

IUFM AUVERGNE

ECONOMIE - GESTION

Cours de Mr DIEMER

ECONOMIE GENERALE

PARTIE II CHAPITRE 6

DESEQUILIBRES ECONOMIQUE ET MONETAIRE : CHOMAGE ET INFLATION

Mots clés :

- Chômage classique
- Chômage keynésien
- Chômage naturel
- Chômage frictionnel
- Chômage technologique
- Chômage de segmentation
- Courbe de Phillips
- Dualisme du marché
- Déréglementation du marché du travail
- Indice de Laspeyres
- Indice des prix à la consommation
- John Maynard Keynes
- Milton Friedman
- Monétaristes
- NAIRU
- NAWRU
- Théorie du capital humain de Becker
- Théorie de l'économie de partage de Weitzman
- Théorie du Job Search
- Théorie des marchés transitionnels
- Théorie quantitative de la monnaie
- Théorie du signal de Spence
- Inflation par la demande
- Inflation par les coûts

PLAN

I. LE CHOMAGE

A. Le marché du travail

1. Le modèle de base
2. L'assouplissement des hypothèses
3. Le dépassement des hypothèses
4. Les voies alternatives

B. Définition et mesure du chômage

1. Les mesures du stock de chômeurs
2. La mesure du chômage à travers les flux

C. Evolution du chômage

1. Le chômage des jeunes
2. Le chômage des seniors

D. Les explications du chômage

1. Le chômage classique
2. Le chômage keynésien
3. Le chômage lié aux structures économiques et sociales
 - a. Le chômage naturel
 - b. Le chômage frictionnel
 - c. Le chômage technologique
 - d. Le chômage de segmentation
 - e. Le chômage structurel et la déréglementation du marché du travail

II. L'INFLATION

A. Les origines de l'inflation

1. Le rôle de la monnaie et l'explication monétariste
2. L'inflation par la demande ou la théorie keynésienne de l'inflation
3. L'inflation par les coûts
4. L'inflation : phénomène structurel

B. Les conséquences de l'inflation

1. Les effets bénéfiques de l'inflation
2. Les effets néfastes de l'inflation

C. Calcul de l'inflation

1. Le rôle de l'IPC
2. Nomenclature et échantillonnage
3. Méthode de calcul

D. Evolution de l'inflation en France

III. LA RELATION INFLATION – CHOMAGE

A. Les différentes interprétations de la relation chômage – inflation

1. L'interprétation keynésienne
2. L'interprétation monétariste
3. L'interprétation des nouveaux classiques
4. L'interprétation des institutionnalistes

B. Les prolongements de la relation inflation - chômage

1. Le NAIRU
2. Le NAWRU
3. L'hypothèse d'hystérésis

La croissance économique n'est pas un processus continu et régulier, elle est en effet soumise à des fluctuations et des cycles. Certains déséquilibres économiques et monétaires peuvent être persistants. L'inflation et le chômage constituent les principaux maux des pays industrialisés et des pays en développement.

I. LE CHOMAGE

Phénomène massif depuis plus d'une vingtaine d'années, le chômage constitue un enjeu économique et social de première importance. Envisagé du point de vue des ressources productives, il constitue un gaspillage considérable en excluant de la production ceux qui veulent y participer. Saisir le chômage n'est cependant pas chose facile, tant le phénomène apparaît hétérogène. Et, même si son développement est désormais bien repéré dans le temps, ses explications en sont toutefois très diverses. On ne saurait cependant préciser les caractéristiques du chômage sans revenir sur le concept du travail et effectuer une courte présentation du marché du travail.

A. Le marché du travail

Replacer le travail dans le cadre du marché, c'est faire de celui une marchandise (conception largement critiquée par l'approche marxiste) et accepter l'idée d'un ajustement des prix (flexibilité vs rigidité) et des quantités selon la loi de l'offre et la demande. La conception marchande du travail renvoie au courant marginaliste et à l'école néoclassique. Si les hypothèses du modèle ont été quelque peu desserrées depuis quelques années, on assiste à des tentatives de dépassement du modèle de base et à l'émergence de voies alternatives.

1. Le modèle de base

Les principes de base du modèle néoclassique sont les suivants : rémunération des facteurs de production (travail, capital) à leur productivité marginale; rationalité des agents; décentralisation des décisions; flexibilité des salaires. Le cadre du modèle respecte la norme de la concurrence parfaite. Le fonctionnement du marché du travail repose sur la loi de l'offre et de la demande. Les entreprises maximisent des profits sous la contrainte d'une fonction technique (les facteurs de production). L'entreprise embauche un salarié jusqu'à temps que sa productivité marginale du travail est égale au coût du travail. A court terme, le capital est fixe, seul le travail s'ajuste. La courbe de demande de travail décroissante avec le salaire réel, se confond avec celle de la productivité marginale du travail. A plus ou moins long terme, la variation du salaire réel induit une variation de la combinaison productive (substitution travail – capital). Les salariés cherchent à maximiser un arbitrage temps de travail et temps de loisir compte tenu d'une contrainte de revenu. L'offre de travail croissante avec le salaire réel, trouve ainsi une limite, un point de retournement. En effet, le salarié peut se satisfaire d'un certain niveau de salaire et préférer arbitrer en faveur de plus de loisir.

2. L'assouplissement des hypothèses de base

Il est cependant possible d'assouplir le modèle de base en desserrant certaines hypothèses :

- La remise en cause de *l'hypothèse d'atomicité* peut se traduire par l'apparition de monopole, d'oligopole, de monopsonie.... La théorie du monopole bilatéral (système bipartite entre syndicats et patronat) ouvre ainsi la voie au marchandage.
- La remise en cause de *l'hypothèse d'homogénéité* est contenue dans la **théorie du capital humain de Becker et Schultz** (1992). L'éducation est un investissement. A long terme, l'échelle des salaires traduit le fait que les salariés les mieux payés sont ceux qui ont le plus investi en matière de formation.

- La remise en cause de *l'hypothèse d'information parfaite* conduit à la **théorie du « Job Search » de Stigler** (1961). Si la personne qui recherche un emploi subit un coût de prospection (déplacement, recherche d'informations, perte de temps...), elle arrêtera sa prospection quand le gain marginal attendu égalise son coût marginal des visites d'entreprises. De son côté, **la théorie du signal de Spence** (1974) insiste sur le fait que ne connaissant pas les capacités des offreurs de travail, les entreprises vont chercher à identifier certains signaux, révélant le potentiel des candidats à l'embauche (notamment le diplôme). Les individus vont donc chercher la formation (diplôme) qui renvoie le maximum de signal.

3. Les tentatives de dépassement du modèle

Alors que le modèle de base postule l'existence d'une relation décroissante entre productivité du travail et le salaire réel, **la théorie du salaire d'efficience** (*Leibenstein, 1957*) part du principe que la productivité individuelle serait une fonction croissante du salaire réel. Cette relation peut être justifiée pour plusieurs raisons (intérêt de retenir les salariés, qualité du travail, impact sur l'efficacité du salarié, problème d'asymétrie d'informations). Les entreprises arbitrent ainsi entre l'efficacité du travail et son coût. Le salaire d'efficience est le salaire optimal que définit la firme à l'issue de cet arbitrage.

La théorie des contrats implicites (*Azariadis, 1975*) précise quant à elle que les contrats implicites liant les travailleurs aux entreprises, ont pour but d'assurer au marché un fonctionnement moins erratique et aux salariés un salaire plus stable. Les entreprises jouent le rôle de compagnies d'assurance en protégeant les salariés des risques de fluctuation des revenus.

La théorie de l'économie de partage (*Weitzman, 1981*) considère que l'on serait passé d'une économie de salariat à une économie de partage (relation entre rémunération des travailleurs et résultats des entreprises) afin de rendre compatible la stabilité des prix et le plein emploi. La rémunération serait scindée en deux parties ; une fixe, l'autre liée aux performances de la firme.

Enfin la **théorie de l'économie contractuelle** (passage de la micro à la macro) tente d'expliquer la rigidité des salaires en examinant les stratégies d'embauche des entreprises, la distinction entre secteur contractuel et secteur concurrentiel, l'indexation des salaires, la coordination des décisions individuelles (espace, temps), le rôle des syndicats....

4. Les voies alternatives

Deux voies traditionnelles font face au modèle néoclassique.

Le modèle marxiste considère que le travail n'est pas une marchandise, mais un lien de subordination entre le capitaliste (propriétaire des moyens de production) et le prolétariat. La société serait ainsi divisée en deux classes, l'une (le prolétariat) étant exploitée par l'autre (les capitalistes). La valeur du bien créé par le prolétaire ne lui revient pas entièrement, le capitaliste s'accapare la plus value et laisse au prolétaire un salaire minimum de subsistance. L'emploi est lié au processus d'accumulation du capital, au progrès de la productivité et à la concurrence. La théorie marxiste a donné lieu à l'émergence d'une théorie radicale américaine, Edwards insiste sur les formes de contrôle du processus de travail. Trois formes se seraient succédées : le contrôle simple ou hiérarchique de l'employeur; le contrôle technique (OST) et le contrôle bureaucratique (hiérarchie, contrôle).

Le modèle keynésien s'appuie sur une critique des hypothèses du modèle néoclassique. Si Keynes accepte le comportement de la demande de travail (maximisation du profit), il rejette celui de l'offre de travail. L'offre n'est pas une fonction croissante du salaire réel. Le salaire nominal n'est pas un coût, mais bien un revenu. Il est par ailleurs rigide (et non flexible) eu

égard au pouvoir des syndicats, des conventions collectives et du raisonnement à court terme (Keynes pensait qu'à long terme, nous serions tous morts). Se situant au niveau macroéconomique, Keynes introduit une courbe d'offre globale et une courbe de demande, toutes deux fonctions de l'emploi. Au final, c'est l'emploi qui détermine le salaire, et non le salaire qui fixe la quantité de travail.

A côté de ces deux modèles traditionnels, d'autres voix se sont fait entendre :

- **Le courant institutionnaliste** s'appuie sur un ensemble de théories et de modèles. *La théorie des syndicats de Hicks et Dunlop* donne aux travailleurs un pouvoir de marché qui leur permet d'intervenir directement dans la fixation des rémunérations (le salaire est supérieur à son niveau d'acceptation). Le comportement collectif ne doit pas se heurter aux rationalités individuelles (la défense des catégories différentes de travailleurs est difficile; opposition possible entre objectifs des dirigeants de syndicats et la base). *La théorie des négociations salariales* s'appuie sur deux modèles, le modèle des contrats optimaux de Mc Donald et Solow qui étudie les marchandages syndicats - firmes sur l'emploi et le salaire à partir de la boîte d'Edgeworth, et le modèle de droit à gérer de Nickell et Cahuc qui étudie les marchandages syndicats - firmes en ne faisant porter les négociations que sur le salaire (l'emploi étant du ressort de la firme). Le couple emploi - salaire se situe sur la courbe de demande de travail de la firme. Plus le syndicat a du pouvoir (salaires), plus l'emploi se dégrade. Dans le cadre du *dualisme du marché du travail*, Piore et Doeringer distingue le marché interne et le marché externe. Le marché interne fonctionne selon un ensemble de règles et de procédures administratives propres à chaque firme (le salaire est défini hiérarchiquement, il est rigide). Le contexte de l'incertitude encourage les relations contractuelles. Le marché externe obéit aux lois du marché (conditions moins intéressantes). Enfin, le *dualisme du marché du travail de Piore et Bluestone* fait la distinction entre le marché primaire, constitué d'emplois stables, bien rémunérés et défendus par les syndicats (carrière intéressante, avantages sociaux) et le marché secondaire, constitué d'emplois précaires, mal rémunérés et peu défendus (peu de syndicalisation). Le marché primaire est peu concurrentiel (il est contractuel et soumis au jeu des négociations salariales) alors que le marché secondaire est très concurrentiel. Cette théorie de la segmentation a été enrichie par Bluestone (Centre, périphérique, irrégulière).

- **L'École de la Régulation** (Boyer, Aglietta) a pour ambition d'étudier l'évolution des modes de production et des régimes d'accumulation à partir de cinq formes institutionnelles (la monnaie, le rapport salarial, la concurrence, les formes de l'Etat, l'ordre international) qui servent de cadre aux comportements économiques. Le rapport salarial correspond à un ensemble de conditions économiques et juridiques qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail. Il dépend de cinq facteurs (type de moyens de production division sociale et technique, type de mobilisation des salariés, déterminants directs et indirects du revenu salarial, mode de vie salarial). Selon Boyer, trois grandes formes de rapport salarial se seraient succédés au cours de l'histoire du capitalisme industriel : rapport concurrentiel, rapport taylorien (OST), rapport fordiste. La crise actuelle serait le résultat d'une crise des normes de production (OST) et de consommation (fordisme), et de la remise en cause de la régulation étatique. Le capitalisme industriel aurait trouvé un échappatoire grâce à la flexibilité (numérique, fonctionnelle....).

- La démarche des économistes dits "**conventionnalistes**" (Favereau, Orléan, 1991) consiste à développer une critique interne des principaux concepts du modèle microéconomique standard sans pour autant remettre en cause l'économie de marché. L'état d'esprit général de ces recherches tourne autour de deux points : (1) Il s'agit de prendre en compte la variété des principes de coordination possibles, marchands ou non marchands; (2) Il y a ensuite reconnaissance par les conventionnalistes de l'importance de la méthodologie individualiste et

de la nécessité d'élargir le concept de rationalité. "*La convention est une régularité qui a sa source dans les interactions sociales mais qui se présente aux acteurs sous une forme objectivée*" (J.P Dupuy). L'opposition marché interne / marché externe permet à Favereau, de montrer que le marché n'est pas le seul moyen de coordination des activités économiques. Deux alternatives peuvent en effet se présenter, le marché ou l'organisation : "*Les interactions entre les individus à l'intérieur des organisations sont coordonnées principalement par des règles (certaines voulues, d'autres non), accessoirement par les prix ; tandis que les interactions de marché entre les individus (et/ou les organisations dotées de la personne juridique) sont coordonnées principalement par des prix, accessoirement par des règles* ». Ce qui se passe dans les organisations (une entreprise) pourrait alors permettre de comprendre ce qui se passe à l'extérieur (le marché). Il convient donc d'appréhender ces procédures de coordination et d'en établir les conditions d'existence. Selon Olivier Favereau, la théorie standard n'introduit que deux moyens de coordination, l'un de type contrat, l'autre de type contrainte. Or il existerait une contractualisation des règles qui invite à les considérer comme *des processus cognitifs collectifs*, c'est ce que l'auteur appelle la Convention.

