

Proposition de plan détaillé : « Comment peut-on expliquer le chômage structurel ? »

I) Les problèmes d'appariements sont une source de chômage structurel...	II) ... et les asymétries d'information et les institutions peuvent également être source de chômage structurel.
<p>A) L'appariement peut être confronté à des problèmes d'inadéquations spatiales.</p> <p>• On peut avoir coexistence entre un niveau de chômage élevé dans certaines zones géographiques et un faible taux de chômage dans d'autres. Cette inadéquation est liée au manque de mobilité de travail. En effet, les travailleurs ne se déplacent pas vers les régions où le chômage est le plus faible (et ne quittent pas celles où il est élevé). On peut donc avoir un chômage persistant dans certaines régions (document 2)</p> <p>B) L'appariement peut être confronté à des problèmes d'inadéquation des qualifications.</p> <p>On peut avoir une coexistence d'un niveau de chômage élevé et de difficultés d'embauches par les entreprises. • Ce problème d'appariement est lié à l'inadéquation des qualifications. Les chômeurs possèdent des compétences qui ne correspondent pas aux compétences demandées par les entreprises. On peut donc avoir un chômage qui persiste malgré une demande de travail élevée. • Le document 4 illustre la possibilité pour les entreprises d'être confrontées à des difficultés de recrutement. Ces difficultés sont différentes selon les secteurs d'activité et donc selon les compétences demandées.</p> <p>C) L'appariement peut être confronté à des frictions sur le marché du travail.</p> <p>• On peut avoir des frictions sur le marché du travail. Elles sont liées au délai nécessaire à la recherche de l'emploi adéquat par l'offreur de travail. • Le fait de rechercher un meilleur emploi peut conduire à allonger ce délai et empêche les demandeurs de travail de retrouver immédiatement un emploi. • Ces frictions sont plus importantes sur un marché du travail où la rencontre entre l'offre et la demