

Chapitre 11 – Le chômage

On dispose de deux grilles de lecture du chômage. La grille néoclassique, selon laquelle le chômage est **volontaire**. L'analyse néoclassique traditionnelle (**A. Marshall**, *Principes d'économie politique*, 1890) postule le plein-emploi ; les agents qui ne travaillent pas le font volontairement car après un calcul coût-avantage, ils jugent que le salaire est inférieur à la désutilité marginale du travail. Plus tard, **A-C Pigou** dans *La théorie du chômage* (1933) explique le chômage massif au lendemain de la crise de 1929 par la rigidité des salaires à la baisse (*à cause du salaire minimum*), causée par l'existence de syndicats puissants. **J. Rueff**, dans « L'assurance-chômage, cause du chômage permanent » (1931), explique le chômage par les allocations chômage (*dole*) : elles maintiennent rationnellement le travailleur au chômage. Puis **L. Robbins**, dans *La Grande dépression* (1934), qui développe une analyse voisine. La seconde grille est celle de **Keynes**, dans sa *Théorie générale* (1936), qui réfute la théorie du chômage volontaire : pour lui, le chômage est la conséquence d'une insuffisance de la demande effective ; il est donc **involontaire**. Une politique de relance, en vertu des enseignements keynésiens de la *courbe de Phillips*, devrait générer de l'inflation, relancer la demande et ce faisant, l'embauche.

Mais dans les 1970s apparaît le chômage de masse qui renvoie les théories dos à dos. En France en particulier, il n'a pratiquement jamais baissé depuis lors ; dans d'autres pays comme les Etats-Unis pourtant, il a pu diminuer. Pourquoi l'Europe continentale est alors frappée par le chômage de masse alors que les pays anglo-saxons ont su sortir du fléau ? De nouvelles théories, ni keynésiennes ni classiques, vont alors émerger pour tâcher de rendre compte de ces évolutions.

I- Le phénomène du chômage :

Le chômage est consubstantiel au développement du salariat : la société industrielle a fait émerger une société salariale, et donc inévitablement la naissance de la figure du chômeur, celui qui n'a pas de travail. La catégorie « **chômeur** » apparaît pour la première fois en France lors du recensement de 1896.

A) Les définitions du chômage :

On distingue 2 définitions du chômage. Celle du Bureau International du Travail (BIT) mise en œuvre dans l'enquête Emploi de l'Insee et celle de Pôle emploi.

- Selon le BIT, une personne est chômeuse si elle a été sans emploi pendant la semaine précédant l'enquête (1), disponible pour travailler dans les 15 jours suivant l'enquête (2) et en recherche active d'un emploi (3).
- La définition de Pôle emploi subdivise les chômeurs en 5 catégories ; le taux de chômage officiel, avancé dans les médias, est toujours celui qui correspond au nombre de chômeurs de la catégorie A.
 - Catégorie A : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, n'exerçant aucune activité
 - Catégorie B : demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et exerçant un emploi d'une durée limitée (jusqu'à 78h par mois) et qui recherche un emploi de plus longue durée
 - Catégorie C : demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et exerçant un emploi entre 78 heures et un temps plein par mois

- Catégorie D : demandeur d'emploi qui n'est pas tenue de faire acte de recherche d'emploi, mais qui est tout de même inscrit à Pôle emploi. Il peut s'agir de personnes en stage, en formation, ou en maladie

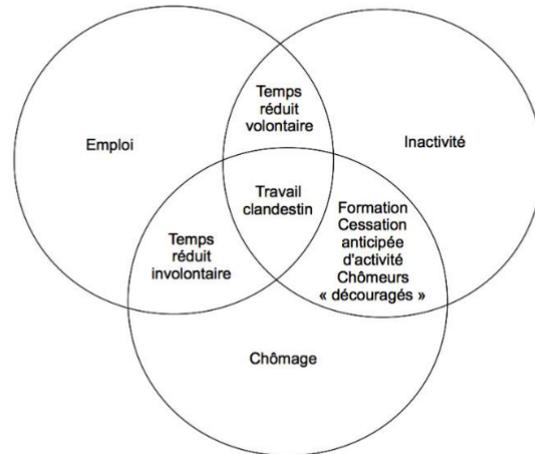
- Catégorie E : demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et qui bénéficie de contrats aidés ou créateur d'entreprise inscrits à Pôle emploi

La définition est la mesure du chômage est donc complexe, et extrêmement sensible aux critères retenus ; en effet, les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir. Des personnes sont par exemple classées « inactives » alors qu'elles veulent travailler, et ce parce qu'elles ne sont pas rapidement disponibles (sous moins de 15 jours) ou parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi. Ces personnes forment ce qu'on appelle un « halo » autour du chômage (**J. Freyssinet**, *Le chômage*, 1984).

Attention également à ne pas confondre chômage et chômage indemnifié : moins d'un chômeur sur deux touche une indemnité. Pour cela, il faut avoir **cotisé** à l'**assurance-chômage**. Cette indemnisation a été créée en **1958** avec l'ASSEDIC/UNEDIC. Puis l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) sera créée en **1967**, afin de dénombrer officiellement les

chômeurs et de les réinsérer professionnellement. Le Pôle emploi naîtra de la fusion entre l'ASSEDIC/UNEDIC et l'ANPE (**2008**). Pour ceux qui n'ont pas cotisé, il existe des dispositifs comme le RSA, mais ces derniers relèvent non pas d'une logique assurantielle mais d'une logique d'assistance.

Le halo du chômage : les chevauchements entre emploi, inactivité et chômage



Source : Jacques Freyssinet, *Le chômage*, 1984.