- **La théorie des marchés transitionnels du travail** (Schmid, 2001; Gazier, 2005, 2008) consiste en « *l'aménagement systématique et négocié de l'ensemble des positions temporaires de travail et d'activité dans un pays ou une région* » (Gazier, 2005, p. 131). Ces positions temporaires, dénommées transitions, comprennent tous les écarts possibles par rapport à la situation de référence constituée par l'emploi régulier à temps plein. Il s'agit aussi bien de périodes de formation ou de congé parental, de mi-temps tout court ou combinés à une autre mi-temps, de préretraite à temps partiel que de périodes de recherche d'emploi ou d'année sabbatique. Günther Schmid (2001) a identifié cinq champs principaux de transitions : au sein même de l'emploi ; entre emploi et système éducatif ; entre emploi et chômage ; entre emploi et activités domestiques ; entre emploi et retraite. Ces champs correspondent tout d'abord aux trois séquences de la vie professionnelle : la formation (initiale) ; l'exercice d'une activité rémunérée (salariée ou non, temps complet, temps partiel...) et la retraite (progressive ou totale). Deux sources additionnelles de mobilité sont introduites avec le chômage et les activités sociales utiles non rémunérées (tâches domestiques et familiales au sens le plus large). Les transitions peuvent être réussies ou ratées, non pas simplement en elles-mêmes, mais dans leurs conséquences à moyen et à long terme. L'idée clé est l'existence possible de transitions critiques au cours de la vie des travailleurs. Par exemple, le licenciement d'une personne faiblement qualifiée, inaugure une période de chômage, qui peut se prolonger et générer une situation de chômage de longue durée, puis une relégation assistée (RMI), voire une exclusion sociale. Les marchés transitionnels de travail consistent à aménager les transitions. Leur but est d'éviter les transitions critiques et de développer les transitions favorables à la sécurité, l'autonomie et la carrière des travailleurs. Leur intervention obéit à quatre principes : (1) accroître la liberté individuelle (autonomie) en donnant aux personnes plus de pouvoir (pouvoir d'achat et pouvoir de décision) ; (2) promouvoir la solidarité dans la gestion des risques sociaux et des risques associés au marché du travail (programme de redistribution) ; (3) rechercher l'efficacité des mesures accompagnant les transitions, à travers un processus de spécialisation, de coordination et de coopération (mélange de contributions publiques et privées) ; (4) mobiliser l'arsenal des techniques de gestion des risques (contrôle, évaluation, autorégulation) par le biais d'une démarche décentralisée ou un management par objectifs.

- Enfin, **les théories éducation – emploi – travail** permettent de dépasser le cadre du marché du travail pour appréhender la relation de l'emploi. Dans le *modèle d'arbitrage de Mingat et Eicher*, les individus de mêmes capacités ne choisissent pas les mêmes études. Cette différence est directement liée à leur origine sociale. Avant d'entamer un cursus scolaire, la

théorie suppose ici que les individus procèdent à un calcul avantages-coûts pondéré par la probabilité de réussite. Elle pose alors comme hypothèse que les étudiants issus de milieux défavorisés accorderont un poids plus important au risque que les autres. Les conséquences d'un échec, voire d'un simple redoublement, ne sont pas valorisées de la même façon par tous les individus. L'intérêt du modèle d'arbitrage entre rendement et risque est donc d'explicitier des choix différents de cursus sur des critères sociologiques. Le *modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow* rejette quant à lui une hypothèse forte de la théorie du capital humain : la productivité n'est plus apportée par le travailleur mais elle est considérée comme faisant partie du poste de travail. Deux caractéristiques comptent dans l'entreprise : la capacité d'adaptation du travailleur à la structure de la firme et son efficacité à son poste de travail. Il existe deux marchés du travail, l'un interne à l'entreprise, l'autre externe. Pour recruter son personnel, un dirigeant peut recourir à l'un ou l'autre. Le premier est le moins coûteux mais il n'est pas toujours possible. Sur le marché externe, le niveau de formation considéré comme un gage d'ouverture d'esprit et d'adaptabilité constitue le premier critère de sélection. Dans la *théorie des attitudes* de Bowles et Gintis, l'éducation prépare à la division du travail en même temps qu'elle installe l'acceptation du travail. La formation vise à créer des attitudes conformistes et soumises. Le système éducatif est dominé par le capital. La mission de l'école est double. D'une part, elle forme le prolétariat à l'appareil productif. D'autre part, elle réserve à une élite les enseignements nécessaires aux tâches d'encadrement et de création.

La question du marché étant abordée, il est maintenant possible d'aborder une situation de déséquilibre, plus connue sous le nom de chômage.

B. Définition et mesure du chômage

Le découpage statistique de la population active en trois catégories (actifs occupés, inactifs, chômeurs) engendre de multiples difficultés. En effet, loin d'être disjoints, ces trois ensembles se chevauchent et génèrent de multiples situations intermédiaires. Il n'est donc pas possible de parler de chômage sans évoquer l'évolution des conditions d'emploi puisque celles-ci commandent le passage d'un état à l'autre : entre l'inactivité et l'obtention d'un emploi stable et protégé se développent aujourd'hui des situations faites de brefs passages, mais fréquents, au chômage, et surtout de l'occupation d'emplois instables et peu protégés. La mesure du chômage est purement conventionnelle, il existe cependant deux grandes familles de mesures du chômage : l'une considère le chômage sous l'angle du stock, l'autre comme le résultat de plusieurs flux.

1. Les mesures du stock de chômeurs

Le volume du chômage peut être mesuré à travers l'indicateur du **taux de chômage** (nombre de chômeurs / population active). Ce dernier donne lieu à deux approches qui s'appuient sur deux définitions différentes du chômage¹.

Définition de l'INSEE au sens du BIT (Bureau International du travail) : L'enquête emploi évalue la population sans emploi à la recherche d'un emploi (PSERE). Pour être qualifié de chômeur, le BIT considère qu'une personne doit simultanément répondre aux trois critères

¹ Dans leur rapport sur les *méthodes statistiques d'estimation du chômage*, l'Inspection des Finances et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (2007) sont revenues sur le problème du calcul du chômage. Durant les années 2004, 2005 et 2006, les divergences d'évolution entre les deux sources ont été telles que l'INSEE a dû revoir son mode de calcul. C'est en effet à partir du quatrième trimestre 2004 que les tendances sont devenues durablement incohérentes. Du quatrième trimestre 2004 au premier trimestre de 2007, cinq trimestres sur les neuf que compte la période, ont enregistré des évolutions contradictoires et des écarts d'évolution variant de 40 000 à 100 000 personnes, ce qui marque une rupture de corrélation des données. Ceci a eu pour conséquence une différence significative de l'évolution du taux moyen annuel du chômage entre 2005 (baisse du chômage accentuée de 0.2 à 0.3 point) et 2006 (baisse du chômage accentuée de 0.2 à 0.4 point).

suivants : (1) ne pas avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine de référence ciblée au moment où les enquêtés ont été interrogés (autrement dit, être dépourvu d'emploi) ; (2) être disponible dans un délai de deux semaines pour occuper un emploi ; (3) avoir entrepris des démarches spécifiques pour trouver un emploi au cours des quatre semaines précédant la semaine de référence.

Définition de l'ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi) : Tous les mois, l'ANPE détermine les demandes d'emplois en fin de mois (DEFM). Pour être qualifié de chômeur, il faut : (1) être inscrit à l'ANPE ; (2) être à la recherche d'un emploi permanent à temps complet ; (3) être prêt à accepter immédiatement un emploi s'il est proposé.

En France, l'INSEE évalue le chômage au sens du BIT (Bureau International du travail) à partir de deux sources :

- L'enquête emplois², qui a permis de publier des taux de chômage à fréquence annuelle de 1950 à 2006. Depuis 2002, la méthodologie a profondément évolué afin de respecter la réglementation européenne qui impose des chiffres à fréquence trimestrielle. Auparavant, l'enquête se déroulait chaque année en mars, ce qui donnait une photographie instantanée du chômage. Désormais, elle s'effectue en continu sur l'année. Depuis 2006, l'INSEE publie les données trimestrielles corrigées des variations saisonnières.

- Le nombre de demandeurs d'emplois inscrits en fin de mois à l'ANPE, qui permet de publier des estimations provisoires du taux de chômage, à fréquence mensuelle. Seuls les demandeurs d'emploi qui ne déclarent aucune activité professionnelle effectuée dans le mois, sont retenus dans le calcul. Depuis 2007, les statistiques de l'ANPE comprennent huit catégories de demandeurs d'emplois, afin d'approcher au plus près de leur situation : recherche d'un emploi à temps plein ou partiel, disponible ou non immédiatement.

La catégorie 1 concerne les personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites ou occasionnelles dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. Cette catégorie intègre dorénavant les demandeurs d'emplois des DOM-TOM (soit près de 144 000 personnes). *La catégorie 2* tient compte des personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites ou occasionnelles dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. *La catégorie 3* recense les personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites ou occasionnelles dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. *La catégorie 4* prend en compte les personnes sans emploi, mais non disponibles immédiatement pour cause de stage, de maladie, de formation... *La catégorie 5* est composée de personnes travaillant mais à la recherche d'un autre emploi, ce qui comprend notamment les salariés en contrats aidés et les temps partiels aidés. *La catégorie 6* intègre les personnes appartenant à la catégorie 1 mais ayant exercé une activité réduite ou occasionnelle d'au moins 78 heures dans le mois. *La catégorie 7* recense les personnes appartenant à la catégorie 2 mais ayant exercé une activité réduite ou occasionnelle d'au moins 78 heures dans le mois. *La catégorie 8* tient compte des personnes appartenant à la catégorie 3 mais ayant exercé une activité réduite ou occasionnelle d'au moins 78 heures dans le mois.

² L'enquête française comporte un échantillon trimestriel de l'ordre de 75 000 personnes contre 100 000 personnes le Royaume-Uni, 120 000 à 160 000 pour l'Allemagne, 150 000 personnes pour l'Italie, 180 000 personnes pour l'Espagne et 200 000 personnes pour les Etats-Unis.

2. La mesure du chômage à travers les flux

Dans une démarche dynamique, le nombre de chômeurs apparaît comme la différence entre les flux d'entrée et de sortie du chômage.



Deux indicateurs peuvent être calculés :

- **la durée du chômage** (temps écoulé entre l'entrée et la sortie du chômage pour ceux qui ont retrouvé un emploi).
- **l'ancienneté du chômage à un moment donné** (temps écoulé depuis l'entrée au chômage pour ceux qui sont toujours chômeurs).

C. Evolution du chômage

Aujourd'hui, en France, près de 1 actif sur 10 est au chômage, alors qu'au milieu des années 60, 1 sur 40 l'était. Cette progression ne traduit pas un mouvement régulier et homogène. Depuis la 2nd Guerre mondiale, l'évolution du chômage a connu en France cinq phases principales.

- ↓ **1945** : Contexte de pénurie de main d'oeuvre (reconstruction, période de croissance soutenue tirée par la demande, stabilité de la population active...)
Situation générale de plein emploi
- ↓ **1962** : le taux de chômage passe de 1,7% à 3% de la population active suite à :
 - une politique économique restrictive
 - une restructuration du système productif pour affronter la concurrence
 - la croissance des ressources de main d'oeuvre (enfants du Baby Boom, Rapatriement d'Algérie...)
- ↓ **1974** : le taux de chômage s'élève à 10,2% suite :
 - aux conséquences des deux chocs pétroliers qui ont contracté la demande intérieure et réduit le taux d'utilisation des capacités de production
 - au maintien d'une offre de travail soutenue de la part des ménages
 - à la priorité donnée aux investissements de productivité sur ceux de capacité
 - à l'apparition de nouveaux concurrents
- ↓ **1985** : le taux de chômage se stabilise aux alentours de 10% suite :
 - à l'environnement international qui s'améliore
 - à la situation financière qui s'assainit peu à peu
- ↓ **1990** : le taux de chômage franchit la barre des 12% suite :
 - à la conjoncture qui se dégrade
 - aux freins à l'embauche
- ↓ **1998** : Le taux de chômage diminue (10%) suite
 - à la baisse du temps de travail
 - la reprise de l'activité économique
 - la politique des emplois aidés

2008 : Après quelques années d'augmentation du chômage, ce dernier est reparti à la baisse depuis le milieu des années 2000. Au 1^{er} trimestre 2008, le taux de chômage au sens du BIT avoisinait (7.5%). Les efforts ont porté principalement sur la réforme du marché du travail (déréglementation) ; la baisse du coût du travail (des ouvriers non qualifiés notamment) ; la défiscalisation des heures supplémentaires et la renégociation du temps de travail au sein des entreprises (amendement à la loi sur les 35 heures).

2009 : en moyenne sur le deuxième trimestre 2009, le taux de chômage s'établit à 9,5 % de la population active en France (incluant les Dom). Pour la France métropolitaine, le taux de chômage s'établit à 9,1 %, soit près de 2,6 millions de personnes (taux de chômage atteint début 2006). Près de 3,3 millions de personnes ne travaillent pas mais souhaitent travailler, qu'elles soient ou non disponibles dans les deux semaines pour travailler et qu'elles recherchent ou non un emploi. Cette montée du chômage a pour origine la *crise des subprime* (crise de l'immobilier aux Etats Unis). Notons que comparativement aux crises de 1973 et 1993, le fléchissement de l'emploi a été moins marqué en 2008-2009, et ce malgré une baisse du PIB plus importante. Le chômage partiel a constitué un puissant levier d'amortissement de la crise.

Tableau 1 : Relation entre PIB et emploi

	1^{er} choc pétrolier	Crise de 1993	Crise de 2008
PIB	- 1.4%	- 1.3%	- 3.2% (1 ^{er} tri 08 et 1 ^{er} tri 09)
Emploi	- 1.4%	- 1.2%	- 0.8%
Chômage			S1 09 : + 400000 S2 09 : + 200000*
Chômage partiel			189000 en T1 (1.4M en Allemagne) 319000 en T2
Intérim, CDD			Baisse significative

Malgré l'amélioration de la situation de l'emploi depuis quelques années, il convient de constater que les inégalités de chômage restent préoccupantes. Ainsi, ce sont surtout les jeunes de moins de 25 ans (23.9 % au deuxième trimestre 2009) et les femmes (9.4%) qui sont touchés par le chômage. Quant à la durée moyenne du chômage, elle avoisine actuellement les 14 mois, en progression constante; la part des chômeurs de longue durée (chômage supérieur à 1 an) s'accroît également pour atteindre plus de 40% du nombre de chômeurs. L'appréciation que l'on porte sur la situation du chômage dépend du type d'approche - stock ou flux - que l'on adopte. Dans le cas présent, la situation semble s'améliorer si l'on se réfère à la diminution du taux de chômage; elle paraît par contre se détériorer si l'on considère la progression de la durée moyenne du chômage.

Tableau 2 : Evolution du taux de chômage au sens du BIT

	Taux de chômage (en % du nombre d'actifs)								
	2007 T1	2007 T2	2007 T3	2007 T4	2008 T1	2009 T1	2009 T2p*		
Ensemble	8.8	8.5	8.2	7.8	7.5	8.5	9.1		
15 – 24 ans	21.9	20.9	19.1	18.6	18	22.3	23.9		
25 – 49 ans	7.9	7.8	7.7	7.3	7	7.6	8.1		
50 ou plus	6.1	5.6	5.4	5.0	4.9	5.7	6.0		
Hommes	8.2	7.9	7.7	7.3	7.1	8.1	8.8		
15 – 24 ans	20.3	20.5	18.9	18	17.6	23.6	24.7		
25 – 49 ans	7.2	7.0	7.0	6.6	6.4	6.6	7.5		
50 ou plus	5.9	5.4	5.3	4.8	4.8	5.6	5.8		
Femmes	9.5	9.2	8.8	8.4	8.0	9.0	9.4		
15 – 24 ans	23.8	21.3	19.2	19.3	18.5	20.7	22.8		
25 – 49 ans	8.8	8.8	8.6	8.1	7.7	8.6	8.7		
50 ou plus	6.2	5.8	5.6	5.3	4.9	5.8	6.3		

Source : INSEE, *Informations rapides*, n°227, 3 septembre 2009

1. Le chômage des jeunes

Le chômage des jeunes (15 – 24 ans) a toujours constitué une part importante dans les chiffres du chômage français. Tous les différents gouvernements qui se sont succédés depuis trente ans, ont cherché à mettre en place un plan en faveur de l'emploi des jeunes.

En 1977, le premier ministre, Raymond Barre lance le *Pacte pour l'emploi des jeunes*, constitué d'exonérations de charges sociales et d'actions de formation.

En 1981, le gouvernement de Pierre Mauroy met en place *le Plan Avenir Jeunes* et des actions de formation qui viennent remplacer le *Pacte pour l'emploi des jeunes*.

En 1983, Jacques Delors lance la création du contrat de qualification, du contrat d'adaptation et du *Stage d'initiation à la vie professionnelle* (SIVP), destinés au secteur privé.

