

Le moyen terme

Chapitre 6 : Le marché du travail

Macroéconomie – Université de Lille

Pourquoi étudier le chômage ?

Le chômage constitue un **enjeu central de politique économique** dans toutes les économies développées.

- ⇒ coût économique : perte de production,
- ⇒ coût social : précarité, inégalités, exclusion,
- ⇒ coût politique : priorité constante des gouvernements.

Comprendre le chômage, c'est comprendre le fonctionnement du **marché du travail**.

Question centrale : Pourquoi existe-t-il du chômage alors que des individus souhaitent travailler et que des entreprises souhaitent produire ?

- ⇒ Le chômage n'est pas seulement un déséquilibre temporaire
- ⇒ Il peut résulter de la **détermination des salaires**
- ⇒ Salaires → coûts → emploi → chômage

Comprendre le chômage, c'est comprendre **comment les salaires sont fixés.**

Plan du chapitre : 4 étapes

Pour comprendre le chômage, on avance en **4 étapes** : mesurer → décrire → expliquer → relier à la production.

- ➊ **Mesurer** : emploi, chômage, participation, halo
- ➋ **Décrire** : un stock issu de **flux** (entrées/sorties)
- ➌ **Expliquer** : **salaires** (WS) et **prix** (PS)
- ➍ **Conclure** : $u_n \Rightarrow N_n \Rightarrow Y_n$ (production de moyen terme)

Objectif final : déterminer un **chômage d'équilibre** u_n et son effet sur l'emploi et la production.

Le marché du travail : un marché particulier

Un bien spécifique

- ⇒ le bien échangé est le **travail**,
- ⇒ mesuré en heures, emplois, qualifications.

Des acteurs et un prix

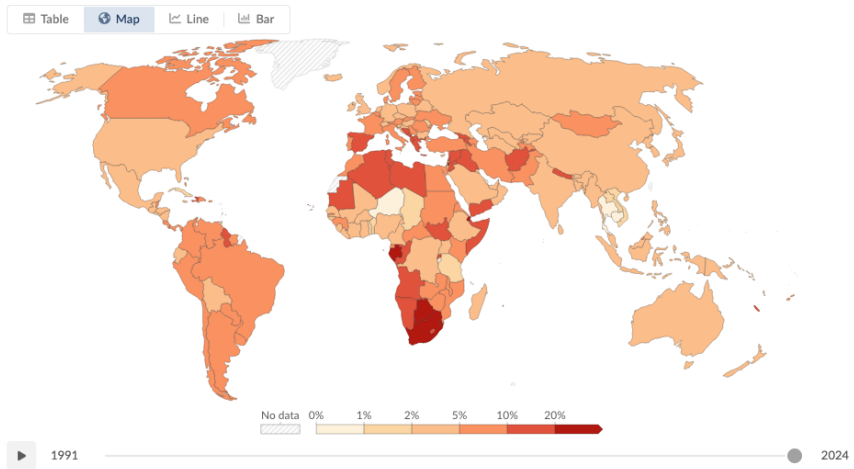
- ⇒ offre : **travailleurs**,
- ⇒ demande : **entreprises**,
- ⇒ prix : le **salaire**.

Des relations durables

- ⇒ relation employeur–employé non instantanée,
- ⇒ effort et compétences imparfaitement observables,
- ⇒ rôle central des **négociations salariales**.

Unemployment rate, 2024

Share of the labor force without work, but actively looking for a job and available to start soon.



Data source: ILO Modelled Estimates, via World Bank (2026) – [Learn more about this data](#)

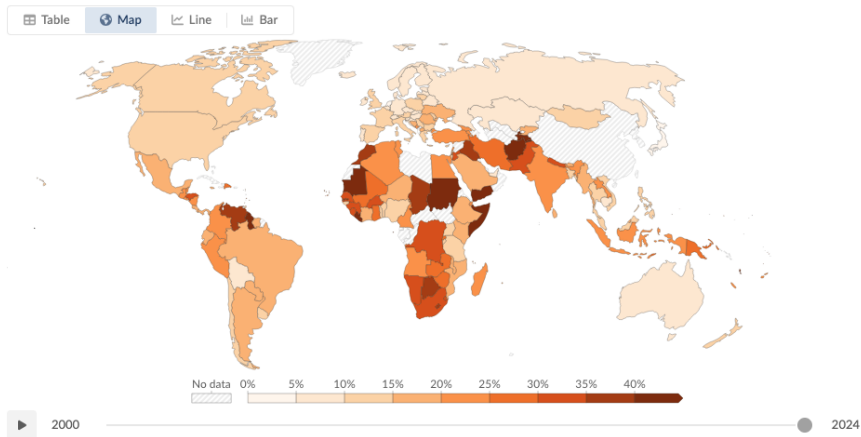
OurWorldinData.org/sdgs/economic-growth | CC BY

Note: All figures correspond to modeled ILO estimates. Employment is defined in line with the 13th ICLS and includes the production of goods for own use, such as subsistence farming.