B) Les explications partielles du chômage :

1- Le chômage frictionnel et conjoncturel :

Quel que soit le contexte économique, il existe toujours un certain type de chômage que l'on qualifie de **frictionnel**. Il correspond à l'**appariement** entre les offres et les demandes d'emplois, à une mise en relation entre les emplois vacants et les personnes au chômage. Cette inadéquation offre/demande d'emplois peut être due à une information imparfaite concernant les emplois libres, une défaillance de mobilité géographique,... A son niveau le plus bas sur la **courbe de Beveridge** (cf infra), ce chômage frictionnel correspond au **plein-emploi**, cad au **chômage incompressible**. Mais l'augmentation du chômage incompressible sur la période récente montre l'incomplétude du chômage frictionnel à cerner entièrement le phénomène du chômage.

Le chômage est également lié à la conjoncture. Un ralentissement de l'activité économique ne permet pas de créer massivement des emplois, et pousse même au licenciement. Les périodes de crises sont ainsi caractérisées par une augmentation du taux de chômage, et les périodes de croissance par un chômage faible. Le contexte futur est également à prendre en compte : les anticipations des agents économiques sont essentielles pour comprendre les décisions de création d'emplois.

2- Chômage et démographie :

Le chômage est la différence entre le nombre d'emplois et la population active. Dès lors, le chômage peut résulter d'un excès d'actifs par rapport au nombre d'emplois disponibles. C'est ici qu'intervient l'explication du chômage par la **démographie** : la natalité, l'immigration, la féminisation du marché du travail font gonfler la population active¹, pour des emplois pas nécessairement plus nombreux. La hausse de la population active en France à partir de **1965** est ainsi la conséquence de la féminisation du marché du travail et du *baby-boom*. Et aujourd'hui, le fort taux de chômage en France par rapport à l'Allemagne s'explique par l'atonie de la croissance démographique outre-Rhin : le pays a une population vieillissante, qui entraîne chaque année une diminution de la population active, ce qui lui permet de réduire le chômage sans pour autant créer des emplois. Mais cette explication est bien évidemment insuffisante : en Espagne et en Irlande, au cours des **2000s**, la population active croît chaque année de 2,9% en moyenne et pourtant le chômage recule. C'est donc bien davantage la **composition de la population** qui peut expliquer la nature du chômage : ainsi en France, la population immigrée des **1960s** qui se trouvait dans les secteurs industriels avec peu de qualification a été la première touchée par le chômage des **1970s**.

3- Progrès technique et chômage :

¹ La population active se définit comme l'ensemble des personnes en âge de travailler (15-64ans) qui sont disponibles sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi (*population active occupée*) ou qu'elles soient au chômage (*population active inoccupée*) à l'exception de celles ne recherchant pas d'emploi, comme les étudiants, les personnes en incapacité de travailler, ou celles qui aident un membre de leur famille

Cette question est une des plus discutées en sciences économiques. Au 19^e siècle, **Say** considérera que les destructions d'emploi liées à la mécanisation sont en réalité un **déplacement**

de la main d'œuvre. Mais **Ricardo** ne partage pas l'optimisme du français : dans son chapitre 31 intitulé « Des machines » (1817), il explique que la machine peut remplacer du travail humain, ce qui lui vaudra la reconnaissance de **Marx**. **Marx** montre en effet que la machine crée le chômage, en diminuant la **composante organique du capital**² : la production ne trouvera donc pas de débouché, ce qui débouche sur des crises régulières de surproduction, jusqu'à la crise finale qui emporte avec elle le système capitaliste. **Schumpeter** insistera lui aussi sur le caractère cyclique de la relation entre progrès technique, croissance et emploi (*Théorie de l'évolution économique*, 1912).

J. Fourastié dans (*Les Trente Glorieuses ou la révolution invisible*, 1979) établit que la variation de l'emploi dépend de la différence entre le taux de croissance de la production et le rythme des gains de productivité (emploi = PIB/productivité). Si croissance forte rime avec gains de productivité élevés, il y aura création d'emploi et donc chômage faible (cas américain des 1990s) ; une croissance riche en apports technologiques génère donc en général une création nette d'emplois.

Dans *La Machine et le chômage* (1980), **Alfred Sauvy** montrait que sur le long terme **la machine agit favorablement sur l'emploi**. Il distingue les effets directs du progrès technique sur l'emploi (*progrès refouleur, neutre et multiplicateur*) et l'effet indirect : **le déversement**. Son propos se fonde donc sur cet effet indirect du progrès technique. Il utilise la **métaphore de la main et du gant** : l'inadéquation entre la taille d'une main qui s'agrandit (*en raison du progrès technique*) oblige à un ajustement temporel (*commander des gants plus larges*) pour résorber le déséquilibre. C'est la **théorie du déversement** : les gains de productivité dans le secteur 1, générés par un progrès technique, augmentent l'offre pour une demande inchangée, ce qui fait baisser les prix, crée un effet de revenu positif, libère du pouvoir d'achat, qui va s'orienter vers un le secteur 2 : les emplois du secteur 1 ne sont donc détruit que **temporairement**, pour être déversés dans le 2. Ainsi, « *dans tous les pays où la productivité a augmenté, le nombre d'emplois a également augmenté* ».

Mais l'émergence des technologies informatiques a toutefois changé la donne : la théorie de la « mondialisation n'est pas coupable » (**Krugman**, 1996) rejettera la faute sur le progrès technologique et « *l'effet superstar* » (**Sherwin Rosen**, « The Economics of Superstars », 1981) : le développement des NTIC s'est fait au profit des travailleurs hautement qualifiés et au détriment des travailleurs moins qualifiés. C'est donc le progrès technique qui est à l'origine du chômage.

