chaque crise aux US, une baisse du taux de participation au marché du travail. Une dimension essentielle pour la politique monétaire et l'effet du taux d'emploi sur l'inflation.

Le lien entre chômage et dynamique des salaires s'est distendu : la présence d'une main-d'œuvre disponible au-delà du chômage mesuré peut limiter les tensions salariales. Cette idée rappelle l'« **armée industrielle de réserve** » chez Marx (et non Keynes), mais elle est aujourd'hui mieux saisie par les indicateurs de sous-utilisation du travail. Elle se traduit par un **aplatissement de la courbe de Phillips**, documenté par plusieurs travaux récents sur le rôle du sous-emploi dans les pressions salariales.

c) Une évolution des objectifs de la politique de l'emploi.

Objectifs en termes de **taux d'emploi** (cf. stratégies européennes en lien avec l'impératif d'équilibre financier des systèmes de protection sociale) : il faut baisser le nombre de chômeurs mais aussi d'inactifs. Question plus large de la « demande d'emploi insatisfaite ». Interrogation sur le niveau de rémunération avec la problématique des « **travailleurs pauvres** » (en UE, le nombre de personnes en situation de pauvreté au travail a augmenté de 12 % entre 2010 et 2019). Notion d'« **emploi inadéquat** » selon le BIT, pour décrire les situations où l'agent occupe un emploi en décalage avec ses qualifications, avec un temps partiel subi. Il se pose dorénavant la question de la qualité du travail, pas seulement la dimension quantitative.

Il y a des interrogations par rapport au lien avec la productivité (Trésor Eco, « *Le productivity puzzle au Royaume Uni* », 2015). L'objectif au RU était de « **leveling up** », level up la qualité du travail. Un déplacement de la réflexion vers la qualité de l'emploi.

En dissertation

La multiplicité des indicateurs (BIT, Pôle emploi, halo du chômage, sous-emploi) permet de complexifier utilement tout sujet sur la mesure du chômage : au-delà du chiffre, c'est la construction sociale de la catégorie qui doit être interrogée.

À retenir

Le chômage est une catégorie historiquement construite (institutionnalisée depuis la fin du XIX^e) et statistiquement fragile : les deux mesures usuelles (enquête Emploi/BIT et Pôle emploi) divergent, et des zones grises (halo du chômage, sous-emploi) en limitent la portée.

1.2) Évolution et caractéristiques du chômage

1.2.1) L'évolution du chômage depuis le XIX^e

a) Un chômage lié aux fluctuations de l'activité industrielle au XIX^e.

Les mouvements ouvriers (luddistes) sont des indices d'un certain chômage dans la première moitié du XIX^e siècle. Ces mouvements sont plus fréquents en temps de crise, notamment dans les secteurs modernes sensibles à la conjoncture. Les crises industrielles du XIX^e siècle provoquent ainsi des épisodes récurrents de chômage et de sous-emploi, sans qu'il soit possible de les mesurer avec des indicateurs parfaitement comparables aux statistiques actuelles.

b) L'apparition du phénomène de chômage de masse pendant l'entre-deux-guerres.

Le chômage reste élevé en GB dans les 1920' (7-8 %) avec des débats économiques sur l'explication de ce phénomène entre Keynes, 1925, et Rueff, 1931 (« **L'assurance chômage cause du chômage permanent** »). Dans les 1930', le chômage explose aux États-Unis (25 % en 1933) et en Allemagne (34 %), mais reste faible en France (5 %).

c) Une situation de plein-emploi pendant les Trente Glorieuses.

Les taux de chômage sont inférieurs à 3 % dans les PDEM mais un peu plus élevés aux US et en Italie.

d) Un retour du chômage dans les 1970'-1980'.

Le chômage augmente fortement dans les PDEM entre 1974 et 1983, puis se stabilise jusqu'au début des 1990'. Pour la France, la hausse du chômage se poursuit jusqu'en 1987 (autour de 8 %), alors qu'aux US il baisse.

e) Une décrue d'ampleur inégale jusqu'en 2007.

Avant la crise de 2008, le chômage diminue dans de nombreux pays de l'OCDE, mais les écarts restent importants : très faible au Royaume-Uni et aux États-Unis, il demeure plus durablement élevé (au-dessus de 6 %) en France et en Allemagne pendant une bonne partie de la période.

f) Les évolutions depuis la crise de 2008.

Le chômage augmente très fortement avec la crise (sauf en Allemagne) puis diminue à partir de 2010 en moyenne. Cependant, la hausse du chômage se poursuit dans la Z€ jusqu'en 2013. Le recours au chômage partiel pendant la crise du Covid a été lié à la spécificité du choc, mais aussi inspiré par les leçons de l'exemple allemand en 2008. En 2008, l'Allemagne a été profondément touchée par le choc, en 2009 son commerce extérieur a connu une chute, et sa production aussi a baissé, mais elle a eu recours au chômage partiel de manière significative, ce qui lui a permis de mieux traverser le choc. Une leçon tirée et appliquée en 2020.

1.2.2) Les transformations du chômage et de l'emploi en France depuis les 1980'

a) Un rapprochement des taux masculins et féminins.

Ce rapprochement traduit plusieurs phénomènes : la tertiarisation, la hausse du niveau d'éducation des femmes, les changements des techniques ou des organisations du travail.

b) Des écarts selon l'âge de plus en plus marqués.

Les jeunes constituent une **variable d'ajustement** du marché du travail : leur taux de chômage est nettement supérieur à la moyenne. Ce chiffre doit toutefois être interprété avec prudence (voir encadré). Un indicateur complémentaire, le taux de **NEET** (*Not in Employment, Education or Training*), rapporte les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation à l'ensemble de leur classe d'âge. L'essor de l'**apprentissage** depuis la fin des années 2010 a contribué à la hausse de l'emploi des jeunes, aux côtés de la reprise économique et des autres politiques de l'emploi.

Distinction essentielle

Le **taux de chômage des 15-24 ans** rapporte les jeunes chômeurs aux seuls jeunes *actifs*. Comme une grande partie des jeunes poursuivent des études (et sont donc inactifs), ce taux est bien supérieur à la **part des chômeurs dans l'ensemble** des 15-24 ans. Confondre les deux conduit à surestimer massivement le chômage des jeunes.

c) Des inégalités selon le niveau de qualification et le diplôme.

Le diplôme reste protecteur : les cadres et les PI sont moins touchés par le chômage alors que le chômage des ouvriers qualifiés et des employés est assez volatile et celui des ouvriers non qualifiés

est le plus élevé.

d) Le rôle important de l'origine nationale.

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les immigrés connaissent en moyenne un risque de chômage plus élevé que les personnes nées dans le pays. Cet écart résulte en partie de différences de qualification, d'expérience, de maîtrise linguistique et de reconnaissance des diplômes (**effet de structure**), mais aussi de **discriminations** (un écart subsiste à diplôme égal). Son ampleur varie fortement selon les pays et les périodes ; il faut par ailleurs distinguer immigré, étranger et descendant d'immigré.

e) Une évolution des comportements d'activité.

Le **taux d'activité** des 15-24 ans a diminué jusqu'au milieu des **1990'** (allongement du niveau d'étude global). De manière globale le **taux d'activité** des 25-49 ans a augmenté, mais cela vient surtout de la hausse du **taux d'activité** des femmes malgré la persistance d'une différence homme-femme. Le **taux d'activité** des 55-64 ans s'est élevé en France, mais reste inférieur à la moyenne européenne.

f) Une progression des emplois à temps partiel et des formes particulières d'emploi.

Le temps partiel augmente, notamment chez les femmes, et une partie en est **subie** (temps partiel involontaire). De même, les contrats temporaires (CDD, intérim, apprentissage) progressent, en particulier chez les jeunes. Cela renforce la **dualisation** du marché du travail entre un **marché primaire** stable (emplois protégés, progression salariale, formation) et un **marché secondaire** plus précaire, à forte rotation (**Doeringer et Piore**, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, **1971**).

1.2.3) Entrer et sortir du chômage : la dynamique du marché du travail

a) D'importants flux d'emplois.

Derrière la relative stabilité du **stock** d'emploi se cachent d'importants **flux** bruts de créations et de destructions d'emploi (de l'ordre de plusieurs pour cent par an), les flux de main-d'œuvre sur un même poste étant plus importants encore. Un chômage élevé peut ainsi provenir de nombreuses **entrées** (pertes d'emploi, fins de contrat), de faibles **sorties** (retours à l'emploi, formation, retrait d'activité) ou des deux – une distinction très utile pour comparer les chômeurs américain et européen.

b) La vulnérabilité au chômage.

La vulnérabilité au chômage (probabilité de perdre son emploi et de tomber au chômage sur une période donnée) est plus forte pour les travailleurs peu qualifiés (**chômage récurrent**) : en **2013** il

y avait 4,5 fois plus de chance d'être au chômage l'année suivante en étant ouvrier que cadre.

c) L'employabilité.

L'**employabilité** désigne la capacité d'une personne à obtenir, conserver ou retrouver un emploi, compte tenu de ses compétences, de son parcours, des pratiques de recrutement et de la situation du marché du travail : elle ne dépend donc pas de la seule responsabilité de l'individu.

Facteurs individuels :

- Attributs de la personne (âge, genre, diplôme) + situation économique et financière + capital social + trajectoire antérieure
- Employabilité plus basse pour les plus âgés, les moins qualifiés et les licenciés
- Perception des caractéristiques par l'employeur (phénomènes de discrimination)

Facteurs contextuels :

- Baisse de l'employabilité moyenne et hausse de la sélectivité en récession
- Impact du lieu de résidence (distance à l'emploi, environnement social : quartier défavorisé)

d) La durée du chômage.

Le chômage de plus d'un an est considéré comme du chômage de longue durée (très longue durée pour 2 ans), ce chômage augmente avec l'âge. Plus le chômage est long, plus l'employabilité décroît (en cause : la déqualification, la stigmatisation et le découragement). La part du chômage de longue durée varie fortement selon les pays (effets de la fluidité du marché du travail et de l'indemnisation du chômage) ; en France, elle représente une fraction importante des chômeurs – part à préciser selon l'année considérée.

e) Différents types de chômage (typologie de Freyssinet, complétée par Gautié).

- **Chômage d'insertion**, concerne les nouveaux entrants sur le marché du travail
- **Chômage de conversion**, concerne les individus qui ont perdu un emploi stable après un licenciement
- **Chômage récurrent**, marqué par l'alternance répétée entre emplois courts et périodes de chômage, fréquent pour les salariés du segment secondaire
- **Chômage d'exclusion**, éloignement durable de l'emploi et très faible probabilité de retour (travailleurs âgés, jeunes sans qualification, zones de relégation)

II. Les explications du chômage

Quel que soit la situation éco, il y a toujours du chômage, c'est ce qu'on appelle le **chômage frictionnel** incompressible. Il résulte des ajustements incessants entre l'offre et la demande de travail (temps pour l'appariement, la mise en relation entre les chômeurs et les emplois vacants). Il est à distinguer du **chômage conjoncturel** (lié aux variations de l'activité éco) et du **chômage structurel** (ne se réduit pas au chômage frictionnel).

