

# Chapitre 8

## Emploi et chômage

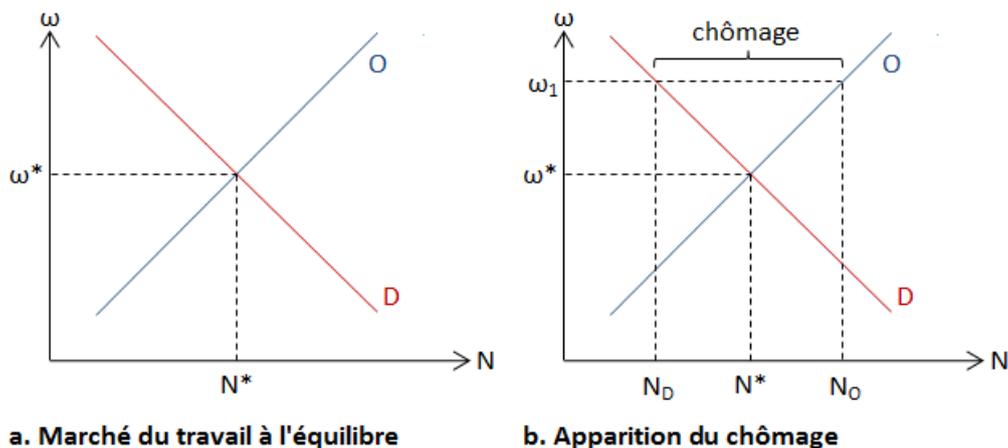
### 1. Le chômage classique

#### 1.1. La détermination du salaire et de l'emploi

Selon les néoclassiques, le salaire ( $\omega$ ) et le niveau d'emploi ( $N$ ) sont tous deux déterminés par la confrontation de la demande et de l'offre de travail sur un marché : le marché du travail (cf. graphique 8.1 a). L'**offre de travail** (O) émane des travailleurs et correspond à la demande d'emploi. Elle est croissante avec le salaire ( $\omega$ ) : plus le salaire augmente, plus les travailleurs accroissent leur offre de travail. En effet, un individu effectue un arbitrage entre le travail et le loisir, notamment en tenant compte du coût d'opportunité de ce dernier : en ayant une heure de loisir plutôt qu'une heure de travail, l'individu « se prive » du salaire horaire. Or, plus le salaire en vigueur augmente, plus le coût d'opportunité du loisir augmente.

La **demande de travail** (D) émane des entreprises (c'est-à-dire des employeurs) et correspond à l'offre d'emplois. Elle est décroissante avec le salaire ( $\omega$ ) : plus le salaire augmente, moins les entreprises demandent du travail. L'entreprise n'embauche un travailleur que si sa productivité (marginale) est supérieure au coût salarial unitaire, c'est-à-dire si le travailleur produit une valeur supérieure à sa rémunération. Les néoclassiques supposent que la productivité marginale est décroissante : les entreprises commencent par embaucher les travailleurs les plus productifs ; plus elles embauchent, moins les travailleurs nouvellement embauchés sont productifs.

**GRAPHIQUES 8.1** La représentation néoclassique du marché du travail



Il existe un niveau de salaire, qualifié de « **salaire d'équilibre** » ou de « **salaire walrasien** » ( $w^*$ ), pour lequel l'offre et la demande de travail sont égales. En l'occurrence, si le salaire est à son niveau d'équilibre, alors il n'y a pas de chômage : l'ensemble des travailleurs désirant travailler au salaire courant sont effectivement embauchés. Par contre, si le salaire en vigueur est supérieur à son niveau d'équilibre, alors il y a un excès d'offre de travail : plusieurs travailleurs désirent travailler au salaire courant, mais ils ne trouvent pas d'emploi. En effet, la quantité de travail offerte ( $N_O$ ) est alors supérieure à la quantité de travail demandée ( $N_D$ ). Si le salaire est pleinement flexible, une situation d'offre excédentaire entraîne une baisse du salaire, car les entreprises ne sont incitées à embaucher que si le coût du travail diminue et des chômeurs sont prêts à travailler pour de plus faibles salaires. Ce processus se poursuit tant que l'excédent

demeure, c'est-à-dire tant que le salaire n'est pas revenu à son salaire d'équilibre. A l'inverse, si le salaire est, pour une raison ou une autre, inférieur à son niveau d'équilibre, il est poussé à le rejoindre.

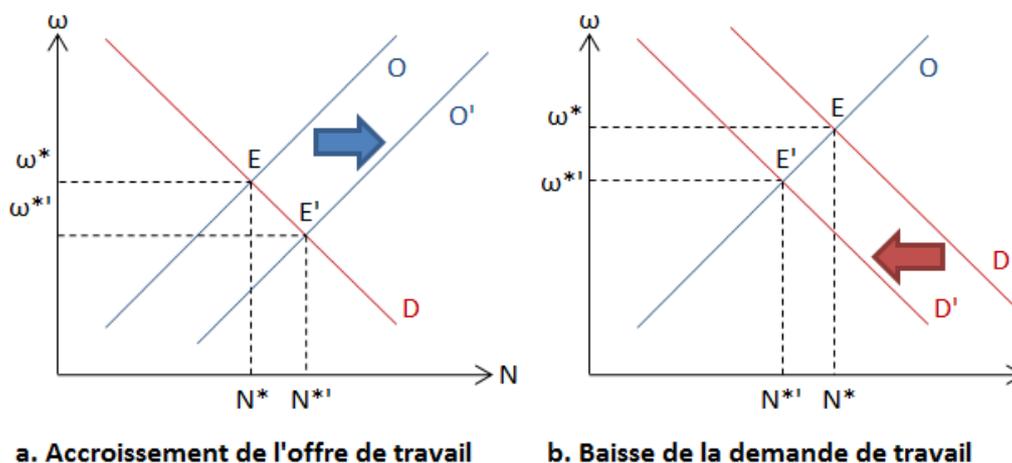
Tant que le salaire est flexible, le marché du travail devrait être à son équilibre ou, tout du moins, tout épisode de déséquilibre ne devrait être que temporaire, dans la mesure où les néoclassiques estiment que tout marché connaît un ajustement continu. Par contre, le chômage perdure si le salaire en vigueur est supérieur à son niveau walrasien et si certaines rigidités l'empêchent de diminuer. En l'occurrence, l'introduction d'un salaire minimum, l'existence de prestations sociales généreuses et l'action des syndicats sont susceptibles de faire apparaître un salaire plancher au-dessus du salaire d'équilibre. Jusqu'à présent, nous avons confondu salaire et coût du travail ; en réalité, ce dernier inclut notamment des cotisations sociales. Par conséquent, chaque entreprise décide d'embaucher (ou de garder) un travailleur que si la productivité de ce dernier est supérieure, non pas à son seul salaire, mais au coût du travail : pour tout niveau de salaire, l'instauration de cotisations sociales réduit la demande de travail. Au final, c'est donc en raison de l'intervention d'institutions comme l'Etat et les syndicats que le chômage est susceptible d'apparaître et de se maintenir.

Dans les modèles plus récents de la théorie néoclassique, les travailleurs acceptent ou non de rechercher un emploi en fonction de leur **salaire de réserve** (ou salaire de réservation), c'est-à-dire du salaire en-deçà duquel ils refusent toute offre d'emploi. Celui-ci dépend notamment des allocations et aides sociales auquel l'individu peut prétendre. En l'occurrence, plus le montant des prestations sociales est élevé, plus le salaire de réserve des individus sera élevé et plus ils auront tendance à allonger leur période de recherche d'emploi. Ainsi, les chômeurs sont susceptibles de ne pas être encouragés à rechercher activement un emploi si le salaire proposé est inférieur au salaire de réserve : ils préfèrent alors le loisir au travail. On dit que les chômeurs risquent de se retrouver dans une « **trappe à inactivité** » (ou « **trappe à non-emploi** »). Le salaire doit être significativement supérieur au salaire de réserve pour que l'individu trouve rentable de reprendre un emploi. En effet, la reprise d'un emploi s'accompagne de coûts supplémentaires qui la rendent moins rentable aux yeux du travailleur (il faut se déplacer, faire garder les enfants en bas âge...).