Share of young people not in education, employment or training, 2024

Percentage of people aged 15–24 who are not in education (formal education or short courses), employment (worked in paid work or self-employment), or training (non-academic skill-building activities). Figures refer to national estimates and may not be fully comparable across countries.



Data source: International Labour Organization – [Learn more about this data](#)

Note: Employment is defined in line with the [13th ICLS](#) and includes the production of goods for own use, such as subsistence farming.

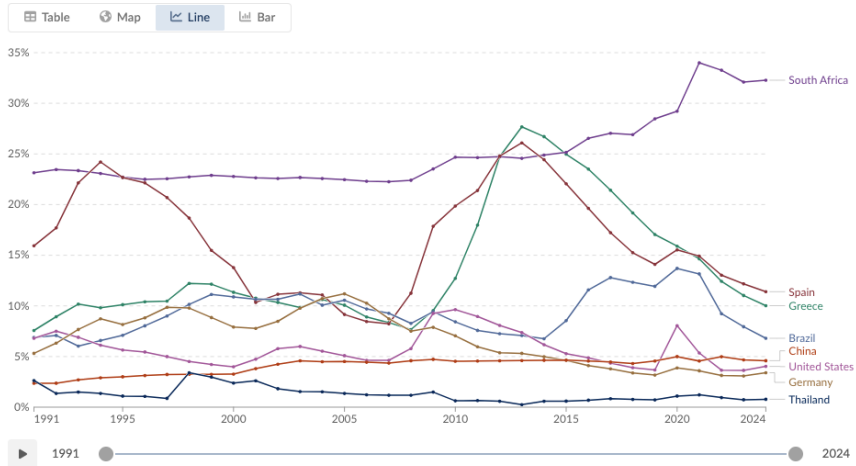
OurWorldinData.org/global-education | CC BY



Unemployment rate, 1991 to 2024

Share of the labor force without work, but actively looking for a job and available to start soon.

Our World
in Data



Data source: ILO Modelled Estimates, via World Bank (2026) - [Learn more about this data](#)

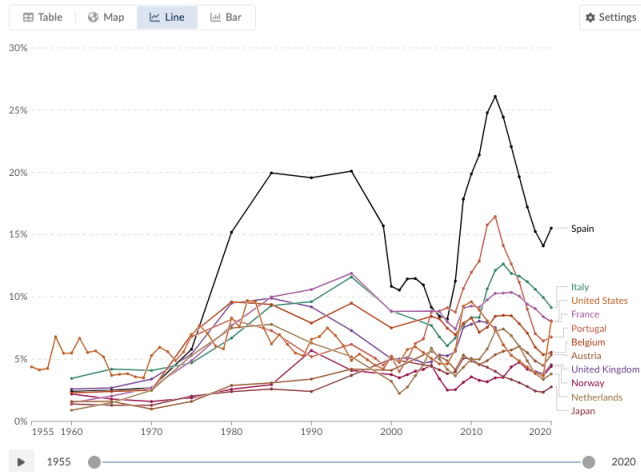
OurWorldinData.org/sdgs/economic-growth | CC BY

Note: All figures correspond to modeled ILO estimates. Employment is defined in line with the 13th ICLS and includes the production of goods for own use, such as subsistence farming.



Unemployment rates in selected OECD countries, 1955 to 2020

Unit 16 'Technological progress, employment, and living standards in the long run' in The CORE Team, The Economy. Available at: <https://tinyco.re/22661619> [Figure 16.1]



Data source: OECD (2020) - [Learn more about this data](#)

Note: CC-BY-ND-NC

tinyco.re/22661619 | Powered by ourworldindata.org

Download

Share

Enter full-screen

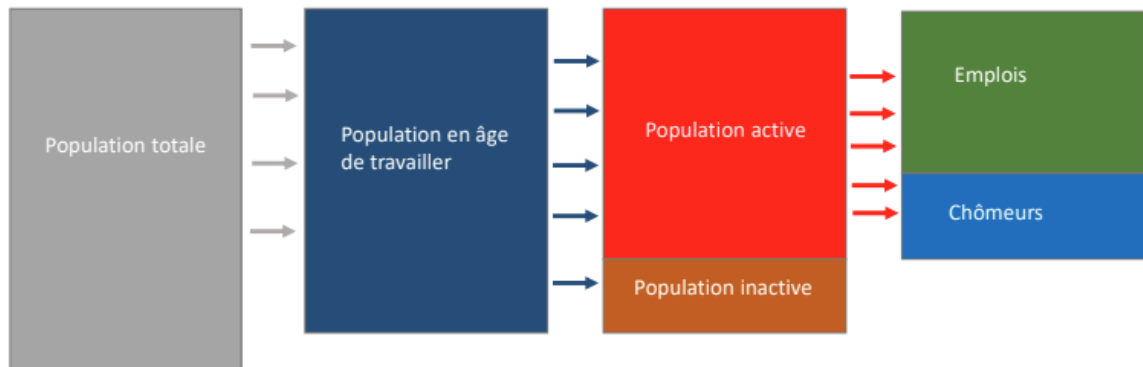


Figure 9.2 core-econ (Unité 9 de l'ebook version française, <https://www.core-econ.org/>)

Marché du travail : concepts de base

Population active : personnes **ayant un emploi** ou **en recherchant un**.

Trois indicateurs fondamentaux

⇒ **Population active** : emploi + chômage

⇒ **Taux de participation** :

$$\frac{\text{population active}}{\text{population en âge de travailler}}$$

⇒ **Taux de chômage** :

$$\frac{\text{chômeurs}}{\text{population active}}$$

Le taux de chômage dépend à la fois de l'**emploi** et de la **participation**.

Taux de chômage $\neq$ taux d'emploi

Le marché du travail se décrit à l'aide de **plusieurs indicateurs complémentaires**.

Deux indicateurs clés

⇒ **Taux de chômage :**

$$u = \frac{U}{L} \quad (\text{chômage parmi les actifs})$$

⇒ **Taux d'emploi :**

$$e = \frac{N}{\text{population en âge de travailler}} \quad (\text{emploi dans la population totale})$$

Le taux de chômage et le taux d'emploi **ne mesurent pas la même chose**.

Participation et interprétation du chômage

Un même taux de chômage peut correspondre à des **situations très différentes** selon la **participation au marché du travail**.

Si des personnes sortent de la population active ($L \downarrow$), le taux de chômage peut **baisser** même si l'emploi **n'augmente pas**.

- ⇒ travailleurs découragés,
- ⇒ reprise d'études,
- ⇒ inactivité contrainte.

Pour analyser le marché du travail, il faut toujours regarder **le chômage et l'emploi**.

Définir le chômage : la définition du BIT

Le **chômage** au sens du **Bureau International du Travail (BIT)** repose sur une définition **stricte et conventionnelle**.

Trois conditions simultanées

Est considéré comme chômeur toute personne en âge de travailler qui :

- ⇒ est **sans emploi** (n'a pas travaillé au moins une heure durant la semaine de référence) ;
- ⇒ est **disponible** pour travailler dans les **15 jours** ;
- ⇒ a **cherché activement** un emploi (ou en a trouvé un qui commence dans moins de 3 mois).

Le chômage BIT est une **catégorie statistique précise**, utilisée pour les comparaisons internationales.

Chômage, emploi, inactivité : des frontières floues

Des situations intermédiaires

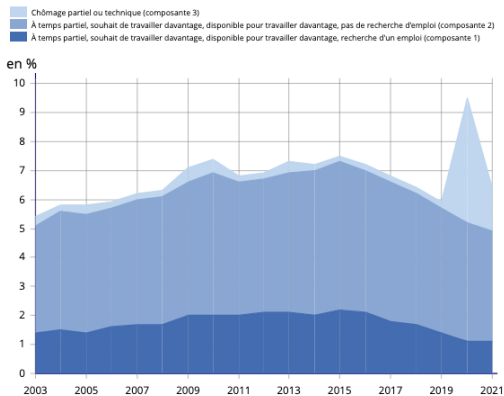
Les catégories **emploi**, **chômage** et **inactivité** ne sont pas toujours parfaitement séparées :

- ⇒ certains travailleurs souhaitent travailler davantage (*sous-emploi*) ;
- ⇒ certains inactifs aimeraient travailler mais sont **découragés** ;
- ⇒ d'autres ne sont pas immédiatement disponibles.

Ces situations intermédiaires sont regroupées sous le terme de “**halo du chômage**”.

- ⇒ Le halo n'est pas compté dans le chômage BIT,
- ⇒ mais il reflète une **réserve de travail potentielle**.

Figure 3 - Part de personnes en situation de sous-emploi parmi les personnes en emploi de 2003 à 2021



Lecture : en 2021, 6,4 % des personnes en emploi sont en situation de sous-emploi.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

Flux de travailleurs : une intuition clé

Un même taux de chômage peut refléter des **dynamiques très différentes**.

Deux marchés du travail possibles

⇒ **Marché actif :**

- nombreuses embauches,
- nombreuses séparations.

⇒ **Marché sclérosé :**

- peu d'entrées,
- peu de sorties,
- chômage persistant.

Le chômage est un **stock**, mais il résulte de **flux**.

Le chômage comme résultat de deux flux

Le chômage augmente si **plus de personnes entrent** au chômage ou si **moins de personnes en sortent**.

Deux flux essentiels

⇒ s : **séparations** (emploi $\rightarrow$ chômage),

⇒ f : **retours à l'emploi** (chômage $\rightarrow$ emploi).

$$s \uparrow \Rightarrow u \uparrow$$

$$f \downarrow \Rightarrow u \uparrow$$

Deux pays peuvent avoir le même taux de chômage, mais pour des raisons très différentes.

Du stock aux flux : une formule simple

Cchômage : **stock** issu de deux flux : **séparations** et **retours à l'emploi**.

Notations

⇒ s : taux de séparation (emploi → chômage)

⇒ f : taux de sortie du chômage (chômage → emploi)

$$u_n = \frac{s}{s + f}$$

⇒ si f augmente (retour à l'emploi plus rapide) ⇒ u_n baisse ;

⇒ si s augmente (plus de destructions d'emplois) ⇒ u_n augmente.