4- **Mondialisation et chômage :**

Tout comme le progrès technique, la mondialisation est devenue une des explications courantes de la montée du chômage. L'explication par la **délocalisation** (au sens stricte) est souvent avancée : la fermeture d'une unité de production dans le pays avancé pour l'ouvrir dans le PED serait destructrice d'emploi. L'arrivée massive, avec la mondialisation, des « *pays à bas salaires et à capacité technologique* » (**J-N Giraud**, *La mondialisation, émergence et fragmentations*, 2012) en particulier asiatiques a pu amener les entreprises des pays développés à délocaliser en partie leur activité (« dumping social »). Dans chaque territoire ouvert à la concurrence mondiale, il existe deux types d'emplois : les **emplois sédentaires**, protégés de la compétition mondiale, et les **emplois nomades**, soumis à la concurrence des travailleurs des pays à bas salaires. Lorsqu'un sédentaire perd son emploi, un autre sédentaire du même pays le récupère, donc le chômage n'augmente pas ; en revanche, lorsqu'un nomade perd son emploi, cet emploi est récupéré par un nomade d'un autre pays, donc le chômage augmente. La mondialisation engendre donc bien des destructions d'emploi : les délocalisations peuvent entraîner la disparition de bassins industriels. Mais à ce moment-là, le problème est peut-être davantage **structurel** : aussi **P. Artus** remet-il en cause la capacité des économies développées à développer le secteur des nouvelles technologies pour absorber les destructions d'emploi dans l'industrie.

Mais les études empiriques remettent en question ce schéma : les délocalisations et la concurrence auraient un impact du moins limité sinon positif sur l'emploi. Les firmes qui délocalisent augmentent en effet leur rentabilité, ce qui permet de financer des activités nouvelles et d'embaucher par la suite. De même, la baisse des prix permise par la

2

La plus-value accaparée par le capitaliste est réinjectée dans la production : il en résulte un changement dans la composition organique du capital (*notée c/v , autrement dit le rapport capital fixe/capital variable*). Le capitaliste cherche donc à accroître sa production *via* l'accumulation de capital fixe (machines) au détriment du capital variable (travailleur). Mais en faisant cela, il court à sa propre perte : en effet, c'est précisément sur la force du travail qu'il tire sa plus-value ; en réduisant donc sa composante organique dans la composition de son capital, le capitaliste fait tendre sa plus-value vers zéro. C'est la *loi de la baisse tendancielle du taux de profit* (BTTP).

spécialisation internationale libère du pouvoir d'achat aux consommateurs et permet aux entreprises de baisser leurs prix ; dans les deux cas, la demande en sera stimulée, donc la

production également, et *in fine* l'emploi. L'erreur de raisonnement vient en fait de la confusion entre IDE et délocalisation : si la délocalisation est un IDE, l'inverse est faux ; l'explosion des IDE depuis les 1990s ne s'est donc pas accompagnée symétriquement d'une augmentation des délocalisations. Au niveau local donc, les délocalisations peuvent détruire des emplois ; mais **au niveau macroéconomique, les pertes d'emploi sont très marginales**. M. Barlet, dans *L'économie française* (2007) estime le volume d'emplois net perdus entre 13 000 et 15 000 par an.

C) L'évolution du chômage depuis les années 1960 :

1- En France :

Dans la première moitié des 1960s, le chômage est très faible (environ 1%). Il se met à augmenter lentement à partir de 1965 : le nombre de chômeurs passe de moins de 200 000 à 400 000 (3%). C'est l'époque où est créée l'ANPE (1967). S'amorce une lente et inéluctable croissance du chômage qui s'explique par la croissance de la population active, puis une première rupture entre 1974 et 1980, où il passe de 3 à 6% du fait du premier choc pétrolier qui pousse à la mise en place de politiques restrictives conformément à la *courbe de Phillips*. Le chômage continue de croître jusqu'en 1987, avant de diminuer jusqu'en 1991, puis d'augmenter de nouveau jusqu'en 1994, où il atteint son sommet historique : 11,2%. Le nombre de chômeurs atteint alors 3 millions. Il décroît ensuite lentement dans les 1990s, jusqu'à un premier record de chômage faible en mai 2001 (8,6%). Il remonte ensuite entre mai 2001 et mai 2004 (où il atteint environ 10%) puis baisse jusqu'en 2008 où il atteint un second record historique : 7,2%. Avec la crise, le chômage explose à nouveau et atteint 10,5% de la population active en 2014 et environ 3,5 millions de chômeurs de catégorie A.

2- Comparaison internationales :

Suite au premier choc pétrolier, le chômage touche de manière croissante tous les pays de l'OCDE à l'exception du Japon et de quelques pays « miraculés » (Suède, Norvège). A partir de 1982, les situations deviennent plus hétérogènes : il diminue fortement aux Etats-Unis, tandis qu'il croît en France et en RFA jusqu'à dépasser les 8%, avant de diminuer jusqu'en 1991. Les situations continuent de diverger dans les 1990s. Le taux de chômage aux Etats-Unis passe de 7,3% à 4%, il diminue également au Royaume-Uni, tandis qu'au Japon il se met à augmenter. Mais on ne peut pas parler de « chômage de masse » pour ces pays.

Pour expliquer ces divergences, on peut convoquer des éléments structurels, comme la *forte flexibilité du marché aux Etats-Unis*, tandis que dans certains pays d'Europe (*France, Italie*), le marché du travail est plus rigide⁴. On peut également les expliquer par la politique monétaire : quand intervient la crise en 2008, la Fed pratique immédiatement le *quantitative easing* et Obama mène une politique de relance, quitte à laisser le déficit public s'envoler : ils continuent donc d'utiliser les outils du keynésianisme hydraulique⁵. L'Europe quant à elle conforme ses politiques budgétaires aux règles du PSC⁶ (1997) puis de la « règle d'or »⁷ (2013), et n'a décidé de mettre en place le *quantitative easing* que le 22 janvier 2015.