## 1.2. Les ajustements du marché du travail suite à un choc

L'équilibre sur le marché du travail va naturellement se modifier si l'offre ou la demande de travail se modifie ; comme l'économie est continuellement soumise à des chocs, le taux de chômage est donc susceptible de varier continuellement.

**GRAPHIQUE 8.2 Les ajustements suite à modification de l'offre ou de la demande de travail**



En l'occurrence, si l'offre de travail augmente (en passant de  $O$  à  $O'$ ), par exemple en raison d'une vague d'immigration ou bien de l'arrivée sur le marché du travail de catégories qui s'en tenaient jusqu'alors à l'écart (par exemple, les jeunes, les seniors ou les femmes), alors le niveau d'emploi augmente certes (en passant de  $N^*$  à  $N'^*$ ), mais le salaire d'équilibre diminue (en passant de  $w^*$  à  $w'^*$ ). Le temps que le processus arrive à son terme, un chômage transitoire est susceptible d'apparaître. Il est transitoire si les salaires sont flexibles, mais risque de persister si ces derniers sont rigides à la baisse.

Réciproquement, si la demande de travail diminue (en passant de  $D$  à  $D'$ ), le niveau d'emploi d'équilibre et le salaire d'équilibre diminuent tous les deux. Ce sera le cas si la rentabilité de l'entreprise diminue, par exemple si l'Etat augmente les prélèvements obligatoires ou bien si l'inflation s'accélère. Ainsi, durant les années 1970, la hausse du chômage dans les pays développés a certainement été de nature néoclassique : les chocs pétroliers et les fortes hausses de salaires ont contribué à alimenter l'inflation et à accroître les coûts de production, si bien que la baisse résultante de la rentabilité a incité les firmes à licencier. Par la suite, le chômage a toutefois reflué plus lentement dans les pays européens qu'aux Etats-Unis, ce qui a pu suggérer que les rigidités salariales étaient plus élevées dans les premiers que dans les seconds.

## 2. Le chômage conjoncturel

### 2.1. Le chômage keynésien

Au cœur de la Grande Dépression, **John Maynard Keynes** (1936) a cherché à comprendre le chômage de masse qui sévissait alors dans les pays développés. Alors que les néoclassiques ramenaient le chômage à un dysfonctionnement sur le marché du travail, Keynes a relié le chômage à un dysfonctionnement sur le marché des biens et services. Autrement dit, il a offert une explication d'emblée macroéconomique du chômage.

En effet, selon lui, les entreprises produisent et embauchent selon la **demande effective**, c'est-à-dire leurs anticipations de demande en biens et services : plus elles s'attendent à vendre beaucoup, plus elles ont intérêt à produire, donc à embaucher. Or, rien ne certifie que les entreprises embauchent suffisamment de personne pour que l'économie soit au plein emploi. Si les entreprises anticipent (à tort ou à raison) de plus faibles ventes dans le futur, elles vont réduire dès aujourd'hui leur production pour éviter de constituer des stocks. Ce faisant, elles vont réduire leurs effectifs. Si l'ensemble des entreprises est pessimiste quant à leurs débouchés, le taux de chômage va augmenter, ce qui va entraîner une baisse de la consommation des ménages : d'une part, les chômeurs réduisent leurs dépenses car leur revenu a décliné (le montant des allocations que reçoit un chômeur est inférieur au salaire qu'il recevait précédemment) ; d'autre part, les actifs toujours en emploi vont accroître leur épargne, car ils pensent qu'ils ont plus de chances de perdre eux-mêmes leur emploi. Or, la baisse de la consommation conforte les anticipations pessimistes des entreprises, si bien que ces dernières réduisent davantage leur production, donc l'emploi, etc.

Ainsi, chez Keynes, le chômage est de nature involontaire : des travailleurs peuvent très bien être au chômage, alors même qu'ils sont prêts à travailler pour un salaire inférieur à celui en vigueur. Le chômage keynésien s'explique, non pas par un manque de rentabilité des entreprises, mais par une insuffisance de la demande globale, si bien qu'il peut très facilement s'aggraver. En outre, les politiques préconisées pour réduire le chômage classique risquent d'aggraver un chômage keynésien. Par exemple, une baisse des salaires ou des allocations sociales est susceptible de réduire davantage les débouchés des entreprises en déprimant la consommation des ménages.

Dans la mesure où l'apparition et l'aggravation du chômage keynésien tient aux anticipations que forment les agents dans un contexte d'incertitude, certains l'analysent en termes d'équilibres multiples en considérant que l'économie est susceptible de rester piégée dans un **équilibre de sous-emploi**, alors même qu'il existe un équilibre (le plein emploi) qui améliore tant la situation des ménages que celle des entreprises. D'une part, l'ensemble des agents aurait intérêt à ce que les ménages consomment plus (les entreprises feraient alors plus de profit et elles seraient incitées à embaucher, au bénéfice des ménages), mais aucun ménage n'est individuellement incité à réduire son épargne, par crainte de voir son revenu fortement chuter s'il se retrouve au chômage. D'autre part, l'ensemble des agents aurait intérêt à ce que les entreprises embauchent plus (car cela réduirait le chômage, stimulerait la consommation et permettrait ainsi aux entreprises de faire plus de profit), mais aucune entreprise n'est individuellement incitée à embaucher, car cela accroîtrait dans l'immédiat ses coûts de production et augmenterait sa probabilité de faire faillite. Tant que les ménages et les entreprises sont pessimistes, l'économie reste au mauvais équilibre et le chômage persiste.

Dans la mesure où les entreprises et les ménages sont peu incités à changer de comportement en présence de chômage keynésien et où ce dernier tend naturellement à s'aggraver, il est alors justifié que les autorités publiques interviennent pour stimuler la demande globale et ramener ainsi l'économie au plein emploi. Le gouvernement peut soit inciter les ménages à consommer davantage (en leur accordant des baisses d'impôts ou un supplément de prestations sociales), soit en accroissant directement par lui-même la demande à travers l'investissement public. De son côté, la banque centrale peut assouplir sa politique monétaire, afin d'inciter les ménages et les entreprises à s'endetter et ainsi davantage dépenser. D'une certaine manière, les autorités publiques visent à faire passer l'économie du mauvais équilibre (marqué par un chômage élevé et une faible demande globale) à un bon équilibre (caractérisé par un faible chômage et une forte demande globale).

## 2.2. La loi d'Okun

En utilisant les données de l'économie américaine couvrant la période entre 1947 et 1960, **Arthur Okun** (1962) avait décelé à court terme une relation stable entre la variation du taux de chômage ( $\Delta U$ ) et la croissance du PIB ( $\Delta Y/Y$ ). Cette relation empirique, qualifiée par la suite de « **loi d'Okun** », est souvent formulée comme une relation inverse entre la variation du taux de chômage ( $\Delta U$ ) et l'écart de production (*output gap*), c'est-à-dire l'écart entre la croissance observée ( $g$ ) et la croissance potentielle ( $g^*$ ), comme suit :

