

① Le chômage et le sous-emploi

Le chômage désigne l'ensemble des personnes en âge de travailler (15-64 ans) , qui sont aptes et disponibles pour travailler, mais qui sont sans emploi et en recherchent un. Ce sont les actifs inoccupés.

Le sous-emploi désigne la situation d'une personne qui occupe un emploi mais qui travaille à temps partiel et souhaiterait travailler davantage. Parmi les raisons du sous-emploi on peut citer le temps partiel subi, mais également le chômage technique ou partiel, la réduction saisonnière d'activité ou pour cause d'intempéries. Les personnes en sous-emploi font partie de la population active occupée.

② Les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi

Le taux de chômage désigne l'ensemble des personnes au sein de la population active qui sont en situation de chômage.

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Nombre de chômeurs}}{\text{Ensemble de la population active}} \times 100$$

En France au troisième trimestre 2022, sur 100 actifs 7,3 sont des actifs inoccupés autrement 7,3 sont au chômage.

Le taux d'emploi désigne la part des personnes ayant un emploi dans la population en âge de travailler.

$$\text{Taux d'emploi} = \frac{\text{Nombre de personnes occupant un emploi}}{\text{Ensemble des personnes en âge de travailler (15-64 ans)}} \times 100$$

En France en 2021, sur 100 personnes en âge de travailler (âgées de 15 à 65 ans) 67,1 sont actives occupées, autrement dit exercent un emploi.

sont des sources de chômage structurel.

① Que sont les problèmes d'appariement sur le marché du travail ?

Sur le marché du travail en cas de conjoncture favorable on peut observer un taux de chômage faible et un taux d'emplois vacants élevé (on manque de main d'œuvre). À l'inverse, en cas de conjoncture déprimée, on peut observer un taux de chômage élevé et un taux d'emplois vacants faible (on manque d'emplois à offrir aux chômeurs). Ces deux situations sont logiques. Mais, on peut aussi observer une situation paradoxale, à savoir un taux d'emplois vacants élevé et un taux de chômage lui-même élevé. Ainsi, les chômeurs n'occupent pas (paradoxalement) les emplois restés vacants. Pourquoi ?

② Les frictions sont à l'origine de problèmes d'appariement et donc sont sources de chômage structurel :

Selon certains auteurs sur le marché du travail l'information est imparfaite. Les chômeurs ne connaissent pas toutes les offres d'emplois disponibles. Dès lors, ces derniers doivent prospecter afin de découvrir les différentes offres d'emplois. Ce processus prend du temps. En effet, ne connaissant pas toutes les offres d'emplois, accepter trop rapidement un emploi c'est prendre le risque pour un chômeur de ne pas pouvoir postuler ultérieurement un meilleur emploi. Initialement et à court terme les chômeurs ont donc des exigences salariales élevées. Et ce, d'autant plus, s'ils perçoivent des indemnités chômage qui réduisent pour eux le coût du non-emploi. Dans le même temps, initialement au début de leur phase de prospection, les entreprises ne connaissant pas tous les demandeurs d'emploi qui prospectent et donc proposent des salaires relativement faibles. Elles n'ont pas intérêt à embaucher les premiers salariés qui se présentent à elles, d'autant plus qu'ils ont des niveaux d'exigences salariales élevées.

Dès lors, à court terme, les chômeurs qui ont des exigences (salariales) élevées refusent donc d'occuper les emplois vacants proposés (salaires relativement faibles). **Il y a inadéquation entre l'offre et la demande de travail à court terme.**

Toutefois, pour les chômeurs plus le temps de prospection s'allonge plus les coûts du non-emploi augmentent (absence de salaire, coût de recherche d'emplois, etc.) d'autant plus si les allocations chômage sont dégressives. De même, plus le temps de recherche pour les entreprises perdure plus les coûts liés au fait que l'emploi vacant est non pourvu augmentent (coûts liés à la recherche des salariés, absence de production, etc.)

Dès lors, au fil du temps les salariés vont baisser leurs exigences salariales tandis que les entreprises vont accroître les niveaux de salaire proposés. On comprend donc qu'il faut du temps pour que l'adéquation entre l'offre et la demande de travail ait lieu.

③ Les inadéquations spatiales et de qualifications sont à l'origine de problèmes d'appariement et donc sont sources de chômage structurel :

Le marché du travail n'est pas un marché du travail comme un autre, puisque le marché du travail est un marché biface ou relationnel. Autrement dit, les échangistes sont attentifs aux caractéristiques de la personne avec laquelle ils sont susceptibles d'être appariés. Ainsi, un salarié peut souhaiter travailler pour une entreprise donnée, mais cette entreprise peut refuser de l'embaucher pour différentes raisons. De même, une entreprise demande du travail et offre de nombreux emplois en période de chômage mais de nombreux salariés refusent de travailler pour cette entreprise. Au final, la persistance d'emplois non pourvus est un signe d'imperfections du marché du travail qui peuvent s'expliquer de deux manières.

- **Inadéquation de qualifications** c'est-à-dire qu'il y a inadéquation entre la qualification des individus et la qualification des emplois. Certains employeurs peuvent ne pas parvenir à recruter car aucun candidat ne se présente ou car les candidats qui se présentent sont sous-qualifiés ou surqualifiés pour le poste proposé. De même un salarié peut refuser de postuler à un emploi se sachant surqualifié ou sous-qualifié pour le poste à pourvoir.

- **Inadéquation spatiale**, c'est-à-dire lorsqu'il y a inadéquations entre la localisation des travailleurs en quête d'emploi et la localisation des emplois disponibles. L'indicateur que l'on peut retenir à ce niveau est l'écart de taux de chômage dans un pays entre la Région où le taux de chômage est le plus élevé et la Région où il est le moins élevé. Alors qu'une région est frappée par du chômage et qu'une autre est en manque de main d'œuvre les chômeurs refusent de quitter leurs régions d'origine pour différentes raisons.

① Pourquoi les asymétries d'information conduisent-elles les entreprises à fixer un salaire d'efficience ?

Sur le marché du travail l'employeur fait face à des asymétries d'information avant la signature du contrat. En effet, il ne connaît pas les caractéristiques des salariés en recherche d'emploi qui se présentent à lui. Ne pouvant connaître précisément la productivité marginale de chaque salarié (**caractéristiques cachées**) l'employeur ne peut pas proposer alors à chaque postulant un salaire correspondant à sa productivité marginale. Dès lors il est contraint de proposer un niveau de salaire correspondant à ce qu'il estime être la productivité moyenne des demandeurs d'emplois. Ce faisant les salariés-postulants dont la productivité marginale est supérieure à la productivité moyenne, se retirent du marché du travail. Ils refusent d'offrir leur force de travail pour un niveau de rémunération inférieure à leur productivité marginale. Ainsi, l'employeur est confronté à un **phénomène de sélection adverse** à savoir que les « bons postulants dont la productivité marginale est élevée sont chassés par les mauvais demandeurs d'emploi dont la productivité marginale est faible ».

De même, ex-post, après l'embauche et la signature du contrat, les employeurs ne sont pas toujours en mesure de contrôler le travail de leurs salariés et peuvent faire face alors à des **actions cachées** de la part de ces derniers. Ils sont confrontés à un **phénomène d'aléa moral**. Ainsi, les salariés d'une entreprise peuvent tirer au flanc et ne pas fournir tous les efforts nécessaires, tout particulièrement lorsqu'ils estiment que leur niveau de rémunération ne correspond pas à leur productivité marginale.

Dès lors, pour éviter le phénomène de sélection adverse les entreprises peuvent avoir intérêt à fixer un **salaire d'efficience** supérieur à la productivité moyenne et ce afin que les « bons postulants » ne se retirent pas. De même pour éviter le phénomène d'aléa moral, auquel ils peuvent être confrontés, les employeurs peuvent être incités à fixer un niveau de **salaire d'efficience** supérieur au salaire d'équilibre afin d'inciter les salariés à s'impliquer dans leur travail et à développer un esprit collaboratif (« L'homme est un cœur »). De même si les salariés ont le sentiment d'être rémunérés à un niveau de salaire supérieur à leur productivité marginale ils ne souhaitent pas perdre leur emploi et sont donc incités à donner le meilleur d'eux-mêmes. *In fine*, les salariés ne sont pas payés à ce qu'ils méritent ; mais sont incités à mériter ce qu'ils gagnent.

② Pourquoi le salaire d'efficience est-il source de chômage structurel ? :

Selon l'analyse libérale, le niveau d'emploi ne dépend pas de la demande anticipée par les entreprises (J. M. KEYNES) mais dépend de la confrontation entre l'offre et la demande de travail sur le marché du travail. En effet, en vertu de la loi des débouchés de J. B. Say selon laquelle « Toute offre crée sa propre demande », la demande n'est pas une contrainte. Tout volume de production trouve son débouché. Pas de crise de surproduction durable possible.

Ainsi, la demande n'étant pas une contrainte, les libéraux supposent que les entreprises acceptent d'embaucher tout travailleur qui accepte un niveau de rémunération correspondant à leur productivité marginale.

De même lorsqu'ils offrent leur force de travail les ménages font un rapport coût / avantage. Le fait d'accepter d'occuper un emploi représente en effet pour eux un avantage (celui de percevoir un salaire) mais représente aussi un coût (celui de la perte de loisirs que l'emploi représente). Tant que le ménage considère que le salaire proposé compense la perte de loisir que le travail représente il accepte d'être embauché sinon, il se retire du marché du travail, il est chômeur volontaire.

Au final on comprend que pour l'analyse libérale la flexibilité des salaires conduit toujours au plein emploi. **Tous les travailleurs qui acceptent d'être embauchés à leur productivité marginale sont embauchés, les autres sont des chômeurs volontaires. S'ils acceptaient de travailler pour un niveau de salaire correspondant à leur productivité marginale ils seraient embauchés**

Mais si pour éviter d'être confrontées au phénomène de sélection adverse ou d'aléa moral, les entreprises décident de fixer un salaire d'efficience à un niveau de salaire supérieur au salaire d'équilibre, alors les asymétries d'information et plus précisément le salaire d'efficience sont à l'origine d'un chômage structurel. Puisqu'en cas de chômage (excès d'offre de travail) les entreprises refusent de baisser les salaires, baisse qui permettrait d'atteindre le plein-emploi. Voir exemple diapositive 6/13.