À retenir

Depuis le XIX^e siècle, le chômage suit un mouvement en U : quasi disparu pendant les Trente Glorieuses, il explose dans les années 1970-1980 avant une décrue inégale. En France, il touche différemment selon l'âge, la qualification et l'origine, et sa dynamique dépend autant des **flux** (créations/destructions d'emplois) que du **stock**.

2.1) L'influence des fluctuations conjoncturelles

2.1.1) L'analyse keynésienne de l'équilibre de sous-emploi

a) Un chômage dû à l'insuffisance de la demande effective.

Keynes, *Théorie générale*, 1936, critique la théorie néoclassique du « chômage volontaire » de Pigou (*La Théorie du chômage*, 1933). Chez Keynes, les entreprises fixent leur production et leur emploi en fonction de la **demande qu'elles anticipent** (la demande effective) : une insuffisance de débouchés peut donc conduire à un **équilibre durable de sous-emploi**, même si certains travailleurs accepteraient de travailler au salaire en vigueur. C'est un renversement de la causalité : c'est le niveau de la demande, sur le marché des biens et services, qui commande l'emploi.

$$\underbrace{D^{\text{eff}} = C + I + G + (X - M)}_{\text{demande anticipée}} \Rightarrow Y \Rightarrow \text{Emploi} \Rightarrow \text{Chômage}$$

b) L'inefficacité de la baisse des salaires nominaux pour résoudre le chômage.

Chez Keynes, les travailleurs négocient d'abord en termes de **salaire nominal** et résistent à sa baisse. Surtout, à la différence des néoclassiques (pour qui la baisse du salaire réel résorbe le chômage, cf. croix de Marshall), une **baisse généralisée des salaires** ne réglerait pas le problème : elle réduirait la consommation et la demande effective, alourdirait le poids réel des dettes et nourrirait des anticipations déflationnistes (spirale récessive). D'où la préférence pour des **politiques de relance** conjoncturelles, seules à même de rétablir la demande de travail.

Distinction essentielle

Dans le **modèle néoclassique** standard, un excès d'offre de travail devrait faire baisser le salaire réel et ramener au plein-emploi – sauf **rigidités** (le chômage résiduel est alors « volontaire »). Pour **Keynes**, le niveau d'emploi est fixé par la **demande effective**, indépendamment de la volonté des travailleurs : le chômage peut être durablement **involontaire**.

2.1.2) La loi d'Okun

a) Un lien entre évolution de l'output gap et évolution du taux de chômage.

L'**output gap** (écart de production) est la différence entre le PIB effectif et le PIB potentiel, ce dernier correspondant au niveau de production atteignable sans créer de tensions inflationnistes. Pour **Okun, 1962**, il existe une relation empirique entre la croissance du PIB et la variation du chômage : pour stabiliser le chômage, la production doit augmenter au rythme de la population active et des gains de productivité. En deçà de ce seuil, le chômage augmente ; au-delà, il diminue.

$$\Delta u = -\beta (g - g^*) \quad \text{avec } \beta > 0, \quad g^* \approx g_{\text{pop. active}} + g_{\text{productivité par tête}}$$

où Δu est la variation du taux de chômage, g la croissance effective, g^* la croissance nécessaire pour stabiliser le chômage et β le coefficient d'Okun. **Le signe est négatif** : une croissance supérieure au potentiel fait *baisser* le chômage. Ce coefficient varie selon les pays, les périodes et les institutions : il s'agit d'un **fait stylisé**, non d'une loi mécanique.

b) Des ajustements de l'emploi amortis par le cycle de productivité.

Le coefficient d'Okun est inférieur à 1 (entre 0,4 et 0,5 aux Etats-Unis) à cause du cycle d'activité. Si l'activité ralentit, les entreprises ne licencient pas immédiatement mais baissent les heures de travail ou recourent à du chômage technique pour diminuer les salaires effectivement versés. À l'inverse, en cas de reprise, les entreprises vont recourir aux heures supplémentaires (logique quantitative interne). Cela engendre un **cycle de productivité** : la productivité par tête (Y/N_t) diminue lors du ralentissement de l'activité (car Y diminue sans baisse de N_t) et augmente en cas de reprise (car Y augmente sans hausse de N_t). En cas de reprise, on sort ceux qui étaient au chômage technique, puis on observe une hausse des heures travaillées → cycle de productivité → baisse lors du ralentissement de l'activité, hausse en cas de reprise (la hausse de la productivité s'expliquant par le fait que $Pr_t = Y/N_t$ et que N_t ne change pas alors que Y augmente). Les variations de l'emploi sont non strictement proportionnelles aux variations conjoncturelles de l'activité.

c) Un coefficient qui diffère selon les contextes institutionnels et les régimes de croissance.

La loi d'Okun est contestée aux Etats-Unis depuis les 1990' à cause des « **jobless recoveries** » (reprise sans emploi), mais aussi au cours de la Grande Récession (faiblesse apparente du lien). Cependant, pour Ball et al., 2013, il existe une relation « **forte et stable** » entre la croissance et l'emploi depuis 1948 aux Etats-Unis. Les phénomènes de reprise sans emploi sont surtout un effet de la lenteur de la reprise, et la relation est vérifiée lors de la Grande Récession si la longueur des récessions et les différences entre pays sont prises en compte.

Le coefficient d'Okun diffère selon les pays et au fil du temps. On peut trouver plusieurs explications :

- L'ajustement de l'emploi est important (cycle de productivité moins marqué) quand il existe une forte flexibilité quantitative externe (β tend vers -1).
- L'ajustement de l'emploi est faible (cycle de productivité plus marqué) quand il existe une forte flexibilité quantitative ou fonctionnelle interne (le Japon) ; β tend vers 0.
- Dans le cas français et britannique, l'augmentation du coefficient va avec le développement de formes particulières d'emploi.
- Le type de processus productif joue également un rôle.

En Allemagne, les entreprises ont été fortement touchées par la crise de 2008 mais ont eu recours à la flexibilité interne pour garder des compétences spécifiques (CHP). À l'inverse, en Europe du Sud, les pertes d'emploi ont été beaucoup plus significatives, car les spécialisations de ces pays ne nécessitent pas de compétences spécifiques, et pour des raisons institutionnelles (1/3 de CDD en Espagne en 2007). Crise du Covid : faible diminution de l'emploi en Europe grâce au recours massif au chômage partiel (la diminution du PIB a été plus importante en 2020 qu'en 2009 – autour de 3% en 2009, et 8% en 2020 – mais l'augmentation du chômage a été plus faible en raison du recours massif à ces dispositifs). Le modèle européen a été mis en avant avec le dispositif de chômage partiel, car il maintient le lien entre entreprises et travailleurs, et le marché du travail est reparti plus vite en Europe qu'aux États-Unis.

Limite : cela rend moins faciles les réallocations. Comme la pandémie a entraîné des modifications dans la structure des biens et services, avec un besoin de réallocations de main-d'œuvre, le fait de recourir à ces dispositifs rend moins faciles les ajustements des facteurs.

d) Des fluctuations d'emploi à celles du chômage : le rôle des évolutions de la population active.

Les phénomènes de flexion du **taux d'activité** ont un impact sur le chômage. À moyen terme, la dimension démographique peut jouer un rôle. Ainsi, si les 300 000 emplois perdus en France après

2009 ont été retrouvés en 2014, le chômage a tout de même augmenté car la population active a augmenté (+ 615 000 de 2009 à 2014). Cependant, à long terme, il n'y a pas de corrélation entre la croissance de la population active et le chômage (car la hausse de la population active est favorable à la croissance, elle-même favorable au niveau d'emploi).

2.1.3) L'arbitrage inflation-chômage

a) La courbe de Phillips : de la relation empirique à sa critique.

En 1958, A. W. Phillips met en évidence une relation négative entre le taux de chômage et la variation des salaires nominaux au Royaume-Uni. Samuelson et Solow (1960) la transposent en un arbitrage entre inflation et chômage, vérifié aux États-Unis dans les années 1960. Cette relation sera ensuite remise en cause par Friedman et Phelps (1967-1968), à partir des anticipations et du taux de chômage naturel (voir infra).

Schéma 3 – Courbe de Phillips

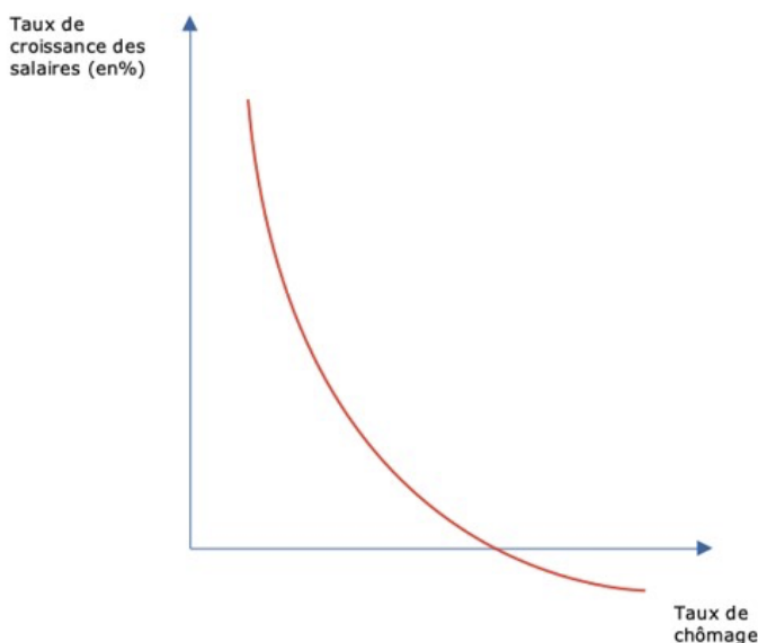


Figure 1. La courbe de Phillips : relation statistique entre le taux de croissance des salaires et le taux de chômage.

Arbitrage décroissant à court terme (à anticipations données) ; verticale au taux de chômage naturel u_n à long terme. La relation est instable et dépend des anticipations, des chocs d'offre et des institutions.

b) L'arbitrage inflation-chômage et le dilemme des politiques écos.

Les responsables politiques pourraient alors arbitrer entre une inflation faible et un chômage élevé, ou l'inverse, d'où les politiques de « **fine tuning** » (stop and go). Cette logique est souvent résumée par la formule « mieux vaut l'inflation que le chômage », attribuée à Georges Pompidou (1974) – à manier avec prudence, la source primaire étant incertaine.

2.1.4) Les limites de la lutte contre le chômage par les politiques conjoncturelles

a) La critique monétariste et la notion de « taux de chômage naturel ».

Pour Friedman (1968) et Phelps, la courbe de Phillips augmentée des anticipations invalide tout arbitrage durable. Lorsque l'inflation dépasse celle qui était anticipée, le salaire réel effectivement versé est inférieur au salaire réel attendu, ce qui stimule temporairement l'emploi. Mais dès que les anticipations s'ajustent, le chômage revient vers son **taux naturel** – celui qui prévaudrait dans un équilibre intégrant les imperfections structurelles du marché du travail (coûts de recherche d'information, coûts de mobilité, etc.) – tandis que l'inflation, elle, demeure durablement plus élevée. À long terme, la **courbe de Phillips est verticale** et les politiques monétaires ne génèrent que de l'inflation.

b) Le NAIRU (No Accelerating Inflation Rate of Unemployment).

