

YVES GUILLOTIN

Table des matières



I - Le chômage à long terme	7
A. Analyse théorique.....	7
B. Rappels empiriques.....	7
C. Relation entre travail et emploi : durée du travail.....	11
D. Activité, emploi, chômage.....	11
E. Activité et emploi.....	12
F. Activité, emploi, chômage : le cas des jeunes.....	13
II - Le chômage comme équilibre de flux	15
A. Acquisition et perte d'emploi.....	15
B. Acquisition et perte d'emploi.....	15
III - Les sources du chômage de long terme	17
A. Recherche d'emploi et chômage.....	17
B. SMIC et chômage : Théorie.....	18
C. SMIC et chômage : des effets contrastés.....	18
D. Négociation collective et chômage.....	18
E. Centralisation de la négociation collective.....	19
F. Calmfors Driffill.....	19
G. Index de coordination.....	20
H. Salaire d'efficience et chômage.....	20
IV - Emploi et chômage en France	23
A. Emploi, Chômage : de multiples hétérogénéités.....	23
B. Comparaison internationale.....	23
C. Les 35 Heures.....	24

Introduction



Macroéconomie



G. Mankiw, *Macroéconomie*, Chapitre 7

Plan du thème 4 :

- Le chômage à long terme
- Le chômage comme équilibre de flux
- Les sources du chômage à long terme
- Emploi et chômage en France

Le chômage à long terme

Analyse théorique	7
Rappels empiriques	7
Relation entre travail et emploi : durée du travail	11
Activité, emploi, chômage	11
Activité et emploi	12
Activité, emploi, chômage : le cas des jeunes	13

A. Analyse théorique

A long terme le marché du facteur travail est théoriquement équilibré par la flexibilité du salaire réel : pas de chômage.

Voir l'animation¹

B. Rappels empiriques

Empiriquement, il existe à long terme un chômage minimum même en période d'expansion : cas des USA avec 4 % de chômage ou de la France avec 6%.

En outre, il existe une composante de court terme du chômage (Courbe de Phillips : thème 8)

- Tracé : Taux de chômage, PIB et Taux de chômage (Ecart à la tendance)²

Marché du facteur travail à long terme : Rappels



Définition

Travail = facteur de production des entreprises, divisible et homogène, décompté en heures (nombre d'heures travaillées)



Définition

Emploi = nombre de personnes employées (actifs occupés), à temps plein ou temps partiel (choisi ou subi ?)

1 - M2b_swf.html

2 - <http://mankiw.univ-lemans.fr/grapheur/grapheur.htm>



Définition

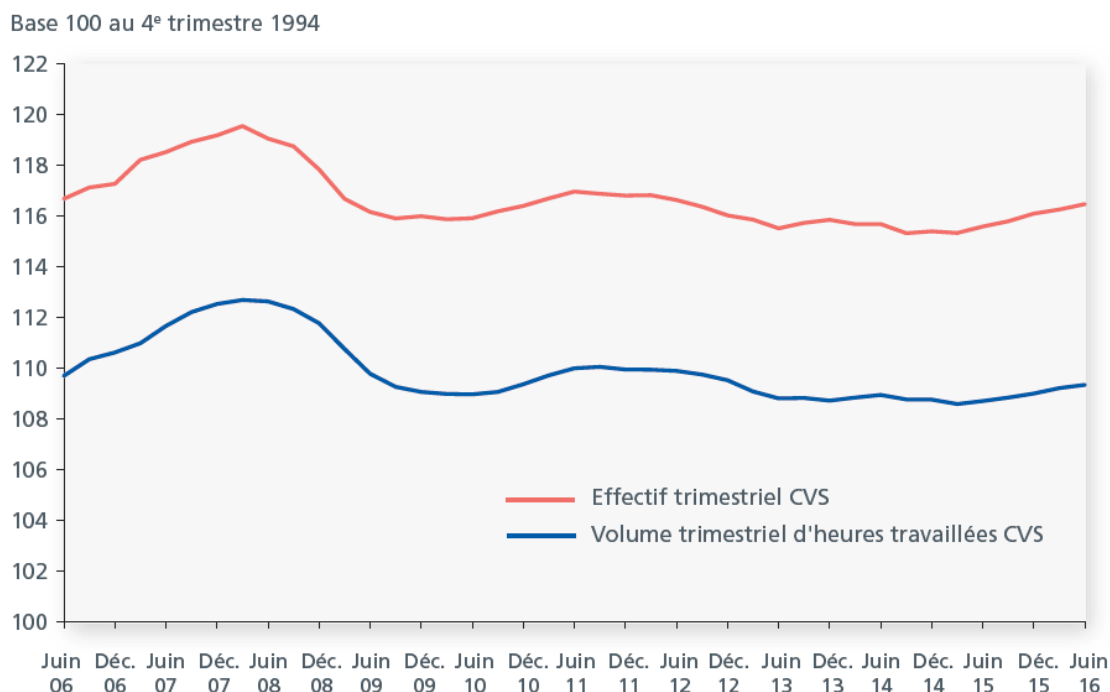
Chômage (Définition du BIT) = Nombre de personnes « sans emploi, à la recherche effective d'un emploi et immédiatement disponibles »



