

## Chapitre VII. Comment lutter contre le chômage ?

<p><b>Objectifs d'apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi.</li><li>- Comprendre que les problèmes d'appariements (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structurel.</li><li>- Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi).</li><li>- Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel.</li><li>- Connaître les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale, politiques d'allègement du coût du travail, politiques de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail.</li></ul>	<p><b>1. Les sources du chômage.</b></p> <p><b>1.1. La mesure du chômage et du sous-emploi : des indicateurs pour connaître la situation du marché du travail.</b></p> <p><i>1.1.1. Les indicateurs de la situation du marché du travail : taux de chômage, taux d'emploi et taux de sous-emploi.</i></p> <p><i>1.1.2. La mesure de deux formes de chômage : chômage conjoncturel et chômage structurel.</i></p> <p><b>1.2. L'importance du chômage structurel.</b></p> <p><i>1.2.1. Les problèmes d'appariements entre offre et demande de travail : frictions, inadéquations spatiales et de qualification se traduisent par l'existence d'un chômage.</i></p> <p><i>1.2.2. Les asymétries d'information induisent, en théorie, des salaires plus élevés que le salaire d'équilibre et donc un risque de chômage accru.</i></p> <p><i>1.2.3. Le rôle ambigu des principales institutions du marché du travail sur l'importance du chômage : salaire minimum et règles de protection de l'emploi divisent les économistes.</i></p> <p><b>1.3. Les causes du chômage conjoncturel.</b></p> <p><i>1.3.1. Un choc d'offre : l'exemple d'un arrêt brutal de l'activité comme lors d'un confinement ayant suivi la pandémie du coronavirus.</i></p> <p><i>1.3.2. Un choc lié à la demande globale</i></p>	<p><b>2. Les politiques de lutte contre le chômage.</b></p> <p><b>2.1. Les politiques de lutte contre le chômage conjoncturel : l'exemple des politiques de soutien de la demande globale.</b></p> <p><i>2.1.1. Les politiques budgétaires de relance de la demande par la consommation ou par l'investissement.</i></p> <p><i>2.1.2. Les politiques monétaires expansionnistes : baisse des taux d'intérêt et accroissement des liquidités afin d'accroître l'offre de crédits des banques.</i></p> <p><b>2.2. Les politiques d'allègement du coût du travail permettent de lutter contre le chômage structurel.</b></p> <p><i>2.2.1. Les effets positifs d'une politique d'allègement du coût du travail sur le niveau du chômage.</i></p> <p><i>2.2.2. Des exemples illustratifs d'une politique de faible coût du travail : une comparaison entre la France et des pays anglo-saxons.</i></p> <p><b>2.3. Les politiques de formation pour lutter contre une autre forme de chômage structurel.</b></p> <p><i>2.3.1. Une formation des salariés adaptée aux besoins des employeurs favorise l'appariement de l'offre et de la demande de travail.</i></p> <p><i>2.3.2. Les exemples de la France et de l'Allemagne : une politique de formation professionnelle différente.</i></p> <p><b>2.4. Les politiques de flexibilisation permettent de lutter contre les rigidités du marché du travail.</b></p> <p><i>2.4.1. Les différentes formes de flexibilité peuvent favoriser l'adaptation des entreprises et réduire le chômage structurel.</i></p> <p><i>2.4.2. Des politiques de flexibilité aux politiques de flexisécurité</i></p>
---	---	--

## CH. Comment lutter contre le chômage ?

### Les sources du chômage

Il existe d'importants débats entre économistes pour déterminer les causes du chômage : les débats opposent essentiellement les économistes keynésiens et les économistes néoclassiques. Les premiers mettent en avant la faiblesse de la demande globale de biens et services qui n'incite pas les entreprises à produire et à embaucher. À l'opposé, les économistes néoclassiques estiment que les conditions d'offre prédominent : trop de règles imposées par l'État, trop de charges sociales, etc. empêchent les entreprises d'embaucher et de produire et vendre de manière rentable. Ces idées sont au cœur de la première partie.

### Les politiques de lutte contre le chômage

Les politiques proposées par les économistes ou celles réellement mises en œuvre par les différents gouvernements dépendent des conceptions sur les causes du chômage mais aussi de la situation concrète du marché du travail. Nous étudierons dans cette partie les principales politiques proposées et mises en œuvre.

