

9. Le marché du travail

- ✓ La perte d'un emploi signifie souvent : une baisse immédiate du niveau de vie, de l'angoisse quant à l'avenir et une perte de confiance en soi.
 - ✓ Le problème du chômage peut être analysé de deux façons : à court et à long terme.
 - a) A long terme → « Taux naturel de chômage »
≡ taux de chômage normal dans une économie qui ne disparaît pas automatiquement à long terme.
 - b) A court terme → « taux de chômage conjoncturel » (ou cyclique)
≡ taux de chômage qui varie en fonction de la conjoncture autour du taux naturel, il est lié aux fluctuations économiques de court terme.
- ⇒ Dans ce chapitre, on s'intéresse principalement au taux de chômage naturel.

✓ **Comment mesurer le chômage ?**

Le taux de chômage est calculé à partir des Enquêtes sur les forces de travail au sein de la population en âge de travailler.

On distingue les catégories suivantes :

1. a un emploi rémunéré,
2. est au chômage,
3. ne fait pas partie de la population active.

Une personne a un **emploi** si elle a travaillé contre rémunération durant une semaine de référence.

Une personne est au **chômage** si elle ne travaille pas contre rémunération et qu'elle recherche activement un emploi.

Une personne qui n'est dans aucune de ces deux catégories ne fait pas partie de la population active. Elle est **inactive**.

Population **active** comprend les personnes ayant un emploi et les personnes au chômage.

Le **taux de chômage** mesure le pourcentage de la population active qui est au chômage:

$$TC = \left(\frac{C}{E + C} \right) * 100$$

où TC = taux de chômage ; E = nombre de personnes en emploi,
C = nombre de chômeurs, E + C = population active.

Le **taux d'activité** mesure le pourcentage de la population adulte participant activement au marché du travail:

$$TA = \left(\frac{E + C}{pop\ adulte} \right) * 100$$

où TA = taux d'activité, E = nombre de personnes en emploi,
C = nombre de chômeurs, E + C = population active.
Population adulte = nombre de personnes entre 15 et 64 ans.

Le **taux d'emploi** mesure le pourcentage de la population adulte en emploi:

$$TE = \left(\frac{E}{pop\ adulte} \right) * 100$$

✓ Quelques statistiques :

Tab.1 : Taux de chômage (%)

Pays / Année	1983	1990	2000	2010	2019	2020	2022
Belgique	11,1	6,6	6,9	8,3	5,4	5,8	5,6
Europe de l'Ouest	10,0	8,1	7,7	9,2	7,1	7,8	6,3
Etats-Unis	9,6	5,6	5,1	9,0	3,7	8,1	3,7

Tab.2 : Taux d'activité (%)

Pays / Année	1983	1990	2000	2010	2019	2020	2022
Belgique	60,5	58,7	65,2	67,7	69,0	68,6	70,5
Europe de l'Ouest	65,2	67,3	69,5	73,0	75,1	74,5	76,4
Etats-Unis	75,0	76,5	77,2	73,9	74,1	73,0	74,0

Tab.3 : Taux d'emploi (%)

Pays / Année	1983	1990	2000	2010	2019	2020	2022
Belgique	53,5	54,4	60,9	62,0	65,3	64,5	66,5
Europe de l'Ouest	59,2	61,6	63,7	66,3	69,9	68,6	71,6
Etats-Unis	67,7	72,2	74,1	66,7	71,4	67,1	71,3

Source : OCDE (2023), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

* Moyenne non pondérée (Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Irlande, Portugal, Espagne, Suède, Royaume-Uni).

✓ Quelques statistiques (suite) :

Tab.3 : Taux de chômage en 2022(%)

Pays / Genre	Hommes*	Femmes*	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans
Belgique	5,9	5,3	16,4	4,9	3,7
Allemagne	3,4	3,0	6,0	3,0	2,7
Grèce	9,3	16,6	31,4	12,0	9,1
Etats-Unis	3,7	3,7	8,1	3,1	2,5

Tab.4 : Taux d'activité en 2022 (%)

Pays / Genre	Hommes*	Femmes*
Belgique	74,2	66,8
Allemagne	83,4	75,4
Grèce	77,5	61,4
Etats-Unis	79,1	69,0

Tab.5 : Taux d'emploi en 2022 (%)

Pays / Genre	Hommes*	Femmes*
Belgique	69,8	63,2
Allemagne	80,6	73,1
Grèce	70,3	51,2
Etats-Unis	76,1	66,5

* : 15-64 ans. Source : OCDE (2023), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

Le chômage est-il correctement mesuré ? (Le chômage mesure-t-il correctement le sous-emploi ?)

Il est difficile de distinguer une personne au chômage de quelqu'un qui ne fait pas partie de la population active.

La mesure du chômage est imparfaite car elle ne tient pas compte des :

- a) « **Travailleurs découragés** » (ceux qui ont renoncé à rechercher un emploi).
Ils ne sont plus comptabilisés dans la population active même s'ils veulent travailler.

- b) « **Travailleurs sous-employés** » (ceux qui travaillent à temps partiel alors qu'ils voudraient travailler à temps plein).

✓ La durée du chômage & niveau de qualification

Le problème est d'autant plus grave si les individus restent longtemps au chômage.

Tab. 9 : Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus (en % du chômage total)

Pays / Année	2000	2007	2022
Belgique	56,3	50,4	42,2
Allemagne	51,5	56,6	33,0
Grèce	54,7	49,7	63,1
Etats-Unis	6,0	10,0	15,1

Tab. 10 : Taux d'emploi / de chômage par niveau d'éducation, 2020

(parmi population 25-64 ans)

Pays	Secondaire inférieur ou moins	Secondaire supérieur ou supérieur non universitaire	Universitaire ou plus
Belgique	46,9 / 10,7	73,4 / 6,0	86,2 / 4,6
Allemagne	62,6 / 8,2	82,2 / 3,1	88,7 / 2,5
Grèce	51,8 / 18,8	62,2 / 17,4	75,4 / 11,5
Etats-Unis	55,1 / 8,3	69,0 / 5,7	81,9 / 3,1

Source : OCDE (2023), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

✓ Pourquoi y a-t-il du chômage ?

En concurrence parfaite, le salaire s'ajuste pour assurer l'équilibre entre l'offre et la demande de travail → plein emploi.

La réalité est bien différente !

Même lorsque l'économie tourne bien, certains travailleurs sont sans emploi.

D'où vient cette différence par rapport au schéma théorique ?