Dans les années 1970-1980 se diffuse la notion de **NAIRU** (taux de chômage compatible avec une inflation stable), à laquelle Tobin (1980) contribue fortement. Elle prend acte de la critique de Friedman tout en distinguant la part conjoncturelle du chômage de sa part structurelle : les politiques conjoncturelles ne seraient justifiées que lorsque le chômage effectif dépasse le NAIRU ; en deçà, elles ne feraient qu'accélérer l'inflation. Le NAIRU reste toutefois **inobservable**, estimé avec de fortes marges d'incertitude et variable dans le temps : il ne peut être présenté comme une valeur exacte.

Dans le modèle nouveau keynésien canonique, Blanchard parle de « **divine coïncidence** » : en l'absence de certains chocs (notamment d'offre), stabiliser l'inflation suffit à stabiliser l'écart de production, si bien que les objectifs de prix et d'activité coïncident. Cette propriété est **conditionnelle** : elle ne signifie pas qu'une inflation à 2% garantirait automatiquement le plein-emploi, et elle disparaît en présence de chocs d'offre.

c) La théorie du déséquilibre : différents types de chômage dans un contexte de rigidité des prix.

La théorie du déséquilibre provient de Clower, 1965, et Leijonhufvud, 1968. Selon eux, la vraie originalité de Keynes est l'absence du commissaire-priseur, ce qui entraîne une absence de flexibilité des prix et génère la possibilité d'un rationnement (du côté de l'offre ou de la demande), d'où un « **modèle d'équilibre général à prix fixes** » (modèle d'équilibre général différent de celui de

Walras, où vont apparaître des situations de rationnement). Malinvaud, *Réexamen de la théorie du chômage*, 1980. Il existe une interdépendance entre le marché des biens et services et le marché du travail, avec des effets de report (il y a toujours une catégorie d'agents rationnés).

La situation d'excès d'offre de biens avec un excès de demande de travail est assez improbable. Un excès de demande sur les deux marchés génère une « **inflation contenue de la demande** ». On peut retrouver un **chômage keynésien**, caractérisé par un problème de débouchés. De même, on retrouve le **chômage classique**, généré par un problème de rentabilité. Cette dernière configuration peut contribuer à interpréter certains épisodes de stagflation, sans que chômage classique et stagflation soient pour autant synonymes. Ainsi, selon cette théorie, pour Fitoussi, on aurait plutôt un chômage classique en France dans les 1970', mais plutôt un chômage keynésien dans les 1990'. Il argumente que, dans les années 1990, les entreprises sont quasiment en situation d'autofinancement grâce à la restauration du taux de change ; on explique alors plutôt la remontée des taux de chômage par des problèmes de débouchés, notamment à cause de taux d'intérêt trop élevés.

Schéma 4 – Typologie de Malinvaud

<i>Marché du travail ↓ Marché des biens →</i>	Biens : excès d'offre	Biens : excès de demande
Travail : excès d'offre	Chômage keynésien (problème de débouchés)	Chômage classique (problème de rentabilité)
Travail : excès de demande	(sous-consommation, cas improbable)	Inflation contenue

Selon l'état des deux marchés. Source : Malinvaud, *Réexamen de la théorie du chômage*, 1980.

En 1990, le diagnostic a été imparfait : les gouvernements ont essayé de répondre par des politiques keynésiennes, alors que la bonne réponse aurait été le théorème de Schmidt, la restauration de la compétitivité des entreprises. Cependant, il est possible d'avoir une coexistence des deux types de chômage (entre secteurs). Dans ce cas, l'enjeu décisif est le diagnostic, car les politiques de lutte contre le chômage ne sont pas les mêmes.

Distinction essentielle

Chômage classique (problème de rentabilité et de coûts) vs **chômage keynésien** (problème de débouchés) : selon Malinvaud, le diagnostic conditionne la politique à mener – relance de la demande dans un cas, restauration des marges dans l'autre.

Débat d'auteurs

Friedman, 1968 : au-delà du taux de chômage naturel, toute relance n'accélère que l'inflation – contre Tobin, 1980, et le NAIRU, qui rouvre un espace limité aux politiques conjoncturelles lorsque le chômage effectif dépasse le NAIRU.

À retenir

L'analyse conjoncturelle du chômage oppose la lecture keynésienne (insuffisance de la demande effective) à la critique monétariste (tout chômage sous le taux naturel n'est que transitoire et inflationniste). La loi d'Okun et le NAIRU permettent d'objectiver, avec des limites, la part conjoncturelle du chômage.

2.2) Le chômage structurel

Le **chômage structurel**, ou « **chômage d'équilibre** » pour Phelps en 1967, est un chômage qui résulte d'un équilibre de marché. Ce chômage est proche de la notion de « **chômage naturel** » selon Friedman, mais avec une recherche sur les fondements théoriques plus poussée.

2.2.1) L'analyse néoclassique standard : le chômage expliqué par des rigidités exogènes

Pigou, *La théorie du chômage*, 1933 ; Lionel Robbins, *The Great Depression*, 1934 (à ne pas attribuer à Rueff, cité par ailleurs). La demande de travail est décroissante avec le salaire réel (PmL décroissante) tandis que l'offre de travail est croissante avec le salaire réel (arbitrage travail-loisir avec une domination de l'effet de substitution). En concurrence parfaite, un salaire d'équilibre permet la satisfaction de l'offre et de la demande de travail. L'équilibrage se fait par la concurrence et la flexibilité des salaires. Le chômage est donc soit **volontaire**, soit lié à des **rigidités exogènes** (syndicats, indemnisation chômage, **protection de l'emploi**, salaires minimum).

2.2.2) Les nouveaux keynésiens et les rigidités endogènes

Les nouveaux keynésiens reprennent l'hypothèse d'anticipations rationnelles et la recherche de fondements micro à la macro. Le chômage peut être involontaire mais lié au fonctionnement du marché du travail. Ce qui est pointé : la rigidité des salaires à la baisse, le décalage entre le salaire walrasien et le salaire qui s'établit sur le marché.

a) La théorie des contrats implicites.

Azariadis, 1975 : les salaires sont rigides afin de limiter l'incertitude pour des salariés averses au risque. Ainsi, la hausse des salaires est inférieure aux gains de productivité quand la conjoncture est bonne, afin que les salaires se maintiennent en période de mauvaise conjoncture. Le salaire est alors supérieur au salaire concurrentiel et sera rigide à la baisse : un certain nombre de chômeurs

seraient disposés à travailler pour un salaire plus bas mais ne le pourront pas, faute d'embauche.

b) La théorie insiders/outsiders.

Lindbeck et Snower, 1988 : il existe des coûts de remplacement de la main-d'œuvre (c), qui permettent aux **insiders** de bénéficier d'une rente, un salaire plus élevé (salaire réel : $w_r^o > w_r^*$). En effet, si $w_r^o - w_r^* < c$, le remplacement des insiders par les outsiders n'est pas rentable. Et à l'équilibre : $w_r^o = w_r^* + c$. Tant que l'écart entre le salaire concurrentiel et le salaire réel ne dépasse pas le coût de remplacement, il n'y a pas d'intérêt à remplacer les insiders par les outsiders.

c) La théorie du salaire d'efficience.

Les entreprises ont intérêt à fixer des salaires supérieurs au niveau « walrasien » pour :

- Attirer les meilleurs travailleurs (supprimer le risque de sélection adverse selon Weiss en 1980)
- Inciter à l'effort après la signature du contrat (Shapiro et Stiglitz, 1984)
- Diminuer la rotation (Salop, 1979)
- Améliorer la performance dans la logique de don – contre-don (Akerlof, 1982)

La hausse de salaire entraîne donc une hausse de la productivité. La rigidité à la baisse des salaires est donc liée aux coûts pour l'entreprise engendrés par la baisse du salaire (baisse de la productivité).

On a un renversement de la relation de causalité entre productivité et salaire : la productivité est une fonction croissante du salaire réel.

2.2.3) Le modèle WS-PS (Wage Setting – Price Setting)

La différence entre ce modèle et celui des nouveaux keynésiens tient au fait qu'il vise à intégrer ce qui se passe sur le marché des biens et services.

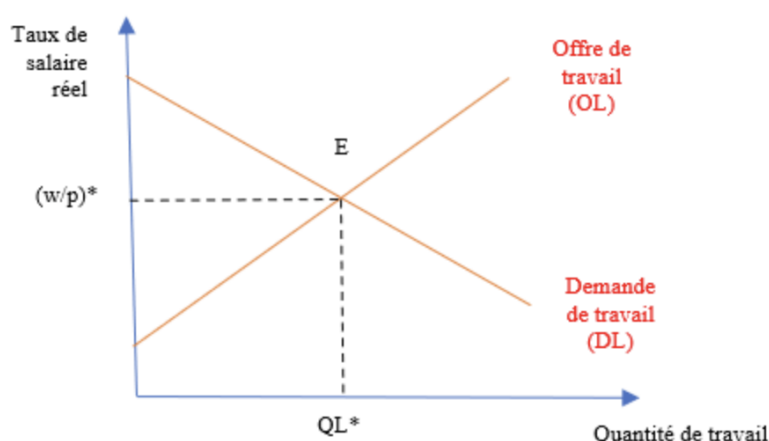
a) Un modèle d'équilibre général en concurrence imparfaite.

Layard, Nickell et Jackman, *Unemployment*, 1991. Le modèle représente, dans un plan (chômage en abscisse, salaire réel en ordonnée), deux relations. La courbe de fixation des salaires (*Wage Setting*, WS) est **décroissante** : plus le chômage est élevé, plus le pouvoir de négociation des salariés est faible, donc plus le salaire réel revendiqué est bas. La courbe de fixation des prix (*Price Setting*, PS) est, dans la version simple, **horizontale** : le salaire réel compatible avec la politique de prix ne dépend que de la productivité, du taux de marge et des coûts non salariaux, non du

niveau de chômage. Leur intersection définit le **taux de chômage d'équilibre** U^* , seul niveau compatible avec une inflation stable.

Ce cadre éclaire notamment la montée du chômage structurel dans les économies développées à partir des années 1970.

Schéma 5 – Modèle WS-PS



La courbe de fixation des salaires (WS, décroissante) et la courbe de fixation des prix (PS, horizontale dans la version simple) déterminent le taux de chômage d'équilibre U^* . Source : Layard, Nickell et Jackman, *Unemployment*, 1991.

b) Le chômage et l'inflation dans le modèle WS-PS.

Pourquoi U^* est-il un niveau d'équilibre ? Si le niveau de chômage effectif est inférieur à celui du chômage d'équilibre ($U < U^*$), les exigences salariales augmentent et entraînent une hausse des prix, qui va limiter la demande globale sur le marché des biens et services ; à l'inverse, si $U > U^*$, les exigences salariales et les prix baissent, ce qui stimule l'activité et fait donc converger le chômage. U^* représente donc le taux de chômage compatible avec une inflation stable. Si l'on baisse le niveau de chômage en dessous de ce niveau, il y a un risque inflationniste.

c) Les déterminants du chômage d'équilibre.