3- Le chômage, un phénomène très hétérogène :

On constate depuis la crise des 1970s des tendances communes aux pays de l'OCDE. Le chômage ne touche pas en effet de la même manière les différentes catégories sociales (*on parle de « vulnérabilité »*). Il touche particulièrement les jeunes (15-25ans) : en Espagne en janvier 2013, 56% des jeunes de moins de 25 ans étaient touchés par le chômage. Ces chiffres sont moins élevés en Allemagne, qui a mis en place des systèmes d'apprentissage et d'alternance. Les femmes sont également plus touchées par le chômage, mais c'est de moins en moins le cas. Le niveau de diplôme protège également du chômage : même si cette protection a tendance à s'amenuiser (*paradoxe d'Anderson*). Le taux de chômage est trois fois plus faible chez les cadres que chez les

³ Pas de définition officielle, on retient en général un taux de chômage supérieur à 8%

⁴ La tendance est aujourd'hui à la libéralisation du marché du travail : les lois Hartz entre 2003 et 2005 sous Schröder en sont un exemple, et plus récemment la loi Macron en France

⁵ On entend par « keynésianisme hydraulique » un keynésianisme simplifié, réduit à une mécanique des quantités ou des flux, entièrement vidé des dimensions essentielles de Keynes (temps, incertitude, anticipations) : il est donc « brut », exsangue des enseignements de Keynes. Il se représente graphiquement par les mécanismes keynéso-néoclassiques de la courbe IS-LM

⁶ Cette règle impose que le déficit public d'un pays ne dépasse pas 3% de son PIB

⁷ Cette règle impose que le déficit budgétaire structurel d'un pays ne dépasse pas 0,5% de son PIB

ouvriers, et 33% des chômeurs sont des ouvriers. Enfin, la population immigrée est également plus touchée par le chômage.

A cette sélectivité sociale, il faut ajouter des différences en matière d'employabilité. L'employabilité (*probabilité pour un chômeur de trouver un emploi*) décroît avec l'âge et la durée du chômage. Ainsi, les chômeurs peuvent perdre progressivement de leur capital humain et entrer dans un « **cercle vicieux du chômage** ».

II- Le nouveau concept de chômage d'équilibre :

« *La stagflation contribua ainsi de façon décisive à remiser au placard les enseignements de la théorie keynésienne* » (J. -P. Fitoussi, *Le Théorème du lampadaire*, 2013, p. 38). Cette situation remet en effet fondamentalement en cause l'arbitrage entre inflation et chômage, et participe de ce fait à la « *seconde mort de Keynes* » (J. Rueff dans *Le Monde*, 1976). Les keynésiens sont alors séduits par la beauté formelle des raisonnements de **Friedman** et des nouveaux classiques. Ils se mettent donc à développer les fondements microéconomiques de la macroéconomie. Le concept de **chômage naturel** (**Friedman**, 1967) est repris, sans toutefois renoncer à la notion de chômage involontaire, et devient le « **chômage d'équilibre** ». On postule la **rationalité des agents**, de même que **l'imperfection des marchés** : le chômage s'expliquera désormais par le comportement des travailleurs et des entreprises qui ne bénéficient pas d'une information parfaite. En somme, à partir des **1970s**, les discours de la NEK et de la NEC convergent.

A) La démarche de la nouvelle macroéconomie keynésienne (NMK) :

1- L'école du déséquilibre et son application à la question du chômage :

Avec la crise des **1970s**, la synthèse **Hicks-Hansen-Samuelson** est dépassée par la **théorie du déséquilibre**, courant fondé dans les **1960s** par **Leijonhufvud**. Le point de départ de la théorie est la réfutation de l'existence du commissaire-priseur walrasien sur les marchés. Celui-ci, par tâtonnement, finissait par crier le prix d'équilibre, cad celui qui ajustait l'offre et la demande. Mais **Edmond Malinvaud** (*Réexamen de la théorie du chômage*, 1980) nie l'existence de cet agent fictif et de sa capacité à établir l'équilibre *via* un ajustement par les prix. Il établit que le marché du travail est soumis à des **rigidités**, qui ne permettent pas l'ajustement par les prix ; l'ajustement va alors se faire par les **quantités**, en rationnant le travailleur. Il distingue deux situations :

- Les entreprises font face à une demande effective trop faible ; en conséquence, elles décident de ne pas embaucher davantage. C'est le **chômage keynésien**, qui est l'explication la plus pertinente du chômage des **1930s**. Il peut être combattu par une relance budgétaire pour stimuler la demande.
- Les entreprises font face à une rentabilité trop faible, liée à des coûts salariaux trop lourds ; en conséquence, elles choisissent de ne pas embaucher. C'est le **chômage classique**, qui semble expliquer la situation des PDEM depuis les **1980s**. Il peut être combattu par des politiques d'exonération d'impôts, d'allègement fiscal, ce à quoi s'adonnèrent à l'époque **Thatcher** et **Reagan**.

La théorie du déséquilibre dépasse donc le débat traditionnel entre néo classique et keynésien : désormais, les deux types de chômage peuvent coexister, ce qui rend la mise en place d'une politique unique impossible.

2- Les théories du salaire d'efficience :

Dans une première version, formalisée par **Salop** en **1979**, le salaire d'efficience vise à retenir les salariés dans une entreprise afin de réduire les coûts liés au *turn-over*. Les études sociologiques concernant le travail harassant dans l'usine fordiste ont en effet montré que la tentation était forte. Pour empêcher cette fuite qui pourrait lui coûter cher, l'entrepreneur verse au salarié un salaire supérieur au salaire concurrentiel. **G. Akerlof** (**1982**) verra dans cette relation une logique de « **don/contre-don** »⁸ : le salarié, face à ce qui lui apparaît comme un « don » de l'employeur, aura tendance à se montrer reconnaissant et à donner le meilleur de lui-même, un peu comme s'il s'agissait d'un « contre-don ». Le salaire élevé incite donc à davantage de productivité ; mais il réduit le nombre d'emplois et crée donc

du **chômage involontaire**. Ce chômage n'incombe donc non plus aux prétentions salariales excessives des salariés (*chômage classique*), mais au comportement rationnel des entreprises qui veulent réduire les coûts liés au *turn-over*.