Un pays peut avoir un chômage élevé soit parce qu'il y a **beaucoup de séparations** (s), soit parce qu'on **retrouve lentement un emploi** (f).

D'importants flux de travailleurs : faits stylisés

1. Flux emploi $\leftrightarrow$ emploi

- ⇒ certaines entreprises détruisent des emplois,
- ⇒ d'autres en créent simultanément,
- ⇒ le marché du travail organise cette **réallocation**.

2. Flux chômage $\leftrightarrow$ emploi

- ⇒ entrées et sorties du chômage élevées,
- ⇒ le chômage n'est pas un état permanent.

3. Flux activité $\leftrightarrow$ inactivité

- ⇒ beaucoup d'“inactifs ” sont des chômeurs découragés,
- ⇒ d'où l'usage du **taux de non-emploi**.

Durée moyenne du chômage : fortes différences

Des pays peuvent afficher un **même taux de chômage** mais des **durées moyennes de chômage** très différentes.

Deux réalités distinctes

⇒ **Chômage de court terme :**

- rotations rapides entre emploi et chômage,
- marché du travail **dynamique**.

⇒ **Chômage de long terme :**

- persistance dans le chômage,
- risque d'**exclusion durable**.

Deux pays peuvent avoir le même taux de chômage, mais des **coûts sociaux et économiques** très différents.

Durée de chômage entre pays

Hétérogénéité de la population active

Des dynamiques très différentes

- ⇒ les jeunes changent plus souvent d'emploi,
- ⇒ les travailleurs peu qualifiés ont un chômage plus élevé.

Un marché du travail dual

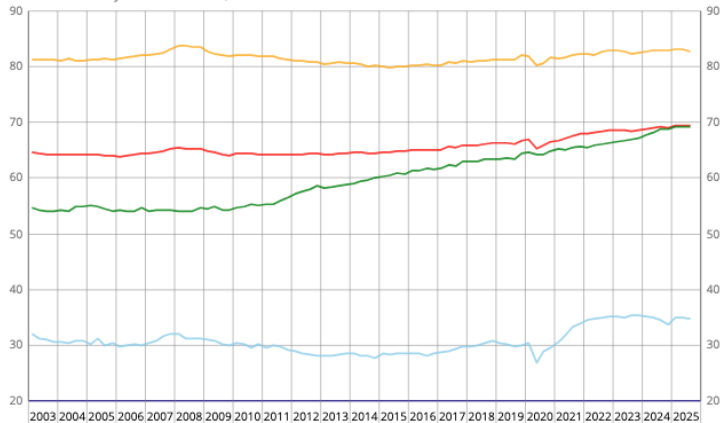
- ⇒ **Marché primaire** : emplois stables, salaires élevés, faible rotation ;
- ⇒ **Marché secondaire** : emplois précaires, salaires bas, rotation élevée.

Les flux agrégés masquent de fortes inégalités.

Taux d'emploi par âge

— 15-24 ans
— 25-49 ans
— 15-64 ans
— 50-64 ans

données CVS en moyenne trimestrielle, en %

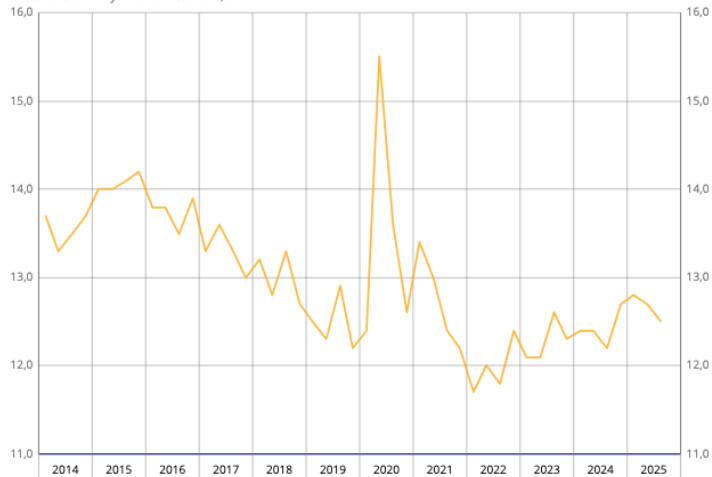


Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi.

Part des jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi ni en formation (NEET)

données CVS en moyenne trimestrielle, en %



Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 29 ans vivant en logement ordinaire

Source : Insee, enquête Emploi

Évolution du chômage dans le temps

Le chômage est **cyclique** mais aussi **structurel**.

- ⇒ hausse en période de récession,
- ⇒ baisse en phase d'expansion,
- ⇒ persistance possible après les chocs.

Les crises peuvent laisser des **cicatrices durables** sur le marché du travail.