Tout facteur qui, à chômage donné, accroît les revendications salariales (poids des syndicats, indemnisation du chômage plus généreuse, réglementation des licenciements) déplace la courbe WS vers le haut et augmente le chômage d'équilibre U^* . À l'inverse, toute hausse des coûts des entreprises ou du taux de marge (hausse des cotisations, du taux d'intérêt réel, baisse durable de la productivité, faible concurrence sur le marché des biens et services) réduit le salaire réel compatible avec la fixation des prix : la courbe PS se déplace vers le bas, ce qui augmente également U^* .

C'est ce cadre qui a fourni, dans les années 1990-2010, une justification théorique influente aux réformes structurelles : la flexibilisation du marché du travail et le renforcement de la concurrence sur le marché des biens et services sont censés abaisser le chômage d'équilibre. Ce modèle identifie toutefois surtout un chômage structurel compatible avec les comportements de fixation des salaires et des prix : il ne décrit pas un mécanisme de retour automatique et immédiat au plein-emploi.

2.2.4) La prise en compte de problème d'appariement

a) Le chômage de prospection.

Stigler, « *Information in the Labor Market* », 1962 : théorie du « **job search** ». La recherche d'information sur les emplois vacants est coûteuse (coûts directs : transports, habillement ; coûts d'opportunité : temps lié à l'activité de recherche). Le chômage est alors une activité rationnelle de prospection (Phelps, 1970, Mortensen, 1970). Les chômeurs vont faire un calcul coût-avantage qui aboutit au temps optimal de recherche d'emploi (quitter le chômage quand le coût marginal de la recherche dépasse son bénéfice marginal). Le temps de la recherche d'emploi est d'autant plus élevé que l'**indemnisation du chômage** est généreuse. L'indemnisation diminue le coût de recherche d'emploi, modifie les termes du calcul coût-avantage, et, du point de vue du chômeur, augmente le temps optimal de recherche d'emploi. D'un point de vue collectif, il est souhaitable que le temps de recherche d'emploi ne soit pas nul, car cela permet par la suite une plus grande productivité du travailleur.

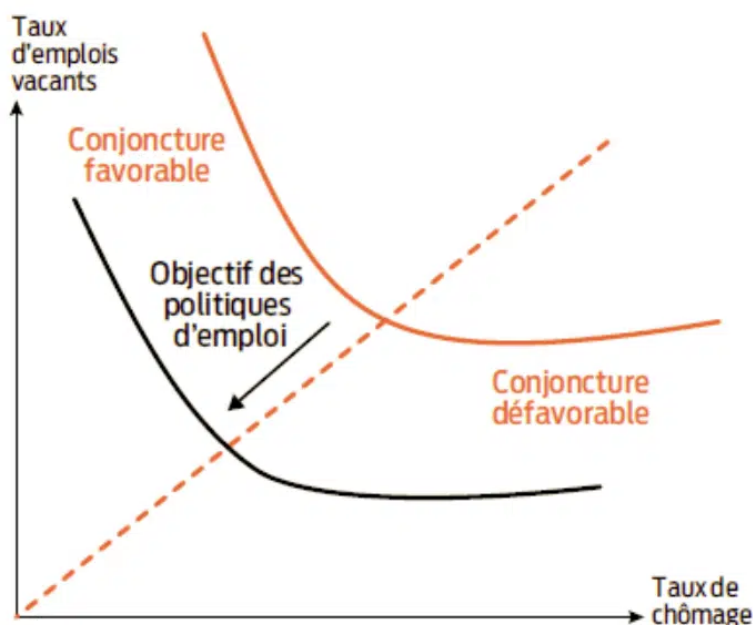
b) Le chômage d'inadéquation (mismatch).

Pissarides, *Equilibrium unemployment theory*, 1990. Ce chômage traduit la mauvaise qualité du processus d'appariement, liée à un système de formation inadapté, à un service public défaillant, à des coûts de mobilité trop élevés. Ce type de chômage a été une composante importante de la montée du taux de chômage dans les pays européens dans les 1970'. Cela offre un point de vue différent sur l'indemnisation chômage, puisque, d'un côté, cela peut conduire à une prolongation du chômage de prospection, mais, en même temps, cette prolongation peut aboutir à une amélioration du processus d'appariement.

c) La courbe de Beveridge (1944).

L'expression provient de Blanchard et Diamond en 1989, en s'appuyant sur les travaux de Beveridge de 1944. Cette courbe fait apparaître une relation négative entre le taux de chômage et le taux d'emplois vacants. La position sur la courbe est un indicateur de la conjoncture dans l'économie. La position de la courbe est un indicateur du fonctionnement du marché du travail. Le passage de la courbe 1 à 2 traduit une détérioration du processus d'appariement (pour un même niveau de chômage, il y a plus de postes à pourvoir). Si le chômage est élevé → peu d'emplois vacants ; si le chômage est bas → plus de tensions sur le recrutement, et le nombre d'emplois vacants augmente.

Schéma 6 – Courbe de Beveridge



Relation négative entre taux de chômage et taux d'emplois vacants. Un déplacement le long de la courbe traduit la conjoncture ; un déplacement de la courbe traduit une dégradation de l'efficacité de l'appariement. Source : *Beveridge (1944)*, *Blanchard et Diamond (1989)*.

d) Courbe de Beveridge et chômage d'équilibre.

Pissarides, 1990, combine son raisonnement avec un raisonnement de type WS-PS en introduisant une courbe VS (*job vacancies supply*) croissante. En effet, quand le taux de chômage s'élève, les salaires réels ont tendance à baisser, ce qui incite les entreprises à offrir plus d'emplois. On trouve un niveau de **chômage d'équilibre** à l'intersection de VS et de la **courbe de Beveridge**. Tout ce qui a un impact sur les coûts réels de l'entreprise fait varier VS, à savoir les mêmes facteurs que l'équilibre WS-PS.

Un même facteur peut faire varier les deux, comme un système d'indemnisation chômage plus généreux. Ce modèle permet également d'expliquer les effets des chocs. En cas de choc de réallocation (mondialisation, progrès technique), la courbe de Beveridge se déplace vers la droite. En cas de choc négatif d'offre ou de demande agrégée, VS va se déplacer vers la droite.

e) Les déplacements de la courbe de Beveridge.

La courbe de Beveridge se déplace vers la droite en Europe dans les **1980'** et vers la gauche aux Etats-Unis (amélioration du fonctionnement du marché du travail). La courbe de Beveridge s'est déplacée vers la droite en zone euro après la crise de **2008**, mais avec des différences selon les pays (Espagne/Allemagne). Mais ces déplacements peuvent aussi refléter des effets conjoncturels liés à

l'élévation conjoncturelle du taux de chômage en période de récession. En France : déplacement de la courbe vers la droite sur la période 2013-2017, mais ensuite déplacement à gauche, tout en restant toujours plus à droite que la courbe des États-Unis. Hausse des difficultés de recrutement en 2019, puis de nouveau en 2021, 2022.

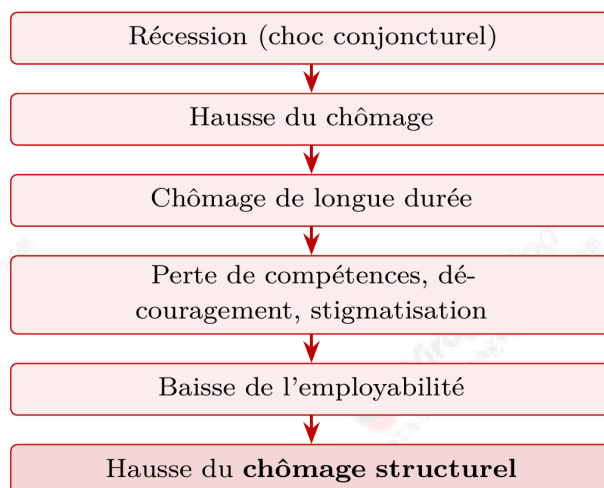
Les pénuries de main-d'œuvre en France et en Allemagne se rapprochent, alors qu'en Allemagne c'est pour un taux de chômage de 4 % alors qu'en France c'est pour 8 % (la courbe française est plus à droite). Plusieurs explications sont possibles (Dares, 2021). Il y a des débats sur la question des spécialisations et du système de formation.

- Inadéquation des qualifications : manque de compétences dans certains métiers, mais plutôt une spécialisation qu'un déficit global de main-d'œuvre (dans 1/3 des cas, les tensions viennent d'une absence de main-d'œuvre formée).
- Dans 1/4 des cas, des problèmes d'attractivité (rémunérations, conditions de travail), en hausse depuis 2015.
- Une inadéquation spatiale (barrières à la mobilité), spécialement pour les assistantes maternelles.

2.2.5) Du chômage conjoncturel au chômage structurel : l'effet d'hystérèse

Blanchard et Summers, *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, 1986, montrent qu'un choc conjoncturel *temporaire* peut avoir des effets *durables* sur le chômage : le chômage conjoncturel se transforme alors en **chômage structurel**. Plusieurs mécanismes se conjuguent : perte de compétences et déqualification, stigmatisation du chômage long, découragement et retrait d'activité, baisse de l'intensité de recherche, et pouvoir des **insiders** qui font remonter les salaires dès que la conjoncture s'améliore. D'où le risque d'un chômage qui « s'enkyste ». L'effet d'hystérèse éclaire la persistance du chômage en Europe après les chocs des années 1980.

Schéma 7 – L'effet d'hystérèse



Un choc conjoncturel peut, via le chômage de longue durée, se transformer en chômage structurel durable.

En dissertation

L'**hystérèse** est une référence décisive pour dépasser l'opposition conjoncturel/structurel : elle montre qu'une politique conjoncturelle trop restrictive, en laissant s'installer un chômage de longue durée, peut *créer* du chômage structurel – argument central des débats sur l'austérité en zone euro après 2010.

2.2.6) Un concept fécond mais difficile à mesurer

Mais l'évaluation empirique du **chômage d'équilibre** est malaisée, d'où les doutes de certains économistes sur la notion de chômage d'équilibre, comme Malinvaud, 2000, car il est difficile de mesurer le niveau de concurrence sur le marché des biens et services, le niveau de fiscalité, d'appariement, etc. Au lieu de créer un indicateur synthétique, on pourrait le mesurer par des constats : le taux de **chômage structurel** est le moment où l'inflation s'accélère, ou bien la **courbe de Beveridge** devient plus pointue. Le point de vue critique de Malinvaud est partagé mais n'est pas le point de vue dominant.

La mesure la plus classique du chômage d'équilibre se fait par le **NAIRU**. Ce NAIRU est lui-même difficile à évaluer, mais essentiel pour la politique monétaire ; ainsi, dans les 1990' aux USA, on considérait que le NAIRU était à 6 %, donc lorsque le chômage est descendu à 6 %, des craintes inflationnistes sont apparues, suggérant une politique monétaire restrictive. Finalement, on a atteint 4 % de chômage sans que cela se traduise par de l'inflation : ce qui montre que le NAIRU était mal évalué, et qu'on a bien fait de ne pas remonter les taux d'intérêt. La baisse du chômage résultait de transformations structurelles.

Ces difficultés de mesure nourrissent les débats récurrents sur la nature du chômage. Selon le point de vue institutionnel, libéral, dominant dans les années 1990-2000, le chômage dépend essentiellement de facteurs structurels : il faut donc des réformes structurelles pour le faire baisser.