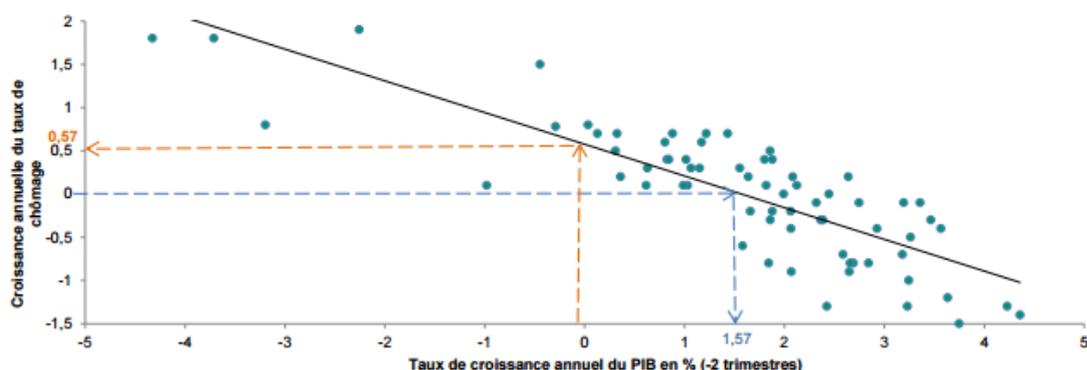
$$\Delta U = \beta(g - g^*)$$

Il ne suffit pas que la croissance soit positive pour que le chômage se résorbe. Elle doit franchir un seuil (en l'occurrence,  $g^*$ ), ce qui signifie que même si la croissance est positive (mais inférieure à  $g^*$ ), le chômage peut très bien continuer à augmenter. Lorsque la production est inférieure à son potentiel, le chômage tend à augmenter ; lorsque la production est supérieure à son potentiel le chômage tend à refluer. Le coefficient  $\beta$ , qui a par la suite été qualifié de **coefficient d'Okun** dans la littérature, mesure quant à lui la sensibilité du chômage à la croissance ; il est généralement négatif et dépend des caractéristiques du marché du travail. Dans son étude originelle, Okun estimait que la croissance potentielle ( $g^*$ ) des Etats-Unis s'élevait alors à 4 % et le coefficient  $\beta$  à -0,3. Par conséquent, la croissance américaine devait s'établir à 7,3 % au cours d'une année pour que le taux de chômage baisse parallèlement d'un point de pourcentage. Le seuil à partir duquel la croissance réduit le chômage n'est pas le même pour tous les pays, précisément parce que ces derniers n'ont pas la même croissance potentielle. Les écarts du coefficient d'Okun observés d'un pays à l'autre s'expliquent quant à eux par les spécificités nationales du marché du travail.

En observant une vingtaine de pays développés depuis quatre-vingt, Laurence Ball, Daniel Leigh et Prakash Loungani (2013) jugent que la loi d'Okun demeure l'une des relations empiriques les

plus robustes et les plus stables en macroéconomie. Toutefois, le coefficient d'Okun varie d'un pays à l'autre, tout comme le taux de croissance à partir duquel la croissance est créatrice d'emplois. Sur la période observée, le coefficient s'élève par exemple à -0,45 pour les Etats-Unis et à -0,37 pour l'Allemagne et la France. En d'autres termes, l'accélération de la croissance d'un point de pourcentage devrait se traduire par une baisse du taux de chômage de 0,37 point de pourcentage en Allemagne et en France. L'Espagne présente le plus fort coefficient (-0,85), ce qui peut s'expliquer par l'importance du recours aux contrats temporaires. Le Japon présente le plus faible coefficient (-0,15), peut-être en raison de la tradition des emplois à vie. Beaucoup estiment que la croissance est d'autant plus créatrice d'emplois que le marché du travail est « flexible ». Ball et ses coauteurs ne parviennent toutefois pas à faire émerger une relation significative entre le coefficient d'Okun et le degré de protection de l'emploi.

**GRAPHIQUE 8.3 Loi d'Okun pour la France**



Lorsqu'ils estiment la relation entre la variation du taux de chômage et la croissance du PIB pour la France, Axelle Lacan et Robin Mourier (2013) constatent que la croissance française tend à ne créer des emplois que si elle est supérieure à 1,57 % (cf. graphique 8.3). Ce seuil a diminué depuis le début de la crise financière mondiale, ce qui suggère certes que l'économie française génère des emplois à un plus faible niveau de croissance qu'auparavant, mais précisément parce que sa croissance potentielle s'est détériorée. Par contre, si la croissance est nulle, le taux de chômage s'élève de plus d'un demi-point de pourcentage.

### 2.3. Comment l'emploi et le chômage s'ajustent-ils aux fluctuations de l'activité ?

Lorsque la croissance s'accélère, le chômage ne diminue pas immédiatement, tout comme le chômage n'augmente qu'après un certain temps lorsque la croissance décélère [Gautié, 2015]. En effet, l'embauche, comme le licenciement, ont un coût. Par conséquent, lorsque l'activité faiblit, une entreprise ne licenciera pas immédiatement, mais préférera plutôt réduire le temps de travail, notamment pour ne pas avoir à réembaucher si le ralentissement ne s'avère au final que passager. La firme ne se décidera à licencier que si le ralentissement se confirme. Au niveau agrégé, le chômage peut alors ne commencer à s'élever que bien après que la contraction ait commencé à se contracter. Inversement, une entreprise n'embauche pas immédiatement lorsque l'activité s'améliore, mais préfère tout d'abord, non pas accroître ses effectifs, mais plutôt allonger la durée du travail, au cas où l'amélioration de la conjoncture ne serait qu'illusoire. Ce n'est que si la reprise se confirme que l'entreprise se décidera d'embaucher. Au niveau agrégé, le chômage peut alors n'amorcer sa baisse que bien après le début de la reprise. Ces délais dans l'ajustement des effectifs expliquent notamment le **cycle de la productivité** : la production réalisée par chaque travailleur diminue tout d'abord à l'instant où l'activité se contracte et s'accélère à l'instant même où l'activité s'accélère. En outre, parce que le chômage ne réagit qu'avec retard aux évolutions de la conjoncture, il constitue un indicateur *retardé* de l'activité.

A court terme, il y a une forte corrélation négative entre la croissance de la population active et le chômage en raison du phénomène de « **flexion** » conjoncturelle du taux d'activité. Lorsque l'activité repart, l'amélioration des perspectives d'embauche incite des personnes qui ne recherchaient pas activement un emploi jusqu'alors à en rechercher un dorénavant : il y a un « **effet d'appel** ». Par conséquent, pour qu'il y ait un chômeur en moins lors d'une reprise, l'économie doit souvent créer plus d'un emploi. Autrement dit, l'effet d'appel freine la baisse du chômage lors d'une reprise. Réciproquement, lorsqu'une récession éclate, la détérioration des perspectives d'embauche incite des chômeurs à quitter la population active, par découragement. L'effet de flexion s'opère alors en sens inverse et contribue à freiner la hausse du chômage lorsque l'activité se détériore.

La conjoncture peut aussi influencer les écarts de taux de chômage que l'on observe entre les différentes catégories de travailleurs. Par exemple, parce qu'ils ne disposent pas de compétences précieuses, les travailleurs peu qualifiés (qu'ils soient peu diplômés ou avec peu d'expérience, notamment les jeunes) sont les plus susceptibles d'être licenciés et de voir leurs perspectives d'embauche se réduire lorsque l'activité se détériore. Leur plus grande exposition au chômage s'explique notamment par un « effet de report » : quand les perspectives d'embauche se détériorent, les travailleurs acceptent plus facilement des emplois peu qualifiés, ce qui en évince les travailleurs peu qualifiés. Le chômage s'apparente au final à un phénomène de « **file d'attente** » qui lèse tout particulièrement les moins qualifiés.

### **3. Les nouveaux keynésiens et la rigidité des salaires**

A partir des années soixante-dix, les nouveaux keynésiens ont développé l'idée de Keynes selon laquelle le chômage est de nature involontaire. Ils vont alors éclairer une énigme : si des travailleurs sont prêts à travailler pour un salaire inférieur à celui en vigueur, pourquoi les entreprises n'en profitent-elles pas pour réduire les salaires ? Les nouveaux keynésiens ont alors cherché à identifier les différentes raisons expliquant pourquoi les salaires sont rigides et ainsi pourquoi le marché du travail ne peut pas s'équilibrer en présence de chômage à la manière décrite par les néoclassiques. Contrairement à ces derniers, ils estiment que cette rigidité ne découle pas seulement de l'action exogène d'institutions (comme l'Etat ou les syndicats), mais qu'elle est aussi en partie endogène au marché du travail. Autrement dit, ils rejettent l'idée d'un ajustement continu du marché du travail.