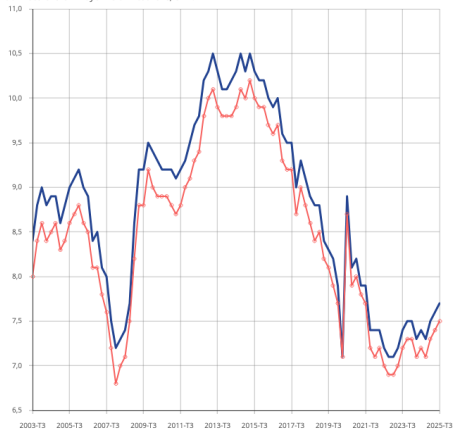
Taux de chômage au sens du BIT



— France (hors Mayotte)

— France métropolitaine

données CVS en moyenne trimestrielle, en %



Note : estimation à +/- 0,3 point près du niveau du taux de chômage et de son évolution d'un trimestre à l'autre. L'enquête Emploi a été rénovée en 2021 ; les données antérieures à 2021 ont été recalculées en nouvelle mesure, afin de disposer de séries cohérentes.

Lecture : au 3^e trimestre 2025, le taux de chômage au sens du BIT est de 7,7 % en France hors Mayotte et de 7,5 % en France métropolitaine.

Champ : personnes vivant en logement ordinaire, actives.

Source : Insee, **enquêtes Emploi**.

Déterminants des salaires : cadre institutionnel

Les salaires ne sont pas uniquement déterminés par l'offre et la demande : ils résultent de **mécanismes institutionnels**.

Trois modes de fixation des salaires

- ⇒ **négociations collectives** (syndicats et organisations d'employeurs) ;
- ⇒ **négociation individuelle** entre l'employeur et le salarié ;
- ⇒ salaires **fixés unilatéralement** par l'employeur.

La fixation des salaires dépend fortement des **institutions du marché du travail**.

Déterminants des salaires : faits empiriques

Malgré des institutions différentes, on observe des **régularités communes** dans tous les pays.

Deux faits empiriques majeurs

- ⇒ les travailleurs perçoivent en général un salaire **supérieur à leur salaire de réservation** ;
- ⇒ les salaires dépendent des **conditions du marché du travail** :

chômage faible $\Rightarrow$ salaires élevés.

Le salaire reflète un **rapport de force** entre travailleurs et entreprises, fortement lié au **taux de chômage**.

Salaire de réservation vs salaire observé

Salaire de réservation

- ⇒ salaire minimum pour lequel un travailleur accepte un emploi ;
- ⇒ dépend des allocations, préférences, alternatives.

Salaire effectivement payé

- ⇒ souvent **supérieur** au salaire de réservation ;
- ⇒ résulte de la négociation, du pouvoir de marché, ou de stratégies de l'entreprise.

Le chômage peut exister **même si le salaire est supérieur** au salaire de réservation.

Pouvoir de négociation des travailleurs

Le **pouvoir de négociation** mesure la capacité d'un travailleur à obtenir un salaire supérieur à son **salaire de réservation**.

Deux déterminants fondamentaux

Le pouvoir de négociation d'un travailleur dépend :

- ⇒ de la **difficulté pour l'entreprise** à le remplacer s'il quitte son emploi ;
- ⇒ de la **facilité pour le travailleur** à retrouver un nouvel emploi.

Le salaire dépend du **rapport de force** entre l'employeur et le salarié.

Pouvoir de négociation : mécanisme et implications

La menace de démission

Même en l'absence de syndicats, un travailleur peut :

- ⇒ menacer de **quitter l'entreprise**,
- ⇒ utiliser cette menace pour négocier un salaire plus élevé.

Quand cette menace est-elle crédible ?

Le pouvoir de négociation est d'autant plus fort :

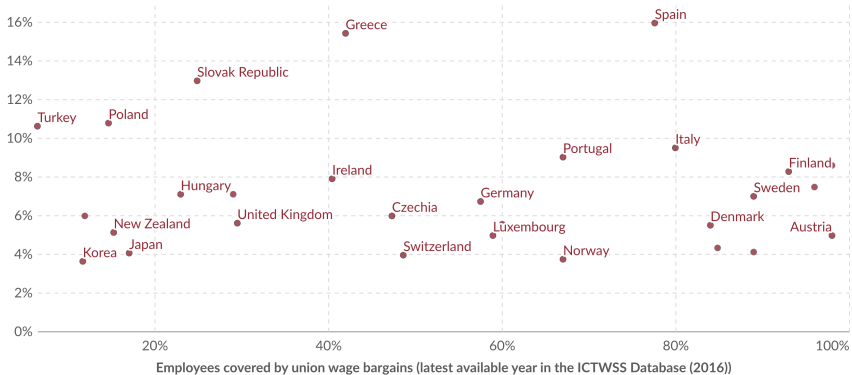
- ⇒ que le travailleur est **qualifié** ou possède des compétences spécifiques ;
- ⇒ que les conditions du marché du travail sont favorables, en particulier lorsque le **taux de chômage est faible**.

Un chômage faible renforce le pouvoir de négociation et pousse les salaires à la hausse.

Union wage bargaining coverage and unemployment across the OECD

Unit 16 'Technological progress, employment, and living standards in the long run' Section 16.9 'Technological change, labour markets and trade unions' in The CORE Team, The Economy. Available at: <https://tinyco.re/16091440> [Figure 16.14]

Unemployment rate (2000-2017 average, %)



Data source: OECD (2019); J. Visser (2016)

tinyco.re/16091440 | Powered by ourworldindata.org

Note: Share of employees covered by union wage bargains is displayed on the 'MAP' tab. CC-BY-ND-NC

Pourquoi payer un salaire élevé ?