Mais, selon les keynésiens, les politiques conjoncturelles trop restrictives ont entraîné du chômage conjoncturel récurrent qui se transforme en chômage structurel via l'effet d'hystérèse. Pour les postkeynésiens, le NAIRU est un indicateur impropre. Débat aujourd'hui sur le fait d'augmenter le taux de chômage pour diminuer l'inflation.

2.3) L'effet des grandes mutations structurelles

2.3.1) Progrès techniques et chômage

a) Des craintes anciennes et fréquemment renouvelées.

Les craintes sont anciennes : luddistes au XIX^e siècle, **Ricardo** (chapitre « Des machines ») et **Sismondi**. Keynes, *Economic Possibilities for our Grandchildren*, 1930, envisage qu'à long terme les gains de productivité permettront de satisfaire les besoins économiques avec environ **quinze heures de travail par semaine** — une réflexion sur le « chômage technologique » de court terme, et non une prévision datée. Une crainte comparable ressurgit aujourd'hui à propos des robots et de l'IA (**Cohen**, *Le monde est clos et le désir infini*, 2015), la substitution au travail humain semblant l'emporter sur la complémentarité. Le **Conseil d'orientation pour l'emploi** (2017) estimait ainsi que moins de 10% des emplois présentaient un **risque élevé de disparition**, tandis qu'environ la moitié étaient susceptibles d'être profondément **transformés**.

b) Une absence de corrélation négative à long terme au niveau macroéconomique.

D'un point de vue comptable, en taux de croissance : $g_{\text{emploi}} \approx g_{\text{PIB}} - g_{\text{productivité/tête}}$ (une approximation valable en taux, non en niveaux) : pour une croissance donnée, l'emploi progresse d'autant moins que les gains de productivité sont rapides. Cependant, pour **Sauvy**, *La Machine et le chômage*, 1980, cette relation ne tient pas à long terme, car le progrès technique **augmente la production**. Les gains de productivité engendrent soit une baisse des prix, soit une hausse des salaires, donc une hausse du pouvoir d'achat et de la demande. Comme cette demande supplémentaire se porte souvent sur d'autres biens et services, un **effet de déversement** crée de nouveaux emplois ailleurs. Ce déversement n'est toutefois ni instantané ni automatique : il suppose une adaptation des compétences, des territoires et de la demande. Une partie des gains de productivité a aussi servi à **réduire la durée du travail** (divisée par deux en France depuis les années 1870) plutôt qu'à diminuer le nombre d'actifs occupés.

c) Une relation entre gains de productivité et emplois variable selon les pays et les périodes.

1950-1974 Forts gains de productivité (4,8%/ans en moyenne) et dynamisme modéré (mais suffisant) de l'emploi. **1975-1989** Ralentissement des gains de productivité → choc d'O négatif → baisse du taux de croissance de la production et de l'emploi. La croissance du PIB en France est plus forte qu'aux Etats-Unis mais elle est « **moins riche en emplois** », ce qui est sans doute lié à un

processus de déversement vers les services moins intense.

1990-2007 Croissance beaucoup plus riche en emplois. **2008-2014** Fort ralentissement de la croissance avec un ajustement de l'emploi décalé.

d) Le PT comme créateur de chocs de réallocation aux effets différenciés selon les emplois et les pays.

Dans les **1980'-1990'** le PT s'est traduit par une dégradation relative de la situation des travailleurs non qualifiés. On voit alors une montée des inégalités salariales dans les pays anglo-saxons où le marché du travail est flexible et une montée du chômage dans les pays où le marché du travail est plus rigide. Depuis les **2000'**, différents travaux ont souligné le fait que le PT se substituerait surtout aux tâches codifiées et répétitives et réduirait donc surtout les emplois intermédiaires. S'opère alors un phénomène de **polarisation de l'emploi** : montée des emplois les plus qualifiés et des emplois peu qualifiés non routiniers, recul relatif des emplois intermédiaires (Autor, Levy et Murnane, 2003 ; Autor, *Why Are There Still So Many Jobs ?*, 2015). Les tâches abstraites qualifiées et les tâches manuelles relationnelles, difficiles à automatiser, restent **complémentaires** de la technologie — d'où une vision moins pessimiste.

2.3.2) Mondialisation et emploi

a) Des effets théoriques ambivalents.

La mondialisation entraîne un certain nombre de destructions d'emploi dans les secteurs remplacés par des importations (notamment les emplois industriels non qualifiés faisant face à la concurrence des pays à bas salaires). Cependant, il existe des effets compensateurs. En effet, via le processus de mondialisation, on voit une réallocation des ressources vers les secteurs les plus efficaces, engendrant des effets bénéfiques sur l'emploi et la croissance à long terme. De plus, la baisse des prix engendrée par la mondialisation augmente le PA des individus et génère une hausse de la demande pour d'autres produits, notamment dans les services nationaux (CEPII, « *(Not) Made in France* », 2013). Cependant, il est à noter que le processus de réallocation des emplois est difficile puisqu'il existe des obstacles à la mobilité professionnelle ou géographique.

b) Des chocs sectoriels sévères.

Le commerce international augmente le revenu agrégé, mais engendre des effets **distributifs** importants : les pertes d'emploi se concentrent durablement dans certains secteurs, métiers et bassins d'emploi, alors que les gains sont plus diffus. L'étude d'Autor, Dorn et Hanson sur le « **China shock** » (2016) estime qu'environ 1 million d'emplois industriels ont été détruits entre **1999** et **2011** aux États-Unis du fait de la concurrence chinoise. L'impact est particulièrement négatif sur les bassins d'emploi exposés et les travailleurs les moins qualifiés — sans qu'on puisse pour autant réduire la mondialisation à une simple « destruction d'emplois », les mécanismes compensateurs et les effets consommateurs devant être pris en compte.

c) Des effets globaux difficiles à mesurer.

La méthode traditionnelle de mesure des effets globaux sur l'emploi se fait par la balance en emploi. Guimbert et Levy-Bruhl, 2002 : si la mondialisation coûte 40.000 emplois par an entre 1978 et 1990, on observe un gain d'emplois de 70.000 emplois par an entre 1990 et 1997. Cependant il existe un problème de méthode : on suppose la même combinaison productive chez les producteurs nationaux évincés et ceux qui subsistent, il est possible de sous-estimer le contenu en emploi des importations. De plus, il existe des effets indirects par rapport au PT, au lien amont/aval et à la demande globale.

Si on prend les liens amont/aval (quand une entreprise fait faillite cela a des impacts sur ses fournisseurs et ses clients) on aboutit à 2 à 2,4M de pertes brutes d'emploi du fait de la concurrence chinoise entre 1999 et 2011 selon Acemoglu et al, 2016, mais cela ne tient pas compte des effets de compensation.

d) L'impact de l'immigration.

Selon Edo et al, 2017, l'immigration a des effets nuls voire positifs à moyen-long terme puisqu'elle a tendance à augmenter le rendement du capital, ce qui va générer un processus d'accumulation du capital, élevant à son tour la productivité du travail et améliorant la situation des travailleurs et de l'éco. A court terme, peuvent apparaître des effets parfois négatifs, notamment sur les travailleurs non qualifiés (baisse des salaires ou de l'emploi). Si le rapatriement des pieds noirs en France a eu un faible impact sur l'emploi, on retrouve des effets négatifs sur les travailleurs non qualifiés et les immigrés de la génération précédente dans certains contextes (Etats-Unis, Royaume Uni des 2000'). Les effets de la mondialisation ont tendance à être plus élevés et persistants quand les marchés (travail et B&S) sont plus « rigides ».

À retenir

Le progrès technique et la mondialisation ne détruisent pas d'emplois nets à long terme (effet de déversement, réallocation), mais génèrent des **chocs sectoriels sévères** et concentrés sur les travailleurs peu qualifiés, aux effets d'autant plus persistants que les marchés sont rigides.

2.4) Le rôle des institutions du marché du travail

Les pays de l'OCDE ont connu des niveaux de chômage différents au cours des 20 dernières années. Le chômage est ainsi plus élevé en Espagne, Italie ou France qu'en Allemagne ou au Japon. Ces différences amènent à pointer le rôle des institutions. D'où la recommandation de réformes structurelles par l'OCDE.

2.4.1) Les effets du salaire minimum

Les Etats-Unis ont instauré un salaire min dès 1938. En France, le SMIG est instauré en 1950, devenu SMIC en 1970. En GB, le salaire min est instauré en 1999, et en Allemagne en 2015, car politique de décentralisation des négociations. Ces salaires minimums sont encore absents en Italie et dans les pays scandinaves, où le niveau de négociation par branche est important. L'objectif de ce salaire est de limiter les inégalités et une situation où les rapports de force sont trop défavorables aux salariés.

a) Des effets négatifs sur l'emploi dans l'approche néo-classique.

Voir effets négatifs d'un prix plancher (cf. 1ère année). Les salariés sont rémunérés au niveau de leur productivité marginale (P_m) donc si le salaire min est supérieur à la P_m de certains travailleurs, ceux-ci vont se retrouver au chômage. Ce salaire min peut représenter un coût, répercuté sur les prix de vente, ce qui diminue la demande (effet-volume). De plus, les entreprises sont conduites à remplacer les travailleurs non qualifiés par des machines, ou des travailleurs plus qualifiés (effet substitution). Il a un effet négatif sur l'emploi, surtout sur l'emploi des travailleurs non qualifiés.

b) De possibles effets neutres voire positifs.

Si on renverse le lien : si l'élévation de la productivité permise par la hausse de salaire est plus forte que la hausse du salaire nominal $\rightarrow$ baisse des coûts unitaires. Effets du côté de la demande (logique keynésienne). Dans une situation de **monopsonne** (sur le marché du L) collectivement, il peut y avoir un intérêt à fixer un salaire minimum, car en situation de monopsonne l'entreprise peut fixer un salaire en dessous de la productivité marginale, ainsi introduire un **salaire minimum** ne fait que retirer la rente de l'entreprise en monopsonne. Il n'y a en réalité pas de véritables monopsones, mais il y a des situations où le pouvoir de négociation des entreprises est bcp plus fort que celui des salariés (L immigré, jeunes, femmes, par ex) $\rightarrow$ dans cette situation l'élévation du salaire corrige le rapport de force défavorable aux salariés sans impacts négatifs sur l'emploi.

Le salaire min conduit à une élévation des débouchés des entreprises. De plus, ce salaire min peut agir comme un **salaire d'efficience** et donc augmenter la productivité des travailleurs, on a ainsi une baisse du CSU.

c) Des tests empiriques nuancés.

Une étude US a montré que les variations du salaire min entre les 1970' et 1990' n'ont eu que de faibles effets sur l'emploi. De plus, Card et Krueger, 1995, ont comparé le New Jersey ayant augmenté son salaire min et la Pennsylvanie qui n'a pas changé son salaire min. Pourtant l'emploi dans les fast foods a augmenté de manière plus importante dans le New Jersey. De plus, l'instauration du salaire min en GB et sa hausse soutenue après n'a pas eu d'effet sur l'emploi (effet de monopsonne) – ici effet nul, voire positif (ici une validation du raisonnement en termes d'augmentation des débouchés, et le rôle de salaire d'efficience du SMIC). Selon Abowd et al, 2000, les salariés français sont

« rattrapés » par le salaire min (revalorisation de leurs salaires), ce qui engendre une hausse de la probabilité de perte d'emploi dans leur cas. Il est ainsi possible qu'il existe un seuil au-delà duquel les effets négatifs l'emportent (ici une vision négative). En 2018, le niveau de salaire minimum en France était équivalent à 60% du salaire médian, alors qu'au Japon on était à 40% en 2018 → ce qui peut expliquer le résultat précédent en France.