#### 1. Les sources du chômage.

##### 1.1. La mesure du chômage et du sous-emploi : des indicateurs pour connaître la situation du marché du travail.

*1.1.1. Les indicateurs de la situation du marché du travail : taux de chômage, taux d'emploi et taux de sous-emploi.*

Vous le savez, le principal indicateur de la situation du marché du travail est le chômage. Plus **le chômage** est élevé et plus la situation du marché du travail est mauvaise. Le nombre de chômeurs, c'est-à-dire les **personnes sans emploi**, qui en **cherchent** un et sont **disponibles**, est une première mesure du chômage. Mais si l'on veut faire des comparaisons dans le temps ou avec d'autres pays, il faut calculer un indicateur qui soit proportionnel à la population (qui peut être plus ou moins importante selon les pays ou qui peut augmenter plus ou moins fortement au cours du temps). On calcule ainsi un taux de chômage : il rapporte le nombre de chômeurs à « une population » mais en prenant uniquement celle regroupant les personnes qui veulent travailler, qui souhaitent donc participer au marché du travail (on exclut ainsi les jeunes scolarisés, les personnes à la retraite, les individus en âge de travailler mais ne le souhaitant pas). Cette population s'appelle la population active : elle regroupe les individus qui travaillent et ceux qui souhaitent travailler. Le taux de chômage est donc la part des chômeurs parmi les actifs :

**Attention offre et demande de travail... (Définition)**

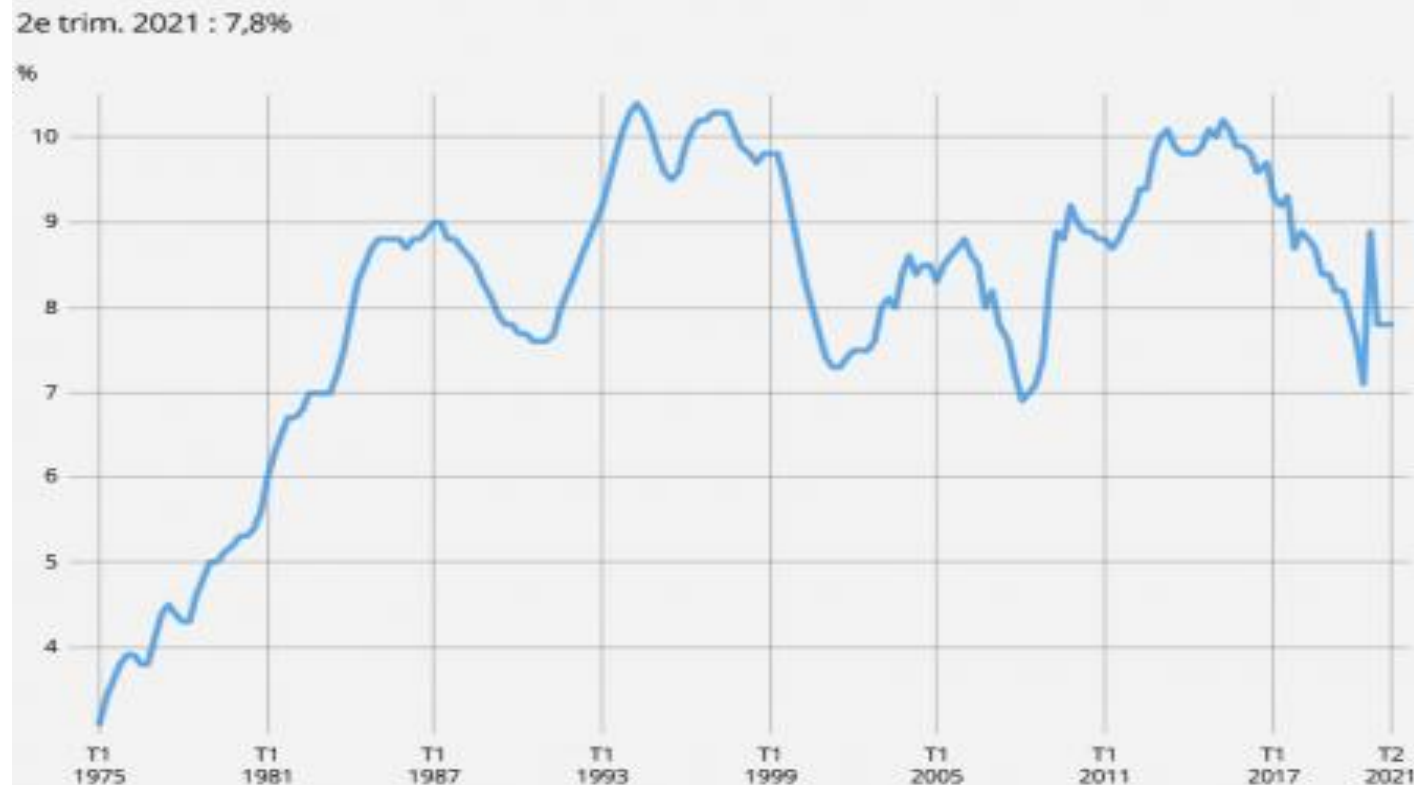
**→ Présentation du modèle orthodoxe (= libéral)**

