

► Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi

Dans une économie l'emploi désigne l'ensemble des personnes qui exercent une activité professionnelle rémunérée (ensemble des salariés et des indépendants). Le niveau de l'emploi correspond à la population active occupée.

Le taux d'emploi désigne la part des personnes ayant un emploi dans la population en âge de travailler. *En France en 2023 sur 100 personnes en âge de travailler (âgées de 15 à 65 ans) 69,8 sont actives occupées, autrement dit exercent un emploi.*

Il ne faut pas confondre le taux d'emploi et le taux d'activité. Le taux d'activité désigne la part des personnes actives dans la population en âge de travailler. *En France en 2023 sur 100 personnes en âge de travailler (âgées de 15 à 65 ans) 75,3 sont actives c'est-à-dire exercent un emploi ou en recherchent un.*

Le chômage désigne l'ensemble des personnes qui sont sans emploi, mais qui recherchent un emploi et qui sont disponibles pour exercer un emploi. Le chômage correspond à la population active inoccupée.

Le taux de chômage désigne l'ensemble des personnes au sein de la population active qui sont en situation de chômage. Ce sont des actifs inoccupés. *En France en 2023 sur 100 actifs 7,3 sont des actifs inoccupés autrement 7,3 sont au chômage.*

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.

Le taux de sous-emploi désigne la part des personnes qui occupent un emploi mais qui sont en situation de sous-emploi. *En France en 2023 sur 100 actifs occupés (sur 100 personnes ayant un emploi) 4,6 sont des actifs occupés à temps partiel et qui souhaiteraient travailler davantage (sont en situation de sous-emploi).*

► Comprendre que les problèmes d'appariement (frictions, inadéquations spatiales et qualifications) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structurel

Le chômage structurel désigne le chômage qui est indépendant de la conjoncture économique et qui perdure même lorsque celle-ci s'améliore. Le chômage structurel est dû aux paramètres économiques, sociaux, démographiques ou institutionnels et donc aux structures de l'économie qui rendent difficiles l'adéquation entre l'offre et la demande de travail.

L'offre de travail est exprimée par les actifs (les ménages) qui offrent leur force de travail en échange d'une rémunération. La demande de travail émane des entreprises ou des administrations (les producteurs) qui achètent la force de travail des ménages en échange d'une rémunération.

• Les problèmes d'appariement (frictions, inadéquations spatiales et qualifications) sont des sources de chômage structurel

En principe dans une économie, le niveau du chômage et le taux d'emplois vacants (le nombre d'emplois disponibles), sont liés par une corrélation négative. Plus précisément, lorsque le chômage est élevé (période de croissance économique faible voire de récession ou encore de dépression), le taux d'emplois vacants est faible ; dans la mesure où les chômeurs cherchent à occuper les emplois vacants. Le nombre d'emplois vacants diminue donc en principe au fur et à mesure que les chômeurs les occupent et deviennent alors des actifs occupés. Lorsque le chômage est faible (période de croissance économique élevée), le taux d'emplois vacants peut être élevé. En effet, il y a peu de chômeurs susceptibles d'occuper les emplois vacants et les entreprises se heurtent à un manque de main d'œuvre.

On peut toutefois observer une situation paradoxale où le taux de chômage et le taux d'emplois vacants sont l'un comme l'autre à des niveaux élevés. Par exemple, lorsque le taux de chômage est de 5% et le taux d'emplois vacants est de 2%. Dans ce cas, on observe un problème d'appariement (d'adéquation) entre la demande de travail exprimée par les employeurs et l'offre de travail exprimée par les chômeurs. Puisqu'en principe les chômeurs devraient occuper les emplois vacants. Si tel n'est pas le cas, c'est que les employeurs ne trouvent pas d'offres de travail qui leur conviennent ou, à l'inverse, que les offres de travail ne trouvent pas auprès des entreprises des emplois qui leur conviennent. *Lorsque le taux de chômage est de 10% et le taux d'emplois vacants de 3,5% alors on peut dire que les problèmes d'appariement s'accroissent.*

Ainsi, sur un marché du travail donné s'il existe des problèmes d'appariement, c'est que coexistent simultanément des emplois non pourvus (ils sont vacants) et des chômeurs à la recherche d'un emploi. Les problèmes d'appariement sont donc à l'origine d'un chômage structurel. En effet, cette inadéquation entre l'offre et la demande de travail n'est pas liée

aux fluctuations de l'activité économique, mais s'explique par plusieurs raisons : des frictions et des inadéquations spatiales et de qualification.

Les frictions dans le processus de rencontre des chômeurs et des employeurs dues à une information

D'une part, selon la théorie du « Job search » les personnes à la recherche d'un emploi (ou les employeurs) peuvent ne pas disposer de toutes les informations nécessaires dont elles (ou ils) auraient eu besoin pour accepter un emploi (ou offrir un emploi). Plus précisément, un chômeur ne connaît pas toutes les offres d'emploi et les niveaux de salaires et les conditions de travail qui y sont attachés. Il peut donc être rationnel pour lui de prendre le temps de chercher un emploi. Le chômage peut donc s'apparenter à une activité rationnelle de prospection. Le chômeur cherche un emploi tant que le coût marginal d'un jour de recherche supplémentaire (frais liés à la recherche d'emploi et perte journalière du salaire que le chômeur aurait perçu en prenant le premier emploi venu) est inférieur au bénéfice marginal d'un jour de recherche d'emploi (bénéfice lié à la possibilité de trouver un emploi mieux rémunéré). Logiquement le temps de prospection du chômeur dure d'autant plus que celui-ci perçoit des allocations chômage généreuses qui réduisent pour lui le coût de la non-activité. Du côté des employeurs, des coûts de recherche d'un salarié pour occuper un poste vacant sont également engagés. Au départ, l'entreprise cherche à embaucher un salarié en proposant un salaire relativement faible mais au fur et à mesure que la durée de recherche s'allonge et que les coûts liés à cette recherche augmentent, l'entreprise a intérêt à augmenter progressivement le salaire proposé aux candidats à l'embauche.

Finalement on comprend qu'au départ, les salaires proposés par les entreprises sont faibles et les exigences des travailleurs en termes de salaires élevées. Ce qui amène donc à une inadéquation entre l'offre et la demande de travail. Puis au fur et à mesure du temps, les employeurs sont conduits à accroître le niveau de salaire proposé tandis que les chômeurs revoient à la baisse leurs exigences salariales. Du fait du manque de transparence de l'information on observe donc que des délais sont structurellement nécessaires pour qu'il y ait adéquation entre l'offre et la demande de travail.

Inadéquations spatiales et de qualifications.

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. *En France en 2016, 60 % des entreprises qui ont jugé comme difficiles leurs recrutements déclarent que ce recrutement a été difficile en raison de l'inadéquation du profil des candidats au poste à pourvoir.*

- Inadéquation spatiale, 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. *Cet écart est de 5,9 points de % en France en 2017, alors qu'il est proche de zéro au Danemark, en Estonie, au Luxembourg, ou encore en Finlande*

• Les problèmes d'asymétries d'information (salaire d'efficience) comme une autre source de chômage structurel.

Les problèmes d'asymétrie d'information sur le marché du travail aboutissent aux phénomènes de sélection adverse et d'aléa moral

Sur le marché du travail, il peut exister des asymétries d'information *ex-ante* car l'employeur ne connaît pas les caractéristiques du demandeur d'emploi qui postule sur le poste que celui-ci offre (on parle de caractéristiques cachées). En effet, contrairement au demandeur d'emploi (le chômeur et éventuel futur salarié), l'employeur ne connaît pas les compétences de ce dernier et finalement sa productivité.

Il y a également des asymétries d'information *ex-post*, en effet il peut être difficile pour un employeur d'apprécier l'implication et la motivation de son salarié une fois celui-ci embauché. Or, après la signature du contrat, sachant cela, le salarié peut être incité à réduire ses efforts et son implication (on parle d'actions cachées).

Lorsque l'asymétrie d'information porte sur une caractéristique cachée *ex-ante*, l'agent non informé, l'offreur sur le marché du travail n'est pas confiant et face à l'asymétrie d'information à laquelle il est confronté, il va être amené à proposer un salaire correspondant à la productivité moyenne des chômeurs désirant lui offrir leur force de travail. Or, le salaire proposé par l'employeur va être jugé comme trop faible pour les individus productifs (dont la productivité marginale est supérieure à la productivité moyenne et donc dont le salaire de réservation est supérieur au salaire proposé), ce qui les conduit à se retirer du marché du travail. Seuls les chômeurs ou futurs salariés les moins qualifiés restent donc sur le marché du travail pour offrir leur force de travail. **C'est la sélection adverse. « Les demandeurs d'emplois les plus productifs sont chassés par les demandeurs d'emplois les moins productifs ». La sélection opérée par les employeurs se retourne contre leurs intérêts.**

De plus, une fois que l'embauche d'un salarié a été effectuée, l'employeur n'est pas en mesure d'observer et de contrôler parfaitement les efforts de ses salariés : le sachant, ceux-ci peuvent en profiter pour adopter un comportement opportuniste, en réduisant leurs efforts et au final en « tirant au flanc », autrement dit en ne fournissant pas tous les efforts attendus. L'employeur subit alors **une situation d'aléa moral**.