Quatre facteurs (potentiels... parmi d'autres) :

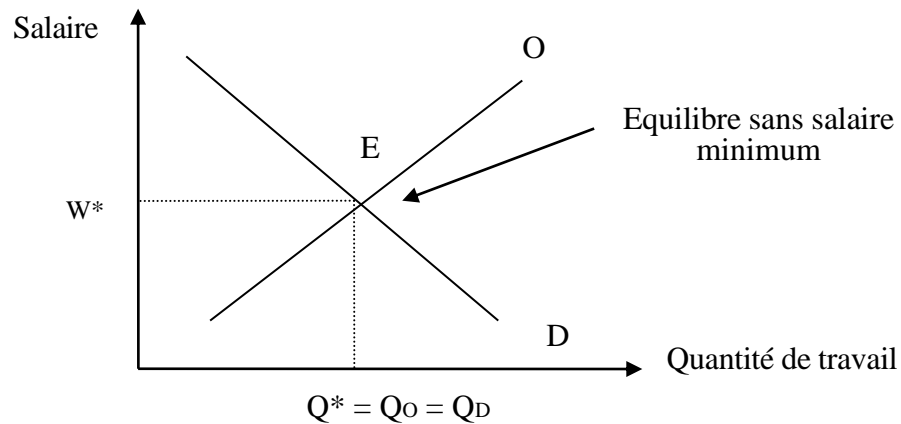
- 1. Le salaire minimum légal.**
- 2. Les syndicats et les négociations collectives.**
- 3. Les salaires efficients.**
- 4. La recherche d'emploi.**

1. Le salaire minimum légal

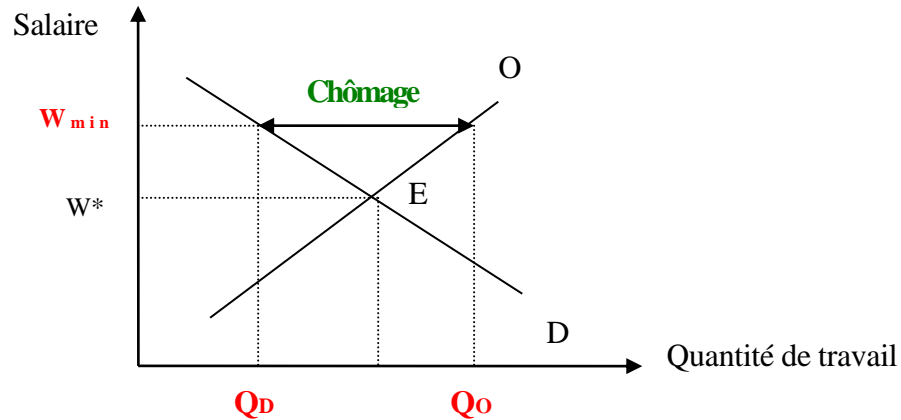
Quand la législation du travail impose un salaire minimum légal au-dessus du salaire d'équilibre, elle engendre une offre de travail excédentaire et une demande de travail insuffisante.

D'où, on observe du chômage !

a) Equilibre sans salaire minimum



b) Equilibre avec salaire minimum



Offre excédentaire ($Q_D < Q_0 \Rightarrow$ chômage).

Conclusion générale :

Si le salaire est maintenu à un niveau supérieur au niveau d'équilibre pour quelque raison que ce soit, il en résulte du chômage. (Remarque : en situation monopsonistique, salaire minimum peut augmenter le volume de l'emploi).

2. Les syndicats et les négociations collectives

Un syndicat est une organisation de travailleurs représentant ceux-ci dans les négociations sur les salaires et les conditions de travail.

Un syndicat est un cartel. Il représente les travailleurs dans les négociations collectives.

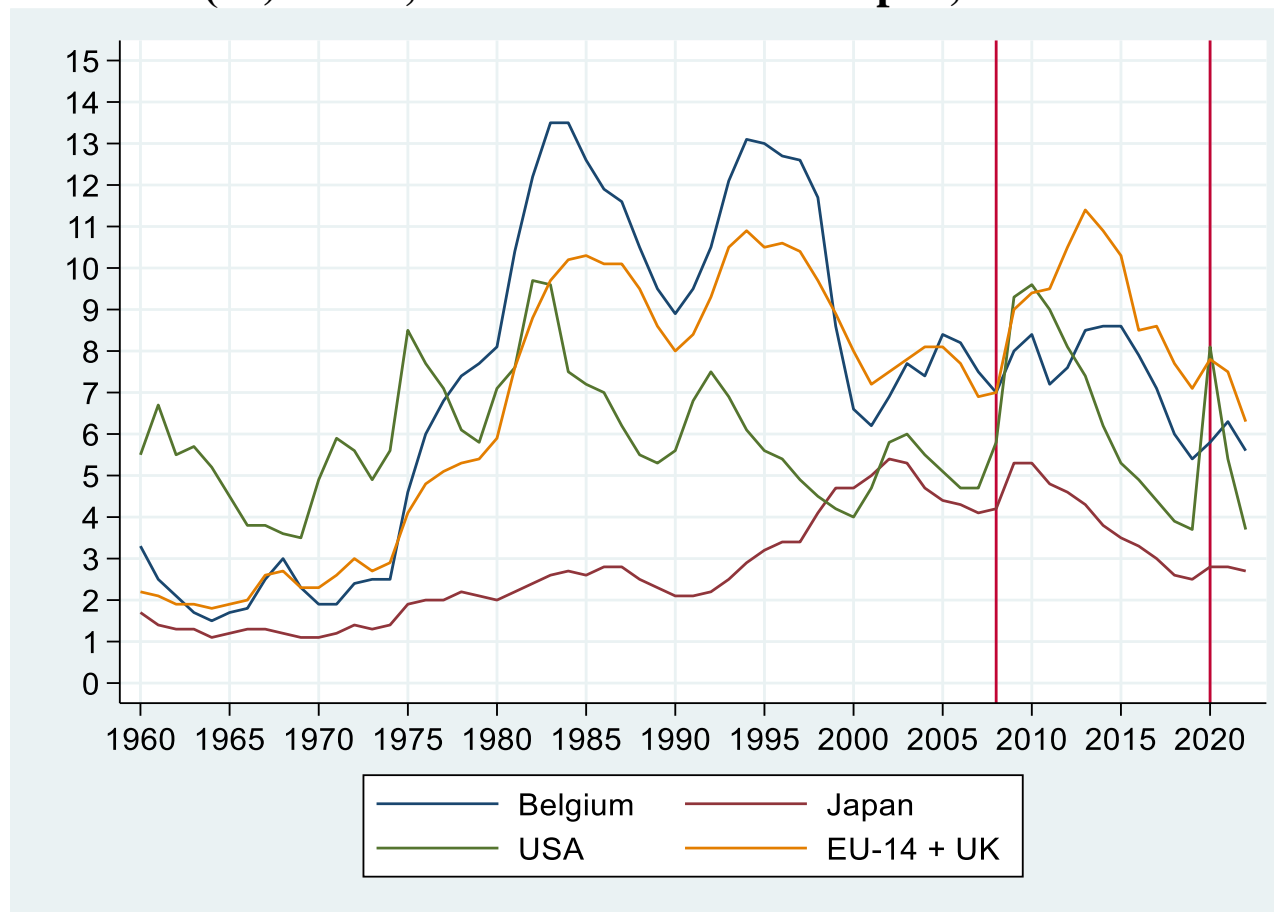
Si les négociations n'aboutissent pas à un accord, les syndicats peuvent organiser une grève.

Une grève ayant des conséquences négatives sur la production et les profits, la menace de grève pousse (en général) les entreprises à accepter des salaires supérieurs à ceux qu'elles auraient spontanément proposés.

Les syndicats sont-ils bons ou mauvais pour l'économie ?