#### **3.1 Les contrats salariaux multipériodiques**

En introduisant la notion de **contrats salariaux multipériodiques**, Stanley Fischer (1977) et John Taylor (1980) développent l'idée selon laquelle les salariés et leurs employeurs ont intérêt, non pas à renégocier continuellement les contrats de travail, mais à les négocier pour une période donnée, par exemple une fois tous les ans. En effet, il existe des coûts de négociation et chaque entreprise peut avoir intérêt, dans un contexte d'incertitude, à observer les décisions des autres firmes en matière de fixation des prix et des salaires avant de fixer ses propres prix et salaires. Par conséquent, les salaires ne sont pas négociés au jour le jour, mais de façon discontinue. Au niveau agrégé, comme tous les salaires ne sont pas renégociés à la même date, ils tendent à être visqueux. Pour autant, les entreprises pourraient alors mettre en place des contrats de travail indexés sur l'inflation, mais Gordon (1993) note que de tels contrats ne seraient pas optimaux pour les firmes ; ils le seraient si l'inflation trouvait son origine dans les seuls chocs de demande, mais ce n'est pas toujours le cas. Lors d'un choc d'offre, les prix sont poussés à la hausse, mais les entreprises souffrent alors de coûts de production excessivement élevés, si bien qu'une indexation des salaires à l'inflation ne ferait que davantage détériorer leur rentabilité.

### 3.2. La théorie des contrats implicites

Selon Martin Neil Bailey (1974), Donald Gordon (1974) et Costas Azariadis (1975), le salaire résulte d'un contrat implicite entre le salarié et son employeur. Les entreprises et les salariés sont en situation d'incertitude : lors de la signature du contrat de travail, ils ne connaissent pas l'évolution future de la conjoncture, mais les salariés font preuve d'une plus grande aversion au risque que leurs employeurs. Parce qu'elles disposent d'un meilleur accès aux marchés des capitaux que les salariés, les entreprises ont plus de facilité pour se protéger contre les fluctuations de l'activité, si bien qu'elles acceptent d'en supporter le risque. De leur côté, les salariés acceptent de percevoir un salaire en moyenne plus faible s'ils ont la garantie de recevoir un salaire stable, indépendamment de la conjoncture, notamment afin de lisser leurs dépenses de consommation. D'une certaine manière, l'entreprise « assure » ses salariés contre les variations de leur revenu, mais ceux-ci payent alors en contrepartie une « prime » d'assurance. Or, si les salaires sont stables, les entreprises ne peuvent ajuster leur masse salariale face aux fluctuations de l'activité qu'en faisant varier leurs effectifs.

### 3.3. Les théories du salaire d'efficience

Dans la théorie néoclassique, les travailleurs reçoivent un salaire d'autant plus élevé qu'ils sont productifs. Dans cette optique, le salaire dépend de la productivité. Les nouveaux keynésiens renversent le sens de la causalité : plus le salaire est élevé, plus les travailleurs sont productifs. Autrement dit, la productivité dépendrait elle-même du salaire. Cette idée a tout d'abord été développée par Harvey Leibenstein (1957), qui avait noté que, dans les pays en développement, les travailleurs étaient d'autant plus efficaces qu'ils étaient bien payés, car ils pouvaient alors mieux s'alimenter. Les nouveaux keynésiens ont ensuite identifié plusieurs raisons susceptibles d'expliquer pourquoi les entreprises ont intérêt à verser un salaire relativement élevé.

Premièrement, en proposant un salaire élevé, une entreprise atténue le phénomène d'**antisélection (sélection adverse)**. En effet, le marché du travail se compose de travailleurs plus ou moins efficaces, mais les entreprises ont une information imparfaite sur leurs caractéristiques personnelles, notamment leur productivité. Ce n'est qu'une fois qu'elle a embauché un travailleur qu'une entreprise peut juger de son niveau exact d'efficacité. Dans la mesure où le recrutement, la formation et le licenciement des travailleurs sont coûteux, les entreprises préfèrent éviter de recruter des travailleurs qu'elles auront à licencier s'ils s'avéraient finalement peu productifs. Andrew Weiss (1980) montre alors qu'une entreprise augmentera ses chances d'attirer les travailleurs les plus efficaces si elle propose un salaire élevé. En effet, les travailleurs les plus productifs refusent de travailler pour de faibles salaires, si bien qu'ils ne se portent candidats que pour les entreprises qui proposent de hauts salaires. Réciproquement, une entreprise a peu intérêt à baisser ses salaires, car cela inciterait ses travailleurs les plus efficaces à démissionner pour trouver un autre emploi.

Deuxièmement, en augmentant les salaires, une entreprise réduit la rotation (*turnover*) du personnel, car elle incite ainsi les salariés à rester. Elle a intérêt à le faire car il lui est coûteux d'embaucher et de former des travailleurs. Plus les travailleurs sont incités à rester dans l'entreprise, moins celle-ci aura à embaucher et plus elle réduira ses coûts de rotation. En outre, plus un travailleur reste à son poste de travail, plus il devient performant grâce à l'apprentissage par la pratique (*learning-by-doing*). Dans les modèles de Steven Salop (1979) et de Joseph Stiglitz (1984), les entreprises parviennent d'autant plus à fidéliser leurs salariés qu'elles proposent un salaire élevé, mais cela les amène à réduire le nombre d'emplois. La hausse résultante du chômage involontaire réduit alors le surcroît de salaire nécessaire pour fidéliser les salariés.

Troisièmement, en proposant un salaire élevé, une entreprise réduit le phénomène de **risque moral (aléa moral)**. En effet, une fois embauché, un travailleur risque de réduire ses efforts

(par exemple, d'adopter un comportement de tire-au-flanc, lorsque son patron a le dos tourné...). Non seulement les employeurs peuvent ne pas être capables de voir à chaque instant le niveau d'efforts fournis par ses salariés, mais ils pourraient ne pas non plus être capables de juger de leur pertinence s'ils parvenaient tout de même à les observer. Le comportement de tire-au-flanc est encore plus difficilement décelable lorsque le travail se fait en équipe. Toutefois, si le travailleur reçoit un salaire élevé, en particulier un salaire plus élevé qu'il ne peut espérer gagner dans les autres entreprises, il sera alors incité à fournir davantage d'efforts, car il aura plus de difficultés à retrouver un aussi bon salaire ailleurs s'il était surpris à flâner et licencié. Dans le modèle que proposent Carl Shapiro et Joseph Stiglitz (1984), les entreprises réduisent les comportements de tire-au-flanc en augmentant les salaires, mais cela se traduit par une baisse de l'emploi. Par conséquent, même si toutes les entreprises proposent un salaire élevé, les travailleurs restent dissuadés de flâner, car ils risquent une plus longue durée au chômage s'ils sont licenciés. Pour le travailleur, le coût d'opportunité du licenciement sera d'autant plus élevé que le salaire et le taux de chômage sont élevés.

Selon les théories du salaire d'efficience, il peut être optimal pour les entreprises de verser un salaire (le « salaire d'efficience ») supérieur au salaire d'équilibre des néoclassiques (le salaire walrasien). Réciproquement, chaque entreprise peut être incitée à ne pas baisser ses salaires, même durant les périodes de récession : si elle le faisait, elle risquerait de démotiver son personnel, d'embaucher des travailleurs peu productifs, de perdre ses salariés les plus productifs, de voir ses coûts de rotation augmenter, etc. La hausse des coûts qui en résulterait pourrait plus que compenser la baisse des salaires.

### 3.4. La théorie des insiders/outsideurs

Selon la terminologie employée par Lindbeck et Snower (1985, 1986, 1988), les *insiders* désignent les travailleurs qui sont déjà embauchés dans une entreprise, tandis que les *outsiders* désignent les travailleurs désirant être embauchés par cette entreprise (et, parmi eux, il y a les chômeurs). Or seuls les *insiders* participent aux négociations salariales, si bien qu'ils vont profiter de leur situation pour exiger des hausses salariales. Les employeurs sont enclins à les leur accorder parce qu'il est coûteux d'embaucher et de former de nouvelles recrues, mais aussi de licencier les salariés en place. Les *insiders* vont chercher à accroître leur rente en augmentant délibérément ces coûts de rotation (*turnover*) et en réduisant la productivité des nouvelles recrues : ils exigent à ce qu'elles soient mieux formées, ils refusent de coopérer avec elles pour retarder leur intégration, ils appellent à un renforcement de la protection de l'emploi et à une de la procédure de licenciement, etc. En période de récession, un tel comportement opportuniste contient la baisse des salaires ; lorsque la conjoncture s'améliore, il contribue à alimenter la hausse des salaires et à freiner le reflux du chômage.