... ces phénomènes de sélection adverse et d'aléa moral conduisent les entreprises à avoir intérêt à proposer un niveau de salaire (appelé salaire d'efficience) plus élevé que le niveau de salaire d'équilibre ...

On comprend alors que face aux problèmes de sélection adverse et d'aléa moral l'employeur n'a pas intérêt à fixer un niveau de salaire qui correspond au niveau du salaire d'équilibre mais un niveau de salaire élevé supérieur au salaire d'équilibre du marché du travail. **On parle de salaire d'efficience. Par ce biais, l'employeur en proposant des salaires plus élevés (salaire d'efficience) à celui qui correspond au niveau de productivité moyenne, les demandeurs d'emplois les plus qualifiés ne se retirent pas du marché du travail et se portent candidats à l'embauche.** Dans le même temps, les demandeurs d'emplois les moins qualifiés se retirent du marché du travail car ils savent que leur productivité individuelle étant inférieure au salaire proposé ils ne seront pas embauchés ou seront licenciés très rapidement. **De fait, le phénomène de sélection adverse n'apparaît pas.**

De même, le salaire d'efficience limite les risques d'aléa moral dans la mesure où, payés à un niveau de salaire supérieur à leur productivité marginale, les salariés ne sont pas incités à tirer au flanc mais à développer un esprit coopératif. Ils sont finalement incités à mériter ce qu'ils gagnent. De même, ils fournissent tous les efforts possibles de manière à ne pas être licenciés et ainsi risquer de perdre leur emploi bien rémunéré. De plus, en étant incités à conserver leur emploi dans l'entreprise, ils acquièrent alors une qualification spécifique (expérience et savoir-faire propres à l'entreprise) qui entraîne une hausse de leur productivité marginale. Là encore les salariés finissent par mériter ce qu'ils gagnent puisque leur productivité marginale s'élève et rejoint peu à peu le niveau du salaire d'efficience.

... or le salaire d'efficience peut être à l'origine d'un chômage structurel, puisqu'en cas de chômage les entreprises ont intérêt à fixer le salaire d'efficience à un niveau supérieur au niveau de salaire qui permettrait le plein emploi.

Ainsi et en effet, si le salaire d'efficience présente l'avantage, pour l'employeur, de surmonter les effets pervers des asymétries d'information, il comporte aussi un inconvénient au niveau macroéconomique : tous les employeurs, rationnellement, ont intérêt à fixer un tel salaire d'efficience supérieur au salaire d'équilibre du marché. Un chômage structurel (durable) persiste donc sur le marché du travail.

En effet, selon les libéraux, les entrepreneurs déterminent leur niveau d'embauche en faisant un rapport coût / avantage. Plus précisément, ils comparent le salaire fixé par le marché (coût du travail) à la productivité du dernier travailleur embauché (« productivité marginale » = avantage de l'embauche d'un salarié supplémentaire). Tant que le dernier travailleur embauché produit une valeur supérieure à ce qu'il coûte, l'entrepreneur l'embauche. Il arrête donc son niveau d'emploi au point où la productivité marginale (valeur de la production du dernier travailleur recruté) égale le salaire réel (pouvoir d'achat du salaire) fixé par le marché. Ainsi, lorsque le salaire augmente, toutes choses égales par ailleurs, moins les entrepreneurs sont incités à demander du travail et inversement. Au final, la demande de travail exprimée par les employeurs est une fonction décroissante du salaire réel. Si celui-ci augmente, la demande de travail diminue car le coût marginal du travail (le salaire du dernier salarié embauché) devient supérieur à sa productivité marginale (le surcroît de production qu'il procure). Finalement, on remarque que les libéraux soutiennent la thèse selon laquelle, la demande globale n'étant pas une contrainte, les entreprises acceptent d'embaucher tout travailleur à partir du moment où celui accepte d'être embauché pour un niveau de salaire qui correspond à sa productivité marginale. L'offre de travail provient des travailleurs ou des salariés. Comme les entrepreneurs ces derniers vont, pour déterminer leur offre de travail, là encore, faire un rapport coût / avantage. Plus précisément, les salariés comparent l'utilité de leur travail (le salaire réel) et sa désutilité (la valeur qu'ils attribuent aux loisirs). Le travail est donc une renonciation aux loisirs. Rationnellement, tant qu'un individu considère que le salaire réel est supérieur à la désutilité marginale (le coût de la dernière heure perdue), il offre du travail. Lorsqu'il y a égalité, il renonce à en proposer plus. La théorie libérale montre alors que sur le marché du travail, en cas de chômage, c'est-à-dire en cas d'excès d'offre de travail par rapport à la demande, le niveau de salaire baisse, ce qui conduit à une baisse de l'offre de travail (certains ménages se retirent du marché du travail et deviennent chômeurs volontaires) tandis que les entreprises accroissent leur demande de travail (elles acceptent d'embaucher les travailleurs dont la productivité marginale est devenue égale au niveau de salaire). Ainsi, la flexibilité des salaires conduit inéluctablement à un salaire d'équilibre qui égalise l'offre et la demande et pour lequel on observe le plein emploi (il n'y a que des chômeurs volontaires).

Or, si les entreprises fixent, pour les raisons évoquées, un salaire d'efficience au-dessus du salaire d'équilibre, le niveau de plein emploi peut ne pas être atteint. En effet, il peut exister un chômage involontaire à savoir des ménages qui accepteraient de travailler pour un niveau de salaire plus faible et qui correspondrait à leur productivité marginale mais que les entreprises refusent d'embaucher car la baisse des salaires les amènerait à être confrontées aux phénomènes de sélection adverse et / ou d'aléa moral.

► Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi).

Pour les libéraux si le marché du travail fonctionne sans entrave et que les salaires sont parfaitement flexibles alors tout chômage involontaire est impossible. En effet, en cas d'excès d'offre de travail sur la demande de travail, les salaires baissent et les entreprises embauchent au fur et à mesure de cette baisse tous les travailleurs qui acceptent de percevoir un niveau de salaire correspondant à leur productivité marginale. Mais si des institutions entravent cette flexibilité salariale et également la flexibilité quantitative du niveau de l'emploi (accroissement ou baisse de l'offre et de la demande de travail) alors un chômage structurel peut apparaître.

• L'existence d'un salaire minimum est-elle source de chômage structurel ?

Le salaire minimum est l'une des institutions qui a été mise en place par les pouvoirs publics sur le marché du travail. C'est le prix plancher du marché du travail, en dessous duquel un employeur ne peut pas rémunérer un salarié.

L'existence d'un salaire minimum peut être source de chômage structurel.

Dans la théorie néo-classique, l'instauration d'un salaire minimum supérieur au salaire d'équilibre conduit à un chômage structurel car l'offre de travail reste durablement supérieure à la demande de travail et les travailleurs dont la productivité marginale est inférieure au salaire minimum ne sont pas embauchés. Le salaire minimum s'apparente donc à une rigidité qui empêche l'autorégulation du marché du travail et le retour à l'équilibre, c'est-à-dire le retour au plein emploi, via la flexibilité des prix (devenue impossible du fait de la mise en place du SMIC).

De même, le SMIC alourdit le coût du travail et donc toutes choses égales par ailleurs nuit durablement aux profits des entreprises. Celles-ci ont donc moins d'épargne et peuvent donc moins autofinancer leurs investissements. De plus, elles ont moins accès aux crédits bancaires du fait d'une rentabilité insuffisante (profits jugés trop faibles). Or, les profits d'aujourd'hui sont les capacités d'investissement de demain et déterminent donc les perspectives de croissance économique tant extensive (plus de capital fixe permet de produire plus) et intensive (l'investissement permet d'intégrer le progrès technique dans la combinaison productive ce qui permet de réaliser des gains de productivité). En pénalisant l'investissement le SMIC nuit au développement des entreprises nationales, à leur compétitivité-prix et hors-prix et au final au niveau de l'emploi.

De plus, les entreprises, compte tenu de la hausse du coût du travail qui dégrade leur rentabilité, peuvent aussi être conduites à substituer du capital (dont le coût relatif baisse) au travail ou encore à délocaliser leur production vers des pays à faibles coûts de main-d'œuvre : ces décisions affectent tout particulièrement les salariés les moins qualifiés.