En 1984, le gouvernement de Laurent Fabius initie la création des *travaux d'utilité collective* (TUC) dans les collectivités locales, le milieu associatif et les établissements publics.

En 1986, le gouvernement de Jacques Chirac décide d'exonérer les cotisations sociales patronales (de 25 à 100%) en cas de *formation en alternance*.

En 1989, le gouvernement de Michel Rocard propose par le *crédit formation individualisé* (CFI), des parcours d'insertion aux jeunes peu diplômés. *Les contrats emploi solidarités* (CES) sont destinés aux 16 – 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

En 1991, le gouvernement d'Edith Cresson met en place *l'Exo-jeunes* pour faciliter l'embauche des jeunes peu qualifiés. *Le contrat d'orientation* remplace le SIVP.

En 1992, le gouvernement de Pierre Bérégovoy initie les *contrats emploi consolidé* (CEC) d'une durée de 5 ans, pour remplacer les CES.

En 1994, le gouvernement d'Edouard Balladur renonce au contrat d'insertion professionnelle (CIC), appelé SMIC jeunes. Il met en place *l'aide au premier emploi des jeunes* (APEJ).

En 1996, le gouvernement d'Alain Juppé crée le *Contrat emploi ville* (CEV) pour les jeunes des zones urbaines sensibles.

En 1997, Martine Aubry, Ministre de l'emploi, crée les *nouveaux emplois jeunes* (NEJ), appelés *emplois jeunes*, pour le secteur public et associatif. Après quelque 400 000 entrées, ils seront supprimés en 2003. En 1998, est initié le programme *TRACE* (trajet d'accès à l'emploi) pour les moins de 25 ans sans qualification.

En 2002, Jacques Chirac annonce la création du *contrat d'insertion dans la vie sociale* (CIVIS), signé entre un jeune et une mission locale. Il ne prendra son essor qu'en 2005. Le *Contrat jeunes en entreprise* (CJE) est également créé pour favoriser l'embauche en CDI dans le secteur marchand de jeunes à faible niveau de qualification ou en manque d'expérience.

En 2004, sous le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin, lancement dans le cadre du plan de cohésion sociale, du contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE) qui remplace les CES et les CEC. Développement de l'apprentissage et de l'alternance.

En 2005, le gouvernement de Dominique de Villepin met en place le Service militaire adapté (D2C ou Défense deuxième chance) pour les jeunes peu qualifiés. Le quota de CAE réservé aux jeunes est augmenté. En 2006, ce même gouvernement adopte un plan en faveur des jeunes en difficulté et des secteurs qui ont des difficultés de recrutement (agriculture, bâtiment, commerce, hôtellerie, restauration...). Le Ministre du Travail, Jean Louis Borloo, introduit les « *Groupes solidarité emploi* ». A l'initiative du préfet, ces groupes rassemblent les différents acteurs de chaque zone urbaine sensible (ZUS). Ils disposent de tous les instruments de la politique de l'emploi pour répondre à des situations spécifiques (emplois peu qualifiés, chômeurs victimes de discriminations liées à leur quartier, jeunes sans orientation professionnelle...). Des outils sont développés et renforcés par des moyens spécifiques : renforcement de l'aide à la formation pour le PACTE (1000€ par contrat) ; places supplémentaires en formation aux savoirs de base fondamentaux (ateliers pédagogiques, insertion réinsertion illettrisme...) ; accompagnement systématique par un cabinet d'outplacement pour les jeunes diplômés bac +3 en CIVIS ; redéploiement des moyens de l'ANPE vers les ZUS ; parrainage des jeunes par les salariés et les jeunes retraités. Deux mesures sont également initiées : un crédit d'impôt de 1500€ pour inciter les jeunes à accepter un emploi dans un secteur qui peine à recruter ; une prime de mobilité de 2000€ pour les demandeurs d'emplois qui acceptent un travail à plus de 200 kilomètres de leur domicile.

En 2007 et 2008, le gouvernement de François Fillon a lancé le "*contrat d'insertion dans la vie sociale*" (CIVIS) qui s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus (soit jusqu'à leur vingt sixième anniversaire) rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Ce contrat a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Ce contrat est conclu avec les missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Les titulaires d'un CIVIS sont accompagnés par un référent. La durée du contrat est d'un an renouvelable. Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation. Par ailleurs, Le dispositif de « *soutien à l'emploi des jeunes en entreprise* » (SEJE) (communément appelé « *contrat jeunes en entreprise* ») vise, par le versement à l'employeur d'une aide forfaitaire de l'Etat, à favoriser l'embauche, en contrat à durée indéterminée, de jeunes de 16 à 25 ans révolus (soit jusqu'au 26e anniversaire) éloignés de l'emploi. L'embauche peut être réalisée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée. Ce contrat ne peut plus être conclu depuis le 1^{er} janvier 2008.

A la suite de la *crise des subprime* et de la montée du chômage des jeunes, ce même gouvernement a entériné en septembre 2009 une série de mesures allant de la relance de l'apprentissage à la généralisation du RSA (revenu de solidarité active) pour les moins de 26 ans.

2. Le chômage des seniors

Au premier trimestre 2008, le taux de chômage des plus de 50 ans représenté 4.7% ; leur taux d'activité était de 32.1% et leur taux d'emploi de 30.6%. Pendant longtemps, la France a négligé cette composante du chômage³ et préféré s'en remettre aux dispositifs de pré-retraite afin de soulager la pyramide des âges de certaines entreprises et redynamiser l'emploi des jeunes. Depuis quelques années, l'allongement de la durée de vie et la question des retraites ont amené les différents gouvernements à mettre en place des mesures visant à augmenter le taux d'emploi des plus de 50 ans.

L'ANPE (2006) et la DARES (2003) ont précisé les différentes caractéristiques du chômage des seniors. S'ils sont majoritairement inscrits en catégorie 1, près d'un senior sur quatre est à la recherche d'un emploi à temps partiel. Près de 14% exercent une activité de très courte durée (moins de 78 heures dans le mois). Les femmes sont les principalement concernées. Par ailleurs, le poids du chômage de longue durée est significativement plus important chez les plus de 50 ans. Ainsi près de 53% des demandeurs d'emplois seniors ont une ancienneté de chômage d'un an ou plus. La proportion de chômeurs de très long durée (deux ans ou plus) est le double de celle des 25-49 ans. Selon l'ANPE (2004), le risque de chômage de longue durée serait de 36% pour les personnes de plus de 50 ans contre 13% pour les moins de 25 ans.

Selon une étude de la DARES (2003), deux phénomènes expliquent cette situation⁴. D'une part, le décalage qui existe entre les propositions de recrutement, une majorité d'emplois temporaires ou occasionnels, et les attentes des seniors qui sont de retrouver un emploi du même type que celui qu'ils ont perdu (emploi stable). D'autre part, la réticence des employeurs à recruter des salariés seniors. Selon l'ANPE (2006), seuls 55% des établissements étaient prêts à recruter des personnes de plus de 50 ans. Ajoutons, toujours selon la DARES (2003) que les seniors ne bénéficieraient pas des effets de la conjoncture économiques à court terme : « *plus souvent que les jeunes, les jeunes en contrat de travail à durée indéterminée, [les seniors] ne sont pas en première ligne des suppressions d'emploi quand l'entreprise rencontre des difficultés, les employeurs se séparant d'abord des travailleurs sous statut précaire* ». De même, « *Quand la conjoncture redevient favorable, les premières embauches sont aussi à durée déterminée et bénéficient surtout aux jeunes chômeurs. Le chômage des plus de 50 ans est donc systématiquement moins réactif aux embellies sur le marché du travail* ».

En 2006, le gouvernement de Dominique de Villepin a lancé un plan national concerté pour l'emploi des seniors. Ce plan visait principalement deux objectifs : « *améliorer la proportion des seniors en emploi en luttant notamment contre les facteurs qui les excluent et favoriser leur employabilité quelle que soit leur situation (en emploi ou en recherche d'emploi)* » (CAE, 2006, p. 2). Ce plan s'est structuré autour de quatre axes d'intervention complémentaires pour parvenir à un taux d'emploi de 50% des 55-64 ans à l'horizon 2010.

- *Maintenir l'emploi* par la suppression progressive de la contribution Delalande (en 2010) ; par la révision des accords abaissant l'âge de mise à la retraite anticipée (accords en vigueur

³ En 1984, une dispense de recherche d'emploi a été mise en place. Etaient susceptible d'être dispensés : (1) à partir de 55ans, les demandeurs d'emplois non indemnisés, les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) et les bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), (2) à partir de 57 ans (ARE).

⁴ Le niveau de salaire peut être également un frein à l'embauche.

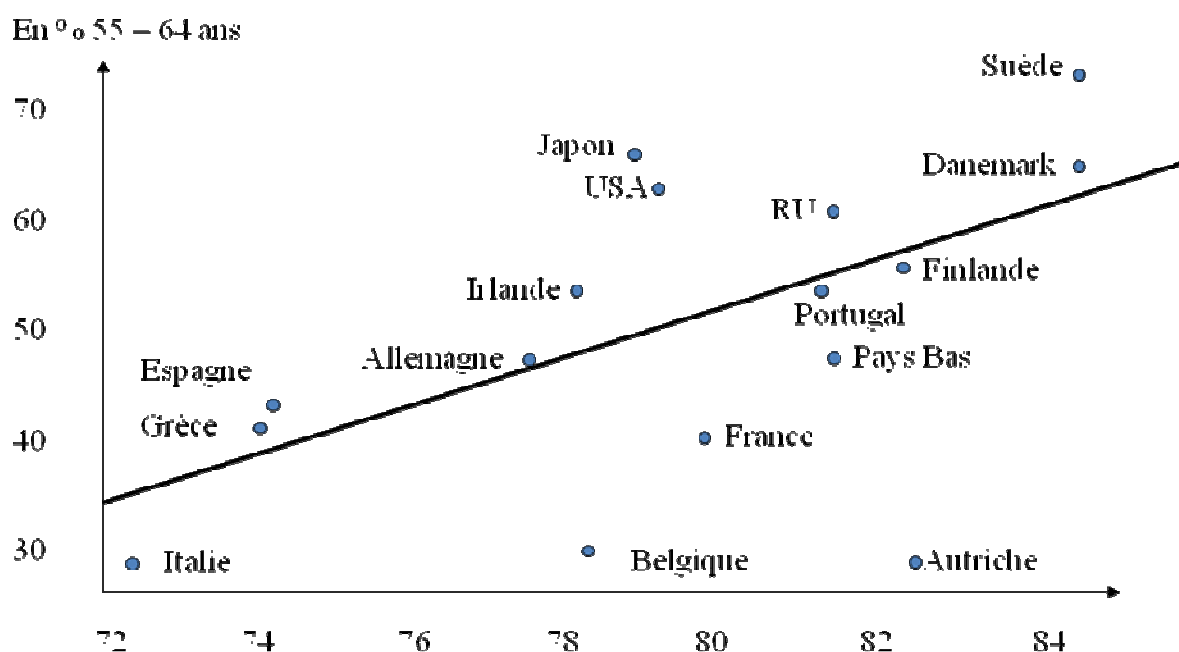
doivent cesser de produire leurs effets à compter du 31 décembre 2009) ; par le soutien des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (dispositif d'appui conseil élargi aux entreprises de moins de 500 salariés).

- *Réinsérer sur le marché du travail* par une offre de prestations spécifiques du service public de l'emploi (parcours différenciés) ; par la mobilisation des contrats aidés (contrat initiative emploi en faveur de l'emploi des seniors) ; par la création d'un CDD d'une durée maximale de 18 mois renouvelable une fois (contrat réservé aux demandeurs d'emploi de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou aux bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé).

- *Aménager les fins de carrière* par la promotion de la retraite progressive (elle permet au salarié de plus de 60 ans de poursuivre à temps partiel une activité, tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension, inversement proportionnelle à la durée travaillée) ; par la consolidation du caractère incitatif de la surcote (ce dispositif, introduit par la loi du 21 août 2003, conduit à majorer la pension de 3% par année supplémentaire validée, chiffre porté à 4% depuis) ; par l'amélioration du régime de cumul emploi retraite pour les bas salaires (plafond établi à 1.6 SMIC) et par l'encouragement de la pratique du tutorat dans l'entreprise (cette activité est rémunérée sans être prise en compte au titre des règles de cumul emploi – retraite).

- *Lutter contre les préjugés* par une campagne de communication nationale en direction du grand public, des employeurs et des salariés eux-mêmes.

Graphique 1 : Taux d'emploi des seniors et des 25-54 ans



Source : OFCE, 2007

Les pays dans lesquels les taux d'emploi des seniors sont élevés sont aussi ceux dans lesquels les taux d'emploi des 25-64 ans sont élevés

D. Les explications du chômage

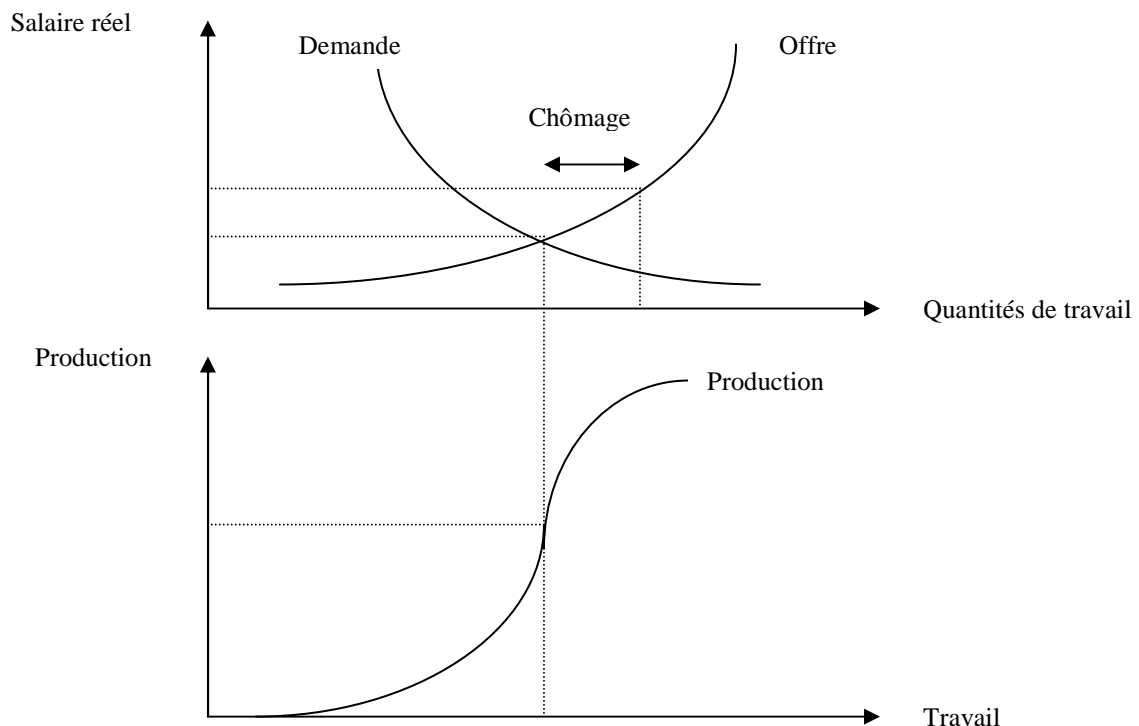
L'analyse de la situation contemporaine du chômage a donné naissance à trois grands types d'explications : une explication classique qui impute la responsabilité du chômage à

l'insuffisante rentabilité des entreprises ; une explication keynésienne pour laquelle le chômage résulte d'une demande solvable insuffisante ; une explication plus structurelle qui lie le chômage à des facteurs économiques et sociaux permanents

1. Le chômage classique

Pour l'analyse classique, l'équilibre économique s'accompagne du plein emploi des facteurs de production, travail et capital. L'offre de travail est une fonction croissante du salaire réel. L'individu (le salarié) arbitre entre temps de travail et temps de loisir en fonction de sa contrainte de revenu (salaire). L'entreprise maximise ses profits en fonction de sa contrainte de production. L'équilibre sur le marché est fonction de l'offre et de la demande, c'est à dire des mouvements du salaire réel. Le chômage durable ne trouve donc pas sa place dans une telle approche (on parle également de **chômage volontaire**). Lorsqu'il existe, cependant, il est le signe d'un déséquilibre provisoire. Deux raisons peuvent expliquer la présence du chômage : (1) l'insuffisante flexibilité des prix (donc du salaire, prix du travail) à la baisse ; (2) les insuffisantes capacités de production des entreprises. Ces deux facteurs sont par ailleurs intimement liés : le niveau trop élevé et rigide de la rémunération du facteur travail a pour conséquences une rémunération insuffisante du capital, c'est à dire une rentabilité trop faible des investissements. Les entreprises sont alors conduites à renoncer à l'exploitation de certains équipements et à l'extension des capacités de production existantes; c'est donc *l'insuffisance de la rentabilité qui engendre le chômage classique*.