- **Taux de chômage** = nombre de chômeurs / population active (en %)

→ population active = population qui a un emploi plus celle qui en recherche un et est disponible (population active occupée + chômeurs, population active inoccupée).

Dans le graphique suivant, vous pouvez voir la dégradation du marché du travail notamment de 1975 à 1987 puis des fluctuations de ce taux de chômage autour d'un niveau assez élevé.

### Document : L'évolution du taux de chômage en France métropolitaine depuis le premier trimestre 1975



<https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/001688526#Graphique>

Notes : chômage au sens du BIT : voir la notion de chômage

T1 : 1er trimestre de l'année en cours – France métropolitaine

Données CVS : le taux de chômage est « corrigé des variations saisonnières » c'est-à-dire que l'INSEE enlève les variations saisonnières, habituelles chaque année, du taux de chômage pour mieux faire ressortir ses variations spécifiques durant l'année.

**Définition à partir d'une enquête et non définition administrative (pôle emploi) → deux mesures du chômage**

Cependant, il se peut que des personnes au chômage retrouvent vite un emploi : évidemment les personnes qui étaient au chômage en 1975 ne sont plus les mêmes aujourd'hui ! Le taux de chômage n'est donc pas un indicateur suffisant : il faut tenir compte de **la durée moyenne passée au chômage**. Un autre indicateur important utilisé est donc la durée de chômage (en années et en mois) ou la part des chômeurs de longue durée (plus d'un an) dans l'ensemble des chômeurs. Plus ces indicateurs sont élevés, plus la situation du marché du travail est mauvaise.

Avoir un emploi n'est cependant pas un indicateur interprétable simplement. Tout dépend en effet **du type d'emploi**. Un [contrat de travail](#) à durée déterminée est source d'incertitude pour le travailleur sur son emploi futur bien sûr et sur ses revenus (et ses possibilités d'emprunt, etc.). Ainsi, l'importance des **formes particulières d'emploi** comme les emplois avec un **CDD** peut être un indicateur d'une situation dégradée du marché du travail : si la part de ces emplois est élevée, le **risque de chômage** de ceux qui sont en emploi est évidemment plus fort. Cet indicateur complète donc les deux précédents.

Enfin, l'emploi peut être défini sur une **durée hebdomadaire** plus faible que la durée légale (35 heures par semaine en France), ce qui n'est pas forcément une situation choisie par le salarié. Il faut donc tenir compte aussi de cette situation : si beaucoup d'individus se retrouvent dans une telle situation, c'est que le marché du travail ne permet pas de satisfaire complètement tous les individus. L'INSEE définit, pour cela, ce qu'il appelle **le sous-emploi**.

Celui-ci correspond aux **deux situations** suivantes :

- en premier lieu, les personnes en emploi qui travaillent à temps partiel, tout en souhaitant travailler davantage et en étant disponibles pour le faire
- ... et, en second lieu, les personnes qui ont travaillé moins que d'habitude pendant la semaine de référence en raison de chômage partiel ou de mauvais temps.

On calcule ainsi un taux de sous-emploi (en %)

$$= \text{nombre de personnes en sous-emploi} / \text{nombre d'emplois.}$$

Ce taux est donc la part des personnes en sous-emploi dans l'emploi total. Il complète utilement les autres indicateurs mentionnés.