Enfin, un coût du travail élevé nuit à la compétitivité-prix des entreprises nationales, ce qui en économie ouverte, nuit aux exportations et incite aux importations ce qui pénalise la production des entreprises nationales et *in fine* pèse négativement sur l'emploi.

L'existence d'un salaire minimum n'est pas forcément source de chômage structurel.

Premièrement, la présence d'un SMIC peut réduire les problèmes et les délais d'appariement entre l'offre et la demande de travail. En effet, le SMIC empêche les entreprises de fixer un niveau de salaire trop bas tandis que celui-ci peut inciter certains salariés (ceux dont le salaire de réservation se situe en-dessous ou aux voisinages du SMIC) d'accepter plus rapidement un emploi.

Deuxièmement, la théorie du salaire d'efficacité montre que l'augmentation du niveau des rémunérations grâce au SMIC par exemple conduit à une augmentation de la motivation, de l'implication et de la collaboration des salariés. Cette augmentation peut être à l'origine d'une hausse de la productivité des salariés, laquelle si elle est supérieure à la hausse initiale du niveau de rémunération entraîne une baisse du coût salarial unitaire. Or, la baisse du coût salarial unitaire peut conduire à une hausse des profits ce qui permet aux entreprises d'investir (moteur de la croissance), lequel investissement leur permet de produire plus (ce qui peut les conduire à embaucher) et à intégrer le progrès technique dans la combinaison productive (source de gains de productivité). La baisse du coût unitaire peut également entraîner une baisse des prix, ce qui renforce l'effet pouvoir d'achat au niveau des ménages (hausse de la consommation finale des ménages) et permet, du fait de l'amélioration de la compétitivité-prix, une hausse des exportations et une baisse des importations, moteur de la croissance économique. Les entreprises nationales sont incitées à produire plus et ainsi sont conduites éventuellement à embaucher.

Deuxièmement, la fixation du SMIC permet un partage plus équitable des fruits de la croissance et donc une cohésion sociale plus importante et moins de conflits du travail ce qui favorise la croissance économique et donc l'emploi et peut conduire à moins de chômage structurel.

Enfin, si on considère le SMIC comme un élément structurel du marché du travail, il permet de soutenir le niveau de consommation nationale même lorsque la conjoncture se dégrade. Puisqu'en cas de flexibilité parfaite des salaires, en cas de dégradation de la situation économique, ces derniers baisseraient ce qui amplifierait la crise. Dès lors, en empêchant la baisse des salaires des moins qualifiés, le SMIC empêche une baisse plus marquée de la consommation des ménages. Dès lors, l'existence d'un SMIC soutient la consommation en cas de ralentissement de la conjoncture économique et permet de lutter contre le chômage conjoncturel.

• Les règles de protection de l'emploi sont-elles source de chômage structurel ?

Les règles de protection de l'emploi consistent à protéger les salariés et à complexifier les licenciements pour les entreprises. Ces différentes règles comme les CDI ou des motifs exigibles en cas de licenciements entravent la flexibilité quantitative de l'emploi au niveau de la demande de travail et entraînent des rigidités sur la possibilité donnée aux entreprises de licencier des travailleurs.

Les règles de protection de l'emploi peuvent être source de chômage

Elles peuvent diminuer les incitations des entreprises à créer des emplois, puisque les licenciements sont plus onéreux en cas de retournement de la conjoncture. Ce qui crée du chômage structurel.

De même, les entreprises pour préserver leur rentabilité doivent à tout moment pouvoir adapter leur niveau d'emploi effectif à l'emploi désiré. Au moment des pics soutenus d'activité les entreprises pour répondre à la demande globale sont incitées à produire plus et doivent donc pouvoir embaucher et licencier rapidement. Mais si l'activité économique se ralentit et que la demande baisse, celles-ci sont incitées à produire moins. Dès lors, pour préserver leurs marges bénéficiaires elles doivent pouvoir licencier rapidement et facilement. Mais si ce n'est pas le cas, la masse salariale qui demeure inchangée, alors que le chiffre d'affaires a baissé, conduit à une baisse des profits (voire à des pertes), ce qui pénalise à terme l'emploi. L'effet est d'autant plus grand sur l'emploi si certaines entreprises, malgré la baisse de leurs chiffres d'affaires ne peuvent pas baisser leur masse salariale, et font des pertes massives et *in fine* font faillite. Ce qui crée du chômage structurel.

Les entreprises sont aussi plus sélectives car elles ont moins « droit à l'erreur » : cette sélectivité s'exerce au détriment des actifs les moins employables, par exemple les moins qualifiés ou les jeunes sans expérience professionnelle. Ce qui crée du chômage structurel.

Par ailleurs, du fait de ces règles, les entreprises sont moins aptes à s'adapter aux chocs (liés par exemple au progrès technique ou la mondialisation ou encore à la concurrence des pays émergents) nécessitant un redéploiement de la main-d'œuvre entre secteurs, professions ou régions. Ces règles renforceraient donc les difficultés d'appariement entre l'offre et la demande de travail. Ce qui crée du chômage structurel.

Les règles de protection de l'emploi ne sont pas forcément source de chômage

Cependant, en réduisant les possibilités de licenciement, ces règles assurent aux travailleurs une certaine sécurité financière dans l'emploi, ce qui réduit l'épargne de précaution (qui est plus marquée chez les salariés en emplois précaires) et favorise donc la consommation. Or, si la consommation est plus forte cela incite les entreprises à produire plus et donc à embaucher. Ce qui permet de lutter contre le chômage structurel (*ici le soutien de la consommation n'est pas conjoncturel mais structurel – durable*)

De même, en réduisant les possibilités de licenciement et en privilégiant les CDI, les entreprises peuvent permettre à leurs salariés de se sentir plus reconnus et plus intégrés ce qui peut accroître leur motivation à s'impliquer et à développer un esprit plus collaboratif. Ce qui accroît leur productivité marginale. À la différence des salariés en emplois précaires qui peuvent se sentir moins reconnus et qui partant peuvent être moins motivés et collaboratifs. Ce qui permet de lutter contre le chômage structurel

Par ailleurs, lorsqu'un salarié reste durablement dans une entreprise (CDI) il peut acquérir une qualification spécifique qui est là encore favorable à sa productivité marginale. Ce qui permet de lutter contre le chômage structurel

Enfin, compte tenu de l'existence de ces règles de protection de l'emploi, et donc dans la mesure où les entreprises ne peuvent pas facilement licencier un travailleur elles peuvent adopter des stratégies fondées sur la formation de leurs salariés afin d'accroître leur productivité, ce qui peut leur permettre de gagner en compétitivité-prix, ce qui peut entraîner une hausse de la consommations finale et des exportations et une baisse des importations, ce qui peut inciter les entreprises à produire plus et donc à embaucher. Ce qui permet de lutter contre le chômage structurel

• L'indemnisation du chômage est-elle source de chômage structurel ?

L'indemnisation du chômage consiste à verser à des salariés perdant leur emploi et sous réserve qu'ils aient acquis suffisamment de droits, un revenu de remplacement qui peut être forfaitaire ou proportionnel au dernier salaire perçu.

L'indemnisation du chômage peut être source de chômage structurel

En effet, 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. Ce qui crée du chômage structurel.

L'indemnisation chômage allonge aussi le délai d'appariement entre l'offre et la demande de travail : dans un contexte d'information imparfaite, 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. Ce qui crée du chômage structurel.

L'indemnisation du chômage n'est pas forcément source de chômage structurel

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 (*ici le soutien de la consommation n'est pas conjoncturel mais structurel – durable – compte tenu des indemnités chômage les ménages ont moins de crainte vis-à-vis de l'avenir*)

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 (ici le soutien de la consommation est conjoncturel. Puisque c'est lorsque la situation économique se dégrade et donc lorsque le chômage augmente, que les indemnités chômage permettent de soutenir le niveau de consommation et donc faire en sorte que la conjoncture ne se dégrade moins).

• Les cotisations sociales patronales peuvent-elles être source de chômage structurel ?

Dans certains pays dont la France, le financement de la protection sociale est assuré principalement par le paiement de cotisations sociales à la fois salariales et patronales. Ainsi, le coût du travail peut-il se définir comme : salaires nets + cotisations sociales salariales + cotisations sociales patronales. *Le salaire brut pouvant se définir comme le salaire net + les cotisations sociales salariales. Les cotisations sociales patronales portent sur le salaire brut et représentent en France environ 40% du salaire brut.*

Les cotisations sociales patronales peuvent être source de 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.

Deuxièmement, en alourdissant le coût du travail, elles accroissent le coût de production ce qui fait diminuer les marges bénéficiaires et/ou pénalisent 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.

