P10CH1. II- Le chômage

Document 5. Chômage keynésien, chômage classique

L'échec des politiques de relance pour faire face à la montée du chômage suite au premier choc pétrolier va amener à une seconde remise en cause des politiques keynésiennes. Pour mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre, certains économistes changent de référentiel théorique par rapport à l'approche macroéconomique keynésienne, en revenant à l'analyse des comportements des agents (ménages, entreprises) au niveau microéconomique. L'enjeu est de retrouver les « fondements microéconomiques de la macroéconomie », dans le cadre d'une approche en termes d'équilibre général, prenant donc en compte non seulement le marché du travail mais aussi celui des biens et services. Mais, contrairement au modèle walrassien initial, les tenants de la « théorie du déséquilibre » ou de l'« équilibre général à prix fixes », appellation plus adéquate, partent de l'hypothèse que les prix (y compris les salaires) sont rigides à court terme et ne s'ajustent pas pour résorber les déséquilibres entre offre et demande sur les différents marchés.

Une première situation résulte d'une insuffisance de demande solvable (ou, en d'autres termes, d'un niveau de prix trop élevé par rapport au revenu des ménages). Face à une demande trop faible, les entreprises réduisent leur emploi, et le chômage qui en résulte entretient lui-même en retour la pénurie de débouchés. C'est la situation de *chômage keynésien.* Face à cette situation, les politiques traditionnelles de relance par la demande sont efficaces. Une seconde situation possible est celle où les entreprises, étant donné le niveau de salaire réel, fixent un niveau de production inférieur à celui que les ménages seraient prêts à consommer, et en même temps un niveau d'emploi inférieur au niveau de plein emploi. Cette situation, résultant d'un salaire réel trop élevé, est celle d'un *chômage classique.* Dans ce second cas de figure, les ménages souffrent du chômage du fait que les entreprises butent non pas sur une *contrainte de débouchés,* comme dans la situation keynésienne, mais sur une *contrainte de rentabilité.* Dans cette situation, les politiques traditionnelles de soutien à la demande sont inefficaces.

Cette typologie a l'intérêt de distinguer, au niveau macroéconomique, différentes situations de chômage, appelant différentes politiques. Ainsi, en France, suite au premier choc pétrolier, c'est bien la situation de chômage classique qui semble dominer, comme en atteste la forte baisse du taux de marge des entreprises (mesuré par le rapport de leur excédent brut d'exploitation à leur valeur ajoutée). Au milieu des années 1990, au contraire, la part du chômage keynésien semble importante, ce qui amène certains économistes à préconiser une politique de relance. Mais cette typologie permet aussi, à un niveau plus microéconomique, d'envisager que toutes les entreprises ne font pas forcément face au même type de contrainte et que, au sein d'une même économie, peuvent coexister des chômages de types keynésien et classique.

Source : J. Gautié, *Le chômage*, La découverte (disponible au CDI).

Document 6. Du chômage naturel au « NAIRU »

À la fin des années 1950, l'économiste Phillips avait mis en lumière une corrélation empirique négative entre le niveau du chômage et le taux de croissance du salaire nominal, qui pouvait trouver une explication évidente: quand le chômage est faible, les entreprises ont plus de mal à recruter et ces tensions poussent le salaire à la hausse. Au contraire, en période de chômage élevé, le rapport de force n'est plus en faveur des salariés, la modération salariale prévaut. Si on établit un lien direct entre le taux de croissance des salaires nominaux et le taux d'inflation, il en découle une relation négative entre taux de chômage et taux d'inflation - c'est la *courbe de Phillips*. Celle-ci a été interprétée, en termes de politique économique, comme mettant en lumière un arbitrage entre chômage et inflation : les pouvoirs publics peuvent choisir le couple (niveau de chômage, niveau d'inflation), la seule contrainte étant qu'un taux de