Précisons qu'un dernier indicateur, simple apparemment, est intéressant : le taux d'emploi. Il est calculé de la manière suivante :

$$\text{Taux d'emploi (en \%)} = \frac{\text{nombre d'emplois}}{\text{population en âge de travailler}} \\ = \frac{\text{population active occupée}}{\text{population en âge de travailler}}$$

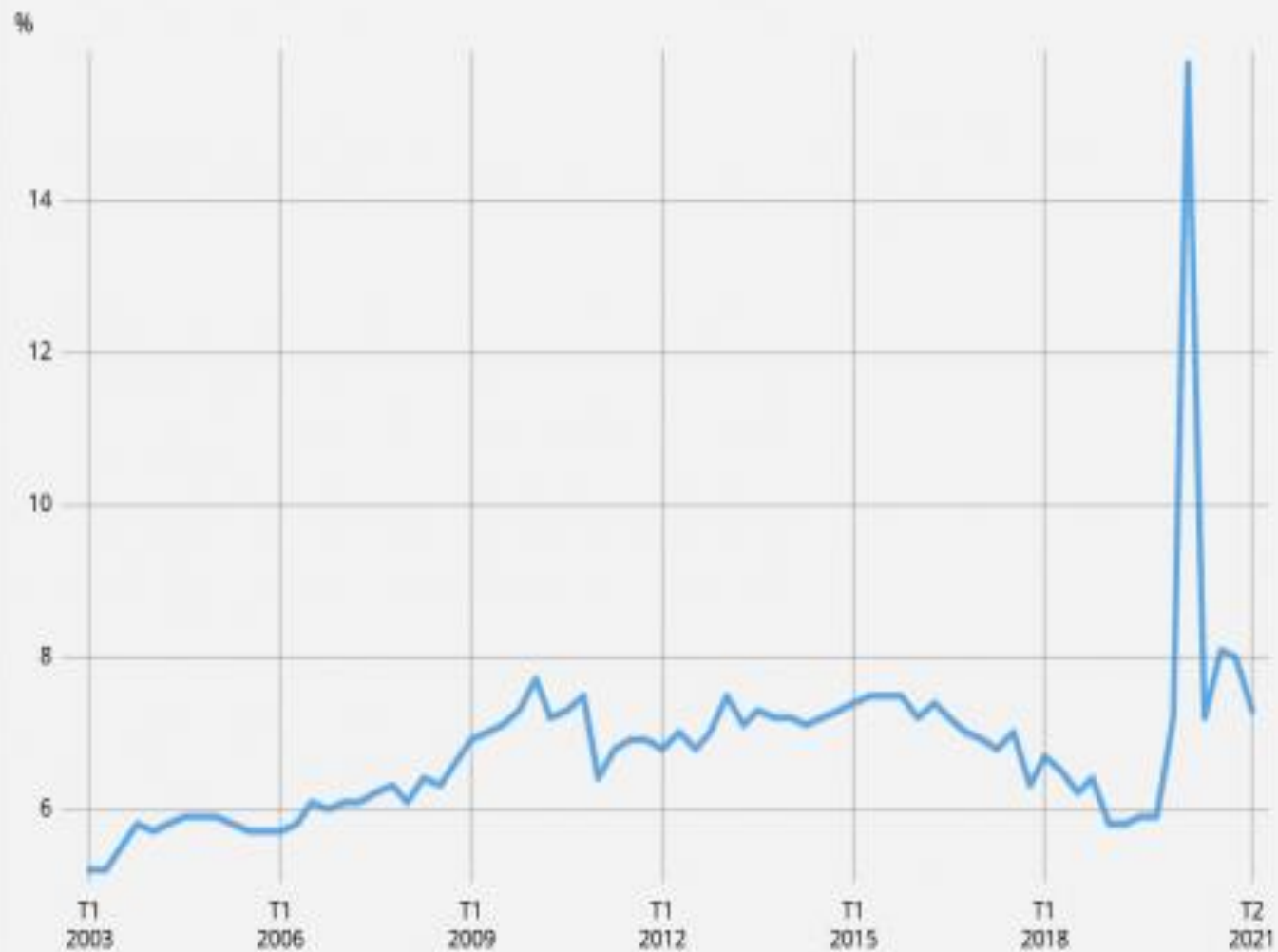
L'utilité de cet indicateur est qu'il permet de mesurer la capacité d'une économie à générer des emplois ; en effet, il se peut que, face à une situation dégradée du marché du travail, les jeunes restent plus longtemps dans le système scolaire, que d'autres ne recherchent plus d'emplois et enfin, que les plus âgés quittent plus tôt l'activité en prenant leur retraite plus tôt ou en partant en pré-retraite. Toutes ces **personnes ne sont pas comptabilisées dans les chômeurs et donc le taux de chômage sous-estime le caractère dégradé du marché du travail**. La situation inverse peut évidemment exister !