On retrouve ici les mêmes mécanismes que ceux mis en évidence pour le SMIC.

Les cotisations sociales patronales peuvent ne pas être source de chômage structurel

Cependant, les cotisations sociales patronales ont également des effets positifs. En effet, les cotisations sociales patronales servent à financer les dépenses publiques de protection sociale. En contrepartie des cotisations versées par les employeurs, les prestations maladie, les prestations chômage et les pensions de retraite garantissent un revenu de remplacement aux individus involontairement privés d'emploi ou touchés par un risque social. Cette logique d'assurance contre les risques liés à la maladie, au chômage et à la vieillesse sécurise les salariés et dès lors, se sachant protégés, ils peuvent être plus productifs et davantage capables d'innover, ce qui se traduit par des gains de compétitivité pour les entreprises. Ce qui permet de lutter contre le chômage structurel.

De même, les salariés sachant qu'un revenu de remplacement leur est garanti en cas de la réalisation d'un risque social peuvent réduire leur épargne de précaution et consommer davantage, ce qui incite les entreprises à produire plus, ce qui est favorable à l'emploi. Ce qui permet de lutter contre le chômage structurel.

Enfin, la réduction des inégalités et un sentiment accru d'un partage plus équitable des richesses produites peut conduire à une hausse de la cohésion sociale et à une baisse des conflits du travail ce qui ne peut être que favorable aux entreprises et donc au niveau de l'emploi. Ce qui permet de lutter contre le chômage structurel

► Comprendre les effets des fluctuations économiques sur le chômage conjoncturel

Le taux de chômage observé peut être décomposé en un taux de chômage structurel, indépendant de la conjoncture économique (problèmes d'appariements, asymétries informationnelles, existence d'institutions), et un taux de chômage lié aux fluctuations de l'activité économique. À savoir un taux de chômage lié aux mouvements d'accélération ou de ralentissement de l'activité économique

• Des chocs d'offre négatifs peuvent conduire à l'apparition (ou l'accroissement) d'un chômage conjoncturel

Un choc d'offre négatif peut se définir comme une baisse de l'offre globale alors même que le niveau de prix n'a pas changé. Autrement dit, pour un même niveau de prix, les entreprises sont conduites à diminuer leur niveau de production. Or, si les entreprises produisent moins, elles peuvent conduire à réduire le niveau de l'emploi et le chômage augmente. Les chocs d'offre concernent les facteurs de production à savoir le facteur travail, le facteur capital et le progrès technique.

Parmi les chocs d'offre négatifs qui seraient à l'origine d'une baisse du niveau de production pour un même niveau de prix et donc d'une hausse du chômage conjoncturel on peut citer :

- Des catastrophes naturelles et/ou humaines : tsunami, tremblement de terre, cataclysme, crise sanitaire de la Covid 19
- Hausse des coûts des matières premières, du prix de l'énergie ou des produits semi-finis : choc pétrolier par exemple ou choc sur le prix du gaz et de l'électricité en 2022. Ce qui pour un même niveau de prix réduit les marges bénéficiaires pour un même niveau de prix et conduisent les entreprises à produire moins et donc à licencier.
- Hausse du coût du travail ou de la fiscalité pesant sur les entreprises qui réduisent les marges bénéficiaires pour un même niveau de prix et conduisent les entreprises à produire moins et donc à licencier.
- Dégradation des systèmes de santé et d'éducation, mauvais choix technologiques qui induisent une baisse de la productivité

• Des chocs de demande négatifs peuvent conduire à l'apparition (ou l'accroissement) d'un chômage conjoncturel

Un choc de demande négatif peut se définir comme une baisse de la demande globale alors même que le niveau de prix n'a pas changé. Autrement dit, pour un même niveau de prix, les agents économiques sont conduits à diminuer leur niveau de dépenses ou encore leur niveau de demande de biens et services. Or, si la demande globale baisse, les entreprises sont moins incitées à produire et, de peur de faire des stocks (produits invendus), elles sont conduites à réduire leur niveau de production pour un même niveau de prix et le chômage augmente. Les chocs de demande concernent les moteurs de la croissance à savoir le niveau de consommation finale des ménages, le niveau d'investissement des ménages, des entreprises et des administrations publiques ainsi que le niveau des exportations et des importations.

Parmi les chocs de demande négatifs qui seraient à l'origine d'une baisse du niveau de la demande globale pour un même niveau de prix et donc d'une baisse des quantités produites et donc d'une hausse du chômage conjoncturel on peut citer :

- La baisse de la consommation finale des ménages qui, elle-même, peut trouver son origine dans : la baisse du revenu disponible brut des ménages et donc une baisse des salaires nominaux, des revenus mixtes, des revenus de la propriété ou une baisse des prestations sociales ; ou encore une hausse de l'impôt sur la fortune immobilière, de l'impôt sur le revenu ou encore des taxes foncières. Elle peut provenir également d'une hausse du taux de TVA.

- La baisse de l'investissement des entreprises qui, elle-même, peut trouver son origine dans : une hausse des impôts ou des charges patronales pesant sur les entreprises laquelle entraîne une baisse des profits ; une hausse des taux d'intérêt débiteurs auxquels les entreprises doivent emprunter en cas de besoin de financement.

- La baisse de l'investissement public qui, elle-même, peut trouver son origine dans : une réduction des recettes fiscales de l'État qui le contraint à baisser son niveau de dépenses publiques ; un niveau d'endettement excessif qui conduit l'État à diminuer son niveau de dépenses.

- La baisse des exportations qui, elle-même, peut trouver son origine dans : une appréciation de la monnaie nationale rendant les exportations libellées en monnaie étrangère plus chères ; une baisse de la compétitivité hors-prix des produits nationaux.

Lorsque pour un même niveau de prix, la demande baisse, les entreprises sont incitées à produire moins et donc elles peuvent être conduites à licencier.

► Connaître les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale, politiques d'allègement du coût du travail, politiques de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail

• Les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale pour lutter contre le chômage conjoncturel

Selon J. M. KEYNES le chômage est dû dans une économie à une insuffisance de la demande effective. Plus précisément, selon lui le niveau de l'emploi dépend du niveau de production envisagé par les entreprises, lequel dépend du niveau de demande anticipée (demande effective) par celles-ci. Dès lors, il se peut que la demande anticipée par les entreprises ne soit pas suffisante pour inciter à un niveau de production qui permettrait à tous les offreurs de travail d'être embauchés. On peut donc se retrouver avec une situation de sous-emploi sur le marché du travail, c'est-à-dire qu'il existe sur ce marché des offreurs de travail qui accepteraient d'être embauchés pour un niveau correspondant à leur productivité marginale mais que les entreprises refusent d'embaucher car celles-ci anticipent une demande insuffisante (C'est l'équilibre de sous-emploi). Selon J. M. KEYNES, le fait que la demande effective puisse être insuffisante provient du fait que le montant des revenus des ménages qui est épargné n'est pas, « spontanément », comblé par l'investissement productif des entreprises. *Ainsi, en soutenant la possibilité qu'à certaines périodes le montant de l'épargne des agents (ex-ante) ne soit pas identique au montant de l'investissement productif (ex-post), Keynes remet en cause le principe de la loi des débouchés de J. B. SAY, pour lequel « toute offre crée sa propre demande ». Autrement dit, selon les libéraux à l'issue de la production, tous les revenus distribués, sont soit consommés ou investis (autofinancement) et l'épargne des agents est forcément prêtée aux agents en besoin de financement pour investir (dès lors l'épargne « ex-ante » est toujours égale à « l'investissement ex-post »). Keynes réfute cette relation et soutient la thèse selon laquelle une partie de l'épargne des ménages peut sortir du circuit économique c'est-à-dire ne pas être prêtée aux entreprises (l'épargne des ménages est thésaurisée). Dès lors, le niveau de l'épargne ex-ante ne permet plus de financer l'intégralité de l'investissement qui serait nécessaire pour assurer le plein emploi.*

Face à un choc de demande négatif qui peut entraîner une récession, les pouvoirs publics peuvent et doivent donc intervenir en soutenant le niveau de la demande globale ; cela permet alors de lutter contre le chômage keynésien qui s'explique par une insuffisance de la demande effective, il s'agit alors d'agir sur le niveau de la demande anticipée grâce à des politiques de relance par la demande.

Les pouvoirs publics peuvent conduire des politiques budgétaires de relance ou expansionnistes.

L'État va donc, par le biais de son budget, chercher à provoquer une hausse de la demande globale : celle-ci doit inciter les entreprises à produire davantage, donc à embaucher. Une telle politique permet ainsi de lutter contre le chômage conjoncturel. Les pouvoirs publics disposent donc de plusieurs leviers pour lutter contre le chômage en soutenant la demande globale nationale.