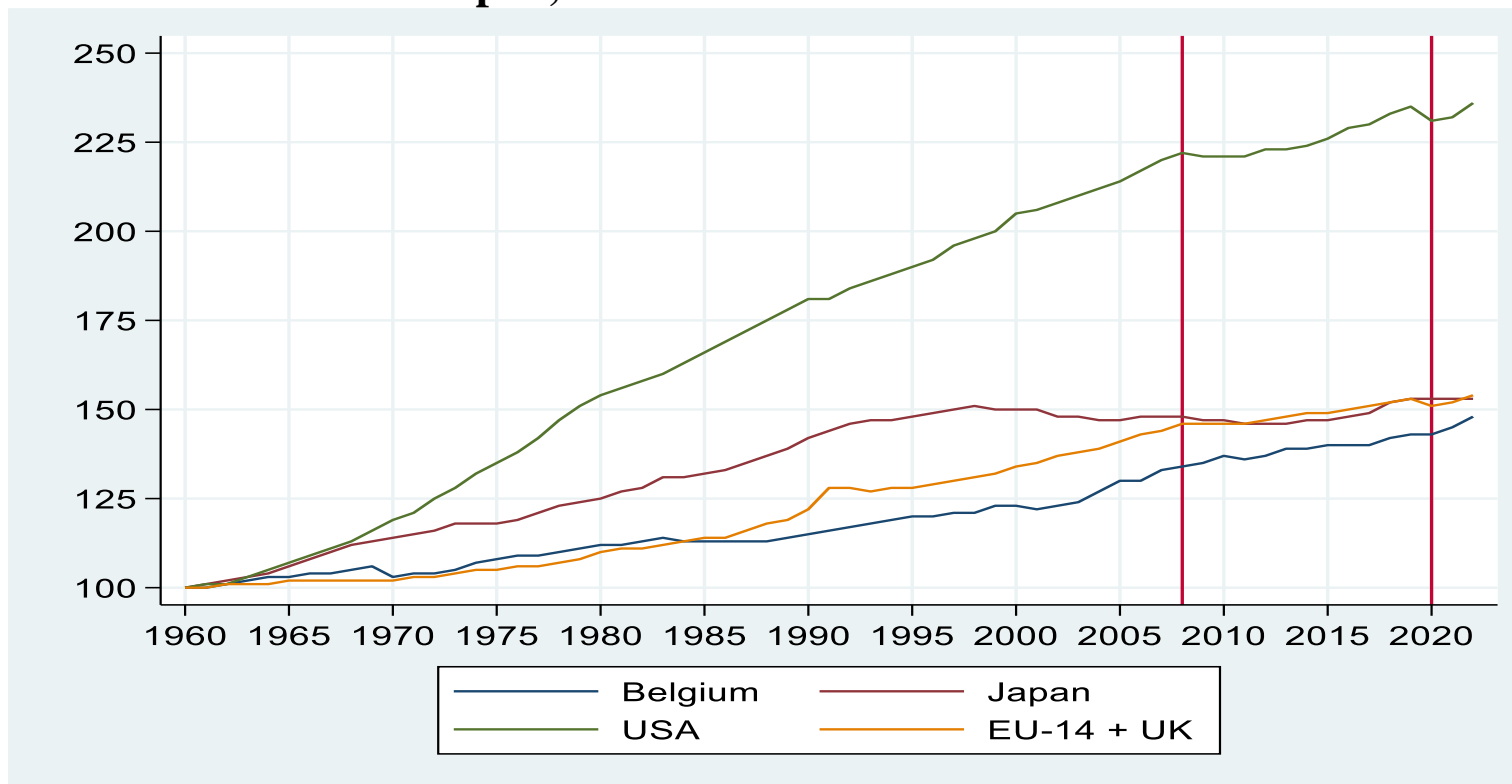
Pas véritablement de consensus parmi les économistes mais résultats récents semblent assez consistants. Illustration : comparaison pays d'Europe continentale vs. EU point de vue chômage et emploi.

Fig. 1 : Evolution du taux de chômage en Belgique, dans l'UE(14) & RU, aux Etats-Unis et au Japon, 1960-2022



* Taux de chômage en % de la population active. UE(14) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Suède.
Source : OCDE (2022).

Fig. 2 : Evolution de l'emploi (civil) en Belgique, dans l'UE(14) & RU, aux Etats-Unis et au Japon, 1960-2022



Source : OCDE (2022). Année de base 1960 = 100)

↳ Les Etats-Unis créent beaucoup plus d'emplois que l'UE(14) & RU et le Japon.

Face à ce constat, la tâche des économistes consiste à expliquer pourquoi des économies, confrontées à des changements économiques similaires et ayant des capacités productives comparables, enregistrent des écarts aussi importants en termes d'emploi et de chômage ?

De nombreux observateurs critiquent les caractéristiques institutionnelles du marché du travail en Europe et en particulier les relations collectives de travail.

Argument : à cause des syndicats les salaires sont trop élevés → chômage.

Partisans des syndicats soulignent que :

- Les syndicats sont un « contre-pouvoir » efficace pour défendre les travailleurs contre les abus de pouvoir des employeurs.
- Les syndicats améliorent les conditions de travail, réduisent le taux de rotation de la main-d'œuvre et améliorent la productivité.

Quid des résultats empiriques ?

Est-ce vrai que les syndicats en Europe sont trop puissants et qu'ils réduisent l'emploi ?

✓ Littérature économique

Articulation entre les relations collectives de travail et les performances économiques des pays industrialisés est nettement plus complexe.

Pas très étonnant vu :

- a) Hétérogénéité des relations collectives de travail en Europe.
- b) Multiplicité des caractéristiques qui peuvent influencer le résultat des négociations collectives.

Diversité des systèmes de négociation

✓ Niveau privilégié de négociation

3 : Une **forte centralisation** associée à une négociation centrale ou inter-sectorielle / professionnelle.

Exemples : Belgique, Finlande, Norvège.

2 : La **centralisation moyenne** représente la négociation au niveau du secteur ou de la branche d'activité.

Exemples : Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Suède, Pays-Bas, Allemagne.

1 : La **faible centralisation** est le résultat de la mise en place d'une négociation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Exemples : Australie, Irlande, Royaume-Uni, Etats-Unis, Japon, Grèce.

Table. : Niveau privilégié de négociation

Pays	1990	2017
Autriche	2	2
Australie	3	1
Belgique	3	3
Canada	1	1
Allemagne	2	2
Danemark	2	2
Espagne	2	2
Finlande	3	3
France	2	2
Royaume-Uni	1	1
Grèce	3	1
Irlande	3	1
Italie	2	2
Japon	1	1
Pays-Bas	2	2
Norvège	3	3
Suède	2	2
Etats-Unis	1	1

Notes : 3 : centralisation forte ; 2 : centralisation moyenne ; 1 : centralisation faible. Source : OCDE et ICTWSS.

✓ Degré de coordination entre les partenaires sociaux

Aptitude des signataires d'accords collectifs à coordonner leurs décisions horizontalement (au sein d'un même niveau de négociation) et verticalement (entre les différents niveaux de négociation) lors des négociations salariales.

3 : Une **forte coordination** salariale est associée à des directives nationales ou à l'imposition par le gouvernement de salaires minima ou d'augmentations salariales (minimales et/ou maximales).

Exemples : Belgique (salaire minima national et sectoriels, indexation automatique des salaires et 'norme salariale'), Allemagne ('pattern bargaining'), Suède, Finlande, Norvège, Japon, Pays-Bas.

2 : Une **faible coordination** salariale est associée à de lignes directrices en matière de formation des salaires.

Exemples : Australie, Espagne, Italie, France, Irlande.

1 : L'**absence de coordination** fait référence à une négociation salariale fragmentée ou, plus exactement, à une absence de coordination entre les unités de travail.

Exemples : Royaume-Uni, Etats-Unis, Canada, Grèce.