L'intérêt de tous ces indicateurs est apparu très clairement durant la période du premier confinement au printemps 2020 : très peu de personnes travaillaient et pourtant le taux de chômage a baissé de 8,1 % à 7,1 % entre le dernier trimestre de 2019 et le deuxième de 2020 ! Mais, parallèlement, d'autres indicateurs mesuraient bien la dégradation de la situation sur le marché du travail. Le taux d'emploi a fortement baissé notamment chez les 15-24 ans alors que le taux de sous-emploi lui a connu une augmentation jamais vue comme le montre la courbe suivante :

*Document : L'évolution du taux de sous-emploi en France depuis 2003*

**Taux des personnes en situation de sous-emploi - Ensemble -  
France hors Mayotte - Données CVS**

2e trim. 2021 : 7,3%



Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/010605933#Graphique>

### **1.1.2.** *La mesure de deux formes de chômage : chômage conjoncturel et chômage structurel.*

Le taux de [chômage](#), on le sait, peut varier fortement de même que le taux de sous-[emploi](#), comme on vient de le voir. Ces variations temporaires sont liées à la conjoncture économique, c'est-à-dire à la situation économique à un moment donné. On peut ainsi mesurer ce que les économistes appellent justement le chômage conjoncturel. Mais, il apparaît nettement aussi qu'en France, le [taux de chômage](#) ne descend que très rarement en dessous de 8 % et jamais depuis 15 ans en dessous de 7 % (voir le graphique du paragraphe suivant) même quand la situation économique est bonne : il existe ce que les économistes appellent une composante structurelle du chômage. C'est un chômage qui est relativement permanent. Il proviendrait d'une inadaptation du [marché du travail](#) face aux changements structurels de l'économie ou affectant la main d'œuvre. C'est ce que nous allons étudier maintenant.

S

## **1.2. L'importance du chômage structurel.**

### **1.2.1.** *Les problèmes d'appariements entre offre et demande de travail : frictions, inadéquations spatiales et de qualification se traduisent par l'existence d'un chômage.*

Les problèmes d'appariements entre l'offre de [travail](#) (provenant des individus) et la demande de travail (provenant des employeurs) sont une des premières raisons de l'existence d'un [chômage](#) structurel. En effet, il n'existe pas d'adaptation facile, immédiate et sans coût de l'offre de travail aux besoins des employeurs. Par exemple, il faut du temps pour qu'une personne qui finit ses études trouve un [emploi](#) ou pour qu'un individu qui quitte un précédent emploi trouve un autre emploi. Les offreurs de travail doivent en effet chercher des informations sur les emplois disponibles et leurs caractéristiques. Les demandeurs de travail doivent, de leur côté, lire les CV reçus, faire passer des entretiens, etc. Durant cette période, les individus sont donc comptabilisés comme chômeurs. On parle de chômage frictionnel.

Deux facteurs principaux peuvent expliquer l'importance de ce type de [chômage structurel](#). D'abord, il peut exister une inadéquation spatiale entre d'un côté le lieu d'emploi des offres d'emploi et le lieu d'habitation des demandeurs d'emplois. Par exemple, les difficultés de certaines entreprises industrielles dans le textile, la sidérurgie, l'automobile, etc. ont pu engendrer un chômage important dans certaines régions du nord ou de l'est de la France. À l'inverse, des emplois ont été créés particulièrement en Ile-de-France, dans la région Auvergne Rhône-Alpes, mais aussi dans le sud et l'ouest de la France métropolitaine. Évidemment, à une échelle plus locale, dans les bassins d'emplois au sein de ces grandes régions, des problèmes d'appariements au niveau géographique peuvent exister aussi. Ensuite, il peut y avoir une différence entre le niveau et le type de [qualification](#) des demandeurs d'emplois et les besoins des entreprises. C'est ainsi que certains domaines professionnels seraient moins demandés par les chômeurs comme l'agriculture ou certaines industries comme la mécanique ou le travail des métaux alors qu'il existe un réel besoin chez les employeurs. Il existerait donc non seulement des personnes sans emploi et qui en recherche un mais aussi des employeurs n'arrivant pas à recruter pour certains métiers ou certaines qualifications. De plus, comme vous l'avez vu, les besoins des employeurs ne sont pas les mêmes selon le niveau de formation : par exemple, ils sont importants en général pour les niveaux de formation élevés (mesurés en nombre d'années d'études) mais aussi pour certains emplois de niveau de formation faible (auxiliaires de vie, agents de sécurité ou ouvriers non qualifiés des transports et de la manutention) alors que des employeurs peuvent avoir des besoins non couverts comme les chauffagistes, les aides à domicile ou les dessinateurs en BTP. Un problème d'adéquation des qualifications demandées et offertes peut expliquer une partie du chômage structurel.