Définition

Chômage (définition « officielle » du Ministère de l'Emploi) = Nombre de personnes « inscrites à Pôle Emploi déclarant être à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée, ayant éventuellement exercé une activité occasionnelle ou réduite d'au plus 78 heures dans le mois

C. Relation entre travail et emploi : durée du travail



Pour une analyse de long terme de la durée du travail voir (cf.)

D. Activité, emploi, chômage

Le chômage

Population = actifs + Inactifs

Actifs (L) = Actifs occupés (E) + Chômeurs (U) : $L = E + U$

Population active = population « souhaitant » travailler. Le « souhait » est variable d'un pays à l'autre : taux d'activité variable par pays et par âge

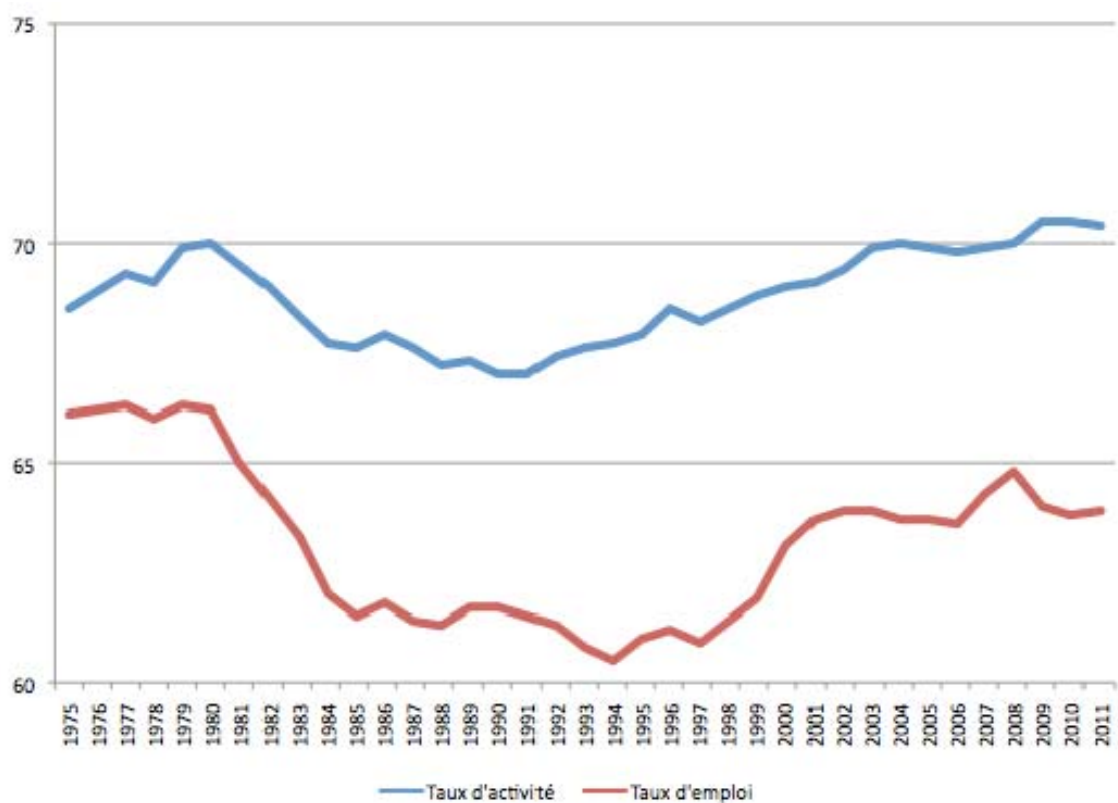
En France les « jeunes » travaillent plus tard (études) et les « vieux » s'arrêtent plus tôt (préretraites)

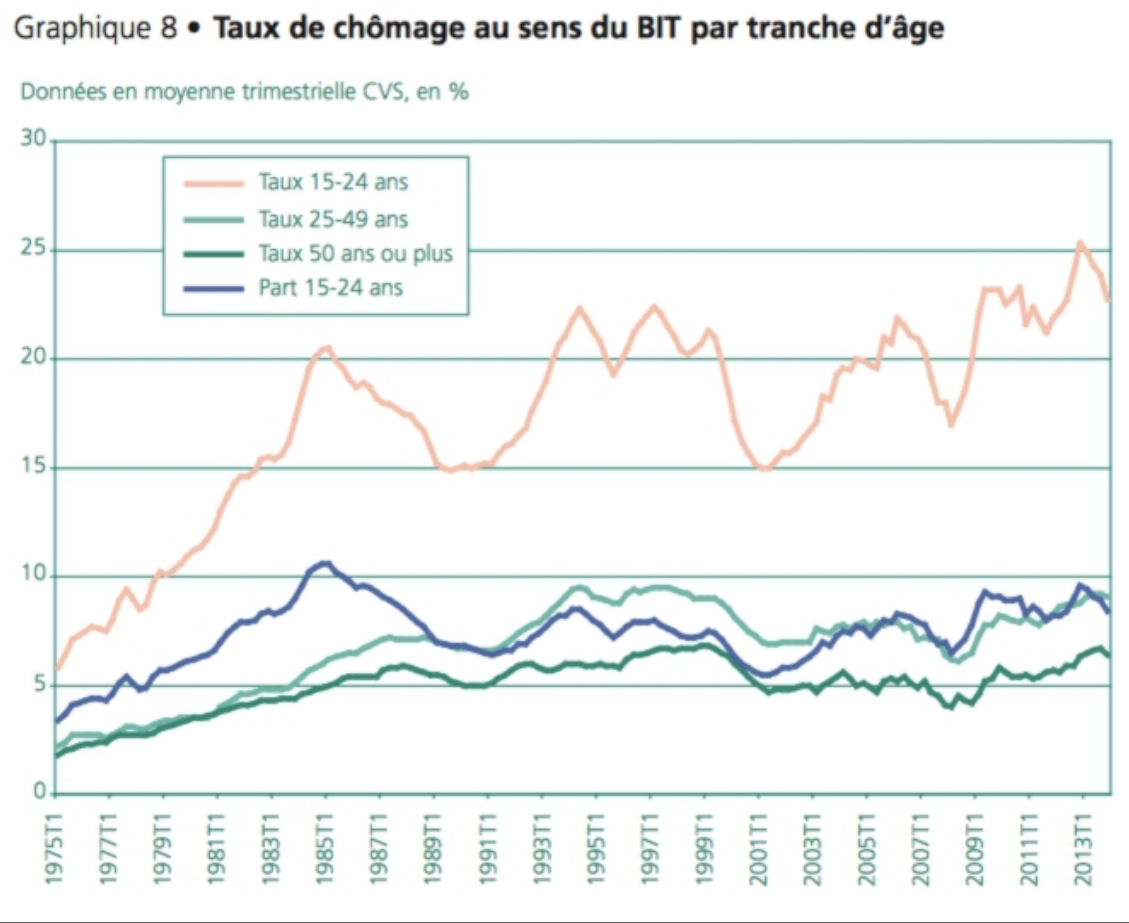
Le taux d'activité s'énonce alors : actifs / Population

Le taux de chômage s'énonce alors : U/L . Problème de mesure sur $L \dots$ donc sur U/L

E. Activité et emploi

Activité et emploi : France 1975-2011





Le chômage comme équilibre de flux



Acquisition et perte d'emploi	15
Acquisition et perte d'emploi	15

A. Acquisition et perte d'emploi

Le chômage de long terme

Objectif : comprendre U/L à long terme sachant que la courbe de Phillips (thème 8) permettra de comprendre les écarts au long terme.