Une entreprise peut avoir intérêt à payer un salaire **supérieur au salaire de réservation**.

Raisons principales

- ⇒ au salaire de réservation, le travailleur est **indifférent** entre rester ou partir ;
- ⇒ un départ est coûteux pour l'entreprise (recrutement, formation, perte d'expérience) ;
- ⇒ un salaire plus élevé peut inciter à **fournir davantage d'effort**.

Le salaire est aussi un **instrument de gestion des ressources humaines**.

Salaire d'efficienne : idée générale

Les théories du **salaire d'efficienne** lient le salaire à la **productivité** des travailleurs.

Idée centrale

- ⇒ payer un salaire plus élevé
- ⇒ ⇒ accroît l'effort, la motivation ou la qualité des travailleurs
- ⇒ ⇒ augmente la productivité.

Un salaire plus élevé peut être **rentable** pour l'entreprise.

Salaire d'effcience (1) : niveau de subsistance

Idée

Dans certaines économies, le salaire conditionne directement les conditions de vie des travailleurs.

- ⇒ salaire plus élevé ⇒ meilleure alimentation, santé, logement ;
- ⇒ travailleurs en meilleure santé ⇒ productivité plus élevée.

Cet argument est surtout pertinent pour les **économies en développement**.

Salaire d'efficiencia (3) : aléa moral

Problème

L'employeur n'observe pas parfaitement l'effort fourni par les travailleurs.

- ⇒ l'effort est coûteux pour le travailleur ;
- ⇒ risque de **relâchement de l'effort** (aléa moral).

Réponse de l'entreprise

- ⇒ contrôle (coûteux et imparfait),
- ⇒ ou **salaire élevé** : perdre l'emploi devient coûteux.

Un salaire élevé discipline les comportements.

Salaire d'efficiency (4) : anti-sélection

Problème

L'entreprise ne connaît pas parfaitement les qualifications et la motivation des candidats.

- ⇒ salaires bas ⇒ candidatures de “mauvais types” ;
- ⇒ salaires élevés ⇒ attirent des travailleurs plus qualifiés.

Exemple

- ⇒ salaire proposé = 1000 ⇒ seuls les travailleurs avec un salaire de réservation faible postulent ;
- ⇒ salaire proposé = 1500 ⇒ davantage de candidats, en moyenne plus qualifiés.

Un salaire élevé réduit le risque d'**anti-sélection**.

Un exemple historique : Henry Ford et le salaire d'efficienne

En janvier 1914, **Henry Ford** instaure un salaire journalier minimum de **5 dollars**, soit environ **le double** du salaire courant de l'époque.

La logique de Ford

Ford justifie cette décision en expliquant que :

- ⇒ il ne s'agit pas de charité,
- ⇒ l'objectif est de construire une **relation de long terme** avec les travailleurs,
- ⇒ un salaire trop bas est **risqué** pour l'entreprise.

Une intuition clé

“Un salaire bas est risqué... Le paiement de 5 dollars pour une journée de 8 heures était la meilleure façon de réduire les coûts. ”

(Henry Ford, cité par Graff & Summers, 1987)

Salaire, chômage et conditions du marché du travail

La détermination des salaires peut être résumée par la relation :

$$W = P^a F(u, z)$$

Interprétation

- ⇒ u : taux de chômage (**effet négatif sur le salaire**) ;
- ⇒ z : institutions et conditions du marché du travail (**effet positif sur le salaire**) ;
- ⇒ P^a : niveau de prix anticipé.

Un chômage plus élevé réduit le pouvoir de négociation et permet aux entreprises de payer des salaires plus bas.

Vers le chômage d'équilibre

Si les salaires sont fixés au-dessus du niveau compatible avec le plein emploi, **le chômage devient durable**.

⇒ salaires déterminés par :

- pouvoir de négociation,
- salaire d'efficience,
- institutions (z),

⇒ entreprises qui choisissent l'emploi compte tenu des salaires.

Cela conduit à un **chômage d'équilibre**, au coeur du modèle WS-PS.

De la détermination des salaires... à celle des prix

Étape suivante :

Relier salaires, prix et emploi pour comprendre le **chômage d'équilibre**.

Salaires (WS) $\Rightarrow$ coûts $\Rightarrow$ prix (PS) $\Rightarrow$ demande de travail $\Rightarrow$ emploi et chômage.

Pour expliquer le chômage, il faut combiner **WS** (wage setting) et **PS** (price setting).

Prix et coût du travail : le *price-setting* (PS)

Les entreprises fixent leurs prix à partir de leurs **coûts**, en particulier du **coût du travail**.

