

Chapitre 6 : Comment lutter contre le chômage ?

Feuille de route, complétez le cours à trous, à partir du diaporama présenté en cours.

II° Quelles sont les causes du chômage

Il faudra Réaliser un détour productif par le marché du travail Néoclassique dans la première sous partie A, puisque se poser la question des déterminants du non emploi nous invite à rechercher ce qui détermine l'emploi dans la théorie économique, en précisant la relation salaire emploi...

A° Du chômage volontaire au chômage structurel et conjoncturel : De quel chômage s'agit-il ?

1-1 Le travail est une marchandise comme une autre, le chômage volontaire en CPP : cf **fiche activité corrigée.**

Objectif : Comprendre que le travail est une marchandise comme une autre dans le cadre de CPP, **le chômage n'est donc que volontaire.**

1-2 Le modèle en débat : rappel de la notion de modèle

-Le modèle simplifie donc la réalité pour se centrer sur ce qui l'intéresse. Le raisonnement néo-classique est ici conduit en supposant qu'il y a homogénéité du travail, information parfaite, libre entrée et sortie sur le marché et atomisticité sur le marché du travail

-Ce modèle de base est un « type-idéal » qui permet de comprendre un certain nombre de mécanismes entre l'offre et la demande de travail. Il ne s'agit pas de déterminer si ce modèle est vrai ou faux, s'il est réaliste ou pas. Il ne s'agit pas d'un modèle: qui **aide à la recherche, à la découverte des faits ou des théories. (Valeur heuristique)**

2° : **Le chômage est structurel** puisque la relation salariale est spécifique et nécessite le relâchement des hypothèses du modèle de base néoclassique

Exercice : Complétez le tableau

Présentation d'un tableau hypothèse puis relâchement des hypothèses à compléter

Conditions	Définition	Exemple sur le marché du travail	Contre-exemple
Atomicité	Quantité très grande d'offreurs et de demandeurs.		Région dans laquelle il n'y a qu'un employeur ; Ex : Michelin en Auvergne
Homogénéité		Le travail fourni par quiconque est strictement le même. Les travailleurs et les emplois sont interchangeables.	

Transparence		Toutes les offres d'emplois proposées sont connues de tous les travailleurs disponibles et ainsi que leurs caractéristiques.	Les employeurs ne connaissent pas la productivité ni les compétences exactes de chaque employé
	N'importe quel agent peut entrer et sortir du marché.	Chaque offreur est libre de choisir de proposer ou non son travail ; chaque demandeur peut (ou pas) demander du travail.	
Mobilité des facteurs de production	Les facteurs qui permettent la production du bien ou service considéré doivent être librement disponibles et pouvoir se déplacer facilement.		Difficile mobilité géographique d'un salarié licencié du fait de freins matériels (propriétaire de sa maison), sociaux (absence de réseau social dans une autre région)

- Le travailleurs ne sont pas interchangeables (hétérogénéité du facteur travail)

Aujourd'hui, les travailleurs ne sont paset interchangeables, ils possèdent des caractéristiques propres (....., expériences, savoir-faire) qui conditionnent le niveau de leur qualification individuelle et leur trajectoire professionnelle. De plus, en investissant dans leur capital humain*, les travailleurs peuvent se trouver dans une situation plus favorable sur le marché du travail : les entreprises fidélisent les emplois qualifiés en versant un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre. Le marché « du travail » devient alors un marché des..... qui peut connaître des problèmes d'appariement entre offre et demandes de qualifications (il suffit de supprimer l'hypothèse de parfaite substituabilité des qualifications et/ou d'introduire un coût à leur acquisition).