Ils peuvent soutenir la consommation finale des ménages (ou les inciter à investir – acquisition de logements -) en augmentant le pouvoir d'achat de ces derniers grâce à une hausse des prestations sociales ou à une baisse de la TVA ou de l'impôt sur le revenu par exemple.

Ils peuvent soutenir l'investissement privé des entreprises en diminuant les impôts sur la production ou sur les bénéfices de manière à accroître leur épargne brute et donc leurs capacités d'autofinancement alors que la baisse des coûts de production, pour un même niveau de prix, entraîne une hausse des marges bénéficiaires et donc des bénéfices et en même temps une hausse de la rentabilité des investissements.

L'État peut lui-même mettre en place une politique de grands travaux, ainsi il soutient l'activité économique et incite les entreprises à investir et à embaucher en mettant en œuvre des investissements publics tels que la construction ou la rénovation d'infrastructures publiques : routes, ponts, barrages hydrauliques, écoles, collèges, lycées, universités, hôpitaux etc. Cette politique de grands travaux est d'autant plus efficace qu'elle est à l'origine d'un **effet multiplicateur**. **À savoir que le montant initial de la dépense publique conduit à une vague de dépenses privées d'un montant plus important que celui de la dépense initiale.**

Les pouvoirs publics peuvent initier une politique de revenus en faveur des ménages les plus modestes.

L'État peut tout d'abord accroître le niveau du SMIC afin de permettre une hausse du pouvoir d'achat des salariés les moins qualifiés. Les ménages étant en mesure de consommer plus, cela incite les entreprises à produire plus et ainsi cela peut conduire à embaucher (baisse du chômage conjoncturel). *Par ailleurs, on peut noter que la hausse du niveau du SMIC peut conduire à réduire les asymétries informationnelles liées aux caractéristiques et actions cachées (baisse du chômage structurel)*

Pour accroître la consommation finale des ménages, l'État peut également mettre en place une politique de redistribution verticale. Il s'agit par ce biais, de prélever des impôts sur les ménages aisés et de verser des prestations sociales sous condition de ressources aux ménages modestes comme le RSA. Une telle politique de redistribution verticale des revenus permet une hausse de la consommation finale des ménages. En effet, les ménages aisés dont le revenu disponible brut baisse, vont être amenés à diminuer leur niveau d'épargne tout en maintenant inchangé leur niveau de consommation. Par ailleurs et dans le même temps, les ménages modestes, qui voient leur revenu disponible brut augmenter vont accroître leur niveau de consommation.

Les pouvoirs publics peuvent initier une politique monétaire expansive mise en œuvre par la banque centrale et ce notamment pour accompagner la politique de grands travaux initiée par l'État.

Un soutien de la demande globale passe également par la mise en place d'une politique monétaire de relance. La politique monétaire repose sur la capacité de la banque centrale à influencer les taux d'intérêt (coût de l'emprunt que pratique les banques commerciales auprès de leurs clients) *via* son taux directeur, la variation des taux d'intérêt débiteurs va avoir une influence sur la demande globale. Plus précisément, les banques de second rang ont le pouvoir de créer leur propre monnaie. Ainsi, dans le système actuel « ce sont les crédits qui font les dépôts ». Mais ce processus de création monétaire n'est pas illimité, et les banques de second rang peuvent être amenées à emprunter auprès d'autres banques de second rang ou directement auprès de la banque centrale. C'est le principe du refinancement. Or, la banque centrale en fixant le taux directeur a une influence directe sur le taux de refinancement des banques. Lorsque la banque centrale souhaite favoriser l'activité économique elle peut baisser son taux directeur et ainsi provoquer une baisse du taux d'intérêt sur le marché monétaire et du coût du refinancement des banques de second rang. Lesquelles peuvent donc répercuter cette baisse sur leurs clients et ces derniers sont davantage incités à emprunter (canal du taux d'intérêt). Dans le même temps, les banques pouvant se refinancer à un coût moindre augmentent leur offre de crédits puisque le coût des situations d'illiquidités a baissé (canal du crédit). Les ménages et les entreprises empruntent dès lors davantage de monnaie pour investir à un taux d'intérêt débiteur plus faible. Par exemple, les ménages demandent davantage de crédits pour acheter des biens de consommation durables ou acquérir un logement (appartement ou maison). La hausse de la consommation finale des ménages et/ou de l'investissement des ménages se traduit par une hausse de l'activité (incitation à produire plus) dans les branches des biens de consommation durable ou encore de la construction, de l'immobilier, ce qui peut conduire à des créations d'emplois. Tout comme les ménages, les entreprises sont aussi fortement influencées par le niveau des taux d'intérêt des prêts dans leurs décisions d'investissements (achat de machines, de locaux...). Si les taux d'intérêt baissent elles sont davantage incitées à emprunter pour investir. Or la demande d'investissement des entreprises stimule la création d'emplois dans les branches productrices de biens de production ; puisque les entreprises fabriquant les biens d'équipements sont incitées à produire plus.

Dans le cas d'une politique de grands travaux qui consiste pour l'État à relancer l'activité économique en incitant les entreprises à produire plus, dans la mesure où celles-ci répondent à la commande publique : construction ou rénovation d'infrastructures publiques, il convient que la politique monétaire accompagne la politique budgétaire. En effet, si les entreprises sont incitées à produire plus, elles doivent pouvoir produire plus. Pour pouvoir produire plus les entreprises doivent pouvoir embaucher et investir. En période de chômage, les entreprises peuvent sans difficultés embaucher des travailleurs. Mais lorsqu'elles empruntent pour investir elles vont comparer la rentabilité attendue de leurs investissements et le taux d'intérêt bancaire auquel elles empruntent. La politique de grands travaux accroît la rentabilité attendue de leurs investissements mais si les taux d'intérêt sont trop élevés ils risquent d'être supérieurs à la rentabilité attendue des investissements et donc les entreprises n'investissent pas et donc n'embauchent pas. Elles sont incitées à produire plus mais n'ont pas les moyens de produire plus. Dès lors, la banque centrale doit pratiquer une politique monétaire expansive de manière que les entreprises puissent emprunter à des coûts faibles.

• Les politiques d'allègement du coût du travail pour lutter contre le chômage structurel

Selon l'analyse libérale le libre fonctionnement du marché du travail conduit au plein emploi du facteur travail (seul le chômage volontaire est possible à savoir des salariés qui refusent de travailler pour un niveau de salaire réel qui correspond à leur productivité). Dès lors, selon eux, une partie du chômage structurel trouve ses origines, dans l'ensemble des mesures, des dispositifs ou des institutions qui entravent le libre fonctionnement du marché du travail. Dès lors, on peut citer comme causes multiples du chômage : la présence d'un salaire minimum qui empêche l'ajustement de la rémunération des salariés les moins qualifiés à leur productivité marginale ou encore la présence de cotisations sociales patronales qui alourdissent le coût du travail ce qui d'une part accroît pour certains salariés l'écart entre coût du travail et la productivité marginale du travail et d'autre part conduisent à une baisse des profits et de la rentabilité des investissements.

Plusieurs arguments permettent de comprendre qu'une baisse du coût du travail peut favoriser l'emploi :

- Si le coût du travail baisse (relativement à celui du capital), les entreprises peuvent décider de remplacer le facteur capital par du facteur travail et toutes choses égales par ailleurs le chômage baisse.
- Si le coût du travail baisse, toutes choses égales par ailleurs, les marges bénéficiaires des entreprises augmentent. Dès lors, les profits augmentent. Or, les profits passés sont les capacités d'autofinancement de demain lorsque les entreprises décident

d'autofinancer leurs investissements. En cas de recours à des financements externes, les profits passés sont un gage de rentabilité des entreprises ce qui facilite pour elles l'emprunt bancaire (ou l'emprunt obligataire ou les émissions d'actions pour les plus grandes d'entre elles). La baisse du coût du travail entraîne donc une hausse des profits et *in fine* une hausse de l'investissement. L'entreprise est en mesure de produire plus ce qui est un favorable à l'emploi. De plus, l'investissement est un vecteur du progrès technique lequel est la source de gains de productivité ce qui permet de baisser les coûts de production et donc les prix (hausse de la compétitivité-prix.) De plus, l'entreprise est davantage en mesure de financer des investissements immatériels (dépenses de recherche-développement) ce qui favorise sa compétitivité hors-prix (innovations de produits) ce qui favorise les exportations et défavorise les importations, et donc ce qui favorise *in fine* l'activité économique et donc à l'emploi.

- De même, une baisse du coût du travail peut conduire à des relocalisations de sites de production qui avaient été initialement implantés à l'étranger ou qui avaient été délocalisés.