U/L de long terme supposé stable : taux de chômage « naturel », taux de chômage à l'état stationnaire, NAIRU : Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment

Solution : avoir une lecture dynamique du marché du travail en se focalisant sur les flux (acquisition ou perte d'emploi) et non sur les stocks (emploi, chômage, actifs)

Acquisition et perte d'emplois

Voir l'animation³

Soit s le taux de perte d'emploi : % d'individus arrivant au chômage : 1,5 % en France environ

Soit f le taux d'acquisition d'emploi : % d'individus sortant du chômage : 15,5% en France environ

B. Acquisition et perte d'emploi

A long terme U/L est stable, ce qui suppose que les flux d'entrée et de sortie du chômage s'équilibrent : $f U = s E$

Or $E = L - U$ d'où $f U = s (L - U)$ et $f U/L = s (L - U) / L$

$U/L = s/(s+f)$, soit environ 8,8% en France

Une politique économique qui voudrait réduire le chômage de long terme devrait

Le chômage comme équilibre de flux

chercher à réduire s , ou accroître f .

Une économie où f serait très grand aurait un chômage très faible



Les sources du chômage de long terme



Recherche d'emploi et chômage	17
SMIC et chômage : Théorie	18
SMIC et chômage : des effets contrastés	18
Négociation collective et chômage	18
Centralisation de la négociation collective	19
Calmfors Driffill	19
Index de coordination	20
Salaire d'efficience et chômage	20

A. Recherche d'emploi et chômage

Le processus de recherche d'emploi nécessite du temps et génère un chômage « frictionnel ».

L'appariement entre un salarié et un emploi suppose une adéquation entre les compétences détenues et celles qui sont recherchées.

Les évolutions de la demande et des technologies modifient, qualitativement et géographiquement les besoins et génèrent des inadéquations temporaires.

Les politiques publiques peuvent être utilisées pour réduire le temps de recherche

Mise en place de structure facilitant l'appariement (ANPE puis Pôle Emploi) : f augmente

Programme de formation des « chômeurs » : f augmente

D'autres politiques peuvent accroître le temps de recherche

Une assurance chômage « généreuse » découragera la recherche : f diminue

Mais constitue un stabilisateur de la demande des ménages et permet un meilleur appariement : question controversée !

B. SMIC et chômage : Théorie

Rigidité du salaire réel et chômage

Le marché du travail s'équilibre théoriquement par la flexibilité du salaire réel. Si (W/P) est rigide à un niveau élevé il apparaît du chômage. Plusieurs sources de rigidité : salaire minimum légal, négociation collective par des syndicats, salaire d'efficience

Sur l'évolution du coût du travail : voir (cf.)

SMIC et marché du travail

Voir l'animation⁴

Cliquer sur la flèche rouge pour lancer l'animation.

C. SMIC et chômage : des effets contrastés

Les effets d'un salaire minimum élevé sont :

- Différents selon la qualification : les très qualifiés ont un salaire d'équilibre très supérieur au SMIC
- Un chômage élevé des non qualifiés
- Une incitation à revenir vers l'emploi pour les chômeurs
- L'interdiction des « abus » de position de monopsonne
- L'introduction des politiques publiques de « contournement » de ce seuil. Exemple : cibler les politiques de réduction de charges sociales sur les salariés payés au SMIC

D. Négociation collective et chômage

Le salaire est fréquemment « négocié » entre syndicats et entreprises et ne résulte plus d'un équilibre de marché.

La « syndicalisation » est très variable d'un pays à l'autre : forte dans le nord de l'Europe et faible aux USAet en France.

La négociation peut être « centralisée » au niveau national ou « décentralisée » par secteur, voire par entreprise.

Voir l'animation⁵

Cliquer sur la flèche rouge pour lancer l'animation.

Le modèle de référence est le modèle du « droit à gérer ».

Les syndicats défendent un niveau de salaire pour leurs mandants.