chômage faible se paye par un taux d'inflation élevé.
C'est justement cet arbitrage que remettent en cause, à la fin des années 1960, Phelps et Friedman, tous les deux futurs prix Nobel. En effet, l'expérience américaine de la décennie écoulée avait montré que les politiques n'avaient pas réussi à durablement diminuer le taux de chômage en dessous d'un certain seuil, semblant relativement incompressible à moyen terme - de l'ordre de 4 à 5 %. En revanche, elles semblaient responsables d'une augmentation continue du taux d'inflation au cours de la même période. Les politiques de plein emploi semblaient donc buter sur un taux de *chômage* « *naturel* ». Le qualificatif peut sembler étonnant, il s'oppose simplement à « monétaire » : c'est le taux de chômage insensible, à moyen terme, à une politique monétaire expansionniste. Conformément à la courbe de Phillips, cette dernière peut faire baisser le chômage à *court terme* en augmentant l'inflation, à condition que les salaires nominaux s'ajustent avec retard sur les prix dans ce cas, les salaires réels vont baisser dans un premier temps, et les entreprises vont augmenter leur niveau d'emploi – leur « demande de travail » étant supposée d'autant plus importante que le salaire réel est faible. Cependant, dès que les salariés auront obtenu un rattrapage de leur salaire sur l'inflation, le salaire réel et donc l'emploi vont revenir à leur niveau initial. Le chômage retrouvera donc son niveau « naturel ». La seule façon d'essayer de maintenir le chômage à un niveau plus bas est d'accroître de nouveau le taux d'inflation – mais l'effet ne peut être que de court terme, le temps que s'ajustent les salaires. En d'autres termes, le chômage ne peut être maintenu à un niveau inférieur à son niveau « naturel » qu'au prix d'une inflation non seulement plus élevée (comme l'indiquait Phillips), mais constamment croissante. Symétriquement, tant que le chômage est au-dessus de son niveau naturel, l'inflation doit continûment baisser.
On peut déduire de l'analyse friedmanienne qu'il existe un taux de chômage compatible avec une inflation stable, soit un taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation, en anglais le *Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment,* le NAIRU. Dans l'esprit de James Tobin, qui introduit cette notion dans les années 1970, loin de rendre caduques les politiques keynésiennes (comme le voulait Friedman), le NAIRU va au contraire leur fournir un instrument précieux, en permettant de distinguer la part conjoncturelle du chômage de sa part structurelle. Le taux de chômage conjoncturel est simplement la différence entre le taux de chômage effectivement constaté et le NAIRU. Si cette différence est positive, les politiques conjoncturelles doivent intervenir jusqu'à ce que le chômage rejoigne le NAIRU - d'autant plus que, selon les économistes keynésiens, et contrairement à la conception friedmanienne du « chômage naturel », rien n'assure que l'économie revienne automatiquement au niveau du NAIRU.
Source : J. Gautié, *Le chômage*, La découverte (disponible au CDI).

Document 7. Les déterminants du chômage structurel : la notion de chômage d'équilibre

Pour simplifier, on peut classer les mécanismes générateurs du chômage d'équilibre en deux catégories : ceux qui agissent sur le niveau d'emploi offert par les entreprises, et ceux qui jouent sur la mise en relation entre les chômeurs et ces emplois.
La détermination du niveau d'emploi : rigidité des salaires réels et autres facteurs affectant la rentabilité des entreprises. –
Nous avons vu plus haut qu'un niveau de salaire réel trop élevé pouvait entraîner du chômage. Si cette situation perdure, ce chômage de type « classique » peut lui-même constituer un « chômage d'équilibre » de plus long terme. L'enjeu est alors de comprendre pourquoi le salaire réel peut durablement se fixer à un niveau supérieur à son niveau « walrassien », où offre et demande de travail s'égalisent et le chômage s'annule (si on fait abstraction du chômage purement frictionnel). C'est l'objectif que se sont fixé à partir des années 1980 les « nouvelles théories du marché du travail ». Ainsi, selon la théorie

insiders/outsiders, les salariés en place bénéficient d'une rente (sous forme d'un salaire supérieur au salaire walrassien) du fait de l'existence de coûts d'embauche et de licenciement. Dans les théories du *salaire d'efficience,* ce sont les entreprises qui, dans un contexte où leur information sur la qualité ou le comportement des travailleurs est imparfaite, ont intérêt à fixer un salaire réel supérieur au salaire walrassien. Ceci leur permet notamment d'attirer et retenir les travailleurs de qualité, de les inciter à l'effort une fois embauchés, et de réduire les coûts de rotation *(turn-over).*

Les modèles précédents en restent à une détermination du salaire réel (et du chômage correspondant) résultant de mécanismes d'ajustement sur le seul marché du travail (approche « en équilibre partiel »). Au début des années 1990, Layard, Nickell et Jackman [1991] proposent un cadre général où le salaire réel résulte non seulement du comportement des travailleurs qui *(via* leur syndicat) fixent le salaire nominal pour atteindre le salaire réel souhaité, mais aussi du comportement de marge des entreprises sur le marché des produits, qui fixent le prix pour atteindre le salaire réel compatible avec le taux de marge recherché. Dans ce modèle de détermination des salaires et des prix *(wage setting/price setting,* soit « WS/PS ») le chômage d'équilibre est alors le niveau de chômage qui rend compatibles le niveau de salaire réel souhaité par les salariés et celui souhaité par les entreprises.