Une autre approche, formalisée à l'origine par **Shapiro** et **Stiglitz (1984)** et inspirée également par les travaux **d'Akerlof**, fait intervenir les **asymétries d'information**. Au niveau *ex ante* en effet, le travailleur connaît mieux ses

⁸ Le concept de don/contre-don est emprunté à Marcel Mauss (*Essai sur le don*, 1923-1924)

compétences que l'entrepreneur, et ce dernier aura donc tendance à faire des prétentions salariales un indicateur de la productivité du travailleur. Intervient alors la sélection adverse : le salaire élevé permet de sélectionner les travailleurs à forte productivité. Au niveau *ex post*, on retient souvent le modèle du **tir au flanc** de **Stiglitz** : une fois embauché, il y a asymétrie concernant la productivité du travailleur. Or, le contrôle de la productivité du travailleur engendre des coûts et les résultats sont incertains voire délétères. Ce faisant, il est plus simple et plus économique pour l'entreprise qui souhaite contrôler la productivité de son travailleur après embauche de lui verser un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre : en effet, si après coup le travailleur est pris en flagrant délit de flânerie, non seulement il perdra son salaire, mais peut être aussi son emploi. C'est donc dans cette approche l'asymétrie d'information sur le marché du travail qui est responsable des **rigidités des salaires à la baisse** et du chômage. On renverse donc l'ordre néoclassique standard : ce sont les entreprises elles-mêmes qui ont rationnellement intérêt à verser un salaire supérieur au salaire d'équilibre, et non plus les travailleurs qui exigent un salaire plus élevé pour substituer du travail au loisir.

3- La théorie des contrats implicites (C. Azariadis, 1975) :

La **théorie des contrats implicites** part de l'idée selon laquelle les travailleurs ont une plus grande aversion au risque que les employeurs. Il va donc y avoir une **négociation implicite**, la fameuse « *poignée de main invisible* » pour reprendre **A. Okun (1981)**, lors de laquelle les travailleurs manifestent une préférence pour les contrats dans lesquels les salaires sont relativement fixes. Ce faisant, les salaires devenant rigides à la baisse, les entreprises en situation de récession procèdent à des ajustements par les quantités (*baisse de l'emploi*). Il n'y a donc pas de chantage à l'emploi⁹. Dans cette analyse donc, le chômage est encore une fois **involontaire** : salariés et entreprises sont liés comme par un pacte, qui empêche ces dernières d'embaucher à moindre prix sur le marché sous peine de le briser. Mais si cette théorie était valable en 1975, elle apparaît aujourd'hui datée, le chantage à l'emploi s'étant généralisé (Volkswagen en 2005, Eiffage en 2014).

4- L'analyse insiders/outsiders et l'hystérésis du chômage :

Dans la **théorie insiders/outsiders**, développée par **D. Snower** et **A. Lindbeck** en 1985, le marché du travail est segmenté en deux catégories de travailleurs : les **insiders** (*qui sont en emploi*) et les **outsiders** (*frappés par le chômage de longue durée*). Les premiers sont relativement plus dotés en capital humain, et plus syndicalisés. Ce faisant, ils disposent d'une certaine rente de situation car l'entreprise est aversive au risque d'augmentation des coûts liés au *turn-over*, leur permettant de faire pression sur la direction des entreprises (*défense du maintien de leur emploi, augmentation de leur salaire*) au détriment de l'embauche de nouveaux salariés, dont ils se préoccupent peu. Les seconds seraient prêts à travailler pour un salaire moins élevé que celui des *insiders*, mais on ne leur en laisse pas la possibilité. Le chômage est donc involontaire.

Cette théorie peut être prolongée par celle de **l'effet d'hystérèse**¹⁰, développée par **O. Blanchard** et **L. Summer (1986)**, qui permet d'expliquer le chômage structurel en Europe dans les périodes d'expansion : le chômage présent peut s'expliquer par le chômage passé. En effet, suite à un choc, le chômage augmente et une partie des *insiders* devient *outsider*. Ce faisant, le pouvoir de monopole des *insiders*, en nombre plus réduit, se renforce encore, leur permettant de réclamer d'autant plus une hausse de salaires. De plus, les chômeurs connaissent une perte de capital humain liée à l'obsolescence de leurs qualifications, réduisant ainsi leur employabilité. On comprend avec ces deux raisons pourquoi **le chômage progresse de manière structurelle**, au gré des chocs conjoncturels : c'est l'effet d'hystérèse. Cette analyse permet d'expliquer pourquoi le chômage chez les personnes âgées en Europe progresse de manière régulière : en passant d'un système de rémunération à l'ancienneté à un système de rémunération au mérite, le moindre choc a eu tendance à évacuer les vieux cadres au salaire lourd qui bénéficiaient de l'ancien système, qui n'ont presque aucune chance de retrouver un emploi par la suite.

5- La segmentation du marché du travail :

⁹ Situation dans laquelle le travailleur doit choisir entre une baisse de salaire ou un licenciement

¹⁰ Propriété de physique, qui désigne « la propriété d'un système qui tend à demeurer dans un certain état quand la cause extérieure qui a produit le changement d'état a cessé »

