

Les analyses économiques du chômage sont nombreuses et mettent en évidence différentes causes. En économie, **deux grandes catégories d'analyses du chômage peuvent** être présentées, d'une part celles des néoclassiques qui met en évidence les **dysfonctionnements du marché du travail** tel qu'il existe dans la réalité, d'autre part, celles des keynésiens qui montrent que **l'insuffisance de la demande globale** peut limiter le niveau de l'emploi et contribuer à augmenter celui du chômage.

L'approche néoclassique standard du marché du travail permet de comprendre comment lorsque le marché concret s'éloigne du mode de fonctionnement d'un marché en concurrence pure et parfaite, des situations de chômage peuvent apparaître. Pour comprendre le chômage, les économistes néoclassiques construisent donc un modèle théorique du marché du travail qui repose sur les **hypothèses de la concurrence pure et parfaite**. Sur le marché du travail, se rencontrent l'offre de travail des salariés et la **demande de travail** des entreprises en fonction du taux de salaire réel, leur comportement étant supposé rationnel. Sur ce marché, l'offre de travail dépend d'un arbitrage entre travail et non travail et est donc une fonction croissante du salaire réel : plus le taux de salaire réel augmente, plus le salarié est incité à travailler et à renoncer au loisir pour augmenter sa consommation de biens. En revanche, la demande de travail est une fonction décroissante du taux salaire réel. Ainsi, l'employeur embauche aussi longtemps que le coût marginal du travail est inférieur à sa productivité marginale. D'après la loi de l'offre et la demande, c'est donc la flexibilité salariale qui permet le retour spontané à l'équilibre sur le marché du travail qui correspond à l'égalité entre l'offre globale et la demande globale de travail, là où se détermine le salaire d'équilibre et le niveau optimal de l'emploi. **Cet équilibre est de plein emploi et stable.**

Cependant, des situations de chômage peuvent apparaître, notamment si les situations concrètes de marché se caractérisent par des rigidités salariales et des problèmes informationnels ou d'adaptations du marché du travail.

Les rigidités salariales résultent de l'intervention de l'Etat et de l'action des syndicats qui peuvent être à l'origine de réglementations du travail qui empêchent à la flexibilité salariale, par exemples l'existence d'un salaire minimum, d'une législation protectrice de l'emploi, ou encore de systèmes de protection sociale qui pèsent sur le coût du travail etc. Le niveau de salaire réel dans le marché concret devient alors supérieur au salaire d'équilibre, créant un excès d'offre de travail relativement à la demande. Il s'agit dans ce cas d'un chômage classique qui s'explique par des obstacles à la baisse des salaires induisant un coût excessif du travail par rapport au salaire d'équilibre d'un marché parfaitement concurrentiel.

L'imperfection de l'information peut également faire apparaître un chômage frictionnel. Celui-ci est une forme de chômage liée à la recherche d'emploi et au délai d'adaptation du marché du travail. Il résulte d'un arbitrage entre le coût marginal d'un jour de recherche supplémentaire par rapport au gain supplémentaire retiré d'un jour supplémentaire de recherche. Dans le cadre de ce raisonnement, une indemnité chômage généreuse peut allonger la durée de recherche d'emploi car cela réduit le coût marginal d'une journée supplémentaire de recherche et augmente le salaire attendu pour accepter un emploi. Le chômage est ici considéré comme volontaire, car il résulte de choix d'acteurs économiques rationnels.

En outre, **des problèmes d'appariement entre offres et demandes** peuvent être à l'origine du **chômage frictionnel**. En effet, la mise en relation entre le demandeur d'emploi et l'employeur peut être compromise par des problèmes d'information sur les offres d'emplois vacants mais également par des problèmes d'inadéquations spatiales et de qualifications entre l'emploi vacant et le demandeur d'emploi. La plus grande transparence du marché, la mobilité géographique et une meilleure adéquation entre la qualification personnelle des chômeurs et la qualification requise pour l'emploi vacant permettraient de réduire le chômage.

Le manque de transparence des marchés concrets sont également à l'origine de politiques salariales généreuses qui visent à pallier **aux problèmes d'asymétrie d'information** entre employeurs et travailleurs. En effet, l'employeur peut être incité à proposer un **salaire d'efficience**, nettement supérieur au salaire d'équilibre, dans le but d'éviter les problèmes d'antisélection (mauvais recrutements) et d'aléa moral (démissions, flânerie salariale). Or, se faisant, ils contribuent à augmenter les salaires au-delà du salaire d'équilibre et alimente le chômage.

Contrairement à l'analyse néoclassique qui adopte une approche micro-économique en analysant le marché du travail de manière isolée et ses dysfonctionnements à l'origine du chômage, **l'analyse keynésienne privilégie une approche macro-économique** qui accorde une place centrale à l'insuffisance de la demande sur le marché des biens et services. En effet, selon J.M. Keynes les périodes de récession sont propices à l'augmentation de l'épargne de précaution entraînant un cercle vicieux cumulatif qui limite les débouchés des entreprises et alimentent la récession et le chômage. Ainsi, le chômage résulte donc d'une insuffisance de la **demande globale de biens et de services**. Dans ce cadre théorique, le salaire minimum n'est pas l'ennemi de l'emploi. Au contraire, il alimente le pouvoir d'achat des catégories qui ont une propension importante à consommer et donc la demande effective qui déterminera à son tour le niveau de production et de l'emploi