Table. : Degré de coordination entre partenaires sociaux

Pays	1990	2017
Autriche	3	3
Australie	3	2
Belgique	3	3
Canada	1	1
Allemagne	3	3
Danemark	3	3
Espagne	2	2
Finlande	3	3
France	2	2
Royaume-Uni	1	1
Grèce	2	1
Irlande	3	2
Italie	1	2
Japon	3	3
Pays-Bas	2	3
Norvège	3	3
Suède	3	3
Etats-Unis	1	1

Notes : 3 : coordination forte ; 2 : coordination faible ; 1 : absence de coordination. Source : OCDE et ICTWSS.

a) Forte *coordination* n'implique pas nécessairement forte *centralisation*.

Exemples : Allemagne, Japon.

b) Forte *centralisation* n'implique pas nécessairement forte *coordination*.

La 'dérive salariale'...

Dans la plupart des pays, les conventions collectives de travail définissent des salaires qui ne s'appliquent qu'à un sous-ensemble de travailleurs.

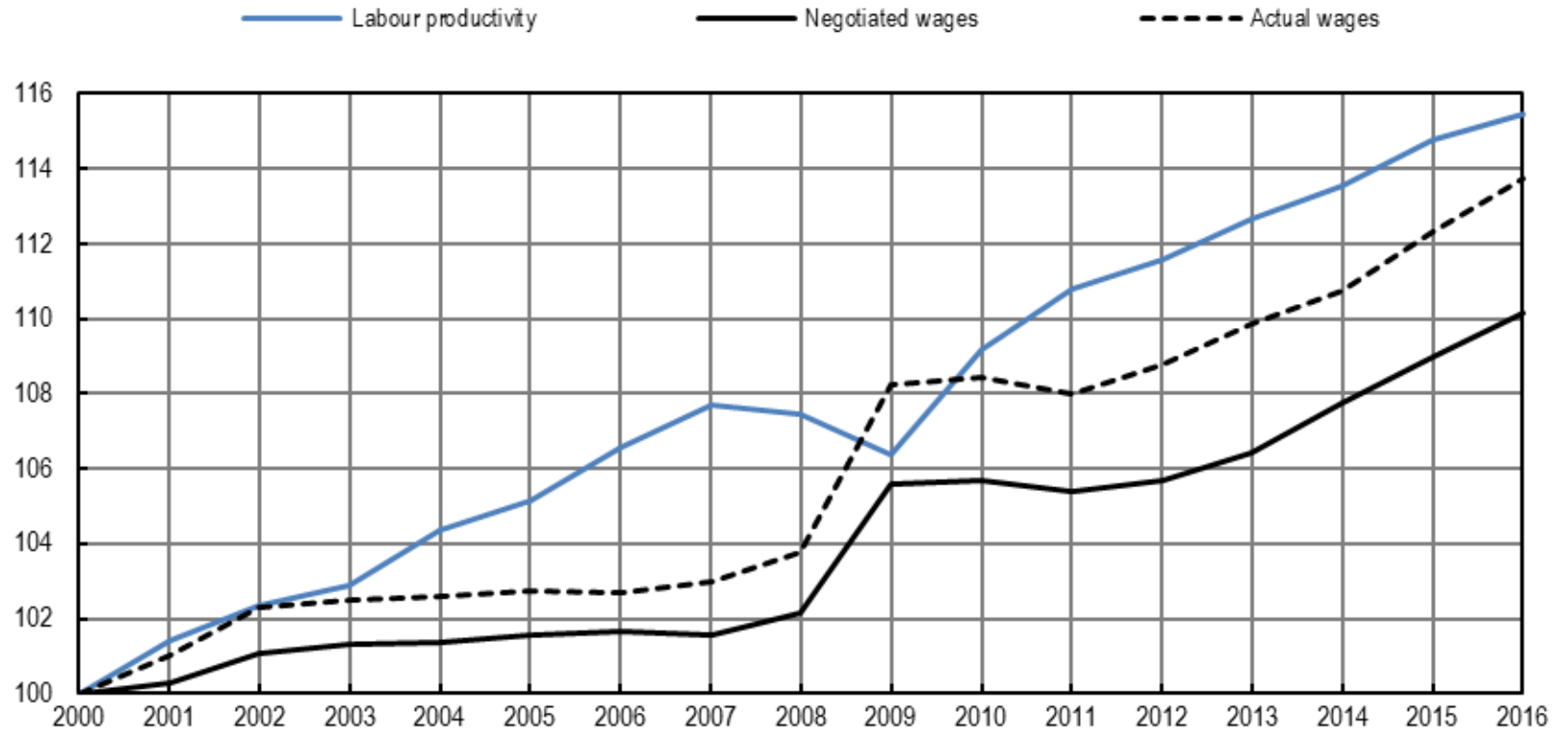
Autrement dit, tous les travailleurs ne sont généralement pas couverts par des conventions collectives de travail (cf. infra).

Les salaires réels reflètent donc aussi les évolutions salariales parmi les travailleurs non couverts.

En outre, ils incluent les suppléments au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de l'individu (par exemple, les primes ou les rémunérations pour heures supplémentaires).

La différence entre le salaire réel ('Actual wage') et le salaire négocié ('Negotiated wage') est généralement appelée 'dérive salariale' ('Wage drift'), c'est-à-dire le mouvement des salaires au-dessus du niveau négocié collectivement.

Tab. : Salaires négociés, salaires réels et productivité du travail dans la zone Euro (base 100 en 2000)