Les théories de la segmentation du marché du travail remettent en cause l'unicité et l'homogénéité du marché du travail, hypothèses affirmées par le modèle néoclassique. Suite aux

travaux de **P. Doeringer et M. Piore**¹ [...], des économistes proposent de différencier deux marchés du travail : un marché primaire dans lequel les emplois sont stables, bien rémunérés, bien défendus par les syndicats, avec des possibilités de promotion et des conditions de travail satisfaisantes et un marché secondaire dans lequel les emplois sont précaires, mal rémunérés, peu défendus par les syndicats, offrant peu de promotion et avec des conditions de travail difficiles. Seul le marché secondaire correspond au modèle [...] néoclassique : le salaire y est déterminé par la confrontation de l'offre et de la demande. Sur le marché primaire, le salaire n'est pas une variable d'ajustement, les entreprises détenant leurs propres règles quant à la fixation des salaires, les conditions d'embauche ou la promotion interne. Ces deux marchés sont relativement étanches, certains travailleurs se trouvant enfermés dans le marché secondaire, sans parvenir à obtenir un emploi dans le secteur primaire. Les théories récentes du marché du travail, en particulier les théories du salaire d'efficience [...] donnent des fondements au rationnement² de l'emploi dans le secteur primaire, au différentiel de salaire entre les deux secteurs et à la persistance du chômage. Par exemple, il peut être dans l'intérêt de l'entreprise de constituer un marché interne³ de la main-d'œuvre où elle mène une politique salariale incitative (salaire d'efficience) pour motiver ses salariés qualifiés à être productifs et pour les dissuader de chercher un emploi ailleurs. [...] On peut déduire de ces analyses l'hypothèse de l'existence d'un chômage de file d'attente dû aux difficultés d'insertion sur le marché primaire. Certains demandeurs d'emploi préfèrent attendre de trouver un emploi sur le marché primaire plutôt que d'en accepter un sur le marché secondaire où ils risquent d'être enfermés.

B) Rigidités et chômage frictionnel selon la nouvelle macroéconomie classique (NMC) :

→ Ces modèles ont l'avantage de révolutionner la manière de modéliser le marché du travail, en introduisant d'autres éléments que la seule rigidité des salaires pour expliquer le chômage. Le chômage est appréhendé dans un processus de tâtonnement, d'approximation et de stratégies interindividuelles entre le salarié et l'employeur, dans un climat d'incertitude et d'information imparfaite.

1- Les théories de la prospection d'emploi ou job search :

La *théorie du job search* nous vient de **G. Stigler (1962)**. Il repose sur 2 hypothèses : l'information est imparfaite et la recherche d'emploi est une activité à temps plein. Ses travaux partent de la démarche individuelle du demandeur d'emploi : celui-ci n'accepte de travailler qu'à partir d'un niveau de salaire correspondant au « **salaire de réserve** », cad le salaire en dessous duquel la désutilité du travail n'est pas compensé (*et donc en dessous duquel il est préférable d'opter pour le loisir*). Au cours de sa quête de la perle rare, le chômeur subit des coûts de collecte et de traitement de l'information. Mais sa recherche d'emploi se poursuit tant que l'avantage marginal que lui procure l'emploi trouvé est supérieur au coût marginal de sa recherche ; on est donc dans un raisonnement marginaliste. Le chômage est donc **volontaire**, puisque l'agent refuse certains emplois en attendant un qui le satisfasse.

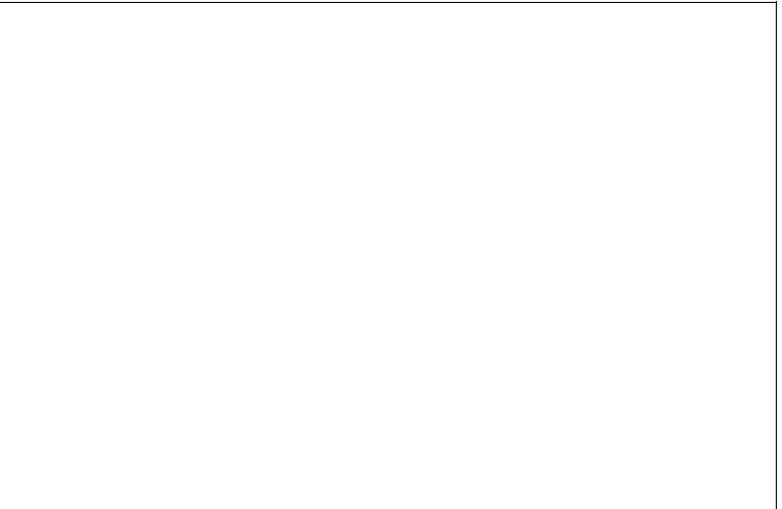
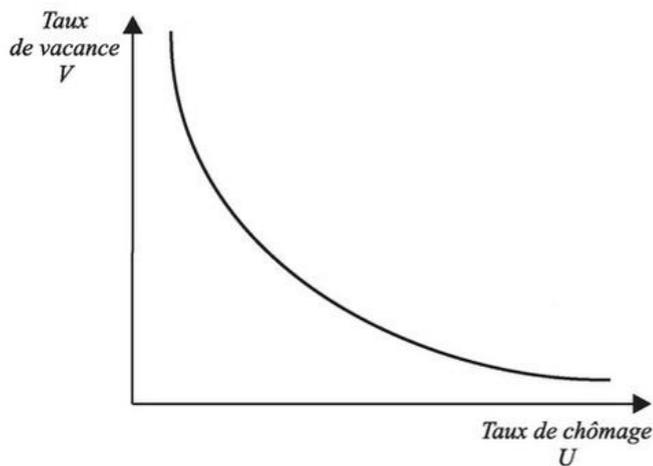
2- Le modèle de « matching » (appariement) de C. Pissarides (présenté en 1979 puis synthèse en 1994) :

Supposons un employeur qui crée un poste. Un premier candidat se présente, qui semble faire l'affaire. L'employeur peut décider de recruter celui-ci, ou d'attendre de voir si parmi les candidats à l'embauche, il ne va pas trouver une perle rare plus attrayante. Les demandeurs d'emploi sont dans la même situation : dois-je accepter ce premier poste qui m'est proposé, correctement payé mais qui ne m'attire pas plus que ça, ou dois-je attendre de trouver un emploi plus intéressant ? Ce sont ces hésitations, que les auteurs qualifient de « **frictions** », qui sont responsables du chômage : il s'agit de la période de chômage peu compressible provoquée par la transition et le délai nécessaires à une personne pour trouver un autre emploi. On comprend avec ce raisonnement pourquoi les travailleurs qualifiés sont favorisés par rapport aux travailleurs non-qualifiés¹¹ : si on suppose qu'il y a deux types d'emplois (*qualifiés, non-qualifiés*), les travailleurs qualifiés auront le choix dans la mesure où ils pourront exercer les deux, tandis que les non-qualifiés ne peuvent exercer que l'emploi non-qualifié ; en période de difficultés économiques, les qualifiés peuvent donc consentir à accepter « en attendant » l'emploi non-qualifié, ce qui pousse inévitablement les