## 4. Le chômage structurel

Dans les toutes premières décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, les gouvernements et les banques centrales, imprégnés du keynésianisme, ont utilisé les politiques conjoncturelles pour maintenir les économies au plein emploi. Mais, à partir des années soixante, aux Etats-Unis par exemple, les politiques de relance montrèrent plus de difficultés à réduire le chômage ; par exemple, aux Etats-Unis, les autorités ne semblaient pas parvenir à pousser le taux de chômage en-deçà de 5 %. Par contre, ces politiques accommodantes semblaient se traduire par une accélération constante de l'inflation. Edmund Phelps (1967, 1968) et Milton Friedman (1968) évoquèrent alors un niveau de chômage qui ne pouvait être réduit par des politiques conjoncturelles, parce qu'il serait déterminé du côté de l'offre, par des facteurs structurels. Ce **taux de chômage naturel** résulterait en l'occurrence des imperfections propres aux marchés des biens et des services et du marché du travail. Dans la logique de

Phelps et Friedman, le taux de chômage naturel des Etats-Unis s'élevait donc aux alentours de 5 % et c'est précisément parce que les autorités cherchaient à pousser le taux de chômage en-deçà de ce niveau naturel que l'inflation s'accélérait. Comme l'inflation tend à s'accélérer lorsque le taux de chômage est inférieur à son niveau naturel et à ralentir dans le cas inverse, le taux de chômage naturel correspondrait finalement au niveau d'inflation compatible avec une inflation stable, si bien que certains ont pu le qualifier de « *non-accelerating inflation rate of unemployment* » (NAIRU).

#### **4.1. A la recherche des déterminants du chômage naturel**

Depuis les évocations d'un taux de chômage naturel par Phelps et Friedman, de nombreux travaux ont cherché à lui donner des fondements microéconomiques rigoureux et à le quantifier. C'est notamment l'objet des théories du **chômage d'équilibre** qui s'inscrivent dans un cadre d'équilibre général, mais en supposant que la concurrence sur le marché du travail et le marché des produits est imparfaite. Elles se sont tout particulièrement développées à partir des années quatre-vingt, lorsque la persistance d'un chômage élevé en Europe continentale suggérait que des facteurs structurels l'empêchaient de refluer.

##### **Les théories du chômage d'équilibre**

Un premier type d'approche se focalise sur les déterminants du volume d'emplois offert par les entreprises, ainsi que sur les facteurs qui affectent les flux de créations et de destructions d'emplois. La littérature néoclassique a depuis longtemps identifié divers facteurs susceptibles de générer du chômage en dégradant la rentabilité des entreprises. Elle met l'accent sur le rôle des institutions telles que l'Etat et les syndicats qui contribuent à accroître les coûts de production et à introduire un salaire plancher au-delà du salaire d'équilibre, notamment en augmentant les prélèvements obligatoires, en relevant le salaire minimum, etc. Ainsi, le chômage structurel comprend le chômage que nous avons qualifié de « classique ». De leur côté, les nouveaux keynésiens ont identifié différents mécanismes qui contribuent à rigidifier de façon endogène le salaire et donc à empêcher tout ajustement néoclassique du marché du travail. En l'occurrence, l'idée de contrats multipériodiques développée par Fischer et Taylor explique surtout la rigidité *nominale* des salaires, tandis que les théories des contrats implicites, du salaire d'efficience et des *insiders/outsiders* contribuent à expliquer la rigidité *réelle* des salaires.

Le degré de concurrence sur le marché des biens et services peut également influencer sur le niveau du chômage. En situation de concurrence imparfaite, chaque entreprise gagne en marge de manœuvre pour fixer son prix, si bien qu'elle a tendance à fixer un prix plus élevé, mais aussi un niveau de production et d'emploi plus faible, qu'en situation pleinement concurrentielle. Les barrières à l'entrée, telles que les réglementations, joueraient alors un rôle crucial en réduisant la concurrence sur les marchés des produits et en freinant la réallocation intersectorielle de la main-d'œuvre et des ressources associée à la destruction créatrice.

##### **Les problèmes d'appariement**

Un second type d'approches se concentre sur le processus d'appariement entre les chômeurs et les emplois disponibles. C'est notamment le cas de la théorie de la prospection d'emploi (**job search**), développée initialement par George Stigler (1962), qui se focalise sur le chômage frictionnel et l'interprète comme volontaire. Celle-ci s'inscrit dans la continuité de la théorie néoclassique en considérant que le chômage résulte du comportement optimisateur des travailleurs, mais elle suppose en outre que ces derniers évoluent dans un contexte d'information imparfaite. En effet, les chômeurs ne connaissent pas forcément les offres d'emplois disponibles, si bien qu'ils ont intérêt, non pas à accepter les premières offres d'emploi qu'ils obtiennent, mais à prolonger leur recherche d'emploi afin de se voir proposer de meilleurs salaires. La générosité de l'indemnisation du chômage contribuerait à accroître le

chômage frictionnel en conduisant les chômeurs à prolonger leur recherche d'emploi et à relever leur salaire de réservation. L'existence de coûts de recherche d'emploi et la dégressivité des allocations chômage incitent toutefois les chômeurs à ne pas poursuivre indéfiniment leur recherche d'emploi.

De leur côté, Peter Diamond, Dale Mortensen et Christopher Pissarides se sont penchés sur le **chômage d'inadéquation** (*mismatch*) entre l'offre et la demande de travail, que ce soit en termes de type de métier, de qualifications ou encore de situation géographique. Celui-ci résulte des difficultés d'appariement entre les demandeurs d'emplois et les emplois disponibles, en raison notamment de l'existence de coûts à la mobilité géographique, de la dégradation ou de l'obsolescence des compétences des travailleurs, de l'inefficacité du service public de l'emploi, etc. Des dynamiques structurelles comme le progrès technique ou la mondialisation, en entraînant des chocs de réallocation de la main-d'œuvre d'un secteur à l'autre et en rendant obsolètes les compétences des travailleurs, peuvent contribuer à alimenter le chômage d'inadéquation. Mais ce dernier peut également trouver sa source dans les fluctuations conjoncturelles, en raison des effets d'hystérèse.

## 4.2. L'hystérèse ou le retour des politiques conjoncturelles

Dans l'optique des monétaristes et des nouveaux classiques, le chômage tend à revenir à son niveau naturel. Mais selon James Tobin et plusieurs nouveaux keynésiens, rien n'assure que le taux de chômage revienne naturellement et rapidement à son niveau naturel. L'adoption de politiques de relance reste donc légitime, ne serait-ce que pour éliminer la composante conjoncturelle du chômage. Surtout, certains suggèrent que le taux de chômage naturel n'est pas insensible à l'évolution du taux de chômage : loin d'être seulement déterminé du côté de l'offre, il est également influencé par la conjoncture, donc par les dynamiques de la demande globale. En l'occurrence, plus le taux de chômage effectif reste durablement supérieur au taux de chômage naturel, plus ce dernier aura tendance à s'élever : il y a dépendance à la trajectoire suivie. Ainsi, même si le chômage est d'origine conjoncturelle, il peut très facilement devenir structurel. Pour désigner cette tendance du chômage à s'enkyster, Edmund Phelps a emprunté à la physique la notion d'« **hystérésis** » (ou « **hystérèse** »), qui désigne la persistance d'un phénomène lorsque sa cause a disparu.