Il résulte notamment de toutes ces approches que le salaire réel d'équilibre (et, par là, le chômage d'équilibre) est d'autant plus élevé que le pouvoir de négociation des salariés, au niveau collectif comme au niveau individuel, est important. Or celui-ci dépend notamment, à niveau de chômage donné, d'un ensemble de variables institutionnelles les syndicats et les modalités de négociations collectives, mais aussi l'indemnisation du chômage (plus elle est généreuse, plus les chômeurs peuvent être exigeants en termes de salaires), la réglementation des licenciements (qui renforce le pouvoir de négociation des salariés en place, les *insiders*).

Au-delà des seuls salaires réels, les déterminants du niveau de chômage d'équilibre sont en fait nombreux ils renvoient notamment à tous les facteurs qui affectent durablement les coûts des entreprises et, par là, leur rentabilité. Ainsi, une hausse des prélèvements obligatoires sur le travail (cotisations sociales ou taxes sur les salaires) ou sur les bénéfices, une hausse des taux d'intérêt réel, une baisse durable des gains de productivité (liés par exemple au ralentissement du progrès technique) peuvent entraîner, s'ils ne sont pas compensés par une baisse du salaire réel, une augmentation du chômage d'équilibre.

Le degré de concurrence sur le marché des produits peut également jouer : en situation de concurrence imparfaite, les entreprises ont tendance à fixer un niveau de prix supérieur, et des niveaux de production et d'emploi inférieurs à ceux obtenus en concurrence parfaite. Des réglementations de la concurrence se traduisant par des « barrières à l'entrée » (c'est-à-dire des obstacles à l'entrée de nouvelles entreprises sur le marché) peuvent donc elles aussi entraîner un chômage d'équilibre plus élevé.

La prise en compte du processus d'appariement. –

Nous nous sommes intéressé jusqu'ici aux déterminants du niveau d'emploi offert par les firmes, ou encore, en termes de flux, aux facteurs qui affectent les créations et destructions d'emplois. Cependant, pour être complète, l'analyse du chômage d'équilibre doit aussi prendre en compte le processus d'appariement entre chômeurs et emplois.

Les premières analyses du chômage « naturel » l'avaient interprété comme un chômage de nature frictionnelle. Dès le début des années 1970, les théories de la « prospection d'emploi » (*job search)* ont cherché à modéliser le comportement du chômeur dans un environnement où l'information sur les emplois disponibles et les salaires correspondants est imparfaite. Le but est de déterminer la durée du chômage, et, par conséquent, le niveau de chômage de prospection. La durée de chômage est notamment, selon cette approche, d'autant plus longue que l'indemnisation du chômage est généreuse – cette dernière rendant les chômeurs plus « exigeants » en termes de salaire.

Au-delà du chômage frictionnel de prospection, qui peut être considéré comme « volontaire »,

car résultant du choix des chômeurs, le processus d'appariement renvoie au problème de l'adéquation entre l'offre et la demande de travail, en termes de niveau de formation, de type de métier, mais aussi de localisation.
Le chômage d'équilibre est d'autant plus élevé que cette adéquation est mauvaise. Une mauvaise adéquation peut résulter de multiples facteurs : système de formation inadapté aux besoins de l'économie, Service public de l'emploi défaillant, coûts de mobilité géographique trop élevés (du fait, par exemple, d'un marché du logement trop rigide), etc. Le *chômage d'inadéquation (mismatch)* entre l'offre et la demande de travail est la composante du chômage structurel qui traduit la mauvaise qualité du processus d'appariement sur le marché du travail. Selon Sneessens et Shadman-Mehta [1995], l'inadéquation des qualifications (aggravée par la rigidité à la baisse du salaire relatif des travailleurs peu qualifiés) aurait joué un rôle important dans la montée et la persistance du chômage européen des années 1960 à la fin des années 1980, et plus particulièrement en France.
Source : J. Gautié, *Le chômage*, La découverte (disponible au CDI).