R. Reich (*L'économie mondialisée*, 1997) leur donnera par la suite le nom de « manipulateurs de symboles » et de « travailleurs routiniers ». Les seconds pouvant être trouvés de partout, ils constituent ce que Piore et Doeringer dans leur *théorie du marché dual* (1971) qualifient de « second marché », cad une sorte d'armée de réserve, un flux d'entrée et de sortie beaucoup plus récurrent que sur le « marché primaire »

non-qualifiés au chômage. Il existe également des problèmes de coordination sur le marché du travail : constatant qu'il y a peu d'offres d'emploi dans leur qualification, des personnes peuvent

décider d'attendre qu'une offre d'emploi qui leur corresponde apparaisse ; les employeurs, constatant qu'il y a peu de candidats pour les postes qu'ils offrent, et comme chercher un employé est coûteux, peuvent décider de renoncer à présenter des offres d'emploi. Le **modèle de matching** de **Mortensen et Pissarides** de 1994 est ainsi le plus abouti : il articule tous ces éléments dynamiques de stratégies, de tâtonnement et d'appariement entre salariés et employeurs sur le marché du travail. **Pissarides** définissait déjà une **fonction d'appariement** (« *matching function* ») qui relie le nombre d'embauches M au nombre d'emplois vacants V et au nombre de chômeurs U . On a donc $M = f(V, U)$.



Il reprend la **courbe de Beveridge** (1944) qui établit une relation inverse entre l'évolution du nombre d'emplois vacants et celle du chômage. Il établit ensuite que le taux de chômage dépend de 3 variables : le taux d'effort des salariés, le nombre d'emplois vacants offerts par les entreprises, et du taux de séparation. Lorsque le taux de séparation augmente, le nombre d'emplois vacants augmente ; le chômage diminue à condition que les travailleurs fassent suffisamment d'efforts pour occuper ces emplois vacants. Le taux de chômage dépend donc des efforts des travailleurs mais aussi du comportement des entreprises (qui évalue ce que lui rapporte l'emploi occupé en termes de productivité et ce que lui coûte l'emploi vacant en termes de manque à gagner, tout en prenant en compte le fait que la recherche d'un travailleur pour boucher l'emploi vacant est coûteux)

Courbe de Beveridge (1944)

Dans cette nouvelle analyse du fonctionnement du marché du travail, l'assurance-chômage a un rôle beaucoup plus ambigu que dans l'analyse traditionnelle de **J. Rueff**. Si les allocations peuvent certes accroître le chômage, elles peuvent également avoir des effets positifs, car elles laissent le temps aux personnes de trouver un emploi dans lequel elles pourront mieux utiliser leur compétence. *« Il vaut mieux qu'un bac+5 passe six mois au chômage indemnisé, le temps de trouver un emploi dans lequel il pourra donner la pleine mesure de ses capacités, plutôt qu'une organisation sociale dans laquelle il est obligé très rapidement d'aller emballer des hamburgers pour subvenir à ses besoins »* (**A. Delaigue**, 11 octobre 2011).

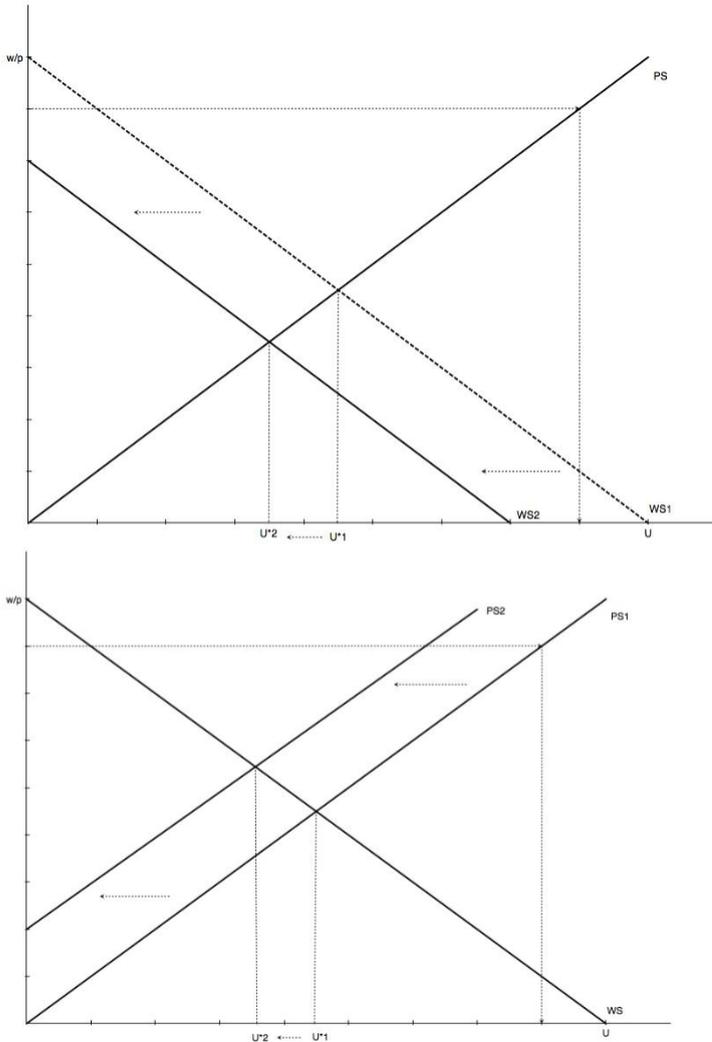
C) Le nouveau chômage d'équilibre du modèle WP-PS (Wage Setting – Price Setting) :

Le modèle par **R. Layard**, **S. Nickel**, **R. Jackman** en 1991. Il n'est ni keynésien ni néoclassique, dans la mesure où il peut être approché d'une manière normative avec le taux de chômage naturel (*approche de la NEC*) ou positive avec le taux de chômage d'équilibre (*approche de la NEK*)¹². Jusqu'à l'éclatement de la crise de 2007-2008, ce modèle fait office de nouvelle synthèse et domine la pensée économique quant à la question du chômage. Les raisonnements sont réalisés dans le cadre de l'**information imparfaite** et d'une **structure de marché oligopolistique**.