Actuellement, une évolution du consensus économique et un mouvement actuel dans le sens de la revalorisation. Le salaire minimum a augmenté de 33 % au RU, de 30 % en Espagne, le gvmnt d'Olaf Scholtz a annoncé une élévation de 25% du salaire minimum en All. Grâce à ses études, une vision moins négative sur le salaire minimum. Mais possible seuil (en % du salaire minimum) au-delà duquel les effets négatifs l'emportent. Dube et al : « the effect of minimum wage on low-wage jobs » 2019 : gain de salaire de 7 % et faible impact sur l'emploi.

→ Évolution du consensus économique et mouvement actuel dans le sens de la revalorisation.

d) Une possible responsabilité dans le déficit d'emplois dans les services en France.

Cahuc et Debonneuil, *Productivité et emploi dans le tertiaire*, 2004. La hausse significative du SMIC dans les 1970' est corrélée avec la rupture dans la dynamique de création d'emploi. À partir de 1983, la hausse du SMIC se fait modérée, et à partir de 1993, on essaie de baisser les cotisations pour baisser le coût du travail non qualifié. Le SMIC augmente de nouveau de manière sensible fin-1990' en conséquence des lois sur les 35 heures. Le coût relatif du travail au salaire min en France est plus faible aujourd'hui du fait de la baisse des cotisations, cependant ce coût du travail reste plus élevé que dans d'autres pays. Aux US, le salaire minimum en termes de PPA a diminué depuis 1980, alors qu'en France il s'est accru. Nouveaux débats aux US sur l'élévation du salaire minimum.

Débat d'auteurs

L'approche néoclassique standard prédit qu'un salaire minimum supérieur à la productivité marginale détruit des emplois peu qualifiés – contre Card et Krueger, 1995, dont l'étude empirique ne trouve aucun effet négatif significatif, ouvrant la voie à des explications alternatives (monopsonne, salaire d'efficience).

2.4.2) Les autres déterminants du coût du travail

a) Le coin fiscal.

Le coin fiscal représente la différence entre le coût du travail et le salaire net de PO. En France, en 2019 les cotisations sociales patronales représentent 39% du salaire brut, et le salaire net représente 78% du salaire brut. Cela dit, la politique d'exonération de charges sociales réduit significativement les cotisations (presque plus de cotisations sociales patronales sur le SMIC). L'impact de ce coin fiscal dépend de la perception des PO par les salariés. Ainsi, si les PO sont perçus comme une rémunération différée, les salariés peuvent accepter une rémunération nette inférieure. Cependant,

si les PO sont perçus comme une amputation du PA, on va avoir des revendications salariales qui augmentent le coût du travail. L'OCDE conclut en 2006 qu'un coin fiscal élevé a plutôt un impact négatif sur le taux de chômage car cela se traduit par un fort coût du travail. On peut noter que jusqu'au CICE, les exonérations étaient surtout concentrées sur ceux proches du SMIC, ensuite on a peu à peu étendu jusqu'à 3,5 smic. Cette extension s'explique par une logique de compétitivité. On a aujourd'hui un niveau de coût du L français proche de celui de l'Allemagne et du RU.

b) Les modalités des négociations salariales.

Dans les 1970' les trop fortes hausses de salaires par rapport à la productivité ont abouti à une forme de **chômage classique**. Les études sur le sujet n'ont pas fait apparaître de corrélation significative avec le taux de syndicalisation des salariés et le chômage. Mais deux facteurs apparaissent importants :

- Courbe en cloche : la forte centralisation ou au contraire décentralisation permet une moindre pression salariale selon Calmfors et Driffil en 1988. La pression est donc plus forte dans un système intermédiaire. D'où le renforcement de l'accord d'entreprise en France avec la loi El Khomri, 2016.
- Une bonne coordination entre acteurs permet, selon Bassanin et Duval en 2006, d'avoir une pression moindre sur les revendications salariales (et donc forts salaires).

2.4.3) L'indemnisation du chômage

a) Des effets négatifs supposés.

Selon Rueff en 1931, l'**indemnisation du chômage** est la cause du haut niveau de chômage en GB. De plus, selon la théorie du « job search », la hausse du salaire de réservation via l'indemnisation du chômage est un effet désincitatif à la reprise du travail. De plus, il va alors falloir d'autant plus augmenter le salaire d'efficience afin d'attirer les travailleurs, ce qui a un impact négatif sur l'emploi.

b) Les critères d'évaluation de la « générosité » du système.

Le système français est en moyenne généreux, même s'il a été durci par la réforme de 2019. Ainsi, le taux de couverture (part de chômeurs (catégorie A, B et C de PE) recevant une indemnisation) est de 51% en France en 2017. Le taux de couverture est lié aux conditions d'ouverture de droits (plus restrictives). En France le taux de remplacement (à quelle hauteur l'indemnité remplace le salaire) est entre 57% à 75%, il est plus important pour les bas salaires et est amené à baisser avec dégressivité pour les hauts salaires mais aussi quand les individus alternent entre emploi et chômage.

La durée d'indemnisation sous 53 ans oscille entre 4 et 24 mois, 36 mois au-delà de 53 ans alors que c'est limité à 12 mois en Allemagne. En France, certaines contraintes sont imposées aux chômeurs, comme la fin des droits suite à deux refus d'offre d'emplois jugés raisonnables.

c) Des constats empiriques nuancés.

A l'échelle macroéconomique, les études concluent à un impact significatif : un taux de remplacement élevé et une durée d'indemnisation longue se traduiraient par un chômage plus fort. Cependant, à nuancer car indicateur fragile et les pays ont également été amenés à mettre en place une indemnisation généreuse à cause du chômage élevé. Important de s'interroger sur le lien de causalité. A l'échelle microéconomique, on observe un pic de sortie du chômage à la fin de l'indemnisation selon Cahuc et Carcillo en 2014, mais ce sont souvent des sorties vers l'inactivité. De plus, ce sont surtout les chômeurs les plus qualifiés qui mettent en place une modulation volontaire du chômage car ils sont à la fois mieux indemnisés et plus « employables ». Possibles effets pervers des règles de cumuls (= quand on touche une indemnisation chômage + contrat court) : encouragement aux contrats courts et à la permittence, c'est-à-dire qu'il soit plus intéressant pour certaines personnes d'alterner contrat court et chômage → cela a inspiré le durcissement des règles de rechargement dans la réforme de 2019, et de rendre les modalités de calcul de l'allocation moins favorables pour ceux qui ont alterné.

d) De potentiels effets positifs de l'indemnisation du chômage.

L'effet keynésien montre que les indemnités chômage permettent de limiter la baisse des revenus et de la consommation. L'indemnisation a un effet contracyclique, permet d'éviter les spirales récessives. L'assurance chômage américaine est basée sur cette logique. La durée maximale de chômage est limitée à 6 mois, mais dans les situations de crise, le gouvernement peut détendre cette condition ; pendant la crise de 2008, le gouvernement a prolongé cette période à 23 mois → effet de lissage conjoncturel.

De plus, l'indemnisation permet une meilleure adéquation des travailleurs par rapport aux postes, d'où une hausse de la productivité et une moindre récurrence du chômage (Pissarides). Acemoglu et Shimer, 1999 montrent que cet effet d'appariement est empiriquement vérifié aux Etats-Unis. Bruno Coquet (OFCE) juge cependant que la dégressivité des allocations chômage pour les salariés les plus productifs peut avoir des effets pervers puisque cela incite les plus qualifiés à accepter des postes moins qualifiés, créant des files d'attente.

e) Un « juste équilibre » à trouver.

Il faudrait trouver une « durée optimale » de chômage. Si la durée du chômage est trop courte, cela peut poser un problème d'appariement. Si elle est trop longue, cela peut aboutir à une intensité de recherche insuffisante, nuisible pour la société mais aussi pour l'individu (risque de baisse d'employabilité). Mais la pénurie d'emploi est généralement un facteur déterminant du chômage. Il vaut donc mieux contrôler les bénéficiaires des indemnisations (lutter contre ceux qui profitent du

système) que de baisser ces dernières.

Dernière réforme en France : modulation des droits en fonction de la conjoncture (cf. billet de blog Agnès Benassy-Quéré, « Assurance-chômage contracyclique : pourquoi ? » = a priori fondée théoriquement mais effets sans doute limités.

2.4.4) La protection de l'emploi

La **protection de l'emploi** recouvre l'ensemble des règles qui régissent les contrats de travail, plus particulièrement les modalités d'embauche et de licenciement (pour les contrats permanents ou temporaires). Ce degré de protection de l'emploi a un impact sur les coûts d'ajustement de l'emploi et cela a donc un effet sur le recours à la flexibilité externe (ajustement quantitatif de l'emploi). Le recours au licenciement génère des externalités négatives (indemnisation chômage, coûts sociaux liés aux effets du chômage) justifiant économiquement la protection de l'emploi.

a) Des effets négatifs potentiels.

Les effets négatifs de la protection de l'emploi justifient les mesures visant à faciliter les licenciements (loi El Khomri ; ordonnances travail 2017 : plafonnement des indemnités prud'homales, rupture conventionnelle collective = procédure visant à simplifier les démarches administratives liées aux licenciements). En effet, les entreprises sont réticentes à embaucher quand les licenciements sont trop réglementés, par ailleurs cela a tendance à accroître la sélectivité des salariés. Ce lissage est nuisible au processus de « **destruction créatrice** ».

Cependant, ces règles peuvent engendrer un effet de « **lissage** », à savoir réduire les embauches en période d'expansion mais aussi réduire les licenciements en période de récession. La protection de l'emploi peut également inciter au recours à la flexibilité interne (donc augmente la formation et la polyvalence des salariés).

b) Un effet sur les stocks limité mais des effets sur les flux avérés.

Stocks : l'indicateur synthétique de l'OCDE encadrant les licenciements et contrats de travail montre que la protection de l'emploi ne génère pas d'effet significatif sur le taux de chômage.

Flux : les études microéconomiques (Kugler et al, 2003) soulignent le fait que la diminution de la protection de l'emploi est suivie d'une hausse à la fois des flux d'entrée et de sorties du chômage. Flux d'emplois et de créations d'emplois deux fois moins importants en France qu'aux EU dans les années 2000 (ce qui va dans le sens de la critique schumpétérienne). (Kugler et Al, 2003) → citent notamment la décision du gouvernement espagnol à la fin des années 90, pour endiguer la progression des emplois temporaires, de diminuer les coûts de licenciements des CDI → cela s'est traduit par une hausse des embauches des CDI et une hausse des licenciements de ces derniers.

c) Des effets discriminants : une « dualisation » des marchés du travail.