Fig 1 : Chômage et marché du travail



2. Le chômage keynésien

Dans l'analyse keynésienne, une économie peut être durablement en situation de sous-emploi si la demande globale est inférieure à l'offre globale. Dans ce cas, les entreprises sont désireuses de produire plus, mais ne le font pas par *suite d'une insuffisance de la demande*. L'équilibre ainsi réalisé est régressif et contribue à créer du chômage (on parle de **chômage involontaire**).

Selon Keynes, l'existence du chômage tendrait à confirmer que le marché n'est pas un mécanisme d'allocation optimale des ressources. Rappelons que si Keynes admet l'existence d'une fonction de demande de travail décroissante avec le salaire, en revanche, il considère que l'offre de travail n'est pas croissante avec le salaire (les salaires seraient même fixes à court terme). Les conventions collectives et le pouvoir des syndicats tendent à rigidifier les forces du marché (en d'autres termes, l'ajustement de l'offre et la demande au salaire).

Dans la mesure où le chômage keynésien est caractérisé par l'existence de capacités de production inemployées, il peut être diagnostiqué par l'analyse *des taux d'utilisation des équipements*. Plus les équipements sont utilisés, plus le chômage keynésien est faible (toutes choses égales par ailleurs).

3. Le chômage lié aux structures économiques et sociales

La permanence, voire l'extension du chômage tend à montrer que les explications du phénomène par l'insuffisance de l'offre productive ou de la demande solvable sont plus complémentaires qu'opposées. A côté de celles-ci, cependant, se développent depuis peu d'autres approches qui visent à faire du chômage une variable liée à la nature des structures économiques et sociales. Cinq conceptions différentes du chômage sont apparues :

a. Le chômage naturel

Dans un discours présidentiel à l'AEA (1968), Milton Friedman a donné une longue définition du chômage naturel : « *The natural rate of unemployment is the level which would be ground out by the walrasian system of the general equilibrium equations, provided that there is in them the actual structural characteristics of the labour and commodities market, including market imperfections, stochastic variability in demands and supplies, the cost of gathering information about job vacancies and labor availabilities, the costs of mobility, and so on* » (Dixon, Huw, 1995). Le taux naturel de chômage mesure la proportion d'actifs qui ne trouvent pas d'emplois dans les conditions normales de fonctionnement du système d'emploi. (ce chômage naturel est d'autant plus élevé que le marché du travail est plus rigide). Il existerait ainsi dans tout système économique, un taux de chômage plancher contre lequel aucune politique économique n'est durablement capable d'agir. Une réduction temporaire du taux de chômage, en deçà du taux naturel, ne peut être obtenue qu'au prix d'un taux d'inflation croissant. L'analyse de Milton Friedman est une critique des politiques keynésiennes de relance visant à réduire le chômage. Selon Milton Friedman, les politiques keynésiennes de relance n'ont pas d'effet durable sur le chômage, elles sont en revanche toujours inflationnistes. On ne peut pas en effet, selon Milton Friedman réduire le chômage en dessous du taux de chômage naturel (à moins de modifier les structures du système d'emploi). Le taux de chômage naturel est donc le taux de chômage compatible avec le maintien du taux d'inflation souhaité. On dit que c'est un taux de chômage n'accélération pas l'inflation : NAIRU (*non accelerating inflation rate of unemployment*).

b. Le chômage d'équilibre

Si pendant longtemps les analyses du chômage se sont partagées entre les tenants de l'école orthodoxe (qui attribue le chômage au refus des salariés, des syndicats ou de l'Etat de laisser jouer les mécanismes du marché) et ceux de l'école keynésienne (qui attribue le chômage à une insuffisance de la demande), une nouvelle interprétation du chômage est apparue avec ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui l'analyse dite « WS/PS » (*Wage Setting/Price Setting* ou *Wage Schedule / Price Schedule*). Selon cette nouvelle approche, le chômage serait le résultat involontaire des comportements aussi bien des entreprises que des salariés en place, comportements favorisés ou imposés par les structures de l'économie.

Du côté des entreprises, la concurrence peut être imparfaite, des situations d'oligopoles (Grande Distribution) voire de quasi monopoles (Microsoft, Intel...) peuvent apparaître. Dès lors, les entreprises bénéficient d'une liberté de fixer des prix qui ne sont plus imposés par le marché. Dans la pratique, cela consiste à majorer les coûts d'une certaine marge (on parle de *règle de Mark-up*). D'une entreprise à l'autre, cette marge évoluera en fonction de l'intensité de la concurrence et de la conjoncture. Lorsque l'activité est soutenue, la concurrence est moins vive pour gagner des parts de marché, les marges deviennent intéressantes et les prix augmentent, les salaires réels diminuent d'autant. Ainsi lorsque l'activité progresse, les embauches sont de plus en plus nombreuses, donc le chômage tend à diminuer. Au final, baisse du salaire réel et baisse du chômage s'effectuent conjointement. A l'inverse, lorsque l'activité stagne, la concurrence sera plus vive pour gagner des parts de marché, les marges commenceront à se tasser et les prix également. Ce qui contribuera à améliorer le pouvoir d'achat des ménages (ce pouvoir d'achat étant déterminé par le salaire réel). Au final, le chômage augmentera et le salaire réel également. Il existe ainsi une relation croissante (relation « *PS* ») entre le taux de chômage et le salaire réel (Clerc, 2002). Les salariés, de leur côté, cherchent à obtenir des hausses de salaires. Quand le taux de chômage est faible, les opportunités d'emploi sont plus nombreuses et les remplaçants possibles moins nombreux. Ceci renforce le pouvoir de négociation des salaires et joue dans le sens d'une hausse des salaires. On a ainsi une relation décroissante (relation « *WS* ») entre le salaire réel et le taux de chômage. Ainsi deux forces contraires sont à l'œuvre sur le marché du travail. L'une résulte de la politique de fixation des prix des entreprises, l'autre de la politique d'évolution des salaires. A l'équilibre, un certain niveau de salaire correspondra à un certain taux de chômage. On parle ainsi de *chômage d'équilibre*. Si rien ne change dans le mode de fixation des prix et des salaires, le taux de chômage sera durable. Contrairement à la vision orthodoxe, il n'existe aucune force de rappel, le mécanisme de marché ne peut modifier le chômage en jouant sur les prix ou les salaires. Il s'agit en outre d'un chômage involontaire (mais non keynésien car il doit beaucoup à l'absence de marchés concurrentiels) car il résulte des politiques des entreprises et des exigences des salariés. Notons que plus on s'éloigne d'un marché du travail flexible et concurrentiel, plus le taux de chômage d'équilibre est élevé.

Si cette approche a l'avantage de concilier les deux grandes écoles de pensée économique (néoclassique et keynésienne), elle présente toutefois une série d'inconvénients. Elle accorde tout d'abord très peu de place à la variable demande, qui ne joue qu'un rôle réduit dans la détermination du niveau de chômage. Or, c'est oublier que c'est souvent par manque de débouchés que les entreprises reprisent d'embaucher. Ensuite, l'approche (WS-PS) fait, selon l'expression de Yannick L'Horty et Florence Thibault (1998), figure de fourre-tout. Selon les indicateurs retenus du côté de l'offre, le résultat des calculs diffère.

c. Le chômage frictionnel

Lorsqu'un travailleur cherche un emploi, à sa sortie du système éducatif, à la suite d'une démission ou d'un licenciement, il reste un certain temps au chômage avant de trouver ou de choisir un emploi. Le chômage frictionnel est donc le fait qu'il existe un décalage entre le moment où l'entreprise cherche à embaucher et l'embauche du travailleur.

d. Le chômage technologique

L'accélération des mutations technologiques contribue à faire évoluer les demandes de qualification, la nature des postes de travail et le volume d'emplois nécessaire. Le chômage résulte parfois d'une inadéquation ou d'une inadaptation entre les emplois disponibles et les emplois souhaités, tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Le chômage technologique rappelle que sous l'effet des innovations, des activités seront détruites et des salariés licenciés.

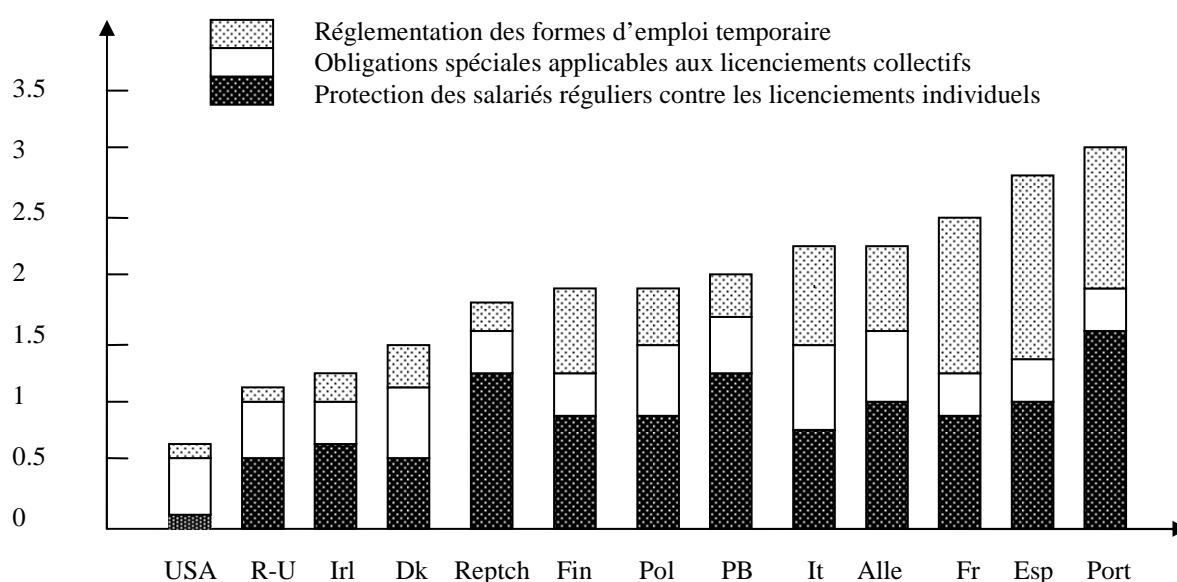
e. Le chômage de segmentation

Le chômage n'est pas un phénomène homogène, le marché du travail est donc segmenté selon les statuts, l'âge, le sexe, la qualification...Le chômage frappe donc les individus différemment selon leur degré de vulnérabilité dans l'emploi. En France, le chômage touche plus précisément les jeunes de moins de 25 ans, les femmes et les chômeurs de longue durée.

D. La déréglementation du marché du travail

Depuis la fin des années 90, de nombreux organismes économiques (OCDE, FMI) insistent sur le fait que les chiffres élevés du chômage de certains pays européens seraient dus à une protection trop importante du marché du travail. Un indice mesurant la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi comportant trois rubriques (la réglementation des formes d'emploi temporaire, les obligations spéciales applicables aux licenciements collectifs, la protection des salariés réguliers contre les licenciements individuels), a ainsi été établi pour l'ensemble des pays européens et industrialisés.

Figure 2: Indice mesurant la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi



Source : OCDE (2004)

Ainsi selon l'OCDE, la rigidité des contrats de travail provoquerait un moindre dynamisme économique et une segmentation des marchés. Ceci explique pourquoi les grands pays industriels que sont la France, l'Allemagne et l'Italie se sont lancés dans de puissantes vagues de déréglementation du marché du travail (flexibilité des contrats de travail). Un rapport du Conseil de coopération économique (2006) qui regroupe les grandes entreprises de l'Arc Latin (France, Italie, Espagne, Portugal) préconisait de progresser vers la généralisation de contrats de travail prévoyant la possibilité de rompre sans indemnité pendant les deux premières années, de porter la durée d'essai à six mois pour tous les contrats de travail ou encore de supprimer les clauses permettant d'accorder une indemnisation équivalente à 45 j par année travaillée (comme en Espagne).

- Le gouvernement italien (2002) a ainsi présenté un projet de réforme du système d'indemnisation du chômage qui visait à lier davantage l'octroi des allocations à la recherche active d'un emploi et au choix d'une formation⁵.

- Le gouvernement allemand (2003) - à travers les lois Hartz (du nom de la commission dirigée par le directeur du personnel de Volkswagen) - a mis en place un vaste projet de réforme du marché du travail. La loi Hartz IV, relative à la prestation de services modernes sur le marché du travail, doit permettre d'inciter les chômeurs de longue durée (plus de 2.1 millions) à reprendre un emploi. Auparavant, ces derniers percevaient sans limitation de durée « une assistance chômage » représentant jusqu'à 57% de leur dernier salaire. Désormais, les chômeurs depuis plus de 12 mois toucheront une « *allocation chômage II* » amenée au niveau de l'aide sociale, l'équivalent du RMI (soit 345 € pour un célibataire allemand). Par ailleurs, les chômeurs de longue durée devront accepter toute offre d'emploi, même à temps partiel, qui ne soit pas faite à des prix de dumping (dans le cas contraire, ils verront leur allocation baisser de 20%). La loi Hartz III vise quant à elle à transformer l'Office fédéral du travail en Agence fédérale du travail pour en faire un service de prestations moderne et dirigé par les usagers (sorte de *jobcenters* britanniques).