L'entreprise maximise son profit sous cette contrainte et choisit la quantité de travail

Les conséquences sont : l'apparition du chômage (le salaire négocié est au-dessus du salaire d'équilibre), la distinction entre ceux qui bénéficient de la négociation « les insiders » et ceux qui restent en dehors « les outsiders »

4 - M2c_swf.html

5 - M2d_swf.html

E. Centralisation de la négociation collective

La centralisation (au niveau national) des négociations :

Permet de prendre en compte les intérêts des « outsiders », des chômeurs et de l'Etat

Conduit à un chômage faible malgré des salaires négociés par des syndicats forts (cas de la Suède).

La décentralisation (au niveau de l'entreprise) des négociations :

Diminue le poids des syndicats et des insiders en faisant jouer la concurrence

Conduit à un chômage faible malgré la présence de négociations par des syndicats faibles (cas des USA)

La situation intermédiaire (cas de la France) avec des négociations de branche

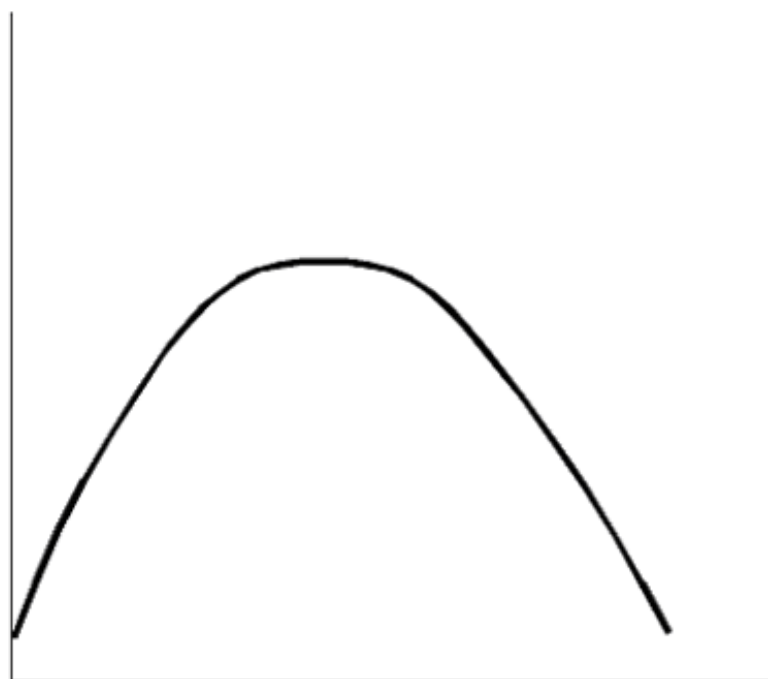
Donne du poids à des syndicats faibles et aux insiders