① Les effets positifs du salaire minimum sur le chômage structurel :

- Le SMIC permet de **soutenir le niveau de revenu** des ménages les plus modestes ce qui peut permettre de **consommer plus ce qui incite à produire plus** ; ce qui est favorable à l'emploi.
- Le SMIC permet une **réduction des inégalités de revenus entre les ménages, il peut être facteur de cohésion sociale** ce qui est favorable à la croissance et donc à l'emploi.
- Le SMIC peut **inciter les salariés à être plus collaboratifs, plus investis dans leur travail ce qui favorise leur productivité**, ce qui favorise la compétitivité-prix, donc la croissance et l'emploi. De même, du fait des gains de productivité, en dépit du SMIC, le coût salarial unitaire peut baisser ce qui est, là encore, favorable à la compétitivité-prix et donc à la croissance et au final à l'emploi.

② Les effets négatifs du salaire minimum sur le chômage structurel :

- Le SMIC **entrave la flexibilité à la baisse des salaires en cas de chômage, ce qui empêche le retour au plein-emploi**. Il peut alors exister sur le marché du travail des chômeurs involontaires c'est-à-dire des travailleurs qui accepteraient de travailler pour un niveau de rémunération correspondant à leur productivité marginale mais que les entreprises refusent d'embaucher car ces travailleurs leur coûtent plus cher qu'ils ne leur rapportent. **Voir exemple sur la diapositive 5/13**
- Le SMIC **en alourdissant le coût salarial, alourdit donc les coûts de production et donc, pour un même niveau de prix, il réduit les marges bénéficiaires, donc les profits des entreprises**. Or, les profits permettent de financer les investissements matériels et immatériels et ainsi d'intégrer le progrès technique dans le processus productif, ce qui est source de croissance et à terme favorable à l'emploi (« *Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après demain* »). Moins de profits, du fait du SMIC, c'est moins d'innovation, moins de croissance et donc moins d'emplois.
- Le SMIC **en alourdissant le coût salarial, alourdit donc les coûts de production et donc peut contraindre les entreprises à accroître leurs prix ce qui provoque une baisse de la compétitivité-prix**. Laquelle baisse peut se traduire par une baisse des exportations et une hausse des importations, ce qui pénalise la croissance économique et donc l'emploi.
- Le SMIC peut être à l'origine d'une **substitution capital/travail**, dans un souci de rentabilité les entreprises remplacent les salariés peu qualifiés mais payés au SMIC par des machines.
- De même, le SMIC peut inciter les entreprises nationales à **délocaliser leur production** dans les pays où le coût de la main d'œuvre est moins élevé.

Comprendre que les asymétries d'information (salaire d'efficiency) et que le SMIC sont des sources de chômage structurel.

Exemple : Supposons l'existence de pays. On suppose que dans chaque pays 600 travailleurs sont disponibles. Dans chaque pays pour un niveau de salaire de 2 000 euros on observe un excès d'offre de travail sur la demande de travail, il y a du chômage. Pour chacun de ces pays, l'offre de travail est de 600 et la demande de travail est de 200. Il y a donc 400 chômeurs involontaires.

Dès lors, du fait de l'excès d'offre de travail sur la demande de travail, le prix du travail (les salaires) va baisser jusqu'au point d'équilibre pour lequel l'offre de travail sera identique à la demande de travail (Plein-emploi). **Tous les travailleurs qui ont accepté de travailler pour un niveau de rémunération correspondant à leur productivité marginale ont été embauchés, ceux qui ont refusé sont des chômeurs volontaires.**

Ce qui distingue les sociétés entre elles, c'est que les ménages ont une sensibilité plus ou moins forte à la variation des salaires.

Dans le pays A, les ménages sont insensibles à la baisse des salaires. Le niveau d'emploi est identique quel que soit le niveau de salaire. Il n'y a aucun chômeur volontaire.

Dans le pays B, les ménages sont relativement sensibles à la baisse des salaires. Lorsque le salaire baisse en cas d'excès d'offre des ménages se retirent du marché du travail. Il y a des chômeurs volontaires.

Dans le pays C, les ménages sont très sensibles à la baisse des prix. La baisse des salaires provoque une baisse très forte de l'offre de travail. De très nombreux ménages se retirent du marché du travail et sont chômeurs volontaires.

Si les salaires sont parfaitement flexibles à la baisse on parvient dans toutes les pays au plein emploi.