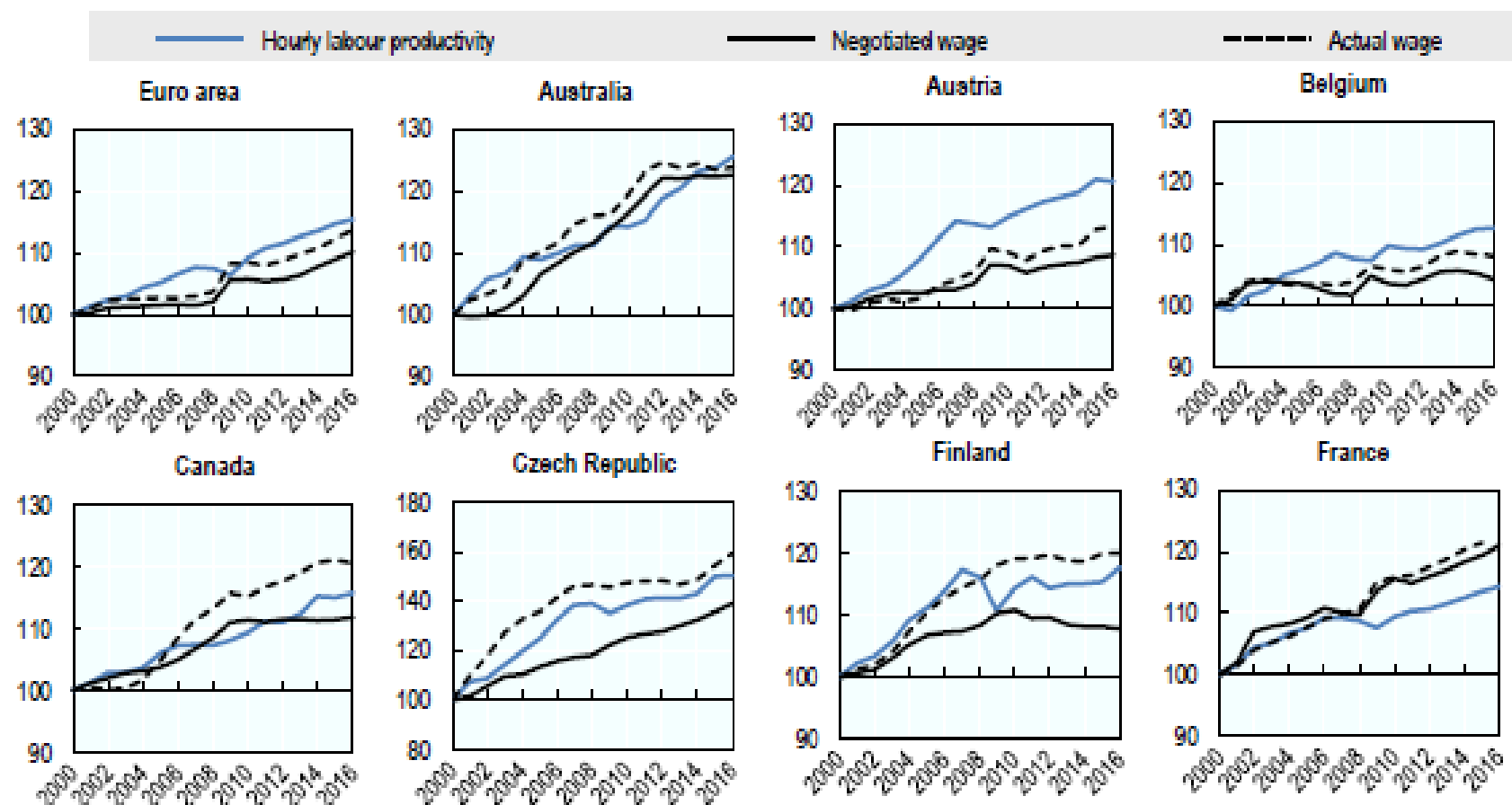


Note: Negotiated and actual wages are deflated using the private final consumption price index.

Source: OCDE (2018), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

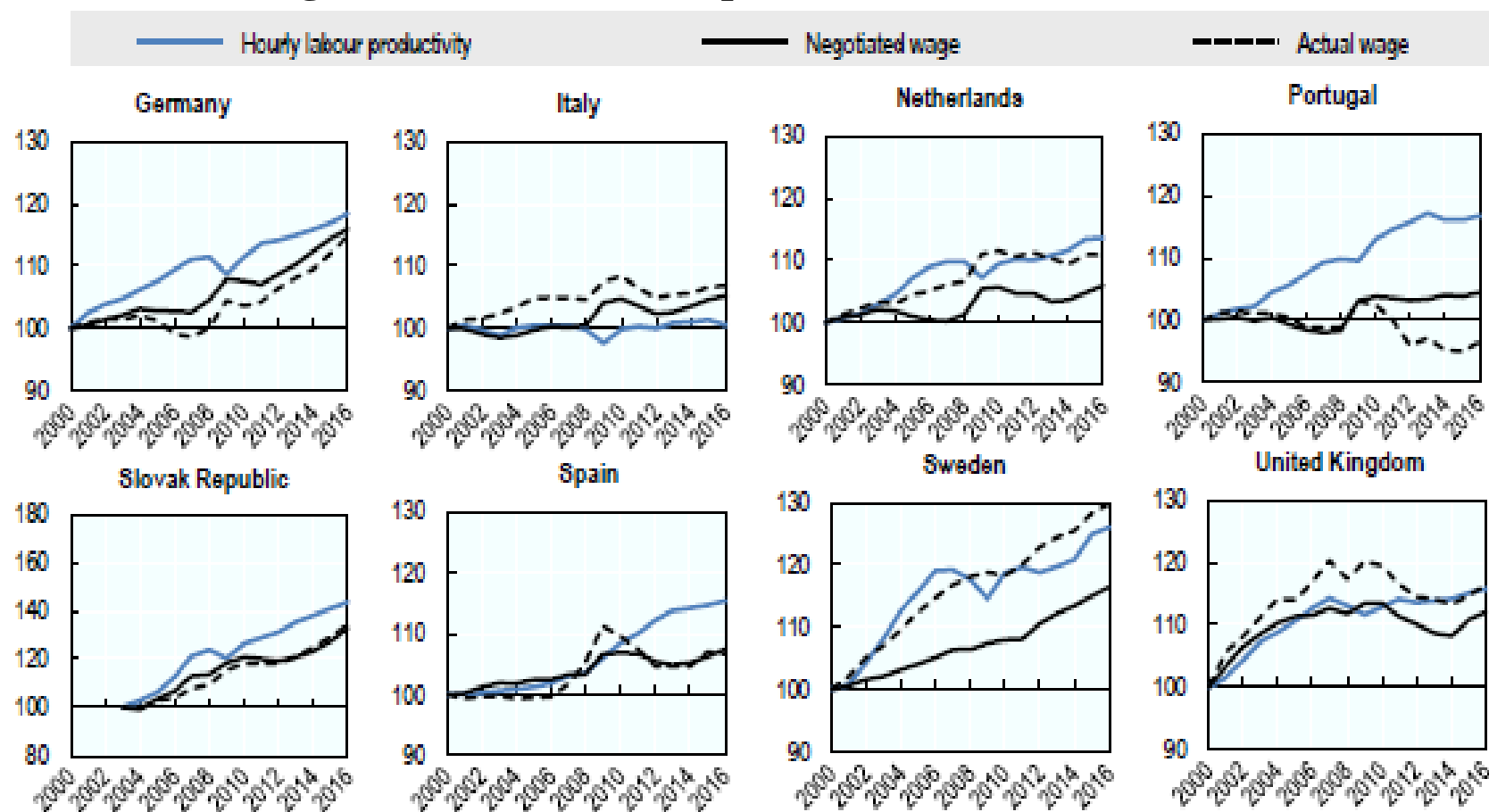
La dérive salariale correspond à l'écart entre l' "actual wages" et le "negotiated wages".

Tab. : Salaires négociés, salaires réels et productivité du travail (base 100 en 2000)



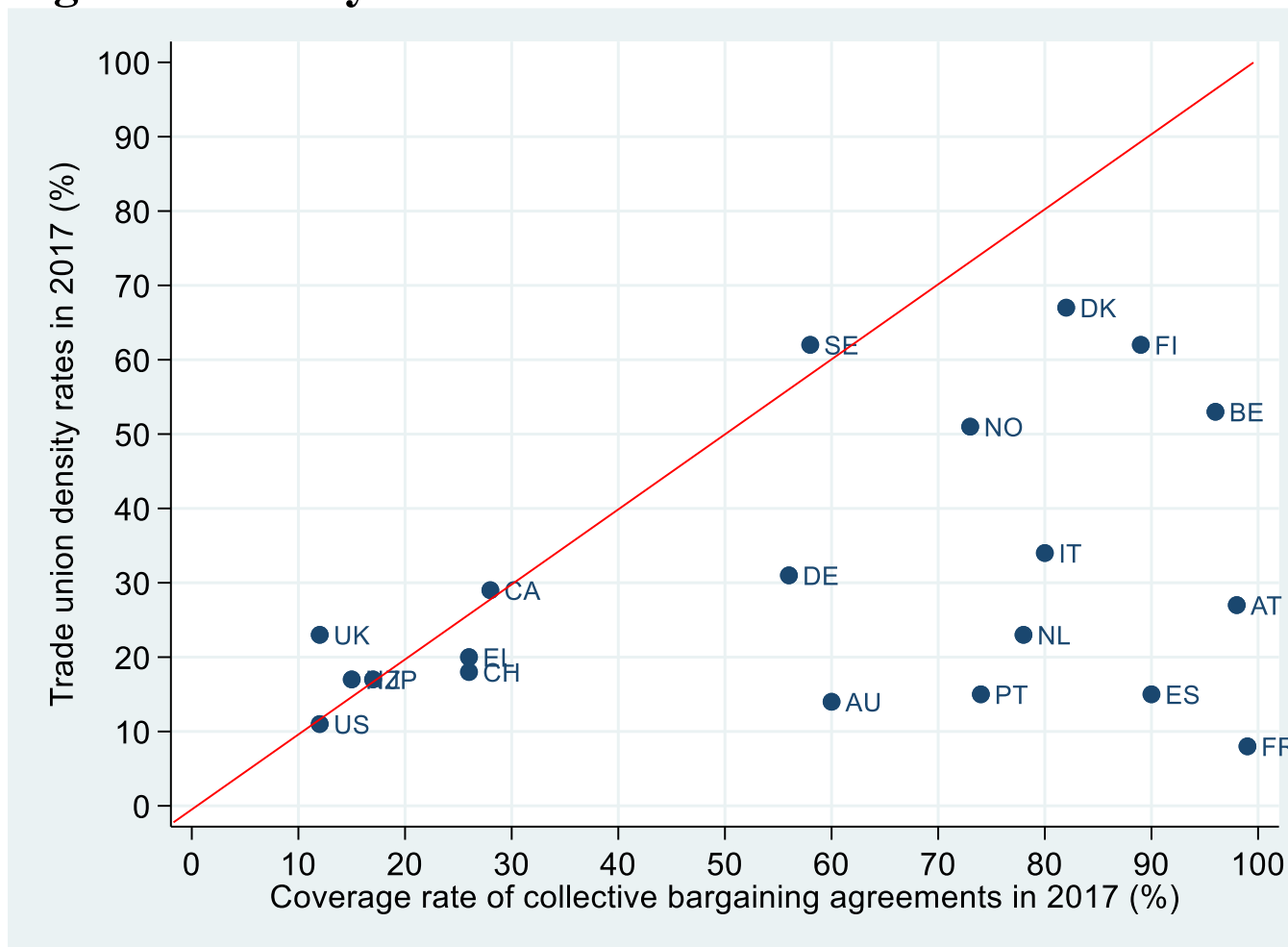
Note: Negotiated and actual wages are deflated using the private final consumption price index. Hourly productivity refers to real GDP divided by total hours worked and actual wages to total wages divided by total hours worked by employees. Australia: negotiated wage refers to the average weekly total cash earnings. Belgium: negotiated wage refers to all private sector employees registered at the national Social Security Office. Source: OCDE (2018), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

Tab. : Salaires négociés, salaires réels et productivité du travail (base 100 en 2000)



Note: Negotiated and actual wages are deflated using the private final consumption price index. Hourly productivity refers to real GDP divided by total hours worked and actual wages to total wages divided by total hours worked by employees. Source: OCDE (2018), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

Fig. : Taux de syndicalisation et taux de couverture en 2017



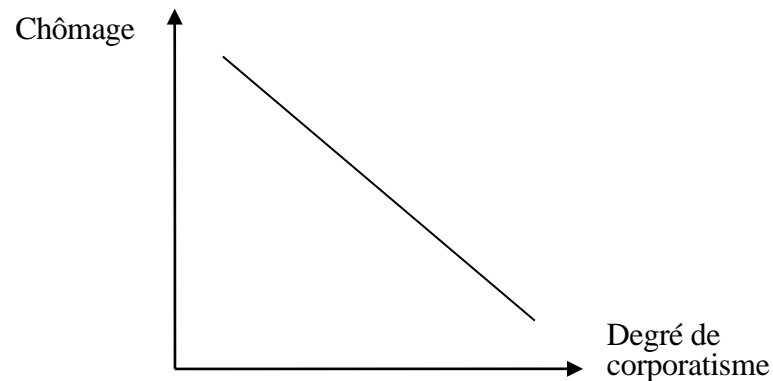
Notes : Pour certains pays l'année d'observation diffère légèrement (cf. tableau à la page suivante).
Source : OECD (2018).

Table. : Taux de syndicalisation et taux de couverture conventionnelle (%)

Pays	Taux de syndicalisation			Taux de couverture conventionnelle		
	1990	2017	Δ	1990	2017	Δ
France (FR)	10	8	-2	95	99 ⁺⁺⁺	+4
Autriche (AT)	47	27	-20	98	98	0
Belgique (BE)	54	53*	-1	96	96	0
Espagne (ES)	14	15	+1	91*	90*	-1
Finlande (FI)	73	62	-11	83 ⁺	89 ^{**}	+6
Danemark (DK)	75	67*	-8	83	82*	-1
Italie (IT)	39	34	-5	83	80*	-3
Pays-Bas (NL)	25	23	-2	82	78	-4
Norvège (NO)	59	51	-8	75	73 ⁺⁺⁺	-2
Australie (AU)	41	14*	-27	77	60*	-17
Suède (SE)	82	62	-20	48	58*	+10
Allemagne (DE)	31	17	-14	85	56*	-29
Irlande (IE)	51	26*	-25	44	33⁺⁺⁺	-11
Canada (CA)	34	29 ^{**}	-5	38	28	-10
Grèce (EL)	38⁺⁺⁺	20*	-18	100	26*	-74
Japon (JP)	25	17	-8	26	17	-9
Royaume-Uni (RU)	40	23	-17	18	12	-6
Etats-Unis (US)	16	11	-5	18	12	-6
Moyenne^{\$}	42	31	-11	69	60	-9

Notes : Taux de syndicalisation : pourcentage de travailleurs affiliés à une organisation syndicale. Taux de couverture conventionnelle : pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective de travail. Δ : variation entre 1990 et 2017 (en points de %). ^{\$} Moyenne de la colonne. ⁺ 1995, ⁺⁺ 1992, ⁺⁺⁺ 2014, * 2016, ** 2015. Source : OCDE et ICTWSS.

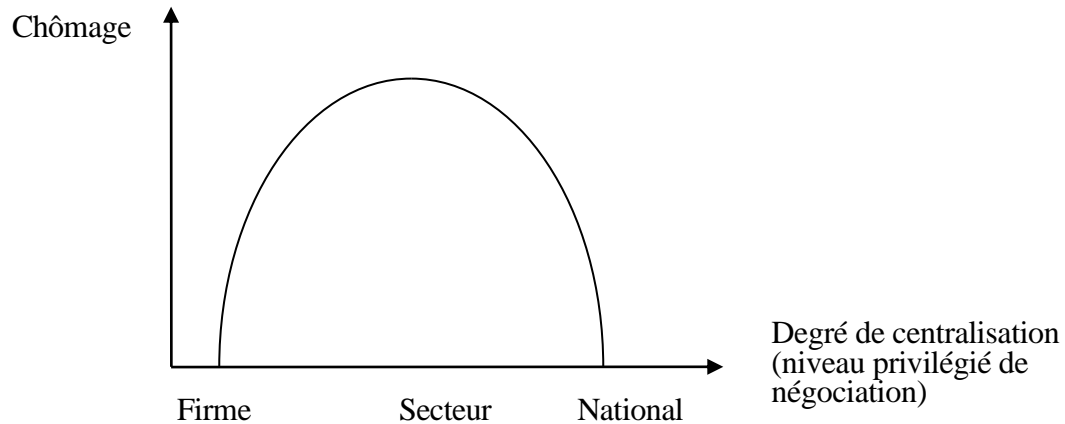
✓ Hypothèse ‘corporatiste’



Intuition : Degré élevé de corporatisme (et en particulier de coordination) pousse les partenaires sociaux à *internaliser* les *externalités* négatives de leurs accords salariaux.