- Les salariés ne sont pas parfaitement mobiles (absence de mobilité parfaite)

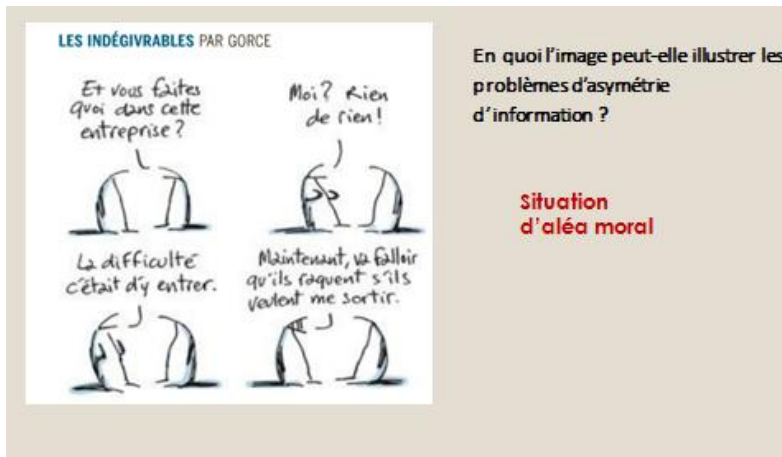
On peut ensuite relâcher l'hypothèse de parfaite mobilité du facteur travail
Là encore en introduisant une friction sous forme d'un coût à la mobilité (transports, logement) => inadéquations

Transition : L'appariement, c'est-à-dire l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail ne se fait pas expliquant un chômage structurel

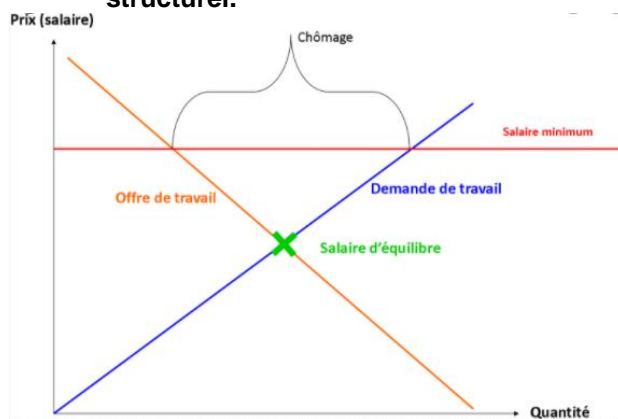
- Les salariés ne disposent pas de toutes les informations (absence de transparence) et asymétries d'information entre les salariés et les employeurs

A. Weiss part du principe qu'il existe une asymétrie d'information entre unet 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....., 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.

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).



- Les salaires ne sont pas fixés par le marché résultent d'un rapport de force et sont le fruit de négociations (absence atomisticité), le rôle des institutions sur le chômage structurel.



OA 3: « Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi) »

Si le taux de salaire est parfaitement flexible l'ajustement se fera par les prix alors que, s'il est parfaitement rigide, l'ajustement se fera par les quantités (l'un des côtés du marché sera rationné).

Ainsi, l'existence d'un salaire minimum contribue à fausser le mécanisme du marché en instaurant un **salaire.....**, il **rationne l'offre de travail** (les salariés dont la productivité est la plus faible ne seront pas embauchés).

De plus, si on empêche le facteur travail d'être rémunéré à sa productivitéalors le coût du travail est trop élevé par rapport au facteur capital, ce qui incite à substituer du capital au travail, d'où hausse du

3° : Le travail n'est pas une marchandise comme une autre ...le chômage **est conjoncturel**

le niveau de l'emploi ne se détermine pas sur le marché du travail

Le chômage involontaire ne s'explique pas par un dysfonctionnement du marché du travail mais par une insuffisance de la demandeLe raisonnement a été mené en « équilibre partiel », c'est-à-dire en le limitant au seul marché du.....: c'est supposer que les firmes ne sont jamais confrontées à d'autres contraintes que des contraintes de coût (d'offre), par exemple à des contraintes de débouchés (de demande):

Niveau de la demande effective => niveau de la production => niveau de l'emploi

OA 4: « Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel »

Sensibilisation :

<https://www.youtube.com/watch?v=BNcFUo0Sk80>

à partir de 56 ''