Ne permet pas de prendre en compte les outsiders : chômage

Provoque des hausses de salaires par effets d'imitation

F. Calmfors Driffill

Taux de chômage d'équilibre

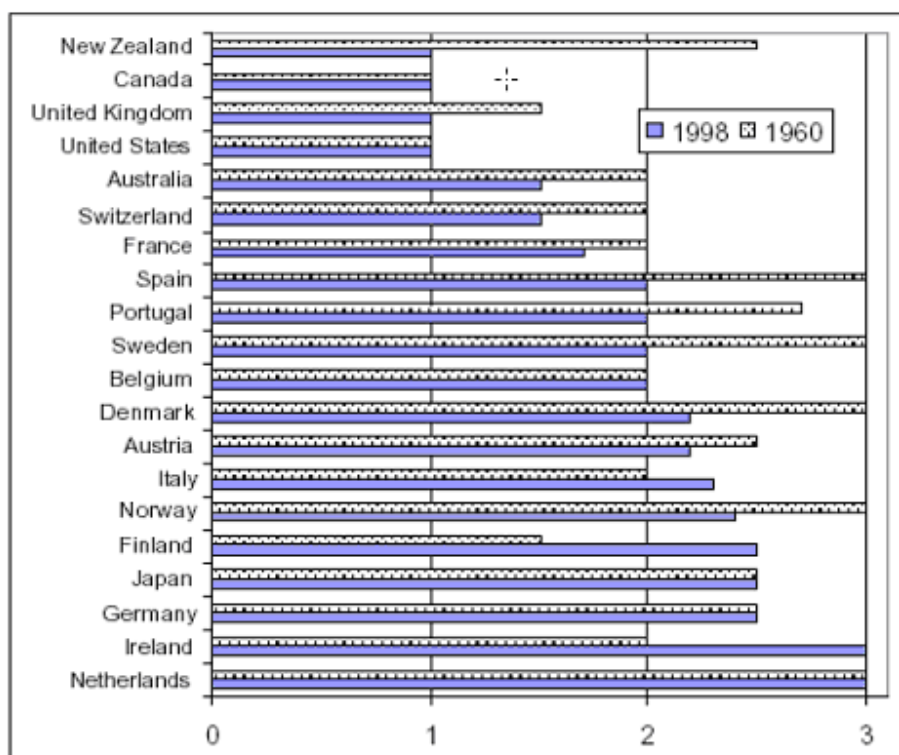


Niveau de centralisation

(Calmfors, Driffill, 1988)

G. Index de coordination

Index of coordination of labor market negotiations (1960 and 1998)



Source: Nickell (2003)

H. Salaire d'efficience et chômage

Les modèles de salaire d'efficience reposent sur l'idée qu'il est de l'intérêt de l'entreprise d'offrir un salaire supérieur au salaire d'équilibre du marché. L'égalité entre salaire réel et productivité marginale se comprend comme « salaire élevé implique productivité élevée », alors que la lecture « standard » est inverse.

Quatre modèles principaux :

Modèle initial d'efficience :

Dans une économie peu développée, un salaire élevé permet aux travailleurs de mieux se nourrir ou se soigner et d'être plus productifs

Modèle de « turn over » :

Dans une économie développée, la pratique d'un haut salaire par une entreprise réduit les mouvements de main d'œuvre et les coûts associés (recrutement, formation, etc...) rendant l'entreprise plus productive.

Modèle de « sélection adverse » :

Les travailleurs connaissent leurs capacités productives mais pas l'entreprise : asymétrie d'information. Afin d'attirer les salariés les plus productifs, l'entreprise offre des salaires plus élevés et « sélectionne » ainsi sa main d'œuvre.

Modèle de « risque moral » :

Les entreprises ne peuvent observer complètement l'effort des salariés au travail. Afin d'éviter les « tire-aux-flancs » la firme paie des salaires élevés, le risque lié au licenciement éventuel est alors une manière de « discipliner » la main d'œuvre.

Emploi et chômage en France

IV

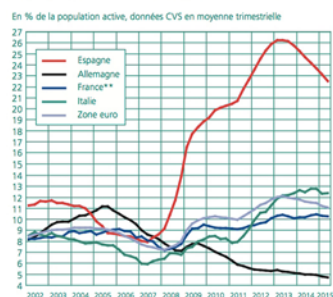
Emploi, Chômage : de multiples hétérogénéités	23
Comparaison internationale	23
Les 35 Heures	24

A. Emploi, Chômage : de multiples hétérogénéités

- Le marché du travail en France : en longue période (cf.) et en prospective (cf.)
Pour actualiser vos informations : l'INSEE (cf.)
- Un chômage hétérogène (cf.) selon le genre et l'âge, selon la durée, selon la zone géographique
- Un chômage compatible avec des tensions sur certaines activités.
Les tensions sur le marché du travail (cf.)

B. Comparaison internationale

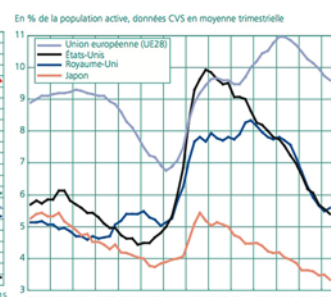
Graphique 13 • Taux de chômage* en zone euro



* Taux de chômage au sens du BIT, personnes entre 15 et 74 ans.

** Pour la France, les données couvrent la France métropolitaine et les Dom.

Graphique 14 • Taux de chômage* dans le monde



C. Les 35 Heures

Ne modifient pas a priori la demande de travail mais, éventuellement, le partage de cette demande entre les ménages (nombre d'emplois) : logique de « partage du travail »

Combinées au maintien des rémunérations globales (35h payées 39) provoquent une hausse du taux de salaire horaire pouvant réduire la demande de travail

Ou conduire à une réorganisation de la combinaison de production susceptible de produire des gains de productivité « justifiant » la hausse des salaires.

Voir l'animation⁶

Cliquer sur la flèche rouge pour lancer l'animation.