Règle simple : prix = coût $\times$ marge

- $\Rightarrow$ Productivité du travail : A (production par travailleur)
- $\Rightarrow$ Coût salarial par unité produite : $\frac{W}{A}$
- $\Rightarrow$ Mark-up (pouvoir de marché) : $\mu \geq 0$

$$P = (1 + \mu) \frac{W}{A} \quad \Rightarrow \quad \frac{W}{P} = \frac{A}{1 + \mu}$$

PS détermine un **salaire réel compatible** avec la fixation des prix : plus μ est élevé,

La courbe WS en salaire réel

La relation de salaire peut se lire en **salaire réel** : les travailleurs négocient un pouvoir d'achat.

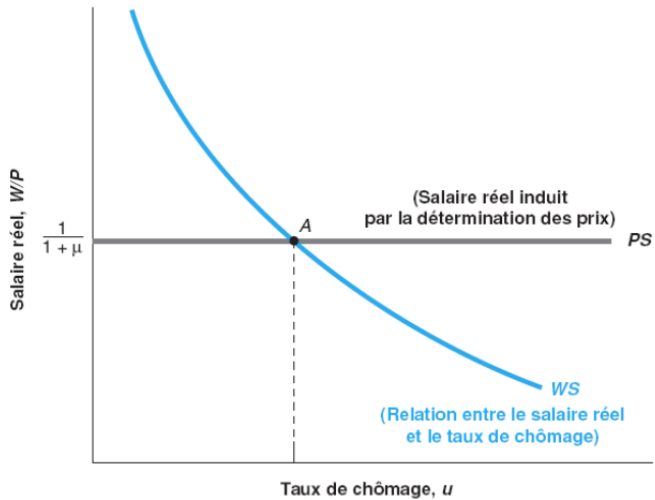
Rappel : relation de salaire

$$W = P^a F(u, z)$$

Si $P^a = P$ (anticipations correctes), alors :

$$\frac{W}{P} = F(u, z)$$

⇒ $u \uparrow \Rightarrow$ pouvoir de négociation ↓ et discipline $\uparrow \Rightarrow \frac{W}{P} \downarrow$
⇒ $z \uparrow \Rightarrow$ institutions plus favorables aux travailleurs $\Rightarrow W \uparrow$



WS-PS : l'intuition du chômage d'équilibre

Chômage d'équilibre : niveau de chômage tel que le **salaire réel revendiqué** par les travailleurs est compatible avec le **salaire réel fixé** par les entreprises.

Deux logiques économiques

⇒ **Côté travailleurs (WS)** :

- salaires issus de la négociation,
- influencés par le chômage (u) et les institutions (z).

⇒ **Côté entreprises (PS)** :

- salaires compatibles avec les prix,
- déterminés par la productivité (A) et la concurrence (μ).

Le chômage d'équilibre apparaît lorsque **aucun acteur n'a intérêt à modifier son comportement**

WS-PS : la formalisation du chômage d'équilibre

Deux relations en salaire réel

⇒ **Relation WS (wage-setting) :**

$$\frac{W}{P} = F(u, z) \quad \text{avec } F_u < 0, F_z > 0$$

⇒ **Relation PS (price-setting) :**

$$\frac{W}{P} = \frac{A}{1 + \mu}$$

$$F(u^*, z) = \frac{A}{1 + \mu}$$

Propriétés de u^*

WS-PS : le chômage d'équilibre

Chômage d'équilibre : niveau u^* tel que
le salaire réel issu de WS est égal au salaire réel issu de PS.

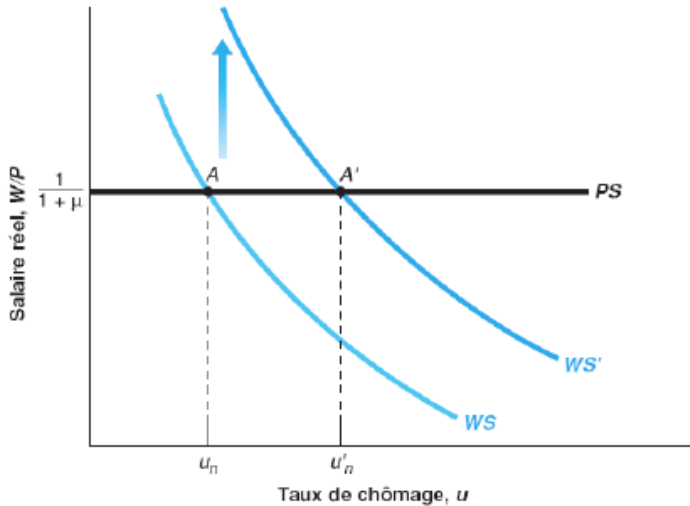
$$F(u^*, z) = \frac{A}{1 + \mu}$$

Interprétation

- ⇒ à u^* , travailleurs et entreprises sont satisfaits ;
- ⇒ il n'existe **aucune force endogène** poussant le chômage à baisser ou à augmenter.

u^* est un **chômage structurel** : il dépend des institutions, de la productivité et du pouvoir de marché, pas du cycle.

Allocations chômage et taux de chômage structurel



Que fait varier le chômage d'équilibre ?

Le chômage d'équilibre u^* dépend des **institutions** (z), de la **productivité** (A) et du **pouvoir de marché** (μ).