Olivier Blanchard et Lawrence Summers (1986) ont utilisé le concept d'hystérèse pour expliquer le maintien du chômage européen à un niveau élevé à partir des années quatre-vingt, malgré l'accélération de la croissance économique. Ils avaient alors identifié trois mécanismes susceptibles de conduire à une persistance du chômage. Premièrement, la réduction du nombre de projets d'investissement lors des récessions contribue à réduire la demande de travail émanant des entreprises. Une fois la reprise amorcée, les retards dans l'accumulation du capital ne permettent pas une reprise suffisante de l'activité pour résorber rapidement le chômage. Deuxièmement, seuls les travailleurs en emploi (les *insiders*) participent aux négociations salariales, non les chômeurs (les *outsiders*). Lors des récessions, le comportement des *insiders* empêche les entreprises de tirer profit de la hausse du chômage pour baisser les salaires et garder leurs effectifs. Lorsque l'économie renoue avec la croissance, les entreprises sont dissuadées de réembaucher les travailleurs qu'elles ont précédemment licenciés. Par conséquent, les rangs des *outsiders* s'accroissent lors des récessions, mais se désemplissent difficilement avec les reprises. Troisièmement, lorsqu'ils sont au chômage, les travailleurs voient progressivement leur capital humain (c'est-à-dire leurs savoirs, leurs savoir-faire et leur santé) se dégrader et deviennent par conséquent peu à peu inemployables. En outre, les chômeurs peuvent se décourager, rechercher moins activement un emploi et finalement sortir de la population active, en particulier s'il existe un système généreux de protection sociale.

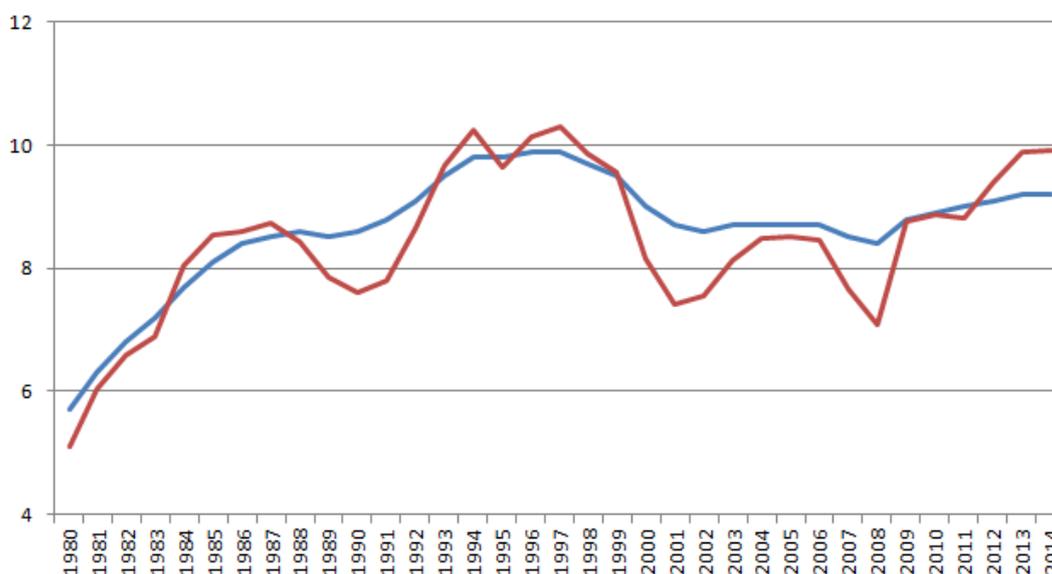
Un choc, bien que transitoire, peut ainsi avoir des effets permanents sur l'économie. Avec la hausse du taux de chômage lors d'une récession, le taux de chômage naturel est susceptible de

s'accroître également et de se maintenir durablement à un niveau élevé, et ce même si l'économie renoue avec une croissance soutenue. Il apparaît alors particulièrement dangereux pour les autorités publiques de laisser le chômage s'envoler, car il est par la suite extrêmement difficile de le réduire, du moins pas avec des politiques conjoncturelles. L'Etat ne doit alors pas hésiter à fortement stimuler la demande globale pour éviter toute aggravation du chômage dès qu'une récession éclate. Certains vont encore plus loin en suggérant que les autorités devraient maintenir des politiques accommodantes une fois qu'elles ont réussi à éliminer la composante structurelle du chômage, du moins le plus longtemps possible : plus elles parviennent à maintenir le taux de chômage sous le NAIRU, plus ce dernier pourrait avoir tendance à décliner.

### 4.3. Le chômage structurel, une réalité difficile à saisir

De nombreux économistes ont naturellement cherché à déterminer le niveau du chômage structurel. Les études économétriques s'appuient par exemple sur les évolutions de l'inflation et du chômage pour déterminer le taux de chômage compatible avec une inflation stable. Dans le cas de la France, le NAIRU semble avoir augmenté des années soixante-dix jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix, contribuant à pousser le taux de chômage à la hausse, puis diminué jusqu'à la Grande Récession, avant de repartir à la hausse (cf. graphique 8.4). Ces dernières décennies, il a été plus élevé que dans les autres pays développés, ce qui a notamment amené des institutions comme la Commission européenne, le FMI et l'OCDE à appeler les gouvernements à « flexibiliser » le marché du travail et les marchés des biens et services. Les estimations du NAIRU diffèrent toutefois sensiblement d'une étude à l'autre. Par exemple, pour la période entre 2008 et 2012, il s'établissait en moyenne à 8,9 % selon l'OCDE, mais à 7,7 % selon l'OFCE. Ces estimations sont cruciales : plus le NAIRU est inférieur au taux de chômage, plus ce dernier est susceptible de diminuer avec la mise en œuvre de politique de relance.

**GRAPHIQUE 8.4 Taux de chômage et estimations du NAIRU pour la France (en %)**



Source : OCDE

Le concept même de NAIRU et sa mesure font toutefois l'objet de nombreux débats. Par exemple, l'inflation n'est pas influencée par les seules évolutions touchant au marché du travail. En l'occurrence, même si l'économie se rapproche suffisamment du plein emploi pour que les revendications salariales génèrent des tensions inflationnistes, ces dernières peuvent très bien être compensées par des pressions désinflationnistes provoquées par d'autres facteurs. Surtout, les estimations du chômage structurel sont entourées d'une forte incertitude. Les études économétriques s'appuient par exemple sur les évolutions passées de

l'inflation et du chômage pour déterminer le taux de chômage compatible avec une inflation stable, mais leur marge d'incertitude est importante, si bien que le NAIRU peut être aussi bien sous-estimé que surestimé.

Joseph Stiglitz (2003) a illustré les difficultés que l'estimation du NAIRU pose aux autorités publiques. Au début des années 1990, les modèles économétriques de la Fed suggéraient que le NAIRU se situait entre 6 et 6,2 %, ce qui suggérait que l'inflation accélérerait si le taux de chômage baissait en-deçà de cet intervalle, mais plusieurs économistes suggérèrent toutefois que le NAIRU pouvait être en fait bien inférieur à ce niveau, en raison de divers changements structurels que l'économie américaine avait connus au cours des années précédentes, notamment une élévation du niveau d'éducation des travailleurs, l'accélération de la croissance de la productivité et une intensification de la concurrence, tant sur le marché du travail que les marchés des biens et services. Le taux de chômage américain passa de 6,1 % à 5,5 % entre mai et décembre 1994. Il finit par atteindre 3,9 % sans que l'inflation ait accéléré, ce qui confirme que le NAIRU avait effectivement fortement baissé.

## **5. Le rôle ambigu des institutions du marché du travail**

Les chocs que subissent les pays ne suffisent pas pour expliquer les écarts dans le taux de chômage que l'on observe de l'un à l'autre. En l'occurrence, ce serait l'interaction entre les chocs et les institutions du marché du travail qui contribuerait à façonner le niveau et l'évolution du chômage dans chaque pays. En effet, ces institutions sont susceptibles d'influencer, dans un sens ou dans un autre, la composante structurelle et la composante conjoncturelle du chômage. Pour Olivier Blanchard et Justin Wolfers (2000), par exemple, de « mauvaises » institutions ont peut-être contribué à freiner la hausse du chômage dans certains pays européens lors des récessions, mais elles y ont également contenu la baisse du chômage lorsque la conjoncture s'est améliorée.