Exemples : McCallum (1983, 1986), Cameron (1984), Bruno et Sachs (1985), Tarantelli (1986), Bean *et al.* (1986), Newell and Symons (1987), Golden (1993).

✓ Hypothèse d'une relation en forme de 'cloche'



Intuition : Négociation sectorielles sont inefficaces car :

- a) Contrairement au niveau national, la coordination des décisions y est insuffisante.
- b) La concurrence (l'élasticité emploi-salaire) y est plus faible qu'au niveau des firmes individuelles.

Exemples : Calmfors et Driffill (1988), Freeman (1988), Rowthorn (1992).

Vraiment?

- Les mises à jour de l'OCDE (1997, 2018) des résultats de Calmfors et Driffill, respectivement pour les périodes 1986-1996 et 1990-2014, ne parviennent pas à confirmer l'existence d'une relation en forme de cloche au sein des économies avancées.
- L'hypothèse selon laquelle la demande de travail est inévitablement moins élastique au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise a été remise en cause (concurrence internationale).
- Réserves car Calmfors et Driffill ignorent le degré de coordination entre les partenaires sociaux.

Les résultats plus récents...

Les performances en matière d'emploi des économies où la coordination des négociations et le taux de syndicalisation sont élevés sont, toutes choses égales par ailleurs, supérieures à celles des économies où la coordination et le taux de syndicalisation sont faibles.

Lorsque la coordination fait défaut, de meilleurs résultats en matière d'emploi sont observés dans les régimes centralisés ou décentralisés, les régimes intermédiaires offrant les moins bonnes performances.

Exemples : Nickell (1997), Flanagan (1999), Traxler et Kittel (2000), Traxler and Brandl (2012), OECD (2004), Lesueur et Sabatier (2008), Boeri and van Ours (2013), Zvakou (2018).

Quid des inégalités salariales ?

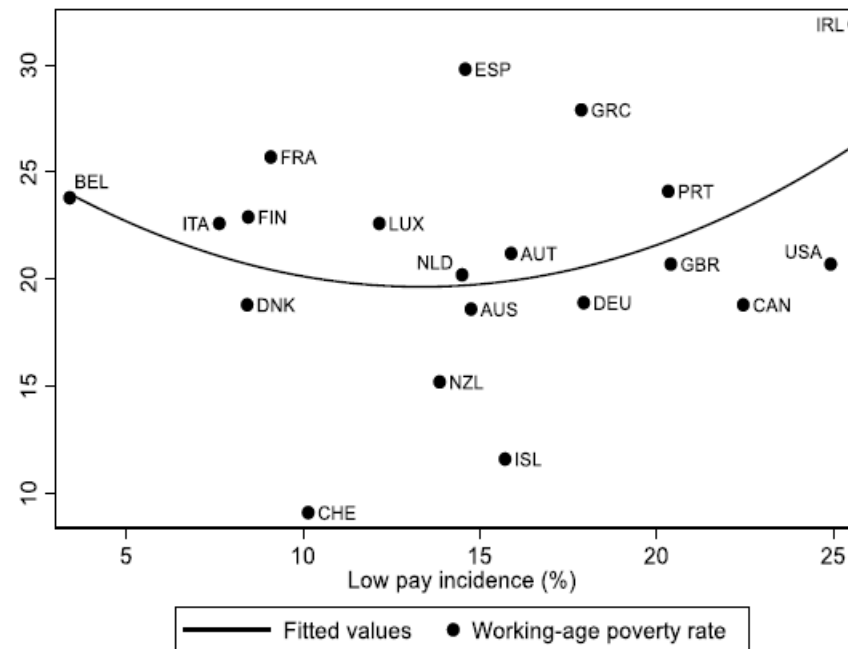
Tableau : Degré de centralisation et inégalité salariale parmi 24 pays de l'OCDE (1990-2014)

	D5/D1			D9/D5			D9/D1		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<i>Panel A. Level of bargaining</i>									
Low centralization (Firm bargaining)	Reference			Reference			Reference		
Medium centralization (Sector or industry bargaining)	-0.264*** (0.085)	-0.257*** (0.073)	-0.262*** (0.071)	-0.206*** (0.025)	-0.198*** (0.071)	-0.205*** (0.069)	-0.847*** (0.065)	-0.818*** (0.226)	-0.842*** (0.218)
High centralization (Central or cross-industry bargaining)	-0.288*** (0.092)	-0.263*** (0.067)	-0.266*** (0.073)	-0.173*** (0.033)	-0.152 (0.094)	-0.147 (0.098)	-0.829*** (0.086)	-0.740*** (0.256)	-0.732*** (0.271)
Estimator	Pooled OLS	Pooled OLS	IV-Pooled OLS	Pooled OLS	Pooled OLS	IV-Pooled OLS	Pooled OLS	Pooled OLS	IV-Pooled OLS
Control variables ¹	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Year fixed effects ²	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	446	446	431	446	446	431	446	446	431
Adjusted R-squared	0.35	0.48	0.48	0.14	0.33	0.33	0.29	0.48	0.48

Source : Pineda-Hernandez, Rycx and Volral (2022, BJIR).

Cela implique-t-il plus de pauvreté (avant taxes et transferts)?

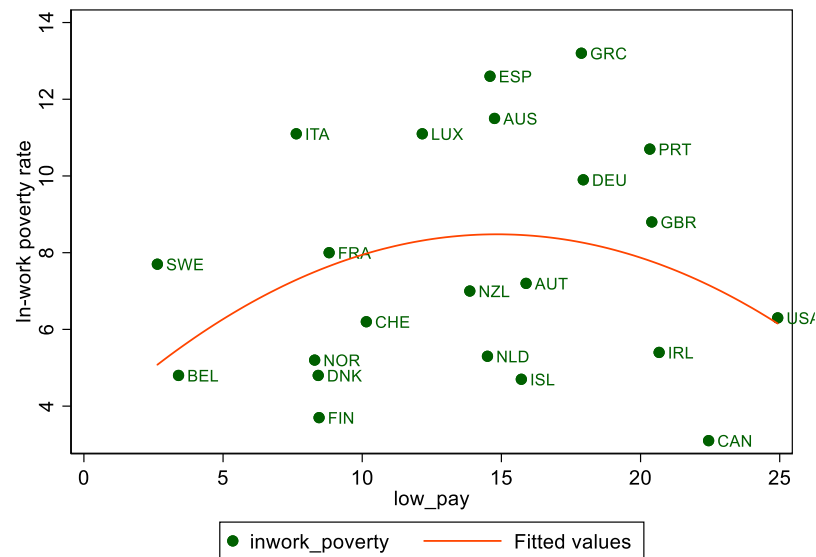
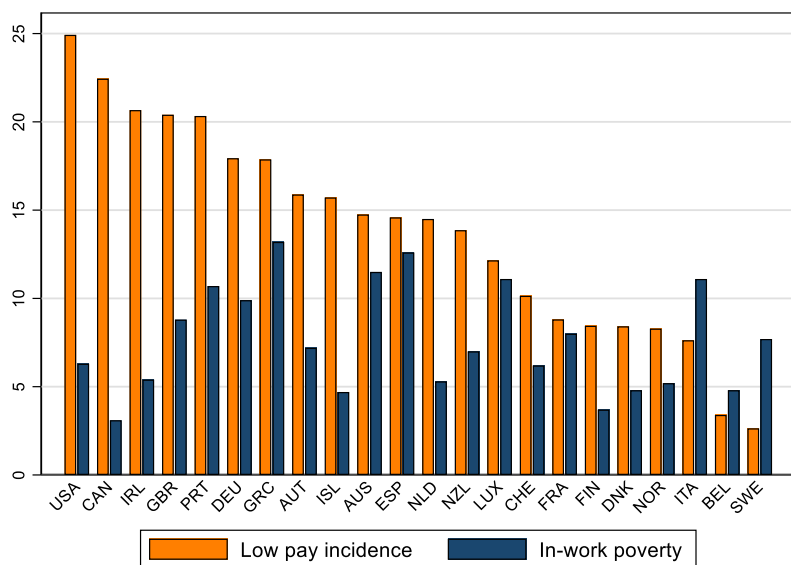
Figure 1 – Poverty and low pay incidence, 2014