- La baisse du coût du travail permet aux entreprises nationales de baisser les prix de leurs produits. Or, cette baisse va permettre une hausse des exportations et une baisse des importations favorables à l'activité économique et donc à l'emploi.

• Les politiques de formation pour lutter contre les rigidités du marché du travail pour lutter contre le chômage structurel

On observe une corrélation négative entre le niveau de diplôme et le risque de chômage. Moins une personne est diplômée et plus ses risques d'être au chômage sont élevés et inversement.

Dès lors, les gouvernements tentent de lutter contre le chômage structurel en favorisant la qualification des salariés.

Or, être qualifié suppose de suivre une formation (Ensemble des activités visant à assurer l'acquisition de connaissances et de savoir-faire). Les pouvoirs publics mettent alors en place des politiques de formation (ensemble des dispositifs favorisant la formation initiale et la formation continue).

La hausse du niveau de qualification doit faciliter l'embauche des salariés les moins qualifiés dans la mesure où la productivité de ces derniers peut augmenter et devenir supérieure au salaire minimum. Dès lors, les entreprises sont désormais incitées à embaucher ces salariés.

La hausse du niveau de qualification ou l'acquisition de nouvelles qualifications peut conduire à réduire les problèmes d'appariement sur le marché du travail qui sont dus à un manque de qualification de la main d'œuvre. En effet, avant la mise en œuvre de formation certaines entreprises refusent d'embaucher certains chômeurs car ces derniers peuvent être considérés comme insuffisamment qualifiés ou n'ayant pas les compétences requises. Il y a une inadéquation entre les qualifications ou les compétences demandées par les postes vacants et les qualifications ou compétences des chômeurs. Après une vaste politique de formation, le niveau de qualification des chômeurs s'est accru, de même que de nouvelles compétences ont été développées. Les problèmes d'appariements diminuent donc sur le marché du travail et le chômage se réduit.

• Les politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail pour lutter contre le chômage structurel

On reproche souvent au marché du travail français deux imperfections : une trop forte rigidité de celui-ci (qui peut s'expliquer comme nous l'avons vu par l'existence d'institutions, notamment les CDI ou le SMIC) et une inadéquation entre l'offre et la demande de travail. Pour tenter de lutter contre ces deux imperfections, les pouvoirs publics mettent en place des politiques de flexibilisation.

Les politiques de flexibilisation désignent l'ensemble des mesures prises pour diminuer les rigidités du marché du travail et permettre aux entreprises de s'adapter rapidement aux fluctuations économiques en termes de volume de l'emploi, de qualité de l'emploi et de rémunérations.

On distingue plusieurs types de flexibilités du travail. Ainsi, la flexibilité du travail comprend d'une part la flexibilité de l'emploi (Flexibilité quantitative interne, externe et par externalisation ainsi que la flexibilité qualitative ou fonctionnelle) et la flexibilité salariale (Flexibilité des rémunérations).

Une politique de flexibilisation des emplois peut permettre de lutter contre le chômage structurel.

Le chômage peut en effet provenir d'un manque de flexibilité concernant le niveau de l'emploi. Plus précisément, à tout moment l'entreprise doit pouvoir adapter le niveau de l'emploi effectif au niveau de l'emploi désiré. Le niveau de l'emploi désiré étant déterminé par la conjoncture économique. Par exemple, en cas de hausse de la demande, l'entreprises 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. Il s'agit en fait de faire en sorte que la masse salariale ne devienne pas un coût fixe mais reste bien un coût variable. Pour ce faire, l'État doit permettre une **flexibilité quantitative externe** en favorisant le développement des emplois précaires comme le recours à des CDD, à des stages, à des contrats saisonniers ou de mission ; ou encore permettre le recours à du chômage partiel. Par ailleurs, les salariés en emplois précaires qui multiplient les emplois et expériences, peuvent monter en qualification et être mieux à même de s'adapter à tout nouveau poste (diminution des

problèmes d'appariement). De même, si l'entreprise a la possibilité de recourir dans un premier temps à des emplois précaires lors de l'embauche d'un salarié, cette possibilité peut diminuer les asymétries d'informations liées aux caractéristiques cachées et donc ainsi limiter le chômage structurel lié au salaire d'efficience. L'État peut également favoriser **la flexibilité quantitative par externalisation** avec le développement de l'intérim. Dès lors, l'entreprise délègue à une autre entreprise le recrutement d'un travailleur. Grâce à l'intérim une entreprise peut ainsi, très facilement, adapter la quantité d'emploi effectif à la quantité d'emploi désiré. En cas d'activité soutenue elle a recours à de nombreux intérimaires, en cas de ralentissement, elle n'a plus recours à ces derniers.

L'État peut aussi favoriser **la flexibilité quantitative interne** par notamment l'annualisation du temps de travail et/ou l'assouplissement du recours aux heures supplémentaires et/ou le développement des emplois à temps partiel etc. Par ces mesures, il s'agit de donner les moyens aux entreprises de s'adapter plus rapidement et plus finement à la demande et donc aux besoins de leurs clients ; mais cela leur permet également de préserver leur rentabilité en cas de recul de l'activité.

Une politique de flexibilisation des salaires peut également permettre de lutter contre le chômage structurel.

Dans le cadre de cette politique il peut s'agir de supprimer le SMIC ou de permettre l'assouplissement des dispositions relatives au SMIC (création d'un SMIC jeune par exemple), favoriser l'individualisation des hausses salariales (liée à la performance des salariés) au détriment des hausses collectives ou encore permettre la flexibilité des salaires (hausse mais aussi baisse) en fonction des résultats de l'entreprise. La flexibilité des salaires peut alors avoir pour conséquence positive de pouvoir rémunérer chaque travailleur à sa productivité marginale ou encore d'inciter les entreprises à substituer du travail peu qualifié aux machines, mettre un terme aux délocalisations, provoquer une baisse du coût salarial unitaire et ainsi permettre une hausse de la compétitivité-prix, et également une hausse des profits. Or, « les profits d'aujourd'hui, sont les emplois de demain et les emplois d'après-demain ».

Pour approfondir le cours et mieux comprendre les approches théoriques de l'emploi

Selon l'analyse libérale, le niveau de l'emploi se fixe sur le marché du travail, et le libre fonctionnement de celui-ci conduit toujours au plein emploi du facteur travail (seul le chômage volontaire est possible à savoir des salariés qui refusent de travailler pour un niveau de salaire réel qui correspond à leur productivité).

Dès lors, selon eux, les causes du chômage trouvent leurs origines, dans l'ensemble des **mesures, des dispositifs ou des institutions qui entravent le libre fonctionnement du marché du travail**. Plus largement on peut citer comme causes multiples du chômage : la présence d'un **salaire minimum** qui empêche l'ajustement de la rémunération des salariés les moins qualifiées à leur productivité marginale ; la présence de **cotisations sociales patronales** qui alourdissent le coût du travail ce qui d'une part accroît pour certains salariés l'écart entre coût du travail et productivité marginale du travail et d'autre part conduit à une baisse des profits et de la rentabilité des investissements ; **la présence des syndicats** qui peuvent entraver la flexibilité salariale ; enfin l'existence de **rigidités sur le marché du travail, au niveau de la réglementation notamment portant sur les contrats de travail**, qui empêchent l'entreprise d'ajuster l'emploi effectif à l'emploi désiré.

Ainsi, les économistes libéraux, qui s'intéressent au fonctionnement du marché du travail, considèrent que le travail est une marchandise comme une autre qui peut être échangée sur un marché. Le marché du travail est donc le lieu où se rencontrent : une offre de travail qui correspond à la demande d'emplois des salariés qui sont prêts à vendre leur force de travail contre une rémunération (le salaire réel) ; et une demande de travail qui correspond à l'offre d'emplois des entreprises qui recherchent la force de travail pour produire en vue de faire un profit.

L'offre de travail provient donc des travailleurs appelés aussi les salariés. Ces derniers comparent l'utilité de leur travail (le **salaire réel**) et sa désutilité (la valeur qu'ils attribuent au temps libre perdu). Le travail est donc une renonciation au loisir. Chaque travailleur dispose d'une certaine quantité de temps disponible une fois enlevé le temps contraint (sommeil, repas, soin du corps etc.) et il va donc donner une valeur à son temps libre en fonction de ses objectifs (il aspire à un niveau de vie plus ou moins élevé) et de ses ressources (il peut disposer de revenus alternatifs au salaire : revenu de la propriété, prestations sociales). Rationnellement, tant qu'un individu considère que le **salaire réel** reçu compense la désutilité marginale du travail (le coût de la dernière heure perdue), il offre du travail. Lorsqu'il y a égalité, il renonce à en proposer plus. Ainsi, si le **salaire réel** est trop bas, les travailleurs renoncent à offrir leur force de travail (surtout s'ils disposent d'autres revenus et/ou si leurs objectifs n'est pas un niveau de vie élevé). En revanche, lorsque le salaire augmente, le salarié va être incité à travailler plus et à substituer du travail au loisir, c'est-à-dire à remplacer du loisir par du travail. L'offre de travail est donc une fonction croissante du **salaire réel**.