La protection de l'emploi a un effet plus négatif sur l'emploi des jeunes et engendre une hausse de la part de l'emploi temporaire. Cela génère donc un risque de dualisme entre emplois permanents et précaires (**insiders/outsiders**). Selon Piore et Doring (*Internal labor markets and manpower analysis*, 1971), le marché du travail est segmenté entre un **marché primaire** relativement stable (MO plus qualifiée, masculine, âgée, moins flexible) et un **marché secondaire** plus flexible. Un degré élevé de protection de l'emploi a tendance à faire peser le poids de la flexibilisation sur les **outsiders** (« flexibilisation à la marge »). D'où des recommandations vers une baisse de la protection du CDI, et une évolution vers des réformes de la protection des emplois permanents, et des formes de taxation des emplois temporaires pour corriger ces formes d'emploi.

d) L'intérêt potentiel d'un recours aux incitations financières.

Cahuc et Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, 2004. Face aux externalités négatives des licenciements, ils préconisent des mécanismes de taxe type « pollueur-payeur » pour les entreprises qui ont des recours excessifs à l'ajustement plutôt que des règles juridiques. Il faudrait taxer les licenciements et notamment les entreprises licenciant beaucoup. On retrouve une tarification aux Etats-Unis, un « experience rating » selon l'expérience passée (cotisations de l'entreprise en fonction du solde recettes-dépenses des cotisations). En France, on retrouve une prime de précarité, une majoration des cotisations pour les CDD et un système de bonus-malus limité sectoriellement. L'avantage c'est de réduire « l'incertitude juridique » mais cela risque d'imposer une double peine pour les entreprises en difficulté.

Distinction essentielle

La protection de l'emploi a peu d'effet sur le **stock** de chômage (l'indicateur OCDE ne montre pas de lien significatif avec le taux de chômage), mais un effet avéré sur les **flux** : elle réduit à la fois les embauches et les licenciements, freinant la réallocation du travail.

2.4.5) L'intérêt d'une approche globale

a) Des institutions qui font système.

Certaines études ont tendance à montrer les limites d'un raisonnement TCEPA, dans la mesure où il existe souvent une complémentarité, dépendance institutionnelle (Esping-Andersen, *Les trois mondes de l'Etat-Providence*, 1990 ; Amable, *Les cinq capitalismes*, 2005). L'impact négatif du système d'indemnisation sur le taux d'emploi est décroissant avec l'ampleur de la politique active (accompagnement de recherche d'emploi). De même, si le coin fiscal élevé a un impact négatif sur le taux d'emploi, celui-ci est surtout renforcé par un salaire min élevé.

Il y a un intérêt à ne pas se concentrer que sur les institutions du marché du travail et se pencher davantage sur la réglementation du marché des B&S. Ainsi, en France le « déficit » d'emploi dans les services peut en partie s'expliquer par des barrières à l'entrée dans le commerce, caractérisé par

un niveau de prix plus élevé (moindre demande) et une concurrence limitée (faible innovation).

b) Des interactions entre chocs et institutions.

Les institutions (marché du travail, des B&S) peuvent avoir des effets différents sur la manière dont les écos réagissent à des chocs communs. Les institutions peuvent avoir des effets différents à court et long terme. Ainsi si à court terme, la forte protection de l'emploi permet d'atténuer les chocs sur un pays, cela risque d'avoir un effet de persistance à long terme. A l'inverse, si la flexibilité du travail amplifie les effets des chocs à court terme, à long terme ces chocs sont plus facilement résorbés. Ainsi ce sont ces différences institutionnelles qui expliquent selon Blanchard et Wolfers en 2000 les différences de taux de chômage entre les Etats-Unis et l'Europe face à des chocs communs.

Nickell et al, 2005, défendent plutôt l'idée que ce sont surtout les évolutions institutionnelles qui expliquent les différences de taux de chômage. Ainsi, si le taux de chômage est devenu plus important dans les pays européens entre les 1960'-1990' cela vient surtout du renforcement des contraintes sur les entreprises. Cependant, les études économétriques comparatives restent complexes.

c) La diversité de « bons » modèles nationaux.

Des pays peuvent avoir des bonnes performances sur l'emploi avec des systèmes différents (Etats-Unis, Japon, Allemagne, Danemark) montrant selon l'OCDE en 2006 qu'il n'existe pas de « **one best way** ». Cependant, selon Esping-Andersen, la situation relative des jeunes et des femmes est moins bonne dans le modèle « **corporatiste-conservateur** ». De plus, les pays d'Europe du Sud favorisent la situation des **insiders**. Pays anglo-saxons : flexibilité élevée, décentralisation, work first. Danemark : modèle de **flexicurité** (faible protection de l'emploi, indemnisation généreuse, politique active de retour à l'emploi, mais que pour les autochtones), Boyer, *La flexicurité danoise : quels enseignements pour la France ?*, 2006. Enseignement de la crise de 2008-2009 : bonne combinaison = politique budgétaire active, fortes dépenses, **politiques actives** de l'emploi, protection emploi modérée pour les travailleurs permanents et négociation collective pour faciliter ajustements des salaires et du temps de travail (Hijzen. Al, OCDE 2017). Pour la crise du Covid, le rattrapage des emplois, plus rapide en Europe. Le recours au chômage partiel a permis les réallocations de main-d'œuvre, alors qu'aux US le rattrapage a été plus lent.

d) Quelle faisabilité pour les réformes structurelles ?

La volonté officielle en France c'est plutôt d'aller vers un modèle de flexicurité « **universel** ». Mais les réformes qui ont été menées sont surtout allées vers une plus grande flexibilité de l'emploi alors que le volet sécurité (extension de l'indemnisation aux démissionnaires et aux indépendants, formation) reste moins important. Les réformes font face à différents obstacles :

— Effets redistributifs des réformes → risque d'opposition des **insiders** selon Saint-Paul en 2000.

Les réformes peuvent modifier le rapport de force en faveur des employeurs, expliquant une opposition aux réformes. Cependant, la complémentarité institutionnelle permet aux réformes globales d'être potentiellement plus efficaces, rendant l'acceptation de la réforme plus facile.

- Caractère conflictuel des relations sociales, de manière générale défavorable aux adaptations selon Algan et Cahuc, *La société de défiance*, 2006.

III. Les politiques de l'emploi

Au sens large les politiques de l'emploi incluent les politiques conjoncturelles et structurelles. Au sens strict, elles désignent l'intervention publique ayant pour objectif explicite d'augmenter l'emploi ou de réduire le chômage via une action sur le marché du travail.

À retenir

Les institutions du marché du travail (salaire minimum, coin fiscal, protection de l'emploi, indemnisation du chômage) ont des effets ambigus prises isolément : c'est leur **cohérence d'ensemble** – et leur complémentarité avec la régulation du marché des biens et services – qui détermine la performance en matière d'emploi.

3.1) Les politiques du marché du travail

3.1.1) Panorama des différentes politiques

a) Politiques actives vs politiques passives.

Les mesures actives désignent l'accompagnement des chômeurs que ce soit une aide à l'emploi ou une formation. Les mesures passives désignent l'**indemnisation du chômage** ou les dispositifs de préretraite.

b) Des différences nationales.

Les politiques du marché du travail sont assez faibles dans les pays anglo-saxons et le Japon, sous une logique plutôt libérale. En revanche les pays scandinaves sont caractérisés par une politique active plus importante et une politique passive plus généreuse (malgré la disparition progressive des emplois aidés).

c) Caractéristiques et évolutions de la politique de l'emploi française.

L'effort global contre le chômage augmente dans les 1980' avec une place majeure des préretraites. Mais ce dispositif diminue depuis la fin des 1990'. Dans les 1990', les emplois aidés ont pris une

place importante, avant de baisser au cours des 2000', aujourd'hui on compte environ 200.000 emplois aidés. On voit un effort récent dans le sens de la formation (pour développer la politique active).

Distinction essentielle

Politiques actives (formation, accompagnement, aide à l'emploi) vs **politiques passives** (indemnisation, préretraites) : la tendance de l'OCDE depuis les années 1990 est de réorienter les dépenses des secondes vers les premières (logique d'activation).

3.1.2) Des politiques actives en évolution dans les pays de l'OCDE depuis les 1990'

a) L'activation.

La logique générale actuelle tend à diminuer les dépenses passives pour augmenter les dépenses actives. Cela passe par l'obligation d'entrée dans des dispositifs d'activation pour les chômeurs (formation, emploi subventionné, bénévolat) sous peine de perdre ses droits de chômeurs. Au Danemark, les chômeurs de plus d'un an ont l'obligation de rentrer dans un processus de formation (logique d'empowerment par l'accroissement des capacités des chômeurs). Cf. Boyer) => plutôt que favoriser le retour à l'emploi immédiat, ils favorisent l'augmentation des capacités des chômeurs pour les rendre plus employables à LT.

En GB, c'est surtout la logique work first qui prime, à savoir que toute forme de retour à l'emploi est préférable au chômage, avec un risque assumé de problème d'appariement. En Allemagne, les réformes Hartz obligent le chômeur à justifier le caractère légitime du refus d'emploi et la baisse de la durée d'indemnisation max.

b) L'individualisation et le renforcement du suivi des chômeurs.

Le profilage des chômeurs permet de les orienter vers les dispositifs les plus adaptés, ce qui se traduit en France par la mise en place du PARE (plan d'aide au retour à l'emploi) en 2001. Cela s'accompagne d'une hausse des dépenses du service public de l'emploi avec un durcissement du contrôle sur les chômeurs.

c) Les réformes institutionnelles Fusion des services (ANPE-Assedic → Pôle-emploi en France en 2009).

Sous-traitance des activités de suivi des chômeurs à des acteurs privés spécialisés. Ce qui risque cependant des comportements opportunistes (éviction des moins employables, emploi précaire).

3.1.3) Les effets des mesures actives sur l'emploi et le chômage

a) Les limites des « emplois aidés » : des problèmes de déperdition au niveau des entreprises.

La plupart des études sur les emplois aidés concluent à une efficacité limitée, notamment à cause des effets d'aubaines « **pur** » (emplois qui auraient été créés naturellement mais qui profitent des subventions) ou des effets de substitution (l'embauche aurait eu lieu de toute façon mais avec un profil différent). Ces effets sont d'autant plus forts que la mesure est peu ciblée et peu contraignante. Les emplois aidés peuvent engendrer des effets indirects comme la destruction d'emplois dans les entreprises non bénéficiaires (car effet de concurrence : désavantage compétitif). Ces entreprises peuvent diminuer leur niveau d'emploi.

b) Des effets globaux des mesures actives sur le niveau d'emploi et sur le chômage difficiles à estimer.

Les mesures actives peuvent engendrer un effet de déplacement (changement de l'ordre dans la file d'attente au détriment des non bénéficiaires) et des effets de bouclage au niveau macro (revenus distribués, PO). Globalement le bilan montre :

- Un impact global positif
- Un faible impact des subventions à l'emploi
- Un impact positif des dépenses en formation
- Un effet positif de l'aide à la recherche d'emploi et de la formation sur le processus d'appariement

3.1.4) Les effets des mesures actives sur leurs bénéficiaires

a) Méthode et problèmes d'évaluation.

Se pose un problème de « **biais de sélection** » : il est possible que les bénéficiaires des mesures actives soient souvent plus employables avant même de bénéficier de la mesure. On peut raisonner TCEPA mais il existe toujours une « **hétérogénéité inobservée** ». Une des solutions est de recourir à des « **expériences contrôlées** » avec une affectation aléatoire du groupe bénéficiaire pour enlever le **biais de sélection**.

b) Des résultats contrastés Emplois aidés.