Déplacements des courbes

- ⇒ $z \uparrow$ (allocations plus généreuses, protection plus forte, SMIC plus haut...) ⇒ **WS vers le haut** ⇒ $u^* \uparrow$
- ⇒ $\mu \uparrow$ (plus de pouvoir de marché / moins de concurrence) ⇒ **PS vers le bas** ⇒ $u^* \uparrow$
- ⇒ $A \uparrow$ (productivité) ⇒ **PS vers le haut** ⇒ $u^* \downarrow$

Le chômage d'équilibre augmente quand le **salaire réel revendiqué (WS)** dépasse le **salaire réel soutenable (PS)**.

Politiques économiques : agir sur u_n

Au **moyen terme**, les politiques peuvent modifier u_n en déplaçant WS ou PS.

Agir sur WS (institutions z)

- ⇒ règles de négociation, indemnisation chômage,
- ⇒ salaire minimum, protection de l'emploi,
- ⇒ politiques actives (accompagnement, formation).

Agir sur PS (productivité A et concurrence μ)

- ⇒ innovation, capital humain $\Rightarrow A \uparrow$,
- ⇒ politique de concurrence $\Rightarrow \mu \downarrow$.

Court terme : fluctuations de la demande (Y). Moyen terme : niveau d'équilibre (Y_{n2}) / 60

Déplacements de WS et PS : effets sur u_n

Le chômage d'équilibre change quand **WS** ou **PS** se déplacent.

Trois chocs typiques

- ⇒ **Institutions plus favorables aux travailleurs** ($z \uparrow$)
 - WS vers le haut $\Rightarrow u_n \uparrow$
- ⇒ **Pouvoir de marché plus fort** ($\mu \uparrow$)
 - PS vers le bas (salaire réel soutenable $\downarrow$) $\Rightarrow u_n \uparrow$
- ⇒ **Productivité plus élevée** ($A \uparrow$)
 - PS vers le haut (salaire réel soutenable $\uparrow$) $\Rightarrow u_n \downarrow$

Le chômage d'équilibre augmente quand le **salaire réel revendiqué (WS)** dépasse le **salaire réel soutenable (PS)**.

Anticipations de prix : court terme vs moyen terme

Pourquoi P^a ?

- ⇒ les contrats salariaux sont souvent fixés pour une période,
- ⇒ les prix évoluent pendant la durée du contrat,
- ⇒ donc les négociations intègrent des **anticipations**.

$$\frac{W}{P} = \frac{P^a}{P} F(u, z)$$

- ⇒ si $P > P^a$ (inflation surprise), alors $\frac{W}{P}$ baisse $\Rightarrow$ emploi peut augmenter ;
- ⇒ au **moyen terme**, on suppose en général $P^a = P$: retour à la relation WS en salaire réel.

Au **moyen terme**, la clé est WS-PS et la détermination de u^* .

Du chômage à l'emploi : définitions

Pour relier chômage, emploi et production, il faut d'abord clarifier les **grandeurs**.

Grandeurs du marché du travail

- ⇒ L : population active,
- ⇒ N : emploi,
- ⇒ U : chômage.

Taux de chômage

$$u = \frac{U}{L}$$

Le taux de chômage est une **proportion**, pas un niveau.

Du chômage à l'emploi : la relation fondamentale

Identité comptable

Par définition :

$$U = L - N$$

Lien chômage-emploi

En divisant par L :

$$u = 1 - \frac{N}{L}$$

On obtient :

$$N = L(1 - u)$$

À population active donnée, **plus le chômage est élevé, plus l'emploi est faible.**

L'emploi d'équilibre

Le chômage d'équilibre u_n détermine un **niveau d'emploi d'équilibre**.

Emploi d'équilibre

Lorsque le taux de chômage est égal à u_n :

$$N_n = L(1 - u_n)$$

Le chômage structurel correspond à un **emploi structurel**.

Pourquoi l'emploi est-il stable à l'équilibre ?

Origine de u_n

- ⇒ u_n est déterminé par l'intersection des relations **WS** et **PS**,
- ⇒ le salaire réel négocié est compatible avec le salaire réel fixé par les entreprises.

Conséquence

- ⇒ ni les travailleurs ni les entreprises n'ont intérêt à modifier leurs décisions,
- ⇒ il n'existe **aucune force de rappel**.

L'emploi d'équilibre ne dépend pas du cycle mais des **institutions** et de la **structure du marché**.

De l'emploi à la production d'équilibre

À l'emploi d'équilibre correspond un **niveau de production d'équilibre**.

Fonction de production

On suppose une technologie simple :

$$Y = AN$$

En normalisant $A = 1$:

$$Y = N$$

Production d'équilibre

$$Y_n = N_n = L(1 - u_n)$$

Conclusion : du marché du travail à Y_n

Au moyen terme :
le marché du travail détermine le niveau de production.

Chaîne logique

- ⇒ **WS-PS** ⇒ chômage d'équilibre u_n ,
- ⇒ u_n ⇒ emploi d'équilibre N_n ,
- ⇒ N_n ⇒ production d'équilibre Y_n .

Y_n est un **niveau de moyen terme** : les fluctuations de court terme expliquent pourquoi $Y \neq Y_n$.