### **5.1. Le salaire minimum**

Les Etats peuvent mettre en place des salaires minima et les relever régulièrement afin d'assurer un minimum de pouvoir d'achat aux salariés les moins bien rémunérés, voire même de veiller à sa progression. La réduction du nombre de travailleurs pauvres pourrait toutefois se faire au prix d'une hausse du chômage, si bien que les inégalités risquent au final, non pas de diminuer, mais de s'aggraver. La littérature, tant théorique qu'empirique, parvient toutefois difficilement à établir la relation exacte entre salaire minimum et emploi [Gautié, 2015].

Dans un cadre néoclassique, le salaire minimum constitue un salaire plancher : s'il est supérieur au salaire d'équilibre, l'offre de travail sera inférieure à la demande de travail, si bien qu'il génère et maintient un chômage involontaire. Lorsque l'économie subit un choc qui réduit le salaire d'équilibre, la présence d'un salaire plancher empêche de réduire les salaires en vigueur, si bien que l'ajustement passe alors par le niveau d'emploi. Plus globalement, le relèvement du salaire minimum accroît le coût du travail et réduit par là le coût relatif du capital, ce qui incite les entreprises à réduire leur embauche, à davantage substituer des travailleurs par des machines, à délocaliser, *etc.* Même si les firmes répercutent la hausse des coûts de production sur les prix de vente pour sauvegarder leurs profits, voire même leurs effectifs, elles verront leurs ventes diminuer, ce qui accroîtra le risque qu'elles fassent faillite et ne pourra au final que les amener à licencier. Les travailleurs en emploi seraient en l'occurrence d'autant plus susceptibles d'être licenciés ou de se voir privés d'augmentation salariale que le salaire minimum se rapproche de leur salaire. Les jeunes et les moins qualifiés (qui sont souvent les moins rémunérés, donc qui sont les plus susceptibles d'être rémunérés au salaire minimum) seraient tout particulièrement susceptibles de perdre leur emploi ou d'avoir

moins de chances d'en trouver un lorsque le salaire minimum augmente, puisque les entreprises risquent de les juger trop peu productifs pour les garder ou les embaucher.

Il est toutefois possible qu'un relèvement du salaire minimum ne nuise pas à l'emploi, voire même le stimule, du moins tant qu'il n'atteint pas un certain seuil. En effet, la hausse du salaire minimum accroît le pouvoir d'achat des travailleurs, ce qui augmente les débouchés des entreprises et préserve ainsi leur profit malgré la hausse de leurs coûts de production. Ensuite, selon la théorie du salaire d'efficience, une forte rémunération contribue à réduire le coût du travail en motivant les salariés et en réduisant la rotation du personnel. Dans le même ordre d'idée, les salariés rattrapés par le salaire minimum seraient incités à accroître leurs efforts pour rester en emploi. Ensuite, certains marchés du travail sont en situation de monopsonie : un unique employeur fait face à de nombreux candidats à l'embauche, ce qui lui permet de fixer un salaire en-deçà de leur productivité marginale. Cela peut être le cas lorsque que seule une poignée d'entreprises sont présentes dans une région. D'autres situations s'apparentent à celle d'un monopsonie : certaines catégories de travailleurs (par exemple, les immigrés ou les femmes peu qualifiées, en particulier lorsqu'elles ont des enfants en bas âge) ont peu d'opportunités d'emploi, ce qui réduit leur pouvoir de négociation face aux employeurs potentiels. La hausse du salaire minimum peut alors accroître le salaire de ces travailleurs sans dégrader leurs perspectives d'emploi.

## 5.2. Les syndicats

Dans le cadre néoclassique, les syndicats contribuent, tout comme le salaire minimum, à pousser les salaires en vigueur en-deçà du salaire d'équilibre, donc à générer du chômage involontaire. D'autre part, ils contribueraient à creuser le fossé entre *insiders* et *outsiders*, dans la mesure où ils négocient avant tout pour les premiers, donc pourraient alimenter les hausses salariales au détriment de l'emploi.

Pour autant, les études parviennent difficilement à saisir une relation significative entre syndicalisation et taux de chômage. En effet, cette relation dépendrait du degré de centralisation des négociations [Gautié, 2015]. Quand les hausses de salaires sont négociées au niveau national, les syndicats prennent mieux en compte la croissance de la productivité. A l'opposé, quand les salaires sont négociés au niveau des entreprises, les syndicats auraient davantage conscience des contraintes qui pèsent sur chacune d'entre elles, ce qui tendrait aussi à modérer les revendications salariales. En revanche, les négociations alimenteraient la dérive salariale lorsqu'elles sont menées au niveau des branches. D'autre part, la pression salariale dépendrait aussi du degré de coordination entre partenaires sociaux : la surenchère salariale serait d'autant plus forte que les syndicats sont en désaccord, que ce soit entre eux et/ou avec les organisations patronales.

Enfin, le syndicalisme aurait tendance à influencer sur la composition du chômage : en cherchant à réduire les écarts de salaires entre qualifiés et peu qualifiés, les syndicats contribueraient à exposer davantage ces derniers au chômage.

## 5.3. L'indemnisation du chômage

Déjà dans les années 1930, Jacques Rueff qualifiait l'assurance chômage de « *cause du chômage permanent* ». En effet, dans la logique néoclassique, les prestations sociales conduisent les chômeurs à prolonger leur recherche d'emploi et à relever leur salaire de réservation, c'est-à-dire le niveau de salaire à partir duquel ils sont prêts à accepter un emploi. Par conséquent, non seulement une indemnisation généreuse du chômage désinciterait les chômeurs à retourner rapidement en emploi, mais elle conduirait également les entreprises à fixer des salaires plus élevés, donc à réduire leur embauche.

Il est toutefois possible d'identifier des effets positifs de l'indemnisation du chômage. D'une part, dans la logique keynésienne, elle contribue à freiner la chute de l'activité et par là la

hausse du chômage lors des récessions, car elle permet aux chômeurs de continuer à consommer, donc de contribuer à soutenir les débouchés des entreprises, tout en réduisant les incitations des travailleurs en emploi à se constituer une épargne de précaution. D'autre part, elle améliore la qualité du processus d'appariement : plus la durée et le montant d'indemnisation sont importants, plus les chômeurs disposeront de temps pour chercher un emploi, plus ils auront de chances de trouver un emploi qui correspond au mieux à leurs qualifications et à leurs préférences, plus ils auront de chances de rester durablement au même emploi une fois qu'ils l'auront trouvé.

Les études empiriques se sont donc multipliées pour déterminer l'impact net de l'indemnisation du chômage [Gautié, 2015]. Celles qui ont été menées au niveau macroéconomique tendent à déceler un impact négatif de la générosité de l'assurance chômage sur le chômage : le taux de chômage est d'autant plus élevé que la durée d'indemnisation est longue et que le montant des allocations représente une part élevée du salaire perçu par les chômeurs lorsqu'ils étaient en emploi. Cette corrélation peut toutefois révéler une causalité inverse : la hausse du chômage incite souvent les administrations publiques à se montrer plus généreuses dans l'indemnisation du chômage. Des études ont donc été menées au niveau microéconomique pour préciser la relation. Celles-ci suggèrent que la générosité de l'assurance sociale conduit à un allongement de la durée au chômage en affectant négativement le taux de sortie du chômage. Elles décèlent également un pic dans les sorties du chômage quand la période d'indemnisation arrive à son terme. Ces sorties du chômage correspondent souvent à des sorties de la vie active, en particulier en ce qui concerne les travailleurs les moins qualifiés. En fait, ce sont surtout les plus qualifiés (donc les plus employables) qui intensifient leur recherche d'emploi à l'approche de la fin d'indemnisation et qui modulent ainsi le plus facilement la durée qu'ils passent au chômage.