- Le gouvernement français (2004) - s'appuyant sur les recommandations de la commission présidée par le secrétaire général du Groupe Renault (Michel de Virville) - a affirmé sa volonté accrue d'un contrôle des chômeurs et la suppression du monopole de placement de l'ANPE. Le plan Borloo (étalée sur 5 ans) a cherché à fluidifier le marché du travail. Il s'agissait à la fois, de faciliter l'accès au premier emploi (800 000 contrats d'intégration pour les jeunes), d'aider au maintien dans l'activité des salariés et d'encourager les chômeurs à se réinsérer. Pour les chômeurs, le projet a prévu la création de « *maisons des ressources humaines* » destinées à faciliter la coordination des acteurs publics et privés, mais aussi à accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs recherches en s'assurant qu'ils mettent tout en œuvre pour trouver un emploi. Le plan renforce les dispositifs de formation dans les contrats aidés dans le secteur public et réaménage le revenu minimum d'activité (RMA) en y attachant de la formation et de vrais droits sociaux (retraite et chômage). Depuis 2007, La « modernisation » du marché du travail a pris la forme de trois grands chantiers : *la volonté de simplifier le contrat de travail, la sécurisation des parcours professionnels, le suivi du demandeur d'emploi.*

Le nombre de contrat et leur complexité ont amené l'Etat et les partenaires sociaux à aborder la question du contrat unique. Si les représentants du patronat revendiquent une limite dans le temps des possibilités de recours juridique et mettent en avant le concept de « séparation à l'amiable », les syndicats ont insisté sur la question du cadre juridique unique pour les contrats de travail, et notamment d'une sécurisation juridique du licenciement ainsi que de la période d'essai. Le recours aux contrats dits précaires, pourrait également faire l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise ou de la branche. Différentes pistes de travail sont ici évoquées. Le patronat a proposé de *réduire le recours au CDD* (représentant deux tiers des embauches), de simplifier les clauses devant obligatoirement figurer dans un CDD (durée du contrat, conditions de renouvellement) et *d'allonger la*

⁵ Les trois grandes centrales syndicales (CGIL, UIL, CISL) s'étant opposées à toute réforme des licenciements (et donc à l'abrogation de l'article 18 du Statut des travailleurs, imposant l'obligation de réintégration du salarié en cas de licenciement reconnu sans motif légitime), le gouvernement italien a cherché à renouer le dialogue social en procédant à la modernisation du système d'indemnisation (40 à 60% du salaire de référence pendant les cinq premiers mois, une réduction progressive à 40% les trois mois suivants et 30% les trois derniers mois). Le problème crucial concernait cependant le financement de la réforme des amortisseurs sociaux (le document de programmation économique 2003-2007 a chiffré à 1.5 milliard d'€ le coût de la réforme de l'indemnisation chômage).

période d'essai du CDI afin de permettre au salarié d'apprécier ses nouvelles fonctions et à l'employeur d'évaluer ses compétences. A cette période d'essai s'ajouterait une « étape de validation économique » répondant aux aléas d'activité auxquels sont confrontées les entreprises. Ce n'est qu'à l'issue de ces deux périodes que le salarié disposerait enfin d'un CDI classique. La période d'essai d'un CDI classique (1 à 6 mois) pourrait ainsi atteindre un an, voire deux ans. Une autre proposition s'appuie sur la mise en place d'une nouvelle forme de contrat. « Le contrat de mission » serait destiné à la réalisation de projets précis. D'une durée maximale de 5 ans, il pourrait répondre aux besoins des entreprises. Notons ici, que l'intérêt est de taille pour les entreprises. Souvent contesté aux prud'hommes, le motif réel et sérieux de la rupture serait ainsi défini à l'avance dans le contrat de travail, par accord des parties. Il ne pourrait donc plus être évoqué à la suite de la rupture du contrat de travail. En l'absence de prolongation, le salarié bénéficierait des allocations chômage. La sécurisation des parcours professionnels doit s'appuyer sur la transférabilité des droits sociaux. Il s'agit ainsi de créer des droits attachés au salarié et non au contrat de travail. Dans ce cadre, la formation professionnelle, et notamment le droit individuel de formation pourrait prendre une tournure différente (aujourd'hui, le DIF ne peut être transféré d'une entreprise à l'autre). Le troisième volet concerne le suivi du demandeur d'emploi. La mise en place de politiques d'emplois actives renvoie à une question importante, celle de la définition de « l'offre valable d'emploi », celle là même que peut ou ne peut pas refuser un chômeur. La fusion souhaitée entre l'ANPE et les ASSEDIC constituent un autre dispositif susceptible d'améliorer les relations entre organisations institutionnelles et chômeurs.

II. L'INFLATION

L'inflation est un phénomène majeur du 20^{ème} siècle. Elle apparaît comme une rupture brutale après un siècle de sagesse monétaire. C'est véritablement à l'occasion de la Première Guerre mondiale que l'inflation s'installe. Ainsi aux poussées inflationnistes limitées succède peu à peu une inflation chronique. On assiste cependant depuis la fin des années 80 à un ralentissement de l'inflation dans le monde; de 7,4% en 1984, le taux d'inflation a diminué pour se situer à 3.1% en 1991, près de 2% en 1995 et 1.5% en 2007.

A. Les origines de l'inflation

Les sources de l'inflation sont très diverses, cependant quatre sources apparaissent particulièrement importantes : le rôle de la monnaie, la demande ainsi que la nature des structures économiques et sociales.

1. Le rôle de la monnaie et l'explication monétariste

Pour les auteurs néoclassiques et monétaristes (dont le chef de file est Milton Friedman, Prix Nobel d'Economie), l'inflation résulte d'une émission de monnaie trop importante. La justification de cette idée repose sur l'existence d'une relation économique, appelée « **Théorie Quantitative de la Monnaie** » ou *équation d'Irving Fisher*. Cette dernière s'exprime ainsi :

$$M.v = P.Y \quad \text{ou} \quad M.v = P.T$$

Où M représente la masse monétaire en circulation (demande de monnaie)

v la vitesse de circulation de la monnaie

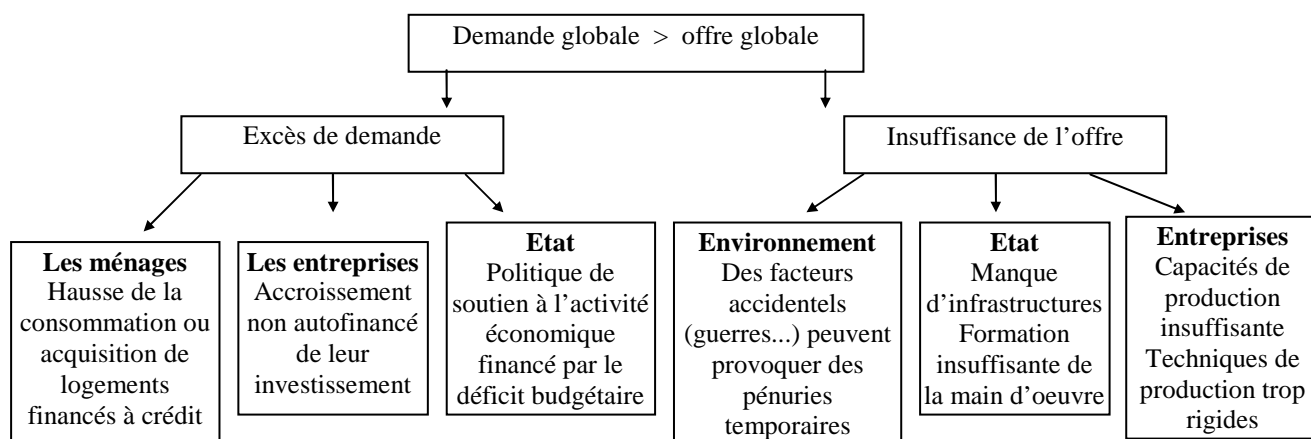
P le niveau général des prix, Y le volume de production ou de transactions (T)

Cette équation souligne qu'une augmentation de la quantité de monnaie provoque de façon mécanique une hausse du niveau général des prix. Elle justifie l'idée d'une dichotomie (sphère réelle - sphère monétaire) dans la théorie néoclassique. En d'autres termes,

l'évolution de la masse monétaire doit être corrélée à l'évolution du volume de la production (et pas l'inverse).

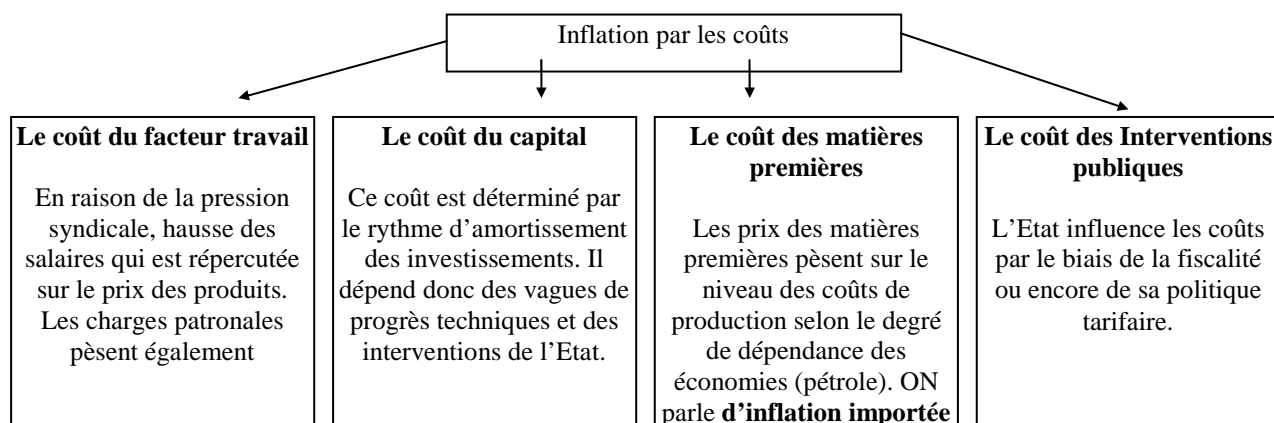
2. L'inflation par la demande ou la théorie keynésienne de l'inflation

Dans la théorie des marchés, le prix est déterminé par une égalisation de l'offre et la demande. Cependant dans certaines situations, la demande peut excéder l'offre : le prix tend alors automatiquement à monter. Lorsqu'un tel désajustement apparaît sur un grand nombre de marchés, un « écart inflationniste » naît, conduisant à une hausse du niveau général des prix. Dans la théorie keynésienne, l'inflation est due à un déséquilibre entre la demande globale et l'offre globale. Plus précisément, **l'excès de demande n'est porteur d'inflation que lorsqu'il s'appuie sur une création monétaire supplémentaire.**



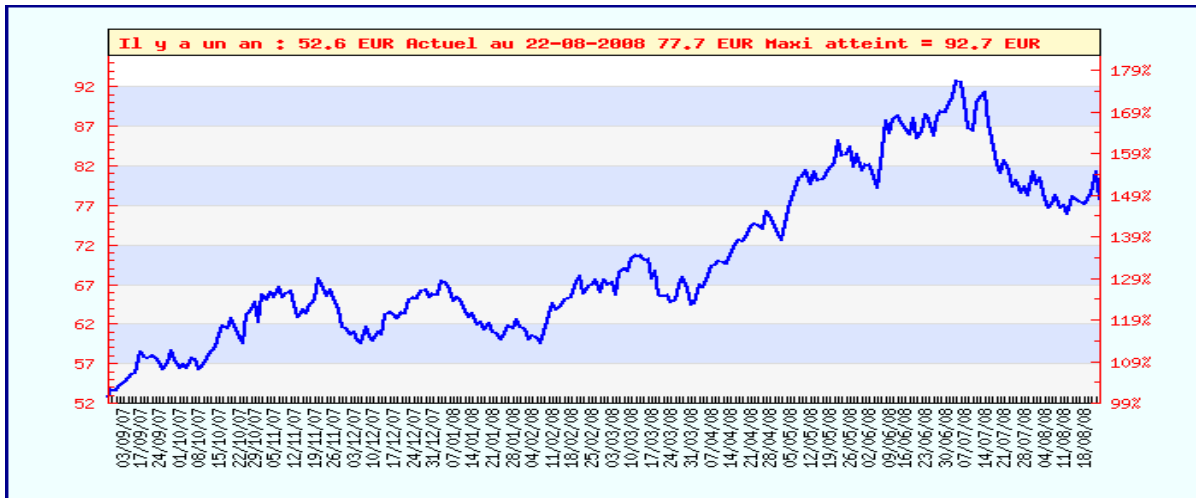
3. L'inflation par les coûts

Le processus de production, en amont du marché, peut également jouer un rôle essentiel dans la formation des prix. Ainsi des niveaux élevés de prix des différents facteurs contribuent-ils à accroître les coûts de production et par là même à augmenter le niveau de prix des produits. La hausse des coûts peut avoir plusieurs origines :



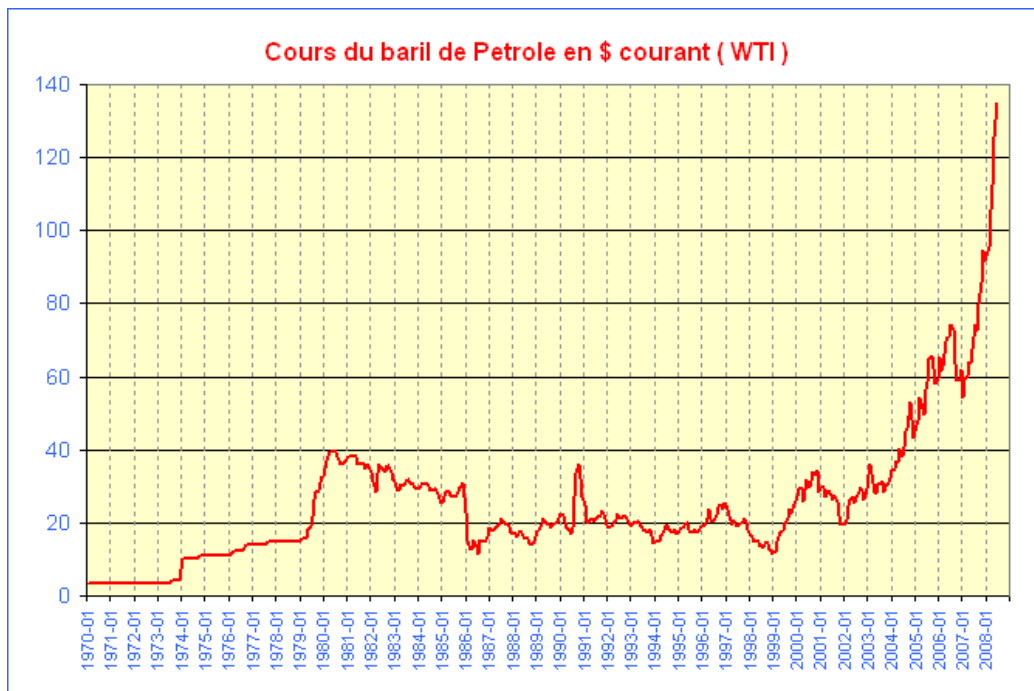
Les années récentes ont été caractérisées par une hausse du prix de l'énergie, qui s'est traduite par une inflation importée. L'année 2008 a notamment enregistré une envolée du prix du pétrole (de 67€ à plus de 92€).

Figure 2 : Hausse des prix du pétrole en 2007 et 2008



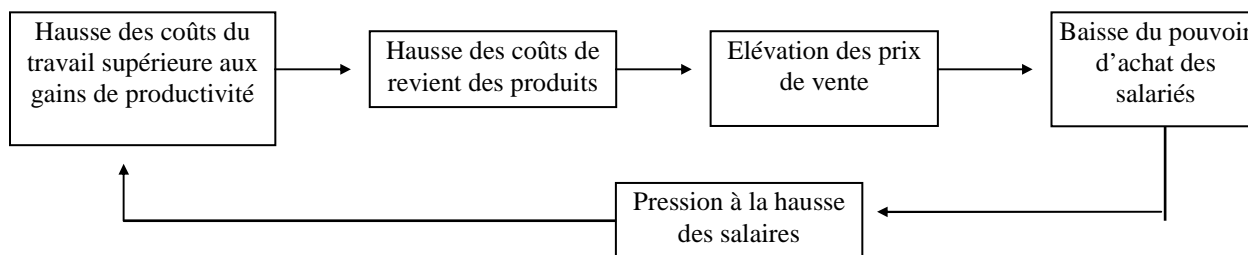
Depuis 1970, le prix du baril de pétrole a été multiplié par plus de 50.

Figure 3 : Cours du baril du pétrole en dollar courant



Les cycles de hausse des prix du baril de pétrole renvoient au 1^{er} choc pétrolier de 1973-1974 (guerre du Kippour), au 2^{ème} choc pétrolier de 1979 (révolution iranienne), à l'embargo sur le pétrole irakien après l'invasion du Koweït en août 1990, à la 1^{ère} guerre du golfe en 1991 ; aux attaques terroristes du 11 septembre 2001 ; à la 2^{ème} guerre du golf en 2003 ; aux conséquences des ouragans Katrina et Rita en 2005 ; à la croissance des économies en développement (Chine, Brésil...) en 2007 - 2008.

