

Chapitre 6 : Comment lutter contre le chômage ?  
Dossier Documentaire, rédigez les réponses à l'écrit.

DOC 1 :



<https://www.youtube.com/watch?v=qQeGMbtvg-E>

- 1) Précisez l'ordre de grandeur des emplois non pourvus en France justifiant les enjeux de l'appariement ?
- 2) Quelles sont les deux dimensions explicatives du désajustement entre l'offre et la demande de travail ? Quelle est selon l'auteure, la dimension explicative essentielle?
- 3) Que dit l'auteure sur « la mismatch » liée aux compétences.. ?
- 4) Trouvez d'autres raisons à cet mismatch

Pour aller plus loin, le processus de destruction créatrice explique la complexité de l'appariement et pose la question de la mesure de bien être

## DOC 2 : la courbe de Beveridge

### DOC.1 Le chômage d'appariement

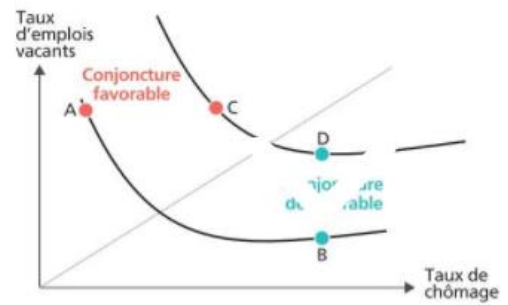
Le chômage structurel peut être expliqué par le processus d'appariement entre l'offre et la demande de travail. Ainsi, des chômeurs peuvent ne pas trouver de travail alors que des entreprises disposent d'emplois vacants. [...]

La courbe de Beveridge<sup>1</sup> [offre] une représentation graphique de la relation négative entre le taux de chômage et le taux d'emplois vacants<sup>2</sup>. L'économie connaît un flux permanent de création et de destruction d'emplois. [...] Mais le processus d'appariement des travailleurs et des emplois n'est pas instantané. La position sur la courbe est un indicateur de la situation conjoncturelle de l'économie : lorsque la conjoncture est bonne, le chômage est faible et le taux d'emplois vacants est élevé ; inversement lors d'une conjoncture défavorable. La courbe renseigne aussi sur le fonctionnement du marché du travail. Ainsi, un éloignement de la courbe de l'origine indique une dégradation de l'adéquation entre l'offre et la demande [de travail] : pour un même taux d'emplois vacants, il y a un taux de chômage plus élevé.

Pierre-André Corpron (dir.), *Économie, Sociologie et Histoire du monde contemporain*, © Bréal, 2018.

1. Du nom de Lord William Beveridge, économiste et homme politique britannique (1879-1963).

2. Le taux d'emplois vacants est la part des emplois vacants (inoccupés) parmi le total des emplois (emplois occupés et emplois vacants).



**1 Lire.** Cherchez un synonyme du terme « appariement » dans le texte.


**2 Décrire.** Faites une phrase avec les points A et B pour montrer la relation que la courbe de Beveridge met en évidence.

**3 Comprendre.** Laquelle des deux courbes représente une situation plus favorable ? Justifiez à l'aide des points A et C.


**4 Expliquer.** Expliquez la phrase soulignée à l'aide du graphique.

## DOC 3 ! A l'oral ...

**Asymétries d'information au détriment de l'employeur**



**Ex ante** (avant la signature du contrat de travail) : caractéristiques cachées



**Ex-post** (après la signature du contrat de travail) : actions cachées

• Gaston édition 2018, tome 0, Les Archives de La Gaffe. Franquin © Dupuis/Dargaud-Lombard, 2020.  
 • Gaston édition 2018, tome 11, Lagaffe nous gâte. Franquin © Dupuis/Dargaud-Lombard, 2020.

**NOTION**

On parle d'**asymétries d'information**, lorsque, dans un échange au lors d'un contrat (de travail par exemple), une partie dispose de plus d'informations que l'autre.