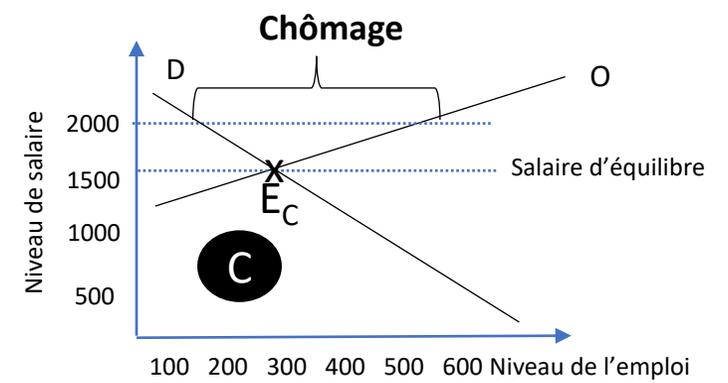
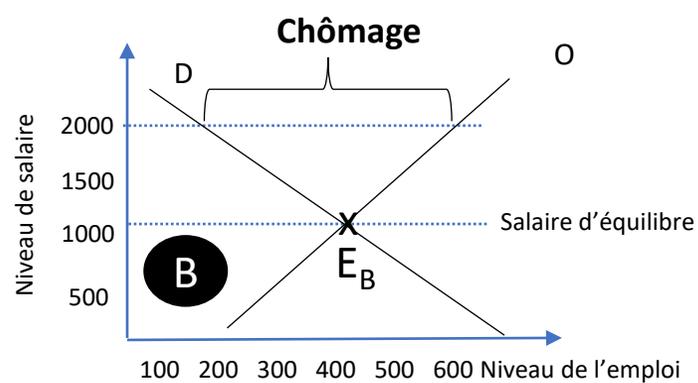
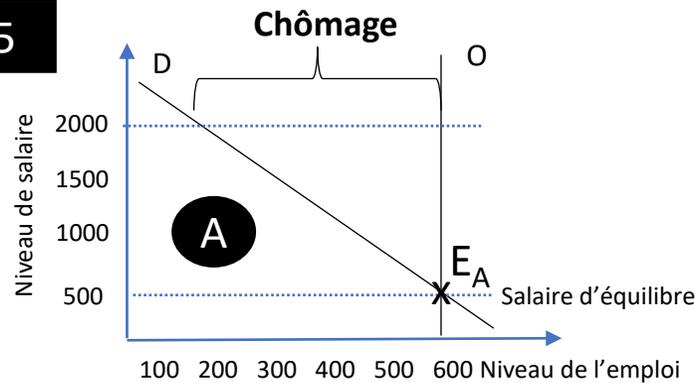
Pour le pays A, le plein emploi est réalisé pour un prix de 500 euros et un niveau d'emploi de 600 (aucun travailleur ne s'est retiré du marché du travail, aucun chômeur volontaire).

Pour le pays B, le plein emploi est réalisé pour un niveau de salaire de 1000 euros et un niveau d'emploi de 400 (200 chômeurs volontaires).

Pour le pays C, le plein emploi est réalisé pour un niveau de salaire de 1500 euros et un niveau d'emploi de 300 (300 chômeurs volontaires).

5/13

Chap. 5



Le salaire d'efficiency est source de chômage structurel :

Toutefois, en cas d'asymétries d'information, dont sont victimes les employeurs, ces derniers pour éviter d'être confrontés au phénomène de sélection adverse ou d'aléa moral peuvent refuser de baisser les salaires. Ils ont en effet intérêt à fixer un salaire d'efficiency supérieur au salaire d'équilibre. Et ce afin d'éviter que les bons salariés soient chassés par les mauvais ; ou que des salariés estimant que leur niveau de rémunération est trop faible et inférieur à leur productivité marginale ne soient incités à « tirer au flanc ». Si le salaire d'efficiency est fixé à 2 000 euros dans tous les pays il y a un chômage involontaire. Certains travailleurs accepteraient d'être embauchés pour un salaire inférieur à 2 000 euros mais les entreprises décident de ne pas descendre en dessous de ce niveau de rémunération.

Le SMIC est source de chômage structurel :

Si l'Etat fixe un SMIC de 2 000 euros, alors aucune entreprise ne peut rémunérer un salarié à un salaire inférieur à 2 000 euros. Elles refusent donc d'embaucher tout travailleur qui rapporte moins que 2 000 euros et donc, un chômage structurel persiste. Ce sont des chômeurs involontaires. Ces derniers accepteraient de travailler pour moins de 2 000 euros mais les entreprises ne pouvant pas les rémunérer en dessous de ce niveau de rémunération, elles refusent de les embaucher. Si le SMIC est fixé à 2 000 euros dans chacun des pays le plein emploi ne peut pas être atteint et il perdure 400 chômeurs volontaires.

① Les effets positifs de la protection de l'emploi sur le chômage structurel :

- Grâce à la protection de l'emploi (CDI, difficultés de licenciements), les salariés ont moins de crainte pour l'avenir, **ils réduisent leur épargne de précaution**. Ce qui, pour les plus modestes, dynamise la consommation et pour les plus aisés permet un accroissement de l'épargne placée sur les marchés financiers et susceptibles de financer donc les investissements. Or la consommation et l'investissement sont des composantes de la demande globale, si celle-ci est plus forte, les entreprises sont incitées à produire ce qui est favorable à l'emploi.
- En restant durablement dans une entreprise un salarié peut se sentir reconnu et chercher à **donner le meilleur de lui-même**. Contrairement à un salarié en emploi précaire qui ne sera pas forcément incité à s'investir pleinement. De même, il peut **acquérir une qualification spécifique** (propre à son entreprise : expérience, effets d'apprentissage, bonne connaissance du process de production etc.) **ce qui accroît sa productivité** ; et ce à l'inverse d'un salarié en emploi précaire qui n'a pas le temps d'acquérir cette qualification spécifique. Or, toutes choses égales par ailleurs, les gains de productivité permettent une baisse des coûts et une hausse des marges bénéficiaires, ce qui est favorable à l'investissement et *in fine* à l'emploi. De même, les gains de productivité peuvent permettre une baisse des prix, ce qui améliore la compétitivité-prix, donc conduit à une hausse des exportations, de la croissance et *in fine* de l'emploi.