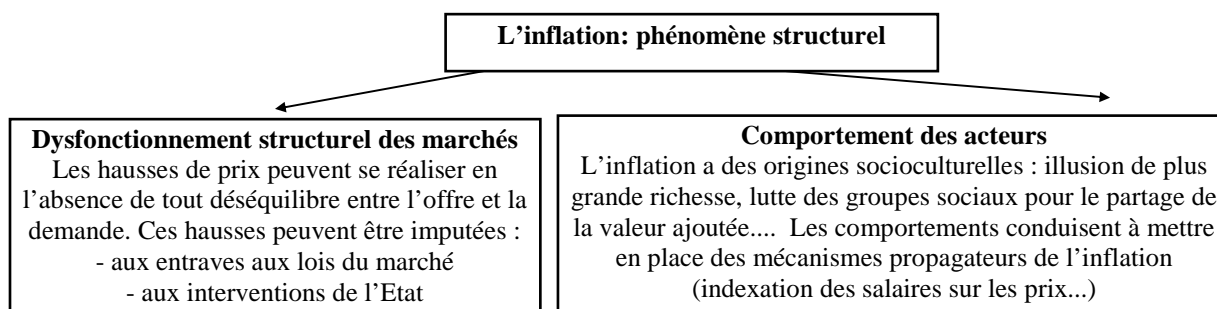
Nombreuses et variées, les sources d'inflation par les coûts se combinent et s'entretiennent pour donner naissance à ce que l'on appelle «**des spirales inflationnistes** ». La plus connue est la **boucle salaires-prix**.



Malgré la forte accélération de l'inflation française passée de 1.1% en rythme annuel en juillet 2007 à 3.2% en mars 2008, les salaires sont restés stables avec une hausse annuelle de 2.7% au premier trimestre 2008 (exactement le même niveau qu'au premier trimestre 2007). L'enclenchement d'une boucle salaire-prix n'est donc pas à redouter et rien ne justifie pour l'instant un durcissement de la politique monétaire européenne.

4. L'inflation : phénomène structurel

Les déséquilibres inflationnistes puisent également leurs sources dans les structures économiques des pays capitalistes. La hausse du niveau général des prix trouve ainsi sa source à la fois dans le dysfonctionnement structurel des marchés et dans les comportements des différentes parties prenantes de l'activité économique.



B. Les conséquences de l'inflation

L'inflation a sur l'économie des effets aussi bien bénéfiques que néfastes.

1. Les effets bénéfiques de l'inflation

Caractérisée par une augmentation des revenus nominaux distribués, l'inflation favorise la croissance pour deux raisons principales. *Elle contribue à alléger les dettes des agents économiques* (l'inflation diminue le coût réel de l'endettement en fonction de la différence entre le niveau des taux d'intérêt nominaux et le niveau général des prix). Ainsi les ménages et les entreprises ont longtemps bénéficié de taux d'intérêt réels faibles, voire négatifs. *Elle améliore la rentabilité financière des entreprises*. En période d'inflation, les entreprises sont d'autant plus incitées à recourir au financement externe que leurs taux de profit internes sont supérieurs au taux d'intérêt des capitaux empruntés. Une telle situation élève la rentabilité de leurs fonds propres (effet de levier).

Les entreprises se trouvent stimulées par les perspectives de gains et incitées à investir. L'inflation, moteur de l'investissement, induit ici une croissance de la production et de l'emploi. Un haut niveau d'emploi apparaît compatible avec un taux d'inflation élevé (ceci est décrit par la **courbe de Phillips** : relation inverse entre l'inflation et le chômage).

2. Les effets néfastes de l'inflation

Une inflation peut conduire lorsqu'elle est forte, à un ralentissement de la croissance économique, du produit global, et à une détérioration de l'emploi. L'inflation chronique entraîne de nombreux effets néfastes :

- elle perturbe la répartition macroéconomique des revenus. Tous les agents économiques ne peuvent pas faire évoluer leurs revenus à la même vitesse que l'inflation. Celle-ci est favorable aux emprunteurs et aux titulaires de revenus flexibles, mais elle pénalise les épargnants, les créanciers et les titulaires de revenus indexables.
- elle contribue à rendre l'avenir plus incertain. En rendant incertaine l'évolution des valeurs nominales des revenus et des prix, l'inflation complique les prévisions économiques et rend la croissance économique plus chaotique.
- une inflation nationale plus forte qu'à l'étranger, réduit la compétitivité de l'économie et conduit à procéder à des réajustements monétaires.
- l'inflation rend la croissance économique déséquilibrée et provoque *la stagflation*, situation où coexistent à la fois l'inflation et le chômage.

C. Calcul de l'inflation

L'indice des prix à la consommation (IPC) est l'instrument de mesure de l'inflation. Il permet d'estimer, entre deux périodes données, la variation du niveau général des prix des biens et des services consommés par les ménages sur le territoire français. C'est une mesure synthétique des évolutions de prix à qualité constante. Le champ géographique est le territoire national y compris les départements d'outre-mer. L'IPC couvre tous les biens et services consommés sur l'ensemble du territoire, par les ménages résidents et non-résidents (comme les touristes). Une faible part des biens et services ne sont pas observés par l'indice : il s'agit principalement des services hospitaliers privés, de l'assurance vie et des jeux de hasard. Le taux de couverture de l'IPC a été porté à 95,2 % en 2005.

1. Le rôle de l'IPC

L'IPC joue un triple rôle : (i) économique, il permet de suivre, mois par mois, l'inflation. L'IPC est également utilisé comme déflateur de nombreux agrégats économiques (consommation, revenus...) pour calculer des évolutions en volume, ou en termes réels ("en euros constants"). (ii) socio-économique, l'IPC (publié au Journal Officiel chaque mois) sert à indexer de nombreux contrats privés, des pensions alimentaires, des rentes viagères et aussi à indexer le SMIC. L'indice retenu pour le SMIC est celui des ménages urbains dont le chef est employé ou ouvrier, hors tabac. (iii) monétaire et financier, à des fins de comparaison internationale, les indices de prix ont fait l'objet d'un travail d'harmonisation entre les services statistiques nationaux sous la coordination d'Eurostat. Les indices de prix à la consommation harmonisés (IPCH) ainsi obtenus ne se substituent pas aux IPC nationaux. Dans le cadre de l'objectif de stabilité des prix de la Banque Centrale Européenne, l'IPCH est l'indicateur majeur pour la conduite de la politique monétaire dans la zone euro. Dans le cas de la France, l'IPC et l'IPCH ont des évolutions assez proches, reflet de leur proximité méthodologique. En septembre 1998, des obligations indexées sur l'inflation (l'IPC national dans ce cas), ont été émises par le Trésor français, impliquant pour la première fois l'indice des prix dans la définition d'un instrument financier.

2. Nomenclature et échantillonnage

La nomenclature utilisée comprend 12 fonctions de consommation, 86 regroupements, 161 groupes et quelques regroupements particuliers conjoncturels. L'IPC est publié par l'INSEE mensuellement (le 13 de chaque mois), en données définitives. Par ailleurs, une centaine de

prix moyens de variétés sont publiés. La collecte des enquêteurs est effectuée tout au long du mois et chaque mois. Les produits frais sont relevés par quinzaine.

Le plan de sondage est stratifié selon trois types de critère. (i) *le critère géographique* : les relevés sont effectués dans 106 agglomérations de plus de 2 000 habitants dispersées sur tout le territoire et de toute taille. (ii) *le type de produit* : un échantillon d'un peu plus de 1 000 familles de produits, appelées "variétés" est défini pour tenir compte de l'hétérogénéité des produits au sein de 161 groupes de produits. La variété est le niveau de base élémentaire pour le suivi des produits et le calcul de l'indice. La liste des variétés reste confidentielle et seuls quelques prix moyens d'un échantillon de produits homogènes sont publiés à ce niveau. (iii) *le type de point de vente* : un échantillon de 27 000 points de vente, stratifié par forme de vente, a été constitué pour représenter la diversité des produits par marques, enseignes et modes d'achat des consommateurs et prendre en compte des variations de prix différenciées selon les formes de vente. Le croisement de ces différents critères permet de suivre un peu plus de 130 000 séries (produits précis dans un point de vente donné) donnant lieu à plus de 160 000 relevés mensuels. A ces chiffres s'ajoutent environ 40 000 séries de type "tarif", collectées de façon centralisée. L'échantillon est mis à jour annuellement pour tenir compte de l'évolution des comportements de consommation et, notamment, introduire des produits nouveaux. Les révisions portent sur la liste et le contenu des variétés ainsi que sur la répartition par forme de vente et par agglomération.

3. Méthode de calcul

L'indice des prix à la consommation (IPC) est un **indice de Laspeyres** chaîné annuellement. L'indice des prix de Laspeyres permet de synthétiser en un indice unique un certain nombre d'indices. Il mesure l'évolution dans le temps du prix à payer pour un panier de référence, choisi sur base des consommations d'une année de référence. Il ne tient pas compte de la modification des habitudes de consommation (composition du panier).

La problématique est la suivante : on souhaite calculer un indice synthétique permettant de mesurer l'évolution du niveau général des prix.

Pour cela, on dispose de la quantité q^i et du prix p^i pour chaque produit i considéré.

Entre la date 0 et la date t , les quantités et les prix changent.

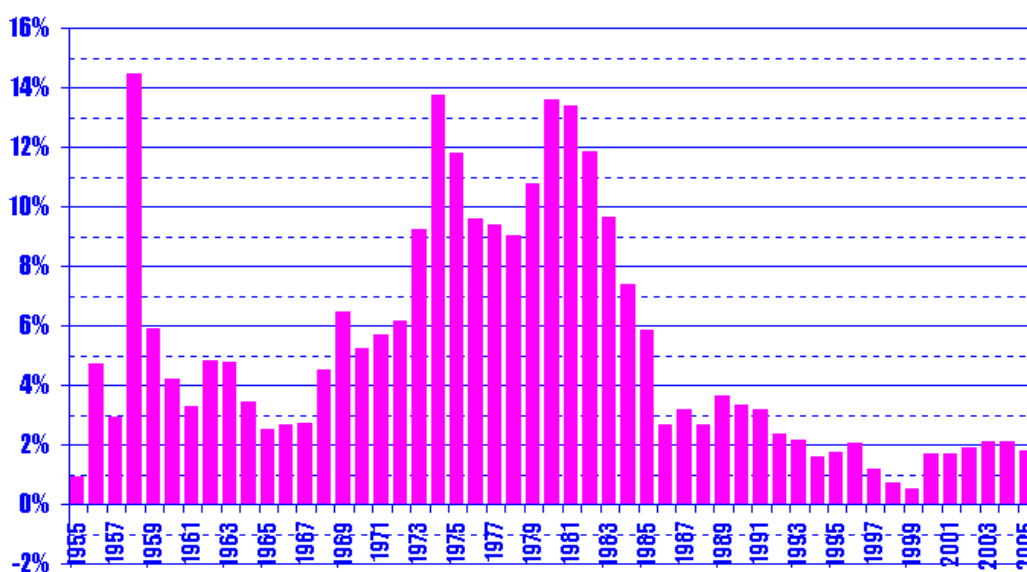
$$\Delta P_L = \frac{\sum p_{t;i} \times q_{0;i}}{\sum p_{0;i} \times q_{0;i}} \times 100,$$

Outre la composition de l'échantillon, les pondérations utilisées pour agréger les 21 000 indices élémentaires sont également mises à jour chaque année. Ces pondérations représentent la part des dépenses associées à l'agrégat concerné au sein de l'ensemble des dépenses de consommation des ménages couvertes par l'IPC. Elles sont obtenues, pour la plupart, à partir des évaluations annuelles des dépenses de consommation des ménages réalisées par la Comptabilité Nationale.

D. Evolution des prix en France

L'évolution des prix en France a été marquée par cinq cycles de hausses brutales : les deux premiers renvoient aux guerres et aux périodes d'après guerre (1914-1920, 1940-1948) ; les trois derniers traduisent les conséquences des chocs pétroliers de 1973-1974 (guerre du Kippour), de 1979 (révolution iranienne) et 2000 (guerre en Irak).

Figure 4 : Evolution de l'inflation en France depuis 1955



Pour comprendre l'évolution des prix en France, il faut faire référence à l'histoire économique des prix. En effet, après un blocage intervenu en 1976, le ministre de l'Economie et des Finances, René Monory demande à son Directeur des prix, Claude Villain, de libérer les prix. Le 1^{er} juin 1978, « *les prix des conserves, de la tannerie, de la pâtisserie industrielle, de l'horlogerie... sont libérés* » (Hecht, 1998). Par cette mesure, Raymond Barre, alors Premier ministre, entendait tirer un trait sur plus de 30 années d'arrêtés (26509) décidés au nom de l'ordonnance de 1945 (celle-ci établit le blocage des prix au niveau atteint le 1^{er} septembre 1939). Plusieurs éléments ont favorisé cette politique : le gouvernement de droite disposait d'une législature pour mener ses réformes ; la thèse de la nocivité du contrôle des prix rencontrait un écho favorable (une étude de l'OCDE sur l'évolution des prix à la consommation classe la France au 16^e rang, loin derrière les pays où la liberté est la règle, comme l'Allemagne depuis la fin de la guerre) et les sidérurgies françaises étaient au bord de l'asphyxie (elles ont dû s'endetter pour contourner le blocage des prix, leur compétitivité prix s'est donc amenuisée de jour en jour).

La principale difficulté pour le gouvernement fût de convaincre l'opinion que la liberté des prix n'était pas synonyme de hausse des prix. Le mois précédent l'opération, les tarifs de la SNCF et ceux d'EDF – GDF avaient augmenté respectivement de 15 et 20%. En outre, l'indice des prix d'avril faisait apparaître une hausse de 1.1%, soit 9% en rythme annuel (contre 0.5%, 0.7% et 0.9% les mois précédents). Raymond Barre table sur une hausse des prix limitée par la concurrence. La liberté des prix s'inscrivait ainsi dans un projet plus vaste, d'inspiration libérale, le retour à **l'économie concurrentielle**⁶. En parallèle, le gouvernement mit en place une politique de relance du marché des actions, avec le vote d'une loi sur le développement de l'épargne et de promotion de l'entreprise (limitation des charges, plafonnement de la taxe professionnelle, déductions fiscales pour investissement et plafonnement des cotisations patronales de sécurité sociale).

La libéralisation des prix se déroule sans heurts jusqu'en août. Dans le cas du pain, les organisations professionnelles du pain se sont opposées. Le Ministre de l'Economie et des finances, René Monory, doit envoyer une section de CRS pour protéger un boulanger de

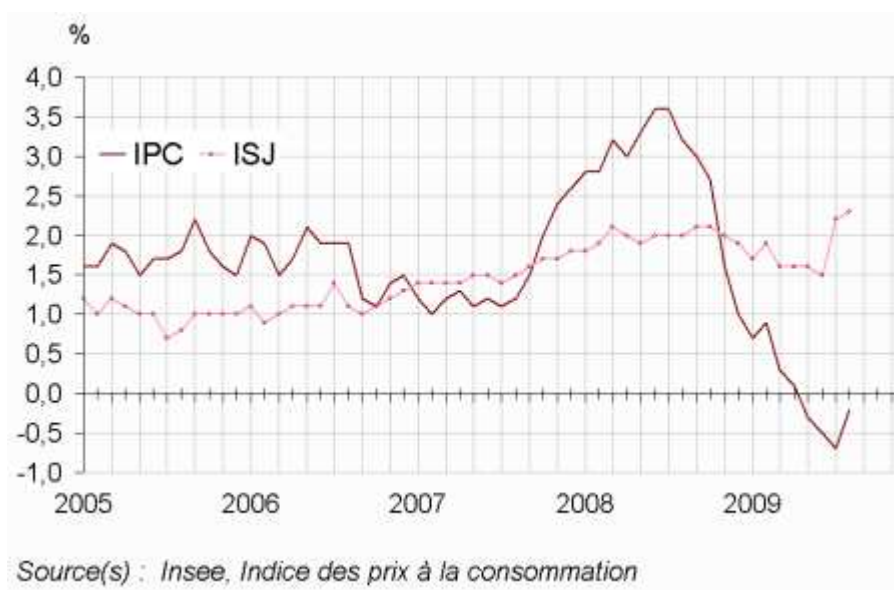
⁶ Durant cette période, tous les ingrédients d'une politique de marché étaient mis en place, à l'exception des privatisations. Pour certains (dont Michel Pébereau, directeur de cabinet et ancien PDG de la BNP), « *la France a ouvert la voie au [marché] avant Margaret Thatcher et Ronald Reagan* » (cité par Hecht, 1998, p. 129).