#### **5.4. La réglementation du travail**

Les effets théoriques de la protection de l'emploi sur le chômage demeurent encore imprécis. Elle réduit la capacité des entreprises à ajuster leur main-d'œuvre, ce qui accroît leurs coûts. Lorsque les règles de licenciement sont contraignantes, les employeurs seraient, d'une part, moins incités à embaucher et, d'autre part, plus sélectifs lorsqu'ils embauchent, car ils ont moins « le droit à l'erreur ». En outre, comme la protection de l'emploi réduit la probabilité d'être licencié, elle renforce le pouvoir de négociation des travailleurs, ce qui pousse les salaires à la hausse et augmente à nouveau les coûts de production. Cette réduction du nombre de créations d'emplois et cette plus grande sélectivité se feraient aux dépens des travailleurs les moins employables, en particulier les moins qualifiés, et allongeraient la durée moyenne du chômage. La moindre création d'emplois peut toutefois être compensée par une moindre destruction d'emplois, auquel cas l'effet net sur l'emploi pourrait en fait s'avérer nul et l'emploi devenir moins sensible aux évolutions de la conjoncture. Malgré cette neutralité, la protection de l'emploi empêcherait l'économie de faire face aux chocs de réallocation nécessitant une réallocation (intersectorielle, géographique, etc.) de la main-d'œuvre et entraînerait ainsi le processus de destruction créatrice. En effet, les entreprises les plus innovantes ont des difficultés à prévoir leurs besoins en main-d'œuvre, si bien que leur développement serait contraint par une forte rigidité du contrat de travail. Par conséquent, au niveau agrégé, la protection de l'emploi pénaliserait la productivité, le potentiel de croissance de l'économie et finalement l'emploi.

Si les études empiriques parviennent difficilement à établir une corrélation entre le degré de protection de l'emploi et le taux de chômage, elles tendent toutefois à confirmer que le premier influe sur la composition du chômage et accroît la part de l'emploi temporaire au détriment des moins qualifiés : la protection de l'emploi accentuerait le dualisme du marché du travail [Gautié, 2015]. En outre, les analyses empiriques tendent à accréditer la « critique

schumpétérienne » en confirmant que le renforcement de la protection de l'emploi réduit les flux de créations et de destructions d'emplois.

Dès les années 1990, des institutions internationales comme l'OCDE et le FMI ont appelé les pays avancés à réformer leurs marchés du travail et à diminuer la protection de l'emploi, aussi bien pour réduire le chômage structurel que pour stimuler la croissance. Même si elles parviennent à stimuler l'emploi à long terme, ces réformes risquent d'accroître le chômage à court terme, en particulier si elles sont mises en œuvre lors des récessions, car elles amplifient les répercussions de ces dernières sur l'activité et l'emploi. En effet, la dérégulation facilite le licenciement à un instant où la faiblesse de la demande n'incite pas les entreprises à embaucher. En accroissant la flexibilité (à la baisse) des salaires, la réduction de la production de l'emploi contribue à déprimer la consommation et à réduire les débouchés des entreprises, ce qui incite d'autant plus ces dernières à licencier. L'efficacité des réformes structurelles menées sur le marché du travail, qu'elles visent à stimuler la croissance à long terme ou à seulement réduire la composante structurelle du chômage, dépendrait directement de l'instant du cycle économique auxquelles elles sont mises en œuvre.

## Bibliographie

AKERLOF, George A. (1982), « Labor contracts as partial gift exchange », in *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97.

AKERLOF, George A., & Janet YELLEN (1985), « A near rational model of the business cycle with wage and price inertia », in *Quarterly Journal of Economics*, vol. 100.

AKERLOF, George A., & Janet YELLEN (1986), *Efficiency wage models of the labor market*, éditions Cambridge University Press.

AKERLOF, George A., & Janet YELLEN (1990), « The fair wage-effort hypothesis and unemployment », in *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, n° 2.

AZARIADIS, Costas (1975), « Implicit contracts and underemployment equilibria », in *Journal of Political Economy*, vol. 83, n° 6.

BAILY, Martin Neil (1974), « Wages and employment under uncertain demand », in *The Review of Economic Studies*, vol. 41, n° 1.

BALL, Laurence, Daniel LEIGH & Prakash LOUNGANI (2013), « Okun's law: Fit at fifty », NBER, *working paper*, n° 18668.

BLANCHARD, Olivier, & Lawrence SUMMERS (1986), « Hysteresis in unemployment », in *NBER Macroeconomics Annual*, vol. 1.

BLANCHARD, Olivier, & Justin WOLFERS (2000), « The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence », in *Economic Journal*, vol. 110.

DESCAMPS, Christian (2005), *L'Analyse économique en questions*, éditions Vuibert.

FISCHER, Stanley (1977), « Long-term contracts, rational expectations, and the optimal money supply rule », in *Journal of Political Economy*, vol. 85.

FRIEDMAN, Milton (1968), « The role of monetary policy », in *The American Economic Review*, vol. 58, n° 1.

GAUTIE, Jérôme (2015), *Le Chômage*, La Découverte, nouvelle édition.

GORDON, Donald F. (1974), « A neoclassical theory of Keynesian unemployment », in *Economic Inquiry*, vol. 12, n° 4.

GORDON, Robert J. (1993), *Macroeconomics*.

KEYNES, John Maynard (1936), *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Palgrave Macmillan. Traduction française, *La Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*.

LACAN, Axelle, & Robin MOURIER (2013), « France : la hausse du taux de chômage va-t-elle se poursuivre ? », *Crédit agricole, Eco Focus*, 14 juin.

LEIBENSTEIN, Harvey (1957), « The theory of underdevelopment in densely populated backward areas », *Economic Backwardness and Economic Growth*, Wiley.

LINDBECK, Assar, & Dennis J. SNOWER (1985), « Explanations of unemployment », in *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 1, n° 2.

LINDBECK, Assar, & Dennis J. SNOWER (1986), « Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations », in *The American Economic Review*, vol. 76, n° 2.

LINDBECK, Assar, & Dennis J. SNOWER (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, éditions MIT Press.

MORTENSEN, Dale (1970), « A theory of wage and employment dynamics », in E.S. Phelps (dir.), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, éditions W.W. Norton and Co.

OKUN, Arthur (1962), « Potential GNP: Its measurement and significance », American Statistical Association, Proceedings of the Business and Economics Statistics Section.

PHELPS, Edmund S. (1967), « Phillips curves, expectations of inflation and optimal employment over time », in *Economica*, vol. 34, n° 3.

PHELPS, Edmund S. (1968), « Money-wage dynamics and labor-market equilibrium », in *Journal of Political Economy*, vol. 76, n° 4.

PHELPS, Edmund S. (dir.) (1967), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, éditions W.W. Norton and Co.

PISSARIDES, Christopher A. (1990), *Equilibrium Unemployment Theory*, MIT Press.

RUEFF, Jacques (1931), « L'assurance-chômage : cause du chômage permanent », in *Revue d'économie politique*, n° 45.

SALOP, Steven C. (1979), « A model of the natural rate of unemployment », in *The American Economic Review*, vol. 69, n° 1.

SHAPIRO, Carl, & Joseph E. STIGLITZ (1984), « Equilibrium unemployment as a worker discipline device », *The American Economic Review*, vol. 74, n° 3.

SNOWDON, Brian, Howard VANE & Peter WYNARCZYK (1994), *A Modern Guide to Macroeconomics: An Introduction to Competing Schools of Thought*. Traduction française, *La Pensée économique moderne*, éditions Ediscience, 1997.

STIGLER, George J. (1962), « Information in the labor market », in *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5.

STIGLITZ, Joseph (2003), *The Roaring Nineties: A New History of the World's Most Prosperous Decade*, W.W. Norton & Company. Traduction française, *Quand le capitalisme perd la tête*.

TAYLOR, John B. (1980), « Aggregate dynamics and staggered contracts », in *Journal of Political Economy*, vol. 88.

YELLEN, Janet (1984), « Efficiency wage models of unemployment », in *American Economic Review Proceedings*, vol. 74, n° 2.

WEISS, Andrew (1980), « Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages », in *Journal of Political Economy*, vol. 88, n° 3.