② Les effets négatifs du de la protection de l'emploi sur le chômage structurel :

- Lorsque la demande s'accroît les entreprises sont incitées à produire plus et donc à embaucher mais pour ce faire il faut qu'elles soient aussi assurées, qu'en cas de retournement de la conjoncture elles puissent facilement licencier. **Si tel n'est pas le cas, ou si les licenciements sont très onéreux, elles seront réticentes à l'embauche même en cas de conjoncture favorable et ce de peur que la masse salariale ne devienne un coût fixe.**
- Lorsque la demande se ralentit, les entreprises doivent produire moins (afin de ne pas faire de stocks), et dès lors pour maintenir leurs marges bénéficiaires, elles peuvent être amenées à licencier. **Si les licenciements ne sont pas possibles, la masse salariale devient un coût fixe, et dès lors les profits baissent ce qui nuit à l'investissement, donc à la croissance et à terme à l'emploi. Certaines entreprises peuvent même faire des pertes et à terme faire faillite.**
- Si les licenciements sont onéreux ou plus difficiles **les entreprises sont plus sélectives au moment de l'embauche** ce qui nuit aux travailleurs les moins qualifiés.
- Le salarié protégé par un CDI peut être incité à **tirer au flanc (aléa moral)** ce qui nuit à sa productivité marginale et donc aux résultats de son entreprise.

① Les effets positifs des cotisations sociales patronales sur le chômage structurel :

Les cotisations sociales patronales servent, avec les cotisations sociales salariales et la CSG notamment, au financement de la protection sociale. Elles servent donc au financement d'une institution inclusive et de légitimation des marchés.

Plus précisément, elles permettent de verser des revenus de remplacement appelés aussi prestations sociales aux ménages touchés par les risques sociaux tels que la maladie, la vieillesse et le chômage. Elles servent aussi au financement du logement social.

- Partant **elles contribuent à soutenir la consommation** des ménages qui sont touchés par la vieillesse (pension de retraite), la maladie (indemnités maladie), le chômage (allocations chômage) **et ainsi favorisent la croissance et donc l'emploi**. Elles permettent donc, et par ailleurs, une **baisse de l'épargne de précaution**, ce qui est là encore favorable à la croissance économique par le biais de l'investissement.

- De même en contribuant au financement du principe de solidarité, **elles contribuent à la cohésion sociale** (moins de conflits) ce qui est favorable à la croissance et donc à l'emploi.

- Se sentant protégés par des institutions inclusives les salariés peuvent être moins préoccupés par les contraintes matérielles et être **plus productifs et en capacité d'innover**.

② Les effets négatifs des cotisations sociales patronales sur le chômage structurel :

- Premièrement, **les cotisations sociales alourdissent le coût du travail** pour les employeurs : elles constituent donc un frein à l'emploi, notamment pour les travailleurs les moins qualifiés ou les jeunes sans expérience, dont la productivité marginale est alors inférieure au coût marginal du travail.

- De plus, **les entreprises peuvent être incitées à substituer du capital au travail**, c'est-à-dire à remplacer des travailleurs peu qualifiés par des machines. Ce qui crée du chômage structurel.

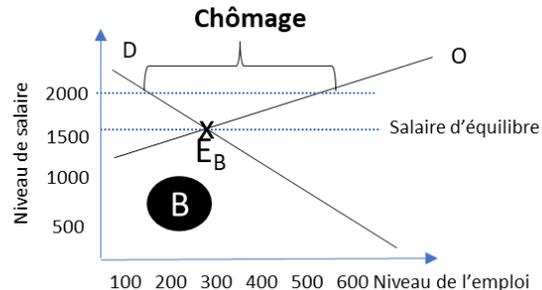
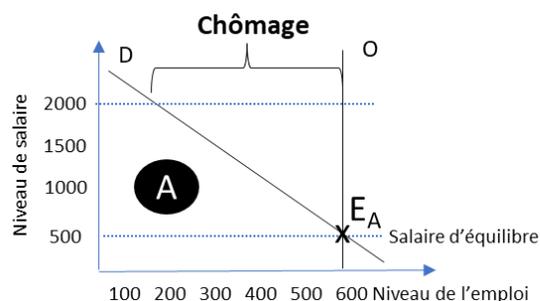
- Enfin, en alourdissant le coût du travail, elles accroissent le coût de production ce qui **fait diminuer les marges bénéficiaires et/ou pénalise la compétitivité-prix**. Dans tous les cas, elles peuvent être à l'origine d'une réduction des investissements (du fait de la baisse des profits) ou de la consommation et des exportations (du fait de la hausse des prix) ce qui pénalise la croissance économique et donc l'emploi. Ce qui crée du chômage structurel.

① Les effets positifs des allocations chômage sur le chômage structurel :

- L'indemnisation du chômage permet aux salariés d'améliorer les conditions de leur recherche d'emplois ce qui peut aboutir à une réduction des problèmes d'appariement dus aux inadéquations de qualifications.
- L'indemnisation du chômage permet de maintenir le pouvoir d'achat des salariés qui perdent leur emploi et **ainsi de maintenir le niveau de consommation ce qui incite les entreprises à produire plus et donc à embaucher.**
- De même, durant la période d'emploi la perspective de percevoir des indemnités chômage en cas de licenciement **réduit l'épargne de précaution** ce qui là encore favorise la consommation et donc la croissance économique et au final l'emploi.
- L'indemnisation du chômage est une institution inclusive et de légitimation de marché, elle favorise donc la croissance en favorisant **la cohésion sociale.**

② Les effets négatifs des allocations chômage sur le chômage structurel

- Les indemnités chômage peuvent être à l'origine d'un chômage volontaire en réduisant le coût d'opportunité du non-emploi. Le ménage arbitre en faveur du non-emploi car l'écart entre les indemnités chômage et le niveau de salaire proposé est trop faible pour l'inciter à accepter un emploi. **Accroissement du nombre de chômeurs volontaires.**



Dans le pays A on peut raisonnablement supposer qu'il n'y a aucune allocation chômage. Dès lors tous les agents en âge de travailler et qui n'ont aucun revenu alternatif acceptent de travailler pour n'importe quel niveau de salaire. Il faut bien travailler pour vivre !