Toulon qui a fixé le prix de sa baguette à 1 franc. Fin 1978, la hausse des prix est moindre que prévue, 9.4%, voire 8% en tendance sur le dernier trimestre. Le deuxième choc pétrolier vient cependant porter un coup fatal à ces efforts. En 1983, l'inflation atteint 15% (le prix du pétrole passe de 17\$ à 40\$ en 1980). Pourtant la libéralisation continue. Le 1^{er} décembre, le dernier contrôle sur le « petit noir » est levé.

L'arrivée de la Gauche au pouvoir (1981) marque cependant une rupture avec les années précédentes. Pierre Mauroy, alors premier ministre, rétablit un blocage partiel, puis un blocage global en septembre 1982. Il faudra attendre le gouvernement de Laurent Fabius, pour que les prix soient progressivement libérés à partir de septembre 1984. Au début de l'année 1986, la Droite revenant au pouvoir, 84% des produits industriels sont libérés. Le gouvernement d'Edouard Balladur rend définitive la libéralisation des prix par une ordonnance du 1er décembre 1986 qui abroge le texte de 1945 et affirme le principe de la concurrence. La libéralisation de 1984-1986 est un succès car elle s'inscrit dans une politique d'ensemble : décélération parallèle des prix et des salaires, ouverture à la concurrence, développement du droit des consommateurs... Elle a été confortée par des réformes institutionnelles : la transformation de l'ancienne Direction des prix en une Direction de la Concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes ; la création d'un Conseil de la concurrence. Cette évolution a nécessité un profond changement des mentalités (réduction des corporatismes) ; une transformation des secteurs (ouverture des monopoles privés et publics à la concurrence dans le respect du service public)...

En l'espace d'une dizaine d'années, l'économie française est passée d'une économie régulée par l'Etat à une économie concurrentielle dans laquelle les autorités françaises et européennes ont pris une importance croissante. Cette évolution s'est vérifiée lors de la mise en place de l'Euro et des institutions européennes. La Banque Centrale Européenne (BCE) se sert aujourd'hui du taux d'inflation pour déterminer ses interventions sur le marché monétaire et financier (modifications des taux d'intérêt). Si l'inflation française est retombée au dessous des 2% tout au long des années 90 et au début des années 2000, il semble que les années 2007 et 2008 soient marquées par quelques tensions inflationnistes. Depuis le dernier trimestre 2007, la France enregistre une hausse régulière de l'inflation. Sur un an (juillet 2008), l'indice croît de 3,6 % (INSEE, 2008).

Figure 5 : Evolution récente de l'IPC



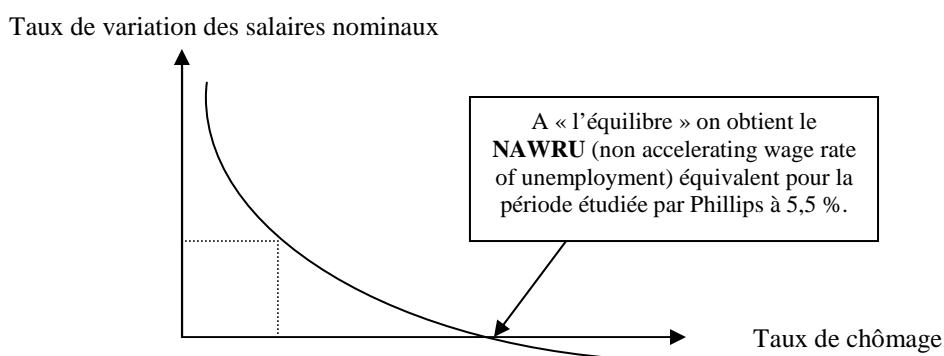
La récession survenue à la suite à la crise des subprime, a cependant modifié cette évolution et généré une baisse des prix à la consommation de 0,5% en rythme annuel au deuxième trimestre 2008. Du coup, bien que les hausses de salaires aient été très modérées à 2,2%, les salariés ont vu leur pouvoir d'achat s'accroître de 2,7%. Un niveau qui n'avait plus été atteint depuis bien longtemps. Et qui explique aussi la bonne tenue de la consommation. Cette bonne nouvelle doit être cependant tempérée à la fois par les centaines de milliers d'emplois détruits et la remontée des prix en août 2009 de + 0.5% (contre – 0.4% en juillet). Cette hausse consécutive à la fin des soldes dans le secteur manufacturé, au renchérissement des produits alimentaires et à l'augmentation du prix du carburant (pétrole) laisse présager un retour à une inflation positive (INSEE, 2009).

III. LA RELATION INFLATION - CHOMAGE

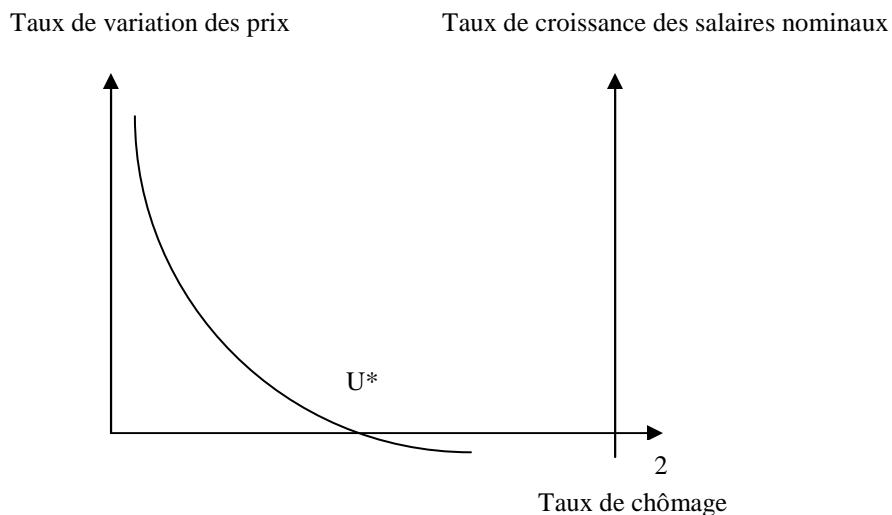
Depuis la seconde moitié du XX siècle, l'inflation et le chômage constituent les maux les plus importants de nos sociétés, au point d'être présentés par Kaldor comme les pierres angulaires de son *Carré magique*. Dans les années 50, la courbe de Phillips va tenter d'établir une relation entre le chômage et l'inflation. Cette courbe a donné lieu à un certain nombre d'interprétations – keynésienne, monétariste, nouveaux classiques, institutionnalistes – plus ou moins pertinentes. Dans le prolongement de ces débats théoriques, deux concepts, le NAIRU et le NAWRU vont chercher à donner un caractère structurel à la relation chômage – inflation. L'hypothèse d'hystérésis précise que lorsque le chômage augmente, il a très peu tendance à revenir à son niveau inférieur.

A. Les différentes interprétations de la relation chômage – inflation

C'est en 1958 que l'économiste néo-zélandais William Phillips (1914 – 1975) établit une relation entre le taux de chômage et le taux de croissance du salaire nominal. Cette étude statistique repose sur une observation de l'économie de la Grande-Bretagne sur les périodes 1861 – 1913 ; puis 1867 – 1957. La relation observée est forte et négative. L'interprétation la plus simple de la Courbe de Phillips repose sur la loi de l'offre et la demande : le taux de variation du salaire dépend de la différence entre la demande et l'offre de travail, différence qui est mesurée par le niveau de chômage. Ainsi, plus celui-ci est élevé, plus la pression à la baisse du salaire est importante. Toutefois, cette interprétation pose un problème puisqu'elle revient à considérer que les valeurs observées en temps réel correspondent à un processus du type « tâtonnement walrassien » mais avec des échanges – forcément en déséquilibre – tout au long du processus (Guerrien, 2000). C'est pour éviter d'avoir à envisager ce type de situation que le tâtonnement est supposé se dérouler dans un temps fictif, sans échange, tant que l'équilibre concurrentiel n'est pas atteint. Robert Lipsey (1960) proposera une réinterprétation de la courbe de Phillips à partir d'une relation entre l'inflation et le chômage, en assimilant la hausse des salaires à la hausse des prix.



La même année, deux des principaux représentants de la « synthèse néoclassique » (interprétation de Keynes par le schéma IS – LM), Paul Samuelson et Robert Solow, réinterprètent la courbe de Phillips comme une « contrainte » d'inflation/chômage à partir de laquelle les pouvoirs publics doivent arbitrer entre maîtriser l'évolution des prix ou le plein emploi.



1. L'interprétation keynésienne

Durant les années 60-70, la courbe de Phillips fût au cœur des débats économiques. Elle transformait en effet deux des principaux objectifs de la politique économique, en deux objectifs antagonistes. Ainsi un fort taux d'inflation s'accompagnait d'un faible taux de chômage (et inversement). Cette étroite relation semblait si évidente que l'on a déduit de cette courbe deux principes : (i) à court terme, le choix en matière de politique économique se réduisait à l'alternative laissée par la courbe de Phillips ; (ii) à moyen et long terme, la composante structurelle du chômage qui n'est pas liée à l'inflation pouvait être réduite par une politique appropriée de l'emploi (amélioration de la formation). Ajoutons que le niveau des prix étant supposé fixe dans le modèle keynésien, la courbe de Phillips introduisait une équation supplémentaire qui permettait d'expliquer le niveau des prix ou plus exactement son taux d'accroissement représenté par le taux d'inflation. Si cette relation se révélait exacte, elle signifiait qu'il n'y avait qu'un seul taux de chômage compatible avec une inflation nulle.

Les années 70 se caractérisent par un changement de décors, on assiste à une situation de choc pétrolier de 1973-1974 (quadruplement du prix du pétrole) et une hausse de l'inflation. Ainsi au choix difficile d'un couple inflation – chômage le long de la courbe de Phillips, a succédé alors un dilemme plus grand : la stagflation (une hausse de l'inflation associée à une hausse du chômage). L'analyse de la courbe de Phillips va ainsi donner lieu à deux types d'interprétations : (1) la relation vérifiée par la courbe de Phillips est toujours vraie, on assiste simplement à un déplacement de la courbe vers le haut ; (2) la courbe de Phillips est instable, il n'existe aucune possibilité d'arbitrage inflation – chômage le long de la courbe. Dans le 1^{er} cas, la relation de Phillips reste une référence pour la politique économique. Dans le second, il en va autrement, comme va le démontrer Milton Friedman (1968)

2. L'interprétation monétariste

Selon Milton Friedman (1968), la courbe de Phillips semblerait fournir un moyen d'action sur une variable réelle (le taux de chômage) à partir d'une variable monétaire (le niveau des salaires nominaux ou le niveau des prix). Or la théorie monétariste (dont Friedman est le chef

de file) rappelle qu'il existe une dichotomie entre la sphère réelle et la sphère monétaire. Friedman précise que la courbe de Phillips ne ferait que traduire le lien qui existe entre emploi et productivité marginale du travail. Le taux de croissance du salaire réel serait ainsi une fonction croissante du taux de chômage. Lorsque le chômage augmente, le taux de croissance du salaire réel en fait autant. En effet, une hausse du chômage implique que l'emploi baisse et donc que la productivité marginale du travail augmente, et avec elle le salaire réel (règle d'équilibre de la concurrence pure et parfaite). Compte tenu de cette dernière hypothèse, le chômage serait forcément volontaire.

Friedman va alors chercher à montrer que la relation de Phillips est instable en prenant pour exemple une politique monétaire expansionniste destinée à résorber le chômage. Une hausse de l'offre de monnaie tend à diminuer le taux d'intérêt, et donc à stimuler la demande de biens de consommation et de la demande de biens d'investissement. Pour augmenter l'offre de biens, les entrepreneurs vont devoir augmenter l'emploi cependant pour attirer cette nouvelle main d'œuvre, ils vont devoir augmenter les salaires nominaux. Friedman fait deux hypothèses : (1) les coûts de production sont croissants ; (2) les prix augmentent plus vite que les salaires nominaux. Les salariés vont se rendre compte que leur rémunération augmente moins vite que les prix et que leur pouvoir d'achat a diminué. Ils vont donc exiger un rattrapage des salaires sous la forme d'une hausse des salaires nominaux. Ceux-ci se situeront ainsi à un niveau plus élevé qu'au départ. Une spirale (boucle) salaires – prix est ainsi amorcée. Les implications de l'analyse de Friedman pour la politique économique sont alors évidentes. Toute tentative d'accroissement du niveau d'emploi au moyen d'une politique monétaire expansionniste est à terme vouée à l'échec et comporte un risque grave, le passage à un taux d'inflation beaucoup plus élevé. Certes à court terme, le chômage diminue, mais aussi longtemps qu'il se situera au dessous de son niveau initial, l'inflation sera durablement stimulée.

Si la nouvelle relation établie par Friedman entre taux de croissance du salaire réel et chômage lui semble pertinente, il reste à expliquer les fluctuations conjoncturelles telles que les décrit la courbe de Phillips. Friedman va chercher une explication du côté des chocs monétaires provoqués par les autorités monétaires, chocs qui viendraient perturber le bon fonctionnement de l'économie, notamment au niveau des anticipations faites par les agents. Pour rendre compte des mouvements conjoncturels, Friedman et les monétaristes vont modifier la relation de Phillips en supposant qu'il existe un décalage dans le temps entre le moment où les salaires sont fixés et celui où les prix sont connus. Autrement dit, le taux de variation des salaires serait établi sur la base d'une anticipation de l'évolution des prix. Ceci conduit Friedman à concevoir une courbe de Phillips avec anticipation des prix. Dès lors deux cas de figure sont possibles. Dans le premier cas, les agents économiques peuvent être victimes d'une illusion monétaire (les travailleurs font leurs choix en ne prenant en compte que l'évolution du seul salaire nominal). Dans le second cas, la décision est prise en fonction du salaire réel anticipé. Friedman et ses disciples considérant que l'illusion monétaire est un comportement irrationnel, privilégieront le second cas. On est ainsi ramené à la première relation (salaire réel – chômage) à une erreur près. Celle-ci est à l'origine des variations conjoncturelles. Il convient maintenant de préciser l'origine de cette erreur. Les monétaristes supposent que les agents sont persuadés de la validité de la théorie quantitative de la monnaie, et que ce sont les actions intempestives des autorités monétaires qui sont la principale cause des perturbations qui affectent l'économie. Dans ces conditions, les agents pensent que tout choc monétaire se répercutera irrémédiablement sur le niveau des prix. Le terme d'erreur porte ainsi sur l'évolution de la masse monétaire que les agents considèrent comme exogène et contrôlée par les autorités monétaires. L'effet d'un choc monétaire dépendra donc de la forme des anticipations des agents. Friedman suppose qu'ils adoptent la règle dite des

anticipations adaptatives. Ainsi toute variation de la masse monétaire va induire une erreur qui se propage sur plusieurs périodes, en s'amortissant progressivement.