**1.2.2.** *Les asymétries d'information induisent, en théorie, des salaires plus élevés que le salaire d'équilibre et donc un risque de chômage accru.*

Pour les économistes néoclassiques, sur un [marché du travail](#) parfaitement concurrentiel, comme sur tout [marché](#), un équilibre se formerait à un prix donné, ici le [salaire](#) réel : l'offre de [travail](#) et la demande de travail seraient égales. Il n'y aurait pas de [chômage](#). Imaginons que l'offre de travail (provenant des individus) soit supérieure à la demande de travail (provenant des employeurs). Dans cette situation, la concurrence entre offreurs les pousserait à accepter des salaires plus faibles. La baisse des salaires aurait deux conséquences : une hausse de la demande de travail (car le travail devient moins coûteux) et une baisse de l'offre de travail (car le travail devient moins rémunérateur). Ces évolutions se poursuivraient jusqu'à ce que l'on retrouve un équilibre entre [offre et demande](#) de travail mais, bien sûr, à un niveau de salaire plus faible.

Des économistes estiment cependant que, dans la réalité, cette concurrence sur le marché du travail ne joue qu'imparfaitement du fait des asymétries d'information entre offreurs et demandeurs de travail. En effet, au moment de l'embauche, les employeurs ignorent les capacités productives des futurs travailleurs : ils ne connaissent pas leur [productivité](#). Dès lors, les employeurs doivent élaborer une stratégie pour attirer les travailleurs les plus productifs. Ils vont par exemple augmenter les salaires d'embauche pour inciter les salariés qui pensent les mériter à se présenter : les moins qualifiés, les moins efficaces ne se présenteront pas, se disant qu'ils ne pourront ou ne voudront pas satisfaire les exigences de l'[emploi](#). Raisonnons a contrario pour mieux comprendre cette idée : si les employeurs offraient des salaires plus faibles (conformément au modèle néoclassique rappelé dans le paragraphe précédent), les salariés les plus compétents, les plus efficaces ne se présenteront pas pour être embauchés.

Remarquons que ces salaires élevés (plus élevés que le salaire d'équilibre si on raisonne de manière abstraite, selon le modèle néoclassique) peuvent se maintenir une fois le [contrat de travail](#) signé. Des salaires élevés incitent à l'effort et donc à élever la [productivité du travail](#) des travailleurs. Dans ce cadre d'ailleurs, le salaire ne dépend pas de la productivité, de la richesse qu'apporte le travailleur à l'entreprise mais, à l'inverse, c'est la productivité qui dépend du salaire. Cette analyse a pour nom la théorie du salaire d'efficience. Le maintien de ces salaires élevés peut être, là aussi, lié à la stratégie des employeurs face à une asymétrie d'information. Cette fois-ci, elle porte sur la productivité