Notes: Working-age poverty rate is the ratio of the number of people among the working-age population whose household market income per equivalent household member falls below the poverty line, which is set at 50% of the median market income of the working-age population. The low pay incidence refers to the share of full-time workers earning less than two-thirds of median earnings.

Source : Pineda-Hernandez, Rycx and Volral (2022, BJIR).

Figure 2 – Fréquence de l'emploi à bas salaire (%) et taux de pauvreté en emploi (après taxes and transferts, 2014)



Notes: **In-work poverty rate** refers to the share of persons who are at work and have an equivalized disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60 % of the national median equivalized disposable income (after social transfers). Notice that Australia, Canada and the United States use official country-specific measures to calculate in-work poverty. **Low pay incidence** refers to the share of workers earning less than two-thirds of median earnings. Eurostat, OECD and National Statistical Offices databases, 2014. Source : Pineda-Hernandez, Rycx and Volral (2022, BJIR).

Définition de la pauvreté ?

Un individu est généralement considéré comme pauvre si son 'revenu équivalent adulte' est inférieur à 50% du 'revenu équivalent adulte' médian dans l'ensemble de la population considérée.

Le revenu équivalent adulte est obtenu en divisant le revenu total annuel d'un ménage, avant impôts et transferts, par le nombre d'équivalents adultes dans ce ménage. Le revenu équivalent adulte *disponible* est calculé sur base du revenu total annuel d'un ménage après impôts et transferts.

Le nombre d'équivalents adultes au sein d'un ménage est calculé au moyen d'une échelle standard (ou échelle modifiée de l'OCDE). Celle-ci assigne une pondération à tous les membres du ménage. La pondération est la suivante : 1 pour le premier adulte, 0,5 pour chaque membre du ménage âgé de 14 ans et plus, et 0,3 pour les enfants de moins de 14 ans.

Exemple

Soit une famille composée d'un père (6.000 EUR de revenu annuel brut), d'une mère (30.000 EUR de revenu annuel brut) et d'un enfant de moins de 14 ans (sans revenu).

Nombre d'équivalents adultes : $1 + 0,5 + 0,3 = 1,8$.

Revenu équivalent adulte = $(30.000 + 6.000 + 0) / 1,8 = 20.000$ EUR par an.

Les membres de ce ménage seront considérés comme pauvre si 20.000 EUR est inférieur à 50% du 'revenu équivalent adulte' médian dans l'ensemble de la population considérée.

La même analyse peut être faite après impôts et transferts sur base du revenu équivalent adulte *disponible*.

Négociations collectives et pauvreté ?

Table 5 - Collective Bargaining and Poverty

	Working-age poverty rate, before taxes and transfers			Working-age poverty rate, after taxes and transfers			Government social spending on the working-age population as a % of GDP		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<i>Panel A. Level of bargaining</i>									
Low centralization (Firm bargaining)	Reference			Reference			Reference		
Medium centralization (Sector or industry bargaining)	-0.006 (0.014)	-0.008 (0.012)	-0.011 (0.012)	-0.025** (0.011)	-0.025** (0.011)	-0.026** (0.011)	0.023** (0.010)	0.024*** (0.007)	0.023*** (0.007)
High centralization (Central or cross-industry bargaining)	0.022 (0.014)	0.018 (0.014)	0.034* (0.018)	-0.022 (0.013)	-0.021* (0.012)	-0.020* (0.012)	0.032** (0.013)	0.030*** (0.008)	0.033*** (0.009)
Estimator	Pooled OLS	Pooled OLS	IV-Pooled OLS	Pooled OLS	Pooled OLS	IV-Pooled OLS	Pooled OLS	Pooled OLS	IV-Pooled OLS
Control variables ¹	No	Yes	Yes	No	Yes ³	Yes ³	No	Yes ³	Yes ³
Year fixed effects ²	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	492	492	464	502	502	474	594	594	548
Adjusted R-squared	0.04	0.33	0.33	0.22	0.42	0.43	0.17	0.57	0.59

Source : Pineda-Hernandez, Rycx and Volral (2022, BJIR).

3. La théorie du salaire d'efficience

Les entreprises fonctionnent mieux si les salaires sont supérieurs à leur niveau d'équilibre.

Les entreprises auraient intérêt à maintenir des salaires élevés même en présence de chômage (lorsque l'offre de travail est excédentaire).

Les salaires élevés offerts par l'entreprise peuvent s'expliquer par les considérations suivantes :

- a) **La santé des travailleurs** : les travailleurs mieux payés se nourrissent mieux et sont plus productifs.
- b) **La rotation du personnel** : mieux les travailleurs sont rémunérés moins ils sont incités à quitter l'entreprise/
- c) **L'ardeur des travailleurs** : des salaires élevés motivent les travailleurs (« aléa moral »).
- d) **La qualité des travailleurs** : en proposant des salaires élevés, l'entreprise attire plus de candidats de valeur (« sélection adverse »).

4. La recherche d'emploi

- Le chômage dû à la recherche d'emploi n'est pas causé par des salaires supérieurs à leur niveau d'équilibre.
- La recherche d'un emploi prend du temps. La circulation de l'information n'est pas parfaite. Pendant la période de recherche d'emploi, la personne reste au chômage.
- Le chômage dû à la recherche d'emploi est inévitable parce que l'économie évolue en permanence :
 - Secteurs en déclin... licenciements.
 - Secteurs en expansion... embauches.
 - Nouveaux entrants sur le marché.
 - Ré-entrants.
- Même si la recherche d'emploi est inévitable, on peut en réduire l'impact sur le chômage en réduisant le temps que dure cette recherche.

⇒ **Programmes gouvernementaux d'aide à la recherche d'emploi :**

- **Agences d'emploi et de placement** : information sur les vacances d'emploi et les qualifications offertes.
- **Programmes de formation professionnelle** : facilitent la transition des travailleurs des secteurs en déclin vers les secteurs en expansion.
- Toutes les mesures prises par le gouvernement ne réduisent pas la période de recherche d'un emploi :
 - **Allocations de chômage** :
 - Allongement de la période de recherche d'emploi → chômage plus important.
 - Protègent les chômeurs contre la misère.
 - Permettent aux chômeurs de rechercher un emploi qui leur convient mieux → améliore l'efficacité économique globale.

En somme, la baisse des allocations de chômage ferait sans doute légèrement diminuer le chômage mais il n'est pas du tout évident que le bien-être économique général s'en trouverait amélioré.

Conclusion

Le chômage est un problème majeur : coûts sociaux, gaspillage de ressources humaines, pauvreté, etc.

C'est un problème complexe. Il n'y a pas de solution miracle.