**1 Comprendre.** Quelle caractéristique cachée de Gaston Lagaffe la rédaction du journal Spirou ne connaît-elle pas avant de l'embaucher ?

**2 Observer.** Quelle action cachée de Gaston Lagaffe son employeur n'est-il pas en mesure de contrôler parfaitement ?

### LES INDÉGIVRABLES PAR GORCE



#### **DOC4 : Quels sont les effets de l'asymétrie d'information sur la relation salariale ?**

:

A. Weiss part du principe qu'il existe une asymétrie d'information entre un employeur et les individus qui postulent pour un emploi. Il est en effet très difficile d'évaluer de façon précise la qualité d'un postulant. En proposant des salaires faibles, l'employeur a toutes les chances de voir la qualité moyenne des candidats se dégrader car les individus qui se savent très productifs vont refuser de postuler à ce type d'emploi. Proposer des salaires élevés est ainsi une façon d'attirer les meilleurs candidats et de diminuer le risque d'embaucher un salarié peu productif. Des salaires élevés permettent ainsi de limiter le risque de sélection adverse.

C. Shapiro et J. Stiglitz (1984) proposent une autre explication du lien entre salaire et productivité. Ils partent eux aussi du principe qu'il existe une asymétrie d'information entre l'employeur et le salarié mais s'intéressent eux aux effets qu'a cette asymétrie une fois que le contrat de travail a été signé. Si l'employeur ne peut qu'imparfaitement surveiller ses salariés, ces derniers risquent de « tirer au flanc » (risque d'aléa moral lié à un opportunisme ex post). L'employeur a ainsi intérêt à payer ses salariés plus que ses concurrents pour que ces derniers s'investissent pleinement dans leur travail du fait qu'ils craignent d'être licenciés s'ils sont pris en train d'adopter un comportement opportuniste et de perdre ainsi ce surcroît de salaire. Ces considérations rejoignent ainsi les arguments mobilisés par la théorie des incitations. Le salaire est un instrument d'incitation pour les salariés et en fonction du mode de rémunération choisi par l'employeur l'incitation à l'effort est plus ou moins efficace. Selon la théorie du principal-agent, une prime d'incitation à l'effort en fonction d'un indicateur de résultat incite les travailleurs à maximiser leur effort (Laffont, 1991).

S. Salop (1979) met lui en avant le fait qu'une politique de bas salaire favorise le turn-over de la main d'oeuvre et ainsi une faible productivité des travailleurs qui n'ont pas pu accumuler de l'expérience. Pour éviter cela les employeurs (ou au moins certains d'entre eux) proposent donc des salaires élevés. Un fast-food qui emploie des étudiants a intérêt à payer davantage ses salariés que ses concurrents afin de bénéficier d'une main d'oeuvre stable qui maîtrisera parfaitement les différentes tâches à effectuer, et pourra ainsi servir la clientèle de façon plus efficace.

G. Akerlof et J. Yellen (1988) proposent enfin un autre type d'explication basée sur le sentiment de justice. Des travailleurs mieux payés se sentent plus valorisés dans l'entreprise ce qui favorise leur implication et leur productivité. Un jeune constatant que son salaire augmente peut y voir une reconnaissance de sa qualité par son employeur, et en retour il peut lui témoigner sa reconnaissance en s'impliquant fortement dans l'entreprise.

E. BUISSON-FENET, M. NAVARRO, *La microéconomie en pratique*, A. Colin, collection Cursus, 2015

#### QUESTIONS :

1. Rappeler ce qu'est l'aléa moral.
2. Quelle forme prend l'aléa moral sur le marché du travail ?
4. Comment se traduit le phénomène de la sélection adverse sur le marché du travail ?
5. Chercher la définition du turn-over. Pourquoi est-il coûteux pour l'entreprise ?

6. Synthèse - Pour quelles raisons, les employeurs peuvent-ils avoir intérêt à fixer un taux de salaire plus élevé que celui du marché ?

R1..... ;.....  
.....

....  
R2 .....

R3 .....

.....

.R4 .....

.R5 .....

R6 .....

..... ;  
.....