Document 8. Le prix Nobel d'économie récompense trois théoriciens du marché du travail

MM. Diamond, Mortensen et Pissarides ont établi le lien entre chômage et montant des allocations

Pour retrouver du travail, un chômeur n'a besoin que d'une seule offre d'emploi, pourvu qu'elle soit la bonne. Mais pour trouver la perle rare, il devra parfois répondre à des centaines de propositions d'emploi. Il lui faudra aussi faire des choix, refuser certaines offres, en accepter d'autres.
Rechercher un emploi s'apparente à un travail de mineur de fond, et l'une des difficultés de cette prospection incertaine est de savoir où l'arrêter. Comment décider si telle offre est acceptable et telle autre ne l'est pas, décision qui va déterminer à la fois la durée passée au chômage et la qualité de l'emploi retrouvé ?
C'est pour avoir théorisé la démarche individuelle du demandeur d'emploi et en avoir fait une partie intégrante de la théorie macroéconomique du chômage, que deux Américains, Peter Diamond (MIT) et Dale Mortensen (Northwestern University), et un Britannique, Christopher Pissarides (London School of Economics), sont devenus les trois lauréats 2010 du prix de la Banque de Suède en sciences économiques en mémoire d'Alfred Nobel.
La crise de l'emploi qui sévit aujourd'hui en Europe et plus encore aux Etats-Unis n'est sans doute pas étrangère au choix du jury, même s'il récompense avant tout trente années de travaux cohérents qui ont modifié en profondeur nos représentations du fonctionnement du marché du travail.
Les trois auteurs ont étudié les imperfections informationnelles des marchés qu'ils désignent de façon générique sous le terme de " frictions ". Cela recouvre l'existence de coûts de collecte et de traitement de l'information, les asymétries d'information entre offreurs et demandeurs, voire la prise de décision dans un environnement incertain. Leurs intuitions s'appliquent aux demandeurs d'emploi tout autant qu'aux personnes qui recherchent un logement, une destination touristique, et même un conjoint. Pour toutes ces activités, le marché n'est pas transparent, l'information n'est ni parfaite ni disponible sans coût.
Sur le marché du travail, l'apport des trois Prix Nobel est d'avoir révolutionné les représentations établies en imposant les modèles de flux. Avant eux, on expliquait le niveau des salaires par le taux de chômage et celui-ci par le stock d'emplois. Pour parvenir à augmenter les salaires, il fallait, selon la relation de Phillips, réduire le nombre de chômeurs, ce qui supposait accroître le nombre d'emplois.
Depuis les travaux de MM. Diamond, Mortensen et Pissarides, les représentations ont gagné en réalisme et en dynamisme. Les niveaux de l'emploi et du chômage sont supposés désormais résulter d'une rencontre entre un flux d'offres de salaire émanant des entreprises

et un flux de demandes d'emploi.
Pour décrire cet équilibre de flux, la " fonction d'appariement agrégée " formalise mathématiquement la rencontre entre les emplois vacants et les demandes d'emploi. La qualité de cette rencontre, la possibilité de phénomènes de congestion sur le marché du travail, la coexistence entre un niveau élevé d'emplois vacants et de demandes d'emploi, représentée par la courbe de Beveridge, deviennent parties prenantes d'une analyse du chômage cohérente avec les prérequis de la macroéconomie contemporaine (anticipations rationnelles, fondements microéconomiques, environnement incertain).
S'ils sont renommés pour l'élégance de leurs modélisations, à la fois simples et générales, MM. Diamond, Mortensen et Pissarides sont des théoriciens qui revendiquent une approche orientée vers l'aide à la décision publique. Leur démarche est de partir de bonnes questions quitte à prendre à contre-pied les représentations établies, et d'arriver à des recommandations de politique publique souvent inédites. Ils ont par exemple montré que de faibles allocations chômage augmentent l'intensité du retour à l'emploi, mais qu'elles réduisent aussi la pérennité de la reprise d'emploi. Le niveau optimal des allocations procède ainsi d'un arbitrage entre qualité et vitesse du retour à l'emploi.
Par ailleurs, ils ont mis en évidence l'importance des institutions en charge de l'intermédiation, ce qui apporte une justification à des réformes comme celle de Pôle Emploi en 2009. Enfin, ils ont beaucoup étudié les liens entre les cycles économiques et la dynamique du chômage, en expliquant par exemple pourquoi une récession pouvait à la fois modérer les salaires, réduire les emplois vacants et accroître le chômage, ce qui décrit de façon prémonitoire la situation actuelle des marchés du travail.
Source : Yannick L'Horty (professeur à l'université Paris-Est, Marne-la-Vallée ; chercheur associé au Centre d'études de l'emploi), *Le Monde*, 13 octobre 2013.