La demande de travail provient des entrepreneurs qui déterminent le niveau d'embauche en comparant le **salaire réel** fixé par le marché à la productivité du dernier travailleur embauché (« productivité marginale »). Tant que le dernier travailleur embauché produit une valeur supérieure à ce qu'il coûte, l'entrepreneur l'embauche. Il arrête donc son niveau d'emploi au point où la productivité marginale (valeur de la production du dernier travailleur recruté) égale le **salaire réel** (pouvoir d'achat du salaire) fixé par le marché. Lorsque le **salaire réel** augmente, toutes choses égales par ailleurs, moins les entrepreneurs sont incités à demander du travail et inversement. La demande de travail est une fonction décroissante du **salaire réel**.

Selon les auteurs néo-classiques, le marché du travail présente cinq hypothèses supposées vérifiées.

L'atomicité qui suppose un très grand nombre d'offreurs et un très grand nombre de demandeurs de telle façon qu'aucun d'entre eux ne puissent peser sur les prix. Les offreurs comme les demandeurs de travail sont « *price takers* ». Concrètement cela suppose l'absence de syndicats ou de monopole à l'embauche.

L'homogénéité qui nécessite des travailleurs ayant le même profil, les mêmes compétences, pour un niveau d'emploi donné, afin que seul le salaire entre en ligne de compte dans l'embauche.

La transparence qui suppose que toutes les informations sur le marché du travail (emplois proposés, salaires) sont libres et gratuites.

La fluidité ou libre entrée qui interdit tout obstacle réglementaire ou conventionnel à l'entrée ou à la sortie du marché du travail (absence de droit du travail, de **contrat de travail** à durée indéterminée, de **salaire minimum**, de durée légale du travail, d'âge légal pour la retraite...).

Enfin, **la mobilité** qui suppose que les travailleurs sont capables de changer à tout moment de lieu de travail (mobilité géographique) et de type de production ou de type d'emploi (mobilité professionnelle).

Compte tenu de ces hypothèses, **selon les libéraux le chômage involontaire ne saurait être durable**. Dans la mesure où en cas d'excès d'offre la baisse des prix sur le marché du travail conduit à un retour à l'équilibre. Plus précisément, les auteurs libéraux n'admettent donc que deux types de chômage.

Le **chômage frictionnel** lié aux délais de recherche de la main d'œuvre lorsqu'elle passe d'un emploi à un autre ou lorsqu'elle cherche son premier emploi. Ce chômage est d'autant moins important qu'il n'y a pas d'allocations chômage ou de revenus alternatifs aux revenus d'activité (absence de revenu universel ou de minima sociaux) ; en effet les chômeurs vont chercher à retrouver très rapidement un travail et les temps de prospection seront très courts.

Le **chômage volontaire** lorsque certains travailleurs renoncent à offrir leur force de travail au salaire fixé par le marché. Finalement, on peut retenir l'idée que tout travailleur qui accepte d'être embauché pour un niveau de salaire réel qui correspond à sa productivité marginale est embauché, dans le cas contraire, il est chômeur volontaire. Là encore le chômage volontaire a d'autant plus de chances d'exister qu'il existe des allocations chômage ou des revenus alternatifs aux revenus d'activité.

L'hypothèse qui consiste à soutenir la thèse selon laquelle les entreprises acceptent d'embaucher tout travailleur à partir du moment où celui-ci accepte d'être rémunéré (et embauché) pour un niveau de salaire qui correspond à sa productivité marginale repose sur l'hypothèse (toujours supposée vérifiée) à savoir que « **Toute offre crée sa propre demande** ».

Ainsi, selon les libéraux, à la suite de la production, des revenus sont distribués, aux ménages d'une part sous la forme de salaires et aux entreprises d'autre part sous la forme de profits.

Les ménages consacrent une partie de leur revenu pour consommer et donc acheter les biens et services préalablement produits. Les entreprises consacrent une partie de leur épargne brute (bénéfice) pour acquérir des biens et services d'équipements préalablement produits (on parle d'autofinancement). Le reste des revenus perçus, à savoir l'épargne des ménages et celle des entreprises, est prêté à d'autres entreprises qui investissent c'est-à-dire acquièrent des biens et des services d'équipement pour un montant identique à l'épargne des agents. **On comprend donc que la production a donné lieu à une distribution de revenus qui ont été intégralement dépensés.**

Ce qu'il faut bien comprendre c'est que, pour les libéraux, prévaut le principe de la neutralité de la monnaie. Tout revenu, tout € est soit consommé (ménages) soit investi (entreprises), soit épargné sur le marché financier et ainsi prêté aux entreprises en besoin de financement qui souhaitent investir ; l'arbitrage entre consommation et épargne pour les ménages se faisant en fonction du taux d'intérêt de même que l'arbitrage entre investissement et épargne pour les entreprises. *C'est la remise en cause du principe de la neutralité de la monnaie qui amènera Keynes à montrer une préférence pour la liquidité (encaisses de précaution, de transaction et de spéculation) et ainsi à montrer qu'une partie de la monnaie (des revenus) sort du circuit économique (thésaurisation) ce qui de fait remet en cause l'hypothèse selon laquelle toute offre crée sa propre demande. De fait, si toute offre ne crée plus sa propre demande, la demande devient une contrainte et selon Keynes, le niveau de production souhaité par les entreprises (et donc leur niveau d'embauche – le niveau de l'emploi) dépend de la demande anticipée par les entreprises (demande anticipée que J. M. KEYNES appelle la demande effective – « effect demand » à savoir la demande suivant d'un effet de production)*

Bien sûr sur certains marchés des biens et des services ou sur le marché de l'épargne il peut exister des déséquilibres temporaires, mais la variation des prix ramène toujours l'ensemble des marchés à l'équilibre. **Il ressort donc de ce processus que lorsque le niveau de production des entreprises ne dépend pas de la demande. Puisque « toute offre crée sa propre demande » mais dépend des conditions sur les marchés des facteurs de production .**

Dès lors, pour l'analyse libérale, peuvent apparaître deux types de chômage :

Un chômage de type classique dû à une insuffisance de l'offre (les entreprises ne disposent pas des moyens pour produire) : c'est le cas lorsque le **coût du travail trop élevé** (salaires bruts + charges sociales patronales) **diminue les profits** des entreprises, lesquelles vont donc être contraintes de moins investir faute de capacités d'autofinancement suffisantes et faute de rentabilité suffisante de leurs investissements. Or, comme pour produire plus il faut plus de facteur travail et plus de capital fixe, si les entreprises ne peuvent acquérir plus de capital fixe (faute de profits suffisants), elles ne peuvent pas produire plus et ne sont pas incitées à embaucher. De plus, le manque d'investissement (acquisition de nouveaux équipements) pénalise la productivité marginale des travailleurs et ainsi crée un nombre insuffisant d'emplois pour absorber la hausse de la population active.

Un chômage de type structurel dû à des rigidités qui empêchent le « bon fonctionnement » du marché du travail :

La rigidité du marché du travail peut concerner les prix : présence d'un **Salaires Minimum, de cotisations sociales patronale ou encore de syndicats**. De telles rigidités empêchent le niveau de rémunération de s'ajuster à la productivité marginale du travail. Dans ce cas l'ajustement du marché se fait par les quantités autrement dit par le non emploi ou les licenciements. *Plus spécifiquement, ce sont les travailleurs les moins qualifiés, ceux pour lesquels la productivité marginale du travail est inférieure au montant du salaire minimum (+ cotisations sociales) qui sont rationnés et qui ne trouvent pas d'emplois. Ce sont des chômeurs involontaires.*

La rigidité du marché du travail peut concerner les quantités : présence **d'institutions protégeant l'emploi** comme la présence d'un contrat unique tel que le CDI et l'absence de possibilité au recours à des emplois précaires peut soit désinciter les

entreprises à embaucher soit peut induire des difficultés financières qui conduisent *in fine* à des licenciements économiques voire à des faillites (*L'impossibilité de licencier deux ou trois salariés rapidement en cas de conjoncture défavorable peut amener l'entreprise à moyen ou long terme à déposer son bilan du fait d'une masse salariale trop importante relativement au chiffre d'affaires.*)

Ainsi, les causes du chômage pour l'analyse libérale sont multiples et donc les solutions sont également multiples.