réelle des salariés embauchés : ne sachant pas s'ils travaillent de manière optimum, l'employeur va augmenter les salaires pour les inciter à faire plus d'efforts ou même tout simplement, constatant leur efficacité, pour éviter qu'ils partent de l'entreprise. Précisons que cela évite tous les coûts, pour l'employeur, liés à l'embauche de nouveaux travailleurs (rédaction d'une offre d'embauche, réalisation d'entretiens, formation des nouveaux travailleurs). Notons que l'explication de salaires plus élevés que le salaire courant peut aussi recouvrir des relations plus coopératives entre salarié et employeur : c'est parce que l'employeur propose de bonnes conditions de rémunération que le travailleur va faire des efforts de productivité, selon la logique du don et du contre-don. Quelle est la conséquence de cette situation sur le fonctionnement du marché du travail ? Les économistes qui ont développé cette analyse estiment que le salaire en s'élevant dépasse le salaire d'équilibre ce qui augmente l'offre globale de travail et réduit la demande de travail (Rappelez-vous que l'offre de travail provient des travailleurs qui ont besoin de revenus et offrent leurs « capacités de travail » aux entreprises et que la demande de travail provient des entreprises qui ont justement besoin des « capacités de travail » de travailleurs et qui leur demande de travailler pour elles) . Ainsi un chômage se forme du fait de ces salaires trop élevés. Mais attention, contrairement aux économistes néoclassiques, ils pensent que ces salaires trop élevés ne proviennent pas du comportement des offreurs mais de celui des demandeurs, c'est-à-dire des employeurs : il s'agit d'un chômage involontaire lié aux stratégies des employeurs. Ils ne dénoncent pas l'existence d'un [salaire minimum](#) obligatoire ou d'une pression des syndicats de salariés, qui « volontairement » accepteraient l'existence de chômage en contrepartie de salaires élevés. Cette question des [institutions](#) (rôle des règles, des conventions sur le marché du travail) sur le marché du travail va être analysée maintenant.

*1.2.3. Le rôle ambigu des principales institutions du marché du travail sur l'importance du chômage : salaire minimum et règles de protection de l'emploi divisent les économistes.*

L'existence d'un [salaire minimum](#) et les règles de protection de l'[emploi](#) peuvent être néfastes pour certains économistes (ils causent du [chômage](#)) mais positifs pour d'autres (ils réduisent ou n'ont pas d'influence décisive sur le niveau de chômage).

Commençons par le premier type d'analyse défendu par les économistes néoclassiques mettant en cause certaines [institutions](#) pour expliquer l'importance du [chômage structurel](#).

L'existence d'un [salaire](#) minimum, s'il est plus élevé que le salaire d'équilibre, implique une demande de [travail](#) (de la part des employeurs) plus faible que l'offre de travail (de la part des travailleurs) : ce salaire est trop élevé par rapport à la [productivité](#) si bien que l'embauche des individus qui demandent ce niveau de salaire, ne se fait pas. Il y a donc chômage mais la concurrence sur le salaire entre offreurs de travail ne peut pas se produire, ni faire baisser les salaires. En effet, les salaires ne peuvent légalement pas baisser ce qui empêche l'égalisation entre l'offre et la demande de travail : le chômage se maintient, c'est un chômage structurel.

Pour ces économistes, l'existence d'une réglementation du travail nuisant à la [flexibilité](#) du [marché](#) a les mêmes conséquences sur le chômage. En quoi consiste cette réglementation ? Il s'agit de règles de protection de l'emploi (ou la législation sur la protection de l'emploi) qui sont des lois, des [conventions collectives](#) et des dispositifs très divers dont l'objectif est de protéger les salariés face aux décisions de leurs employeurs.

Ces règles qui peuvent être plus ou moins contraignantes pour les employeurs concernent le licenciement individuel des salariés (licenciement abusif avec la définition de la faute lourde, les délais de préavis, le montant des indemnités de licenciement, etc.), les licenciements collectifs (existence ou non d'un plan social prévoyant des reclassements, etc.) mais aussi la réglementation des contrats temporaires (limitation des enchaînements de plusieurs contrats, primes de précarité, etc.). Ainsi, s'il existe peu de règles administratives à l'embauche, au licenciement, etc. ou des règles peu contraignantes, on dit que le [marché du travail](#) est très flexible. Au contraire, dans les pays où ces règles sont nombreuses et contraignantes, on parle de rigidité du marché du travail.

Les économistes néoclassiques estiment que ces règles, surtout si elles sont contraignantes, peuvent nuire à la nécessaire souplesse d'un marché du travail qui connaît

des milliers de créations d'emplois et des milliers de destructions d'emplois durant une année. Les entreprises doivent pouvoir s'adapter sans cesse aux évolutions de la concurrence y compris internationale, aux changements techniques et aux changements de la demande des consommateurs et des clients. Si cette adaptation est longue et coûteuse, les entreprises pourront faire faillite ou éviteront de trop embaucher (surtout en CDI) pour prévenir des licenciements complexes et coûteux : les freins aux licenciements seraient donc des freins à l'embauche.

D'autres économistes contestent les analyses précédentes. Pour les économistes keynésiens notamment, l'existence d'un salaire minimum, empêchant les baisses de salaire peut avoir des conséquences positives sur l'emploi. En effet, ces salaires minimum maintiennent un niveau de consommation élevé chez ceux qui perçoivent ce salaire minimum et aussi chez ceux qui sont juste au-dessus en termes de hiérarchie salariale. Ainsi, ces ménages, ayant des revenus faibles, consomment une part très importante de ce [revenu](#), épargnent peu. L'importance de la demande chez les catégories peu favorisées (nombreuses dans un pays) peut pousser les entreprises à produire plus, à investir et à embaucher. Un niveau d'emploi élevé implique un niveau de chômage faible. Vous pouvez voir que, dans cette analyse, le salaire n'est pas qu'un coût (pour les entreprises), c'est aussi un revenu (pour les ménages) qui crée des débouchés pour les entreprises puisque celle-ci peuvent vendre leurs produits aux ménages qui souhaitent consommer grâce à leur salaire (minimum).

De même, une législation de protection de l'emploi contraignante peut favoriser l'emploi. Par exemple, elle oblige les travailleurs et les entreprises à faire durer leurs relations ce qui peut pousser à des investissements humains plus importants. Ces derniers sont source de gains de productivité pour les entreprises et de revenus plus élevés pour les salariés. La hausse de la production d'un côté peut rencontrer la hausse de la demande d'un autre côté. Cela favorise donc la [croissance économique](#), l'emploi et donc un faible chômage. Ce sont donc des effets de nature macroéconomique qui ne passent pas directement par le fonctionnement du marché du travail qui sont mis en évidence dans ces analyses.

Mais le chômage n'est pas uniquement un chômage structurel. Nous l'avons vu, le [taux de chômage](#) varie aussi avec l'évolution de la croissance économique. C'est ce que nous allons étudier maintenant.

### 1.3. Les causes du chômage conjoncturel.

**1.3.1.** *Un choc d'offre : l'exemple d'un arrêt brutal de l'activité comme lors d'un confinement ayant suivi la pandémie du coronavirus.*

Nous l'avons vu, la France a subi une pandémie qui a nécessité un confinement et un arrêt des activités non essentielles notamment durant l'année 2020. Cet arrêt correspond à un choc d'offre négatif : la production, c'est-à-dire l'offre de biens et de services, était impossible ou largement réduite. Les entreprises ne pouvant pas produire, la demande de [travail](#) est devenue très faible. Si les mesures gouvernementales de [chômage](#) (ou d'activité) partiel(le) ont empêché des licenciements massifs durant le confinement (ce qui n'a pas été le cas aux États-Unis où le chômage a augmenté rapidement et fortement), il reste que le sous-[emploi](#) d'abord puis le chômage après le second trimestre 2020 ont fortement augmenté. Ces évolutions du sous-emploi et du chômage sont liées à la conjoncture économique : il s'agit d'un chômage conjoncturel. Cependant, plus fréquemment, la conjoncture dépend de l'évolution de la [demande globale](#).

**1.3.2.** *Un choc lié à la demande globale*

Rappelons que la [demande globale](#) comprend d'un côté la demande intérieure (soit la consommation et les investissements, qu'ils soient privés ou publics) et d'un autre côté la demande extérieure (soit les exportations). L'évolution de la demande globale a évidemment un impact sur la production et donc sur l'[emploi](#) : une hausse de la demande intérieure ou extérieure nécessite de produire plus, d'embaucher ce qui a un effet positif sur le taux de [chômage](#).

Prenons l'exemple de la crise financière de 2008. Lors de cette crise (que vous étudierez plus en détail dans le chapitre 5), les banques ont dû réduire de manière drastique leurs prêts aux entreprises et aux ménages. Les entreprises ont, dès lors, réduit leurs investissements. De leur côté, les ménages ont réduit aussi leurs investissements (achats de logement) et leur consommation (achats de voitures par exemple). La demande globale s'est donc contractée induisant une baisse de la production globale (d'autant que les clients du reste du monde ont connu la même situation, réduisant la demande extérieure) donc une réduction des embauches voire des licenciements. Le chômage a donc logiquement augmenté.

Bien sûr, les chocs de demande négatifs n'ont pas toujours cette ampleur. Un simple ralentissement de la demande globale peut cependant induire un ralentissement de la [croissance économique](#), ralentissement suffisant pour engendrer une hausse du chômage.