Dans le pays B on peut raisonnablement supposer qu'il y a des indemnités chômage généreuses qui incitent de nombreux ménages à se retirer du marché du travail. Dans la mesure où les allocations perçues réduisent le coût du non-emploi.

- L'indemnisation chômage **allonge aussi le délai d'appariement entre l'offre et la demande de travail** : dans un contexte d'information imparfaite, dans laquelle tous les chômeurs ne connaissent pas toutes les offres d'emplois qui s'offrent à eux, plus l'indemnisation du chômage est généreuse, plus l'incitation à allonger la durée de la recherche d'emploi est forte, et plus le taux de chômage structurel peut être élevé.

① Les chocs de demande négatifs à l'origine d'un chômage conjoncturel :

Un choc de demande négatif peut se définir comme une situation dans laquelle la demande baisse, alors même que le niveau des prix est resté le même. Or, si la demande baisse, les entreprises sont incitées à produire moins et dès lors, le chômage peut augmenter.

Un choc de demande négatif peut-être dû à :

- **Une baisse de la consommation des ménages**, elle-même due à la baisse du revenu disponible brut des ménages (baisse des salaires, baisse des prestations sociales, hausse des prélèvements obligatoires).
- **Une baisse de l'investissement des entreprises**, elle-même due à une baisse des profits et/ou de la rentabilité des entreprises (hausse des impôts, hausse des coûts des matières premières, hausse du coût des emprunts etc.)
- **Une baisse des dépenses publiques**, qui se traduit par une baisse de l'emploi public et des investissements publics (déficit budgétaire excessif, volonté d'une moindre intervention de l'Etat dans le champ de l'économie etc.)
- Une **baisse des exportations et une hausse des importations**, elles-mêmes dues à une baisse de la compétitivité-prix et hors-prix des entreprises nationales.

À l'inverse un choc de demande positif désigne une hausse de la demande alors même que le niveau des prix reste le même, ce qui incite les entreprises à produire plus et pour cela les conduit à embaucher. Ce qui amène à une baisse du chômage conjoncturel.

② Les chocs d'offre négatifs à l'origine d'un chômage conjoncturel :

Un choc d'offre négatif peut se définir comme une situation dans laquelle l'offre baisse, alors même que le niveau des prix est resté le même. Ainsi, pour un même niveau de prix les entreprises sont conduites à produire moins et de ce fait sont amenées bien souvent à licencier.

Un choc d'offre négatif est dû au fait que les coûts de production augmentent ce qui pour un même niveau de prix réduit les marges bénéficiaires et amène donc les entreprises à produire moins. Cette hausse des coûts de production peut concerner :

- Hausse du coût des matières et/ou de l'énergie
- Hausse du coût du travail (et notamment des salaires et/ou des cotisations sociales patronales)
- Hausse du coût du capital fixe (hausse du prix des biens d'équipements, hausse des taux d'intérêt etc.)

À l'inverse un choc d'offre positif désigne une hausse de l'offre alors même que le niveau des prix reste le même. Or, si parce que leurs marges bénéficiaires augmentent, les entreprises sont incitées à accroître leur niveau de production alors, pour ce faire elles investissent et elles embauchent et donc le chômage conjoncturel baisse.

Politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale.

① La politique keynésienne en quelques mots :

La crise de 1929 amène l'économiste KEYNES à rejeter la loi des débouchés de J. B. SAY selon laquelle « toute offre crée sa propre demande ». Un tel rejet conduit l'économiste à montrer que **le niveau de l'emploi ne se détermine pas sur le marché du travail mais dépend du marché des biens et services de consommation.**

Plus précisément, le niveau de l'emploi dépend du niveau de la demande qu'anticipent les entreprises. On parle de **demande effective** (à savoir d'une demande qui sera suivie d'un effet, celui de la production).

Ainsi, selon KEYNES il peut exister un équilibre de sous-emploi, c'est-à-dire que sur le marché du travail il peut exister, à un instant donné, des travailleurs qui accepteraient d'offrir leur force de travail pour un niveau de rémunération équivalent à leur productivité marginale mais que les entreprises refusent d'embaucher faute d'une demande anticipée suffisante. Ce sont donc des chômeurs involontaires.

Dès lors, la solution au chômage est d'inciter les entreprises à embaucher et pour ce faire, il convient d'accroître la demande globale.

② La nécessité d'une politique budgétaire – grands travaux - expansive

Pour relancer la demande globale l'Etat peut initier une **politique budgétaire expansive dite politique de grands travaux.** L'Etat va donc financer à l'aide de son budget la construction ou la rénovation d'infrastructures publiques telles que des établissements scolaires ou de santé, des routes, des ponts, des infrastructures énergétiques, ferroviaires etc.