3. L'interprétation des nouveaux classiques

L'idée selon laquelle des agents pourraient être trompés de façon durable par les autorités monétaires a été largement critiquée à la fin des années 70 par les nouveaux classiques. Pour eux, cette hypothèse serait incompatible avec le principe de rationalité (qui veut que chacun se décide en fonction de toute l'information dont il dispose au moment où il prend sa décision, et non selon une règle pré-établie). Les nouveaux classiques (Lucas), proposent de remplacer l'hypothèse des anticipations adaptatives par celle des anticipations rationnelles. Ainsi toute augmentation annoncée de la masse monétaire se répercuterait dans les prix, sans que les variables réelles de l'économie ne soient affectées. La théorie quantitative de la monnaie serait ainsi confirmée (il y a auto réalisation des croyances des agents). Dès lors, les nouveaux classiques expliquent la relation décrite par la courbe de Phillips en faisant appel à l'idée de « choc intempestif ou imprévisible ». Les autorités augmentent « par surprise » la masse monétaire, de sorte que les agents, croyant que le prix des biens a augmenté, augmentent leur production (ce qui suppose un emploi accru). Il y a donc hausse des prix et baisse du chômage (courbe de Phillips). Cependant, les agents constatent rapidement qu'ils se sont trompés (ou qu'ils ont été bernés) et reviennent à la situation qui prévalait avant le choc, mais avec un niveau des prix plus élevé. Dans ces conditions, la politique monétaire ne peut modifier que passagèrement, et seulement pas surprise, le niveau de l'emploi et de la production.

4. L'interprétation des institutionnalistes

Une autre interprétation de la courbe de Phillips renvoie aux thèses des institutionnalistes (et d'une certaine manière à l'école de la Régulation). La courbe de Phillips pourrait être l'expression du rapport de force entre les travailleurs et les chefs d'entreprise. Ainsi lorsque le chômage est faible, les premiers ont un pouvoir de revendication plus élevé que lorsque le chômage est fort, ce qui se ressent au niveau des salaires.

B. Les prolongements de la relation inflation - chômage

A partir des estimations de la courbe de Phillips, les économistes ont été amenés à calculer le niveau de chômage compatible avec un taux d'inflation stable. Deux concepts ont vu le jour. Le NAIRU (pour *non accelerating inflation rate of unemployment*) ou littéralement taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation – est apparu dans les années 70 pour justifier l'idée qu'il était impossible de faire baisser le chômage en dessous d'un certain niveau sans relancer l'inflation. Le NAWRU (pour *non accelerating wage rate on unemployment*) ou littéralement taux de chômage qui n'accélère pas les salaires.

1. Le NAIRU

Fortifiant les politiques monétaires neutres ou restrictives, le NAIRU fait son apparition à la suite des thèses de Milton Friedman. Comme le chômage traduit un mauvais fonctionnement du marché du travail, il existerait pour chaque pays, un niveau de chômage « naturel » reflétant la qualité du marché du travail. Certains pays caractérisés par une grande flexibilité du marché du travail, aurait donc un taux de chômage naturel faible. La courbe de Phillips pourrait ainsi être interprétée de la manière suivante : les pays efficaces seraient ceux chez qui la baisse du chômage ne génère que peu d'inflation, parce que le marché du travail est efficace et arrive à fournir rapidement les entreprises en travailleurs. La courbe est alors peu pentue. Les pays inefficaces ont des goulots d'étranglement, et leur courbe de Phillips est assez pentue. Deux exemples peuvent illustrer cette configuration. Dans le cas français, on a pu estimer au tournant des années 2000, que faire baisser le chômage au dessous de 8%

devrait générer des tensions inflationnistes. Le cas danois est à l'opposé : la courbe est quasi-plate. Ce qui veut dire que l'inflation ne tend pas à augmenter lorsque le chômage baisse. Le marché danois serait donc très efficace dans son brassage permanent des travailleurs.

Cette nouvelle explication de la relation entre chômage et inflation est toutefois loin de faire l'unanimité parmi les économistes. C'est ainsi que l'on a pu noter que les Etats Unis ont vu leur taux de chômage osciller entre 3.9 et 6.8% entre 1992 et 2000, avec une hausse des prix de 2.1% en moyenne, alors que le NAIRU était traditionnellement estimé à 6%. Deux types d'explications de cette anomalie ont été présentés. Certains économistes ont considérés que l'on avait simplement assisté à une baisse du NAIRU au cours des années 90. Plusieurs facteurs expliqueraient cette évolution. Tout d'abord, l'ouverture croissante de l'économie américaine à la concurrence internationale et les mesures de déréglementation du marché intérieur auraient accru la flexibilité sur le marché des biens et services. La chute du taux de syndicalisation, la réduction de la taille moyenne des entreprises et le recours accru à la sous-traitance, auraient accentué cet impact sur le marché du travail. Ensuite, les salariés américains auraient modéré leurs exigences salariales. Enfin, la diminution du poids relatif des jeunes (dont le taux de chômage est relativement élevé) dans la population active, aurait entraîné (toutes choses égales par ailleurs) une baisse du NAIRU américain moyen. D'autres économistes ont mis en doute son caractère opératoire. Ils ont observé que non seulement le NAIRU fluctuait au cours du temps, mais que sa valeur exacte à un moment donné demeurait mal connue. Ainsi, même si les estimations du NAIRU n'oscillaient qu'entre 5.5 et 5.9% pour les Etats Unis en 1996, leur précision restait faible (l'intervalle de confiance à 95% de telles estimations serait compris entre 4.3% et 7.3%). Les prédictions de l'accélération de l'inflation fondées sur l'écart entre le taux de chômage observé et le NAIRU semblent donc peu sensibles au niveau de NAIRU qui est retenu. Devant cette méconnaissance du niveau et des effets du NAIRU, ces économistes ont cherché à se tourner vers d'autres indicateurs.

2. Le NAWRU

Le NAWRU représente le taux de chômage en dessous duquel la hausse des salaires devient de plus en plus importante. Le NAWRU est un concept proche du NAIRU (logique d'équilibre), cependant l'accent est ici mis sur le lien entre chômage et salaires plutôt qu'entre chômage et prix. L'hypothèse d'équilibre implique que le NAWRU est le taux de chômage auquel la progression des salaires réels correspond à l'évolution de la productivité du travail. C'est en partant de cette constatation que le NAWRU a été calculé dans divers pays. Comme dans le cas du NAIRU, le NAWRU varie d'un pays à l'autre, et au sein de chaque pays. Il a partout augmenté (sauf aux Etats Unis, où la hausse de la productivité a aussi été plus faible).

3. L'hypothèse d'hystérésis

Les études économétriques récentes tendent à montrer que depuis 20 ans, le niveau de chômage nécessaire pour maîtriser l'inflation a augmenté (sauf aux Etats Unis). En d'autres termes, la courbe de Phillips se serait déplacée vers le haut (NAIRU ET NAWRU seraient à des niveaux plus élevés qu'initialement). Dans le cas finlandais, le NAIRU estimé s'est situé à un faible niveau jusqu'à la fin des années 80. Puis, tant le chômage observé que le NAIRU ont rapidement augmenté. Au milieu des années 90, le NAIRU était estimé à 12 pour cent environ tandis que le chômage effectif s'élevait à quelque 18 pour cent. L'intervalle de confiance était d'environ un point de pourcentage jusqu'à la profonde récession qui a touché la Finlande au début des années 90. Depuis, cet intervalle s'est accru pour atteindre 4 points de pourcentage. Cette évolution du NAIRU et du NAWRU a été attribuée à un ralentissement de la croissance tendancielle de la productivité, aux chocs importants sur les prix et à une détérioration de la flexibilité du travail. Deux problèmes méritent toutefois toute notre attention.

- On peut noter que c'est dans les pays où le chômage a augmenté le plus que le taux naturel du chômage a aussi le plus augmenté. Cette constatation conduit à une remise en cause de la notion de taux de chômage naturel. Elle laisse à penser que la pression à la baisse exercée sur les salaires par un niveau élevé de chômage a tendance à s'atténuer au fil du temps. Autrement dit, le taux naturel de chômage tend vers le niveau effectif du chômage. L'**hypothèse d'hystérésis** selon laquelle le chômage, une fois qu'il a augmenté, n'a que très peu tendance à revenir à son niveau inférieur (Blanchard, Summers, 1988 parlent « *d'équilibre fragile* »), aurait trois explications. Tout d'abord, la notion de capital humain précise que les personnes qui seraient au chômage depuis longtemps, perdent leur qualification et ont donc tendance à se retirer effectivement du marché du travail. Ensuite, la théorie des insiders / outsiders rappelle que les personnes qui ont un emploi régulier ou travaillent à temps complet (les salariés de l'entreprise) ont une influence prépondérante sur l'évolution des salaires tandis que les nombreux chômeurs (les exclus) n'en ont aucune. Enfin, les employeurs potentiels considèrent les chômeurs comme inemployables. Si les employeurs utilisent la durée du chômage comme critère de sélection, le taux de chômage naturel augmentera parallèlement au taux de chômage effectif.

- Il est difficile de chiffrer les caractéristiques structurelles du marché du travail (celles-ci risquent de changer lentement). Il est donc malaisé de dire quelles réformes structurelles permettraient de réduire le taux de chômage naturel.

Bibliographie

- ANPE (2006), « Les caractéristiques de la demande d'emploi des seniors », *Observatoire*, mars, p. 7-11.
- ARTUS P., CAHUC P., ZYLBERBERG A. (2007), *Temps de travail, revenu et emploi*, Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française, 138 p.
- AZARIADIS C. (1975), "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria", *Journal of Political Economy*, 83(6), p.1183-1202.
- BARRO R., GROSSMAN H.I (1971), "A General Disequilibrium Model of Income and Employment", *American Economic Review*, mars.
- BIGNON N. (2007), « La hiérarchie des salaires entre 1996 et 2004 », *DARES, Premières Synthèses, Informations*, septembre, n° 39.2, 6 p.
- BOYER R. (2006), *La flexicurité danoise : quels enseignements pour la France ?*, Editions de l'ENS, Paris.
- BOYER R., DURAND J.-P. (1998), *L'après-fordisme*, Syros, Paris.
- BOYER R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- BOYER R., ORLEAN A. (1991), « Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoires. D'Henry Ford au fordisme », *Revue Économique*, Vol. 42, n° 2, Mars, p. 233-272.
- BRULE M. (2005), « Que faire contre le chômage ? », *Sociétal*, n°50, 4e trimestre, p. 66-69
- CAHUC P., ZYLBERBERG A. (2003), *Microéconomie du marché du travail*, Repères, La Découverte.
- CAHUC P., KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité Vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au Ministre d'Etat, Ministre de l'économie, des Finances et de l'industrie et au Ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, décembre.
- CLERC D. (2002), « Un chômage d'équilibre », *Alternatives économiques*, n°209, décembre, p. 79-81.
- CONSEIL EMPLOIS REVENUS COHESION SOCIALE (2006), *Aider au retour à l'emploi*, Rapport n°6, 150p
- COUR DES COMPTES (2006), *L'évolution de l'assurance chômage : de l'indemnisation au retour à l'emploi*, rapport public, mars, 159 p.
- DARES (2008), *Le marché du travail en avril 2008*, Premières Informations, juin, n°23.1, 7 p.
- DARES (2005), "En 2004, l'emploi amorce sa reprise", n°27, 2, juillet reproduit dans *Problèmes économiques*, n°2884, 12 octobre, p. 6 – 11.
- DARES (2003), *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Repères, La Découverte.
- DARES (2003), « Chômage et retour à l'emploi après 50 ans, une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi », *Premières synthèses*, n° 45, novembre.
- DE LARQUIER G., REMILLON D. (2008), « Assiste t'on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête Histoire de vie », *Revue Travail et Emploi*, n°113, janvier – avril.

- DIXON H. (1995), "Of Coconuts, Decomposition, and a Jackass: the genealogy of the natural rate" in Rod Cross (1995, p. 57-74).
- DUBAUD D., GERARDIN A. (2007), "L'emploi salarié en 2006 : une croissance de l'emploi au plus haut depuis 2001 », Point Statist – Unedic, n°28, juillet, reproduit dans *Problèmes économiques*, n° 2932, 10 octobre, p. 7 – 11.
- DUBREU N. (2007), « Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 2^{ème} trimestre 2007 », *DARES, Premières, Synthèses, Informations*, septembre, n° 39.5, 7 p.
- DURIEUX B., De NANTEUIL Y, REMOND S. et alii (2007), « Rapport sur les méthodes statistiques d'estimation du chômage », *Inspection Générale des Finances*, n° 2007-M-066-01, 181 p.
- FAVEREAU O. (1986), *Le travail : Marchés, Règles, Convention*, Economica 1986
- GAZIER B. (2008), « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Revue Travail et Emploi*, n°113, janvier – avril.
- GAZIER B. (2005), *Vers un nouveau modèle social*, Champs-Flammarion.
- HECHT E. (1998), « Prix, les chemins de la liberté », *Enjeux Les Echos*, juin, p. 126 – 129.
- INSEE (2009), « Principaux indicateurs », *Informations rapides*, n°236, 15 septembre, 2 p.
- INSEE (2008), « Séries principaux indicateurs : Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail », *Informations rapides*, n°157, 5 juin, 6 p.
- KEYNES J.M (1969), *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Payot.
- LECLERCQ E. (1999), *La pensée économique contemporaine*, tome 4, les théories du marché du travail, Seuil.
- LEFEBVRE A., MEDA D. (2008), « Performances nordiques et flexicurité : quelle relations ? », *Revue Travail et emploi*, n°113, janvier – avril.
- L'HORTY Y., THIBAUT F. (1998), « Le chômage d'équilibre: de quoi parlons nous ? », *Revue Française d'Economie*, n°4, vol XIII, Automne.
- L'HORTY Y., RAULT C. (1999), « Les causes du chômage en France : une réestimation du modèle WS-PS », *document de travail n° 99-01*, Conseil Emplois Revenus Cohésion Sociale (CERCS).
- LOGEAY C. (2003), « La flexibilisation du marché du travail en Allemagne », *Problèmes économiques*, n° 2830, 5 novembre, p. 1-6.
- MALINVAUD E. (1980), *Réexamen de la théorie du chômage*, Calmann-Lévy.
- MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARTE (2006), « Mesures emplois », *Séminaire gouvernemental à Troyes*, 31 août, 7 p.
- ORLEAN A. (1994), *L'analyse Economique des Conventions*, PUF.
- PHILLIPS A. W. H (1958), « The relationship between unemployment and the rate of change of money wages in the UK 1861-1957 », *Economica*
- SCHMID G. (2001), « L'activation des politiques de l'emploi. Combiner la flexibilité et la sécurité dans les marchés du travail transitionnels » in J-P Touffut (dir), *Institutions et Croissance. Les chances d'un modèle économique européen*, Albin Michel, p. 101-105.
- STIGLER G.J., (1961), The Economics of Information, *Journal of Political Economy*, 69(3):213-225.
- WEITZMAN M. L. (1985), *L'économie du partage. Vaincre la stagflation*, Hachette, Lattes, Paris.
- ULRICH V., ZILBERMAN S. (2007), « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt cinq dernières années », *DARES, Premières, Synthèses, Informations*, Septembre, n° 39.3, 7 p.
- ULRICH V., ZILBERMAN S. (2007), « Six figures de l'emploi à temps partiel », *DARES, Premières, Synthèses, Information*, septembre, n° 39.4, 6 p.
- WALRAS L. (1874), *Eléments d'économie pure*, réédition Economica (1988), tome VIII.