Document 9. La dynamique du chômage structurel

Le rôle des différents « chocs » qui affectent l'économie. –
(…) Un *choc d'offre* désigne un changement qui entraîne une augmentation des coûts de production des entreprises et donc (toutes choses égales par ailleurs) une baisse de leur rentabilité – et, par là, les amène à limiter leur offre de biens et services. Réagir par une relance de la demande dans ce cas est inadapté : celle-ci risque de se traduire avant tout par de l'inflation (d'autant plus vite que les salaires s'ajusteront rapidement aux prix, si du moins les entreprises ont une certaine marge pour augmenter ces derniers) sans baisser le chômage. Les premier et second chocs pétroliers (1973 et 1979), s'ils ont ponctionné le pouvoir d'achat des ménages, ont surtout constitué des formidables chocs d'offre. La situation de stagflation qui a caractérisé cette période, se traduisant par la croissance parallèle de l'inflation et du chômage, peut être interprétée comme le signe d'une augmentation du chômage naturel (identifié ici au « NAIRU »). De fait, un choc d'offre doit se traduire par une hausse du chômage d'équilibre s'il n'est pas compensé par une baisse (ou une moindre hausse) du salaire réel. Remarquons qu'une modification brutale de politique économique peut aussi engendrer un choc : ainsi, l'adoption aux États-Unis à partir de 1979 d'une politique monétaire très restrictive pour juguler l'inflation a entraîné une forte hausse des taux d'intérêt réel qui a fortement pesé sur la rentabilité financière des entreprises.
Chocs de demande et chocs d'offre constituent des « chocs agrégés » qui affectent l'ensemble de l'économie. Ils se distinguent des *chocs de réallocation* – tels qu'un choc technologique, ou l'ouverture à la concurrence internationale – qui touchent plus particulièrement certaines professions, certains secteurs ou certaines régions, obligeant par là à des réllocations de travailleurs et d'activités. De tels chocs peuvent engendrer du chômage d'inadéquation, et par là aussi augmenter le chômage d'équilibre.
Du chômage conjoncturel au chômage structurel. –
Même si le chômage peut être d'origine conjoncturelle (découlant par exemple d'un

ralentissement temporaire de l'activité), ce dernier peut se transformer en chômage de nature structurelle. C'est le phénomène *d'hystérèse* – ce terme, emprunté à la physique, désignant la persistance d'un phénomène alors que les causes initiales qui l'ont fait apparaître ont disparu. Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine d'un tel processus.
L'hystérèse peut d'abord découler des modalités de formation des salaires. Si les salariés en place, les *insiders,* sont relativement indifférents au sort des chômeurs, les *outsiders*, lorsque l'activité repart, ils vont négocier des hausses de salaires, au détriment d'un accroissement de l'emploi. L'hystérèse peut ensuite être liée au fait que, quand le chômage augmente, au bout d'un certain temps, la part des chômeurs de longue durée peut elle-même s'accroître. Or ces derniers peuvent se décourager et rechercher moins activement un emploi (ce qui accroît le chômage frictionnel), ou voir leur employabilité diminuer, le capital humain se dégradant au cours du temps (le chômage d'inadéquation s'en trouve alors accru). Ces mécanismes auraient joué un rôle important dans certains pays européens (et notamment Je Royaume-Uni) au cours des années 1980.
Ceci souligne combien il peut être dangereux de laisser augmenter le chômage – celui-ci risquant alors de « s'enkyster » dans la société par tout un ensemble de cercles vicieux : perte d'employabilité, découragement, relégation des chômeurs dans des quartiers éloignés de l'emploi, où se cumulent les difficultés économiques et sociales. La politique économique doit donc être réactive, et ne pas laisser la situation de l'emploi se dégrader lors d'un retournement de conjoncture.
Source : J. Gautié, *Le chômage*, La découverte (disponible au CDI).