En répondant aux appels d'offres de l'État les entreprises du BTP vont être incitées à produire plus et pour se faire elles vont embaucher des travailleurs au chômage et investir. Le chômage baisse.

Cette politique est d'autant plus efficace qu'elle peut être à l'origine d'un **phénomène multiplicateur.** À savoir le fait que les salariés nouvellement embauchés vont voir leurs revenus augmenter, ils vont ainsi pouvoir consommer plus, ce qui génère des revenus pour d'autres agents, lesquels voyant leurs revenus augmenter vont pouvoir consommer plus etc.

④ La nécessaire politique monétaire expansive pour accompagner les politiques budgétaires et de revenus de relance.

Si la demande anticipée par les entreprises augmente, alors ces dernières sont incitées à produire plus. Or, pour pouvoir produire plus les entreprises sont conduites à embaucher d'une part et à investir d'autre part.

S'agissant de l'accroissement du facteur travail, il n'y a pas de problèmes, car les entreprises embauchent les chômeurs involontaires ! 😊

Toutefois, si les entreprises sont incitées à produire plus et donc sont incitées à investir, encore faut-il qu'elles puissent investir plus. **Pour ce faire, la banque centrale doit pratiquer une politique monétaire expansive.** Elle doit donc baisser son taux directeur, à savoir le taux auquel les banques de second rang se refinancent auprès d'elles. **En effet, à leur tour les banques commerciales sont alors en mesure de diminuer leurs taux d'intérêts débiteurs ce qui permet aux entreprises d'investir.**

③ La possibilité de mettre en œuvre une politique de revenus en faveur des ménages les plus modestes :

De manière à accroître également le niveau de la demande globale, l'Etat peut accentuer sa politique de redistribution verticale des revenus. Ainsi, il va prélever plus d'impôt sur les ménages aisés (qui vont donc réduire leur niveau d'épargne) et redistribuer ces recettes fiscales supplémentaires aux ménages les plus modestes (prestations versées sous condition de ressources), lesquels vont consommer plus, ce qui va inciter les entreprises à produire plus et donc à embaucher.

L'État peut également accroître le niveau du SMIC pour favoriser le pouvoir d'achat des salariés les plus modestes, afin de leur permettre de consommer plus, ce qui incitera les entreprises à produire plus et ainsi à embaucher.

Politiques d'allègement du coût du travail,**① La politique libérale en quelques mots s'agissant des effets négatifs du coût du travail sur le chômage structurel :**

- **Le SMIC entrave la flexibilité à la baisse des salaires en cas de chômage, ce qui empêche le retour au plein-emploi.** Il peut alors exister sur le marché du travail des chômeurs involontaires c'est-à-dire des travailleurs qui accepteraient de travailler pour un niveau de rémunération correspondant à leur productivité marginale mais que les entreprises refusent d'embaucher car ces travailleurs leur coûtent plus cher qu'ils ne leur rapportent. Voir exemple sur la diapositive n°5/13
- **Le SMIC et les cotisations sociales patronales en alourdissant le coût salarial, alourdissent donc les coûts de production et donc :**
 - pour un même niveau de prix, ils réduisent les marges bénéficiaires donc les profits des entreprises. Or, les profits d'aujourd'hui sont les investissements (et le PT) de demain et les emplois d'après-demain.
 - les entreprises peuvent être contraintes d'accroître leur prix ce qui provoque une baisse de la compétitivité-prix. Laquelle baisse peut se traduire par une baisse des exportations et une hausse des importations, ce qui pénalise la croissance économique et donc l'emploi.
- Le SMIC peut être à l'origine d'une substitution capital/travail. En effet, dans un souci de rentabilité les entreprises remplacent les salariés peu qualifiés mais payés au SMIC par des machines. De même, le SMIC peut inciter les entreprises nationales à délocaliser leur production dans les pays où le coût de la main d'œuvre est moins élevé.

**② La nécessité de mettre en œuvre une politique d'allègement du coût du travail pour lutter contre le chômage structurel :**

Pour les libéraux il convient donc de diminuer les charges sociales patronales pesant sur les entreprises ainsi que de supprimer le SMIC (ou en tout cas de le revaloriser chaque année au minimum) et ce de manière à réduire les coûts salariaux et donc les coûts de production et ce pour :

- **Permettre une hausse des marges bénéficiaires et donc des profits et ainsi de permettre aux entreprises d'investir davantage** (intégration du PT au sein de la combinaison productive). En effet, la hausse des profits permet d'autofinancer les investissements et/ou d'accéder plus facilement aux financements externes.
- **Permettre de baisser leur prix** ce qui en économie ouverte permet une **hausse de la compétitivité-prix** favorable aux exportations. De plus si les entreprises investissent plus elles peuvent réaliser des innovations de produits et **améliorer leur compétitivité hors-prix.**
- **De même, en cas de chômage s'il y a une parfaite flexibilité à la baisse des salaires alors les entreprises peuvent embaucher tous les travailleurs qui acceptent d'être rémunérés à un niveau de salaire correspondant à leur productivité et il n'y a plus sur le marché que des chômeurs volontaires.** En l'absence d'indemnités chômage, il est même possible qu'il n'y ait aucun chômeur volontaire et que tous les potentiels actifs acceptent de travailler quel que soit le niveau de rémunération (qui correspond à leur productivité marginale) que les entreprises leur proposent.
- **Enfin, l'allègement du coût du travail rend moins nécessaire voire inutile la substitution capital / travail ou les délocalisations.**