12 L'approche du chômage structurel (chômage quand l'économie est à son niveau d'équilibre, ni en surproduction, ni en sous-production) explique le chômage par des rigidités du marché du travail (SMIC, RSA, contrats implicites, insiders, hystérèse, salaire d'efficienc e côté NMK, frictions côté NMC..). Il peut se faire de deux manières :

- L'approche normative classique appréhende le chômage structurel comme un chômage naturel (notion de Friedman), qui repose sur du chômage volontaire.
- L'approche positive keynésienne l'appréhende comme un chômage d'équilibre, qui repose sur un chômage involontaire

ESH



Le problème est double. On a d'abord un salaire qui est fixé dans une confrontation entre entreprises et syndicats, d'où une rigidité à la baisse (WS). On trouve ensuite des entreprises qui cherchent le profit (*on est en situation oligopolistique*), elles fixent donc leurs prix de vente en fonction des salaires réels (PS). L'intersection des droites WS et PS détermine le niveau de chômage d'équilibre.

En conséquence, pour faire diminuer le taux de chômage, on a deux solutions, qui correspondent à deux interventions différentes visant à déplacer les courbes sur la gauche. On peut soit faire agir sur WS en faisant diminuer le taux de syndicalisation, pour diminuer les rigidités (*cela réduit le poids des insiders, ou augmente leur nombre, ...*) et donc le taux de chômage d'équilibre (graphique 1). Soit agir sur PS (graphique 2) en faisant des réformes structurelles sur le marché des biens et services, visant à rendre ces derniers plus concurrents (*la concurrence tue les rentes de monopole et profite donc aux salariés*).

III- Comparaison des taux de chômage entre les Etats-Unis et l'Europe :

A) L'importance du chômage d'équilibre en Europe :

Durant la décennie 1980, l'Europe continentale est frappée par la « croissance molle » : le chômage de masse se développe en France et en RFA tandis que les Etats-Unis sont une machine à créer des emplois. Un nouveau terme apparaît alors : « l'euro-sclérose », pour désigner l'incapacité de l'Europe à créer de l'emploi contrairement aux Etats-Unis. Plusieurs raisons sont avancées. Dans les 1980s, la remontée des taux d'intérêt transforme l'effet de levier de l'endettement en effet massue, ce qui est désincitatif à embaucher ; les allocations en Europe sont plus élevées, ce qui entraîne un retardement de la recherche d'emploi et la formation de « trappes à inactivité » ; la protection de

l'emploi a été renforcée alors même que les chocs exigeaient davantage de « flexibilité quantitative externe » (*facilité d'embauche et de licenciement*) ; le salaire minimum est trop élevé (*supérieur au salaire d'équilibre*).

B) Le chômage wicksellien dans les 1990s en Europe :

Cette notion de « chômage wicksellien » est développée par **J-P Fitoussi** dans *Le Débat interdit* (1995) pour caractériser le chômage qui touche la France dans les 1990s, période de la

« croissance molle ». L'idée est de dire que **les taux d'intérêt réels élevés qui sont une cause du chômage**. Ils résultent d'une politique monétaire exagérément restrictive, fondée sur les fondamentaux économiques allemands alors même que la situation n'était pas la même, et luttant contre une inflation fantôme. **Fitoussi** préconisait alors de prendre exemple sur la politique menée par **A. Greenspan** sur la même période, cad de pratiquer des taux courts proches de 0% (*ils étaient alors de 5% en France*). **Fitoussi** fustige finalement la tyrannie des créanciers favorisée par la globalisation financière et qui contraint les Etats à éviter une fuite de capitaux : *« ce sont les marchés financiers et les gouvernements qui sont sous leurs tutelles qui ont choisi le chômage »*.

Conclusion :

Jusqu'à la crise des *subprimes*, les économistes et les dirigeants politiques se sont tournés vers l'idée selon laquelle il existerait un chômage d'équilibre, à dominante structurelle. Avec la convergence des idées de la NEC et de la NEK, nous avons abouti à un nouveau paradigme : les marchés sont efficaces quoiqu'imparfaits, l'Etat doit donc intervenir tout en se contentant de réformes structurelles optimisant le fonctionnement du marché. L'assurance-chômage doit ainsi répondre à la *« règle des 3I »* : indemniser de manière suffisamment généreuse pour que le chômeur ne prenne pas le premier poste qui lui tombe sous la main par besoin vital, inciter les personnes à chercher activement un emploi pour ne pas que leurs compétences se déprécient, informer pour que les chômeurs trouvent un emploi en adéquation avec leurs capacités. L'impossibilité d'un chômage nul, resté sous le nom de *« chômage de plein emploi »*, fait également consensus.

Mais avec la crise, on assiste à un retour des idées keynésiennes, et notamment de l'idée d'une efficacité des politiques conjoncturelles ; en effet, la forte hausse du chômage n'a pas pu s'expliquer par le seul chômage structurel.

Flexicurité, solution ? [la flexisécurité danoise, Boyer, 2006]

Ford : *« je paye bien mes ouvriers.. »*

Changer de modèle pour illustrer l'absence de compétitivité,...