Si celui-ci provient d'un **coût du travail trop élevé** et/ou d'une **insuffisance de flexibilité des salaires** sur le marché du travail (SMIC, charges sociales patronales, présence de syndicats) empêchant l'ajustement nécessaire entre salaire et productivité marginale.

Alors, dans ce cadre, **une politique de flexibilisation des salaires et d'allègement du coût du travail** doit être mise en place : suppression du SMIC, assouplissement des dispositions relatives au SMIC (création d'un SMIC jeune par exemple, ou d'un SMIC intermédiaire pour certaines catégories de travailleurs comme les chômeurs de longue durée), exonération totale ou partielle des charges sociales patronales pour tous les emplois ou certains seulement certains d'entre eux, notamment les moins qualifiés – *mesures Balladur, mesures Fillon, CICE et Pacte de Responsabilité* -, diminution du rôle des syndicats dans la fixation des salaires, fin de la hausse collective des salaires (notamment du fait de l'ancienneté), individualisation de ces derniers (liée à la performance des salariés) ou **encore flexibilité des salaires** (hausse mais aussi baisse) en fonction des résultats de l'entreprise -*exemples Accord de maintien dans l'emploi* - . La **flexibilité des salaires** et/ou la « baisse du coût du travail » peut alors avoir pour conséquence positive d'inciter les entreprises à substituer du travail peu qualifié aux machines, mettre un terme aux délocalisations, provoquer une baisse du coût salarial unitaire et ainsi permettre une hausse de la compétitivité-prix, permettre également une hausse des profits. Or, « les profits d'aujourd'hui, sont les emplois de demain et les emplois d'après-demain ».

Pour compléter cette politique, l'Etat peut mettre en place une **politique ambitieuse de formation continue** des salariés de manière à permettre une hausse de la productivité marginale des travailleurs et à également faciliter les politiques de reconversion (mobilité professionnelle). – *Mise en place du compte personnel de formation* –

Le chômage peut également provenir d'un **manque de flexibilité concernant le niveau de l'emploi (institutions protégeant l'emploi)**. En effet, à tout moment l'entreprise doit pouvoir adapter le niveau de l'emploi effectif au niveau de l'emploi désiré. Par exemple, 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. Pour ce faire l'Etat doit permettre une **flexibilité quantitative externe** en favorisant le recours à des CDD ou des stages ; ou encore en assouplissant et simplifiant les règles du licenciement. Il peut également favoriser l'**externalisation** avec le développement de l'intérim. Il peut aussi favoriser la **flexibilité quantitative interne** par notamment l'annualisation du temps de travail et/ou l'assouplissement du recours aux heures supplémentaires etc. Par ces mesures, il s'agit de donner les moyens aux entreprises de s'adapter plus rapidement et plus finement à la demande et donc aux besoins de leurs clients ; tout en leur permettant de préserver leur rentabilité en cas de recul de l'activité. Enfin, l'Etat peut favoriser la **polyvalence des salariés (droit à la formation continue) ainsi que la mobilité géographique de ces derniers**.

Pour finir, les **allocations chômage peuvent être à l'origine d'un chômage volontaire**, car celles-ci réduisent le coût du non-emploi. Il faut donc **diminuer ou supprimer les allocations chômage** ou encore rendre le dispositif d'indemnisation plus contraignant.

À l'inverse, selon J. M. KEYNES le niveau de l'emploi ne se fixe pas sur le marché du travail, mais dépend du marché des biens et des services. Plus précisément, selon cet auteur le chômage est dû dans une économie à une insuffisance de la demande effective. En effet, pour KEYNES la crise de 1929 montre clairement que « toute offre ne crée pas sa propre demande » puisque de la monnaie peut sortir du circuit économique (encaisses de précaution, de transaction et de spéculation) et ainsi être thésaurisée. Ainsi, il est possible que le montant des revenus des ménages qui est épargné ne soit pas, « spontanément », comblé par l'investissement productif des entreprises. Autrement dit le niveau d'investissement peut s'avérer insuffisamment pour permettre le montant de demande anticipée nécessaire pour conduire au plein emploi.

Dès lors, selon lui le niveau de l'emploi dépend du niveau de production envisagé par les entreprises, lequel dépend du niveau de **demande anticipée (demande effective)** par celles-ci. **Dès lors, il se peut que la demande anticipée par les entreprises ne soit pas suffisante pour inciter à un niveau de production qui permettrait à tous les offreurs de travail d'être embauchés.**

On peut donc se retrouver avec une situation de sous-emploi sur le marché du travail, c'est-à-dire qu'il existe sur ce marché des offreurs de travail qui accepteraient d'être embauchés pour un niveau correspondant à leur productivité marginale mais que les entreprises refusent d'embaucher car celles-ci anticipent une demande insuffisante (C'est l'équilibre de sous-emploi). Lorsque le chômage est dû à une insuffisance de la demande effective on parle de **chômage keynésien**.

Lorsque le chômage résulte d'un manque de demande effective, il convient de prendre des mesures susceptibles de soutenir voire de relancer la demande globale. Parmi ces mesures on peut citer :

une politique budgétaire expansive :

Soutien de la consommation finale des ménages (ou les inciter à investir – acquisition de logements –) en augmentant le pouvoir d'achat de ces derniers grâce à une hausse des prestations sociales ou à une baisse de la TVA ou de l'impôt sur le revenu.

Soutien de l'investissement privé des entreprises en diminuant les impôts sur la production ou sur les bénéfices de manière à accroître leur épargne brute et donc leurs capacités d'autofinancement alors que la baisse des coûts de production, pour un même niveau de prix, entraîne une hausse des marges bénéficiaires et donc des bénéfices et en même temps une hausse de la rentabilité des investissements.

Hausse de l'emploi public (qui conduit à une hausse de la production de services non marchands : éducation, santé, sécurité, défense nationale etc.)

ou encore la mise en œuvre d'une **politique de grands travaux** (dans ce cas, l'État lance des appels d'offre auprès d'entreprises privées pour la construction ou la rénovation d'infrastructures de transport, énergétiques, de télécommunications, ou encore publiques dans différents domaines – éducation : école, collège, lycée, université ; santé : hôpitaux etc. – Les entreprises privées qui obtiennent les appels d'offre sont alors incitées à produire plus et pour cela elles embauchent et elles investissent). À ce niveau J. M. KEYNES démontre l'existence d'un **effet multiplicateur** à savoir que la dépense initiale (investissement public) provoque une vague successive de revenus d'autant plus importante que la propension marginale à consommer des ménages est élevée.

Au-delà d'une politique budgétaire expansive qui incite les entreprises à produire plus, et de manière à leur permettre effectivement de produire, J. M. Keynes préconise une **politique monétaire expansive**. En effet, pour pouvoir produire plus les entreprises doivent d'une part embaucher (les chômeurs !) mais aussi doivent acquérir des unités de capital fixe, autrement dit investir. Or, la plupart du temps, en cas de capacités d'autofinancement insuffisantes, elles doivent recourir pour ce faire à l'endettement bancaire. Dès lors, pour favoriser l'investissement des entreprises, l'État peut également, via la banque centrale, permettre une baisse des taux d'intérêt débiteurs. Dans ce dernier cas, c'est la banque centrale qui met en œuvre une politique monétaire expansionniste (baisse du taux directeur), afin que le coût de refinancement des banques de second rang diminue. Dès lors, celles-ci sont en mesure de prêter aux entreprises (mais aussi aux ménages !) à des taux moins élevés ce qui favorise l'investissement (et la consommation !). **Force est de constater que la politique monétaire accompagne la politique budgétaire.** *La politique budgétaire ou de revenus incitent les entreprises à produire plus et donc à embaucher et la politique monétaire leur donnent les moyens de le faire c'est-à-dire d'investir.*

L'État peut également initier une **politique de revenu en faveur des ménages modestes qui ont une forte propension à consommer**. Il peut s'agir d'une part d'une politique **de redistribution verticale des revenus**. Par le biais d'impôts progressifs et de prestations sociales versées sous conditions de revenus, les ménages aisés voient leur RDB diminuer (baisse de leur épargne) tandis que les ménages défavorisés voient leur RDB s'accroître ce qui leur permet de consommer davantage. Enfin, l'État pour soutenir la consommation peut **revaloriser le SMIC ou réduire le taux de TVA**. L'État peut également mettre en place des indemnités chômage de manière à soutenir le pouvoir d'achat des chômeurs et ainsi éviter une spirale récessionniste (Hausse du chômage sans allocations chômage → baisse de la demande anticipée → baisse de l'incitation à produire → licenciements → hausse du chômage → baisse de la demande globale etc. Mais si hausse du chômage avec indemnités chômage → maintien de la demande anticipée → maintien du niveau de production → maintien du niveau de l'emploi).