Politiques de formation

① Le manque de qualifications conduit à un chômage structurel :

- Dans une économie comme la France où un SMIC a été mis en place depuis 1970 (SMIG de 1950 à 1969) et dans laquelle il existe des cotisations sociales patronales, le coût du travail est relativement élevé. Ce qui pénalise les salariés les moins qualifiés. En effet, les entreprises refusent d'embaucher les salariés qui coûtent plus chers qu'ils ne rapportent.
- Il existe sur le marché du travail des problèmes d'appariements, à savoir qu'il existe en même temps, des chômeurs en recherche d'emploi et des postes vacants. Certains de ces problèmes d'appariement sont liés à des inadéquations de qualifications.

**② La nécessité de mettre en œuvre une politique de formation ambitieuse pour lutter contre le chômage :**

- Dans une économie comme la France où un SMIC a été mis en place depuis 1970 (SMIG de 1950 à 1969) et dans laquelle il existe des cotisations sociales patronales, le coût du travail est relativement élevé. Ce qui pénalise les salariés les moins qualifiés. **Une politique ambitieuse de formation permettrait d'accroître la productivité marginale des salariés les moins qualifiés et ainsi d'accroître leur employabilité.**
- Pour résoudre les problèmes d'appariement liés à des inadéquations de qualifications une politique ambitieuse de formation peut être initiée. **Il s'agit notamment d'ouvrir des formations continues dans les secteurs en manque de main d'œuvre (soins à la personne, restauration, BTP etc.). Et en même temps de proposer aux chômeurs en recherche d'emplois ces formations qualifiantes et porteuses en termes de perspective d'emplois.**

Politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail

① La politique libérale en quelques mots s'agissant des effets négatifs de la protection de l'emploi sur le chômage structurel :

Le chômage structurel peut provenir d'un manque de flexibilité concernant le niveau de l'emploi. **En effet, à tout moment l'entreprise doit pouvoir adapter son niveau de l'emploi effectif au niveau de l'emploi qu'elle désire.** (Le niveau de l'emploi désiré étant déterminé par la conjoncture économique). Par exemple, en cas de hausse de la demande, l'entreprise doit pouvoir embaucher facilement mais en cas de baisse de la demande, l'entreprise doit pouvoir licencier afin d'alléger sa masse salariale et ainsi préserver ses profits (source essentielle d'investissement) et sa compétitivité-prix. Si en cas de baisse de l'activité économique, les entreprises ne peuvent pas facilement licencier alors la masse salariale devient un coût fixe et dès lors, à prix constant, les marges bénéficiaires baissent (baisse des profits) ou deviennent négatives (pertes) ce qui pénalise à terme l'investissement et l'activité économique et au final l'emploi.

De même si les licenciements sont possibles mais très coûteux (indemnités de licenciements) cela nuit aux profits, et donc à l'investissement, à l'activité et l'emploi.

Pour les libéraux « Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après demain ».



② La nécessité de mettre en œuvre une politique de flexibilisation de l'emploi pour lutter contre le chômage structurel :

Des mesures pour préserver les profits des entreprises et donc leurs capacités à investir et donc à l'emploi :

- Afin de permettre aux entreprises de toujours être en mesure d'adapter leur niveau d'emploi désiré au niveau de l'emploi effectif l'entreprise peut mettre en place une **flexibilité quantitative externe (CDD, contrats saisonniers ou contrats de mission) ou l'externalisation (intérim)**. Ainsi, l'entreprise est davantage en mesure d'adapter son niveau d'emploi effectif au niveau d'emploi qu'elle désire en fonction de la demande qu'elle anticipe et/ou observe.

- **De même la flexibilité quantitative interne** (annualisation du temps de travail et/ou l'assouplissement du recours aux heures supplémentaires et/ou le développement des emplois à temps partiel etc.) permet de donner les moyens aux entreprises de s'adapter plus rapidement et plus finement à la demande et donc aux besoins de leurs clients. Elle gagne en compétitivité hors-prix (elle réduit ses délais de production, elle est plus réactive). De plus, cela leur permet également de préserver leur rentabilité en cas de recul de l'activité. En effet, dans les deux cas lorsque la demande augmente, les salariés travaillent plus pour un même niveau de salaire et dans les périodes où l'activité est moins soutenue, ils travaillent moins pour un même niveau de salaire.

Des mesures limiter (pour mettre fin) aux phénomènes de sélection adverse et d'aléa moral :

- Par ailleurs, pour résoudre les problèmes posés par le salaire d'efficience du fait de la présence d'asymétries d'information ex-ante ou ex-post, la flexibilisation de l'emploi permet de résoudre ce type de problèmes. **En effet, si l'entreprise peut facilement licencier ses salariés alors elle est moins réticente à embaucher des chômeurs dont elle ne connaît ex-ante ni les caractéristiques et ex-post ni les actions cachées. En effet, si l'entreprise s'aperçoit que le salarié présente au final toutes les caractéristiques souhaitées et ne tire pas au flanc il est durablement embauché. Si l'entreprise s'aperçoit qu'elle s'est trompée (salarié peu performant) ou que le salarié tire au flanc, elle le licencie !**