L'efficacité est supérieure quand la mesure est proche de l'emploi « **normal** », non subventionné. L'effet est parfois négatif quand l'emploi subventionné se fait dans le secteur non-marchand à cause d'un :

- **Effet d'enfermement** (lock-in) : pas de recherche d'emploi pendant la mesure
- **Effet de stigmatisation** Formation

Les effets peuvent être positifs mais peuvent être assez faibles quand les individus sont peu qualifiés et éloignés de l'emploi. Ainsi, selon Heckman, 2010, les capacités cognitives et non cognitives acquises pendant la formation initiale déterminent l'effet des mesures de formation ultérieures.

Accompagnement renforcé L'accompagnement renforcé a engendré un effet dissuasif au Danemark en 1994, c'est-à-dire qu'il a engendré un retour à l'emploi avant même la mise en place du programme. De plus, ce programme a un effet positif sur la qualité de l'appariement puisqu'il baisse la récurrence du chômage selon Crépon et al, 2005. L'accompagnement par le service public est plus efficace que celui des opérateurs privés. Enfin, le contrôle accompagné de sanctions a un effet positif sur le retour à l'emploi mais ce retour se fait sur des emplois relativement moins stables et moins rémunérés.

Attention à la généralisation : les résultats diffèrent selon les pays et les modalités de la mesure

À retenir

Les **politiques actives** de l'emploi ont un effet global positif mais modeste, porté surtout par la formation et l'accompagnement renforcé ; les emplois aidés souffrent d'effets d'aubaine et de substitution qui limitent fortement leur portée nette.

3.2) Les politiques transversales

Ces politiques ne sont pas ciblées et cherchent à stimuler la demande de travail ou l'offre de travail.

3.2.1) La réduction du coût du travail

Les salariés non qualifiés sont désavantagés par le PT et la mondialisation. Dans les pays européens, le salaire est plus « **rigide à la baisse** », d'où les mesures pour en réduire le coût plutôt que passer par la baisse du salaire net.

a) Les effets attendus.

Au niveau microéconomique on attend de ces politiques un effet de substitution capital/travail (a priori plus fort pour le travail non qualifié) et un effet volume (baisse du coût de production → baisse prix de vente → hausse D qui lui est adressée → hausse V de production → hausse de la D de travail). Au niveau macroéconomique, on attend une baisse du prix relatif des produits intensifs en travail non qualifié, d'où une hausse de la demande de travail. Mais pour cela il faut une répercussion effective de la baisse des coûts sur le prix de vente ce qui nécessite une certaine concurrence sur le marché des B&S (on voit la complémentarité entre institutions du marché du L

et celles du marché des B&S).

b) L'expérience française de la baisse des cotisations sociales sur les bas salaires.

Cette politique a été menée en France de manière continue et approfondie depuis 1993. Le CICE (2013) et le Pacte de responsabilité (2015) ont étendu les baisses jusqu'à des salariés plus qualifiés (3,5 fois le SMIC).

c) Des effets positifs sur l'emploi non qualifié.

Le CAE, 2019, « **Baisse de charges : stop ou encore ?** » conclut à des effets positifs des différents dispositifs sur l'emploi non qualifié (par ex, 200.000 à 400.000 ont été sauvegardés en 3 ans pour les allègements de 1997 selon L'Horty en 2006). Cela permet d'expliquer l'enrichissement de la croissance française en emploi. Effets beaucoup plus faibles pour le CICE : l'évaluation est autour de 100k emplois sauvegardé ou créé mais le cout est trop fort (20 milliards d'euro par an) → le résultat cout / benef de la mesure est négatif. Il semble donc moins efficace que les dispositifs centrés sur les exonérations centrées sur les bas salaires. Cela s'explique notamment car pour des niveaux de salaires plus élevés il y a moindre élasticité de la D de L, et aussi car le fort pouvoir de négociation de ces salariés a fait que le CICE s'est notamment traduit par des hausses de salaire plutôt que par des hausses de l'embauche. En outre, même si l'objectif est la compétitivité, cela peut aussi être intéressant de baisser les salaires des non-qualifiés afin de baisser le coût des CI.

d) Des effets pervers potentiels.

Ces politiques sont coûteuses, estimées à 60M2€ en 2019. De plus, elles peuvent nourrir des phénomènes de **trappe à bas salaires** (pour profiter des exonérations fiscales). Enfin, il peut exister une contradiction entre la recherche d'une croissance par l'innovation et l'incitation à embaucher des travailleurs non qualifiés. Ainsi, selon Carbonnier et al, 2015, une partie des politiques de réduction du coût du travail pourrait être transférée vers des politiques d'investissement social. Carbonnier estime que les politiques pour lesquelles le rapport est moins favorable, elles créent peu d'emplois. Donc dans certains cas, il est intéressant de redéployer ces « **dépenses sociales** » qui participent davantage à la dynamique de croissance du pays. Le CICE a un rapport cout-bénéfice trop important dans cette perspective,

En dissertation

L'exemple des 35 heures et de la baisse des cotisations sur les bas salaires permet de nuancer tout sujet sur l'efficacité des politiques de l'emploi : les effets estimés dépendent fortement de la méthode d'évaluation et du contexte macroéconomique, ce qui nourrit des débats scientifiques persistants (cf. Cahuc et Zylberberg, *Le négationnisme économique*, 2016).

3.2.2) La réduction du temps de travail

a) L'impact potentiel sur l'emploi.

Le raisonnement initial est comptable : $N^* = Y^* - Pr_h^* - D^*$: la croissance de l'emploi va être égale au taux de croissance de la production moins celui de la productivité horaire et celui de la durée de travail. Cependant, d'une part il est possible qu'en baissant la durée du travail, la productivité horaire augmente. De plus, si la baisse de la durée du L s'accompagne d'un maintien de la rémunération hebdomadaire, on risque d'avoir une augmentation du cout du L, qui aurait un effet négatif sur Y. Ce dernier effet pouvant être limité si la baisse du nombre d'heure s'accompagne d'une hausse de la productivité. Les variables ne sont pas indépendantes ce qui empêche le raisonnement strictement comptable. La baisse du temps de travail nécessite une réorganisation du travail (« **travail posté** »), avec une organisation plus souple sur la durée de la semaine. Cette mesure peut également se traduire par une redistribution des revenus et une hausse de la propension à consommer.

b) Les expériences de réduction du temps partiel.

En France en 1982, le passage des 40H aux 39h s'est traduit par une baisse de la production. En Allemagne, les accords conventionnels en 1984 et 1994 baissent de 2H la durée du travail, ce qui n'a cependant pas d'impact sur l'emploi selon Hunt en 1999. En 1998-2000, les lois « **Aubry** » instaurent le passage de 39H à 35H. Cette réduction du temps de travail maintient toutefois le salaire mais compense la hausse du salaire horaire par l'exonération des cotisations sociales, la modération salariale puis la possibilité d'annualisation.

c) Les effets des 35h en France.

Les 35H font l'objet de vifs débats. Selon Askenazy et al, 2005, 300.000 emplois ont été créés entre 1998 et 2002. Ces emplois ont été créés quand les gains de productivité ont augmenté (notamment car cette baisse de la durée du temps de L permettait une organisation du L différente) car cela a permis une baisse du CSU selon Crépon et al, 2005. Mais il est possible que les entreprises ayant bénéficié de gains de productivité aient évincé les autres entreprises, diminuant les effets positifs de la réforme.

L'article de Chemin et Wasmer en 2009 montre que les 35H n'ont pas eu d'effet sur l'emploi. La différence de statut de l'Alsace-Moselle leur faisant bénéficier déjà de 2 jours fériés en plus signifie que la réduction du temps de travail a été moins importante pour eux. Cependant, l'évolution de l'emploi y a été similaire aux autres régions alors que la baisse du temps de travail y a été plus faible. Cependant la mesure de l'écart entre l'Alsace-Moselle et le reste de la France est discutable, de plus les modalités ont été très différentes selon les entreprises (réduction du temps de pause pour certaines). Cet article est mis en avant par Cahuc et Zylberberg dans le négationnisme économique (2016). Pour eux, cette étude qui s'appuie sur une méthode expérimentale démontre que la science économique peut arriver à des résultats dont la réfutation ne relève que du négationnisme.

Question du facteur explicatif dominant : les 35H ou l'exonération des charges les accompagnant ? Pour les partisans de la réforme, ces différents aspects faisaient système, il n'est donc pas légitime de les dissocier.

3.2.3) Les actions sur l'offre de travail

a) La problématique de l'incitation au travail.

Pour certaines personnes sans emploi, il n'est parfois pas avantageux financièrement de prendre un emploi, ces personnes se retrouveraient alors piégées dans une **trappe à inactivité**. Ainsi, en France dans les **1990'**, la reprise d'emploi engendrait un faible gain, voire une perte, pour les personnes au RMI (revenu minimum d'insertion). Ces résultats sont à nuancer puisque les motivations du retour à l'emploi ne sont pas toujours uniquement financières. En outre, la reprise en emploi peut être rentable financièrement à plus long terme.

b) Les politiques mises en œuvre pour rendre le travail rentable (« making work pay »).

La mise en place de crédits d'impôt (Prime Pour l'Emploi en France depuis **2001**) dont le montant décroît avec le revenu d'activité rend le travail plus rentable. La création du revenu de solidarité active (RSA) en **2009** visait à remplacer le RMI et les effets négatifs de celui-ci. Dans le RSA on trouve donc une différence entre le RSA « **socle** » pour les chômeurs et le RSA « **activité** » que les anciens chômeurs touchent pendant un temps après la reprise d'emploi. ($\text{RSA activité} = \text{RSA socle} - 0,38 \times \text{Revenu d'activité}$).

Le RSA comporte cependant des limites et notamment la complexité administrative pour en avoir recours. Le taux de recours du RSA est donc seulement égal à 32% des bénéficiaires potentiels. C'est une des raisons qui a conduit à son remplacement par la prime d'activité en **2016** (fusion de la PPE et du RSA) qui s'inscrit dans la même logique. ($\text{Prime d'activité} = \text{RSA} + 62\% \text{ des revenus d'activité} + \text{Bonus individuels} - \text{Ressources du foyer}$). Le taux de recours est de 70%. Les évaluations ont globalement montré des effets positifs sur la reprise en emploi.

À retenir

Réduire le coût du travail, le temps de travail ou renforcer l'incitation à la reprise d'emploi sont des leviers aux effets réels mais souvent modestes et contestés : leur efficacité dépend largement de leur ciblage (bas salaires, non qualifiés) et de la conjoncture.

Conclusion

Il existe aujourd'hui une préoccupation croissante sur la qualité de l'emploi, et notamment pour la pauvreté laborieuse qui s'est accrue en Allemagne alors que le chômage se réduit. De plus, on voit

une hausse d'emploi inadéquat, situations diminuant les aptitudes et le bien-être des travailleurs par rapport à une autre situation d'emploi. Celle-ci vient de l'utilisation inadéquate des travailleurs, d'un revenu inadéquat, d'un nombre d'heures de travail excessif, d'horaires variables arbitraires ou mal commodes ou enfin d'un emploi précaire. C'est notamment une des limites des politiques de work first selon Trésor Eco, *Le productivity puzzle au Royaume Uni*, 2015.