Document 10. Un concept opératoire ? La difficile mesure du chômage d'équilibre

Le grand intérêt de l'approche en termes de chômage d'équilibre est qu'elle a permis de donner un fondement théorique aux déterminants structurels du chômage, et de proposer un cadre relativement unifié pour essayer de comprendre leur rôle respectif. Au niveau empirique, cependant, malgré le raffinement croissant des méthodes économétriques, il est difficile d'estimer le niveau du chômage d'équilibre, dans un pays donné à une période donnée. Il est encore plus délicat de mesurer quelle est la part respective, dans sa détermination, des différents facteurs potentiels qui peuvent l'affecter.
De fait, la plupart des institutions qui conseillent ou déterminent directement les politiques économiques (ministères de l'Économie, Banques centrales, institutions internationales comme l'OCDE, le FMI ou la Commission européenne) continuent à essayer de mesurer le chômage structurel en estimant le « NAIRU » - c'est-à-dire en se fondant simplement sur l'évolution comparée du taux de chômage et du taux d'inflation. Pour le cas de la France, il résulte de ces travaux que le chômage structurel aurait augmenté continûment de la seconde moitié des années 1970 au milieu des années 1990 (pour atteindre plus de 10 %), avant de décroître jusqu'à environ 8 % en 2007. Si la dynamique des salaires a joué un rôle important au cours des années 1970, la forte hausse des taux d'intérêt réel – liée à l'adoption de politiques monétaires restrictives pour juguler l'inflation – a été un facteur déterminant de la persistance du chômage à un niveau élevé au cours des années 1980. Celle-ci a en effet ralenti fortement l'accumulation de capital, avec des effets négatifs durables sur les niveaux de production et d'emploi. À partir du milieu des années 1990, une conjonction de facteurs – baisse des taux d'intérêt réels, baisse du coût relatif du travail peu qualifié lié aux exonérations de cotisations sociales, baisse du prix relatif des matières premières importées – a favorisé la baisse du chômage structurel.
Cependant, si on connaît à peu près les grandes évolutions du chômage structurel dans le passé, l'estimation de son niveau à chaque période reste relativement imprécise. Par exemple, pour un taux de chômage global de 8,7 % fin 2006 en France, le taux de chômage structurel (identifié au « NAIRU ») était estimé à 8,3 % - mais avec un intervalle de confiance à 90 % compris entre 7,2 % et 9,4 %, soit une marge relativement importante. Les estimations

dépendent de plus des méthodes utilisées. Comme en outre le chômage structurel présent est estimé à partir des évolutions passées du chômage et de l'inflation, ceci peut amener, dans des environnements très changeants, à le surestimer ou sous-estimer de façon importante. Ainsi par exemple au début des années 1990, selon les estimations de la Banque centrale américaine (la Fed) établies à partir des évolutions du chômage et de l'inflation constatées au cours des années 1980, le NAIRU se situait, aux États-Unis, entre 6 % et 6,2 %. Quand le chômage a commencé à descendre en dessous de ce seuil à partir de 1994, de nombreux économistes de la Fed ont plaidé pour une politique monétaire plus restrictive, par crainte de l'inflation. Les conseillers du gouvernement étaient au contraire pour leur part persuadés que le NAIRU était plus bas, du fait de transformations structurelles importantes et rapides depuis les années 1980 (hausse du niveau d'éducation, hausse de la concurrence liée à la dérégulation, flexibilité accrue du marché du travail due à l'affaiblissement des syndicats, croissance de la productivité liée aux innovations techniques...). La Fed n'a finalement pas augmenté ses taux d'intérêt, et le chômage a baissé continûment pour passer sous la barre des 4 % à la toute fin des années 1990, sans créer de tensions inflationnistes : le NAIRU avait donc bien été fortement surestimé.

Au total, l'imprécision dans l'estimation du niveau du chômage structurel et le fait qu'il bouge au cours du temps sous l'effet de multiples facteurs ouvrent la voie à des débats récurrents sur la nature du chômage. S'opposent notamment ceux qui pensent que ce dernier est avant tout la conséquence de facteurs structurels (en se focalisant généralement sur les institutions du marché du travail) et ceux qui pensent au contraire qu'il découle en grande partie de politiques macroéconomiques conjoncturelles inadéquates.

Source : J. Gautié, *Le chômage*, La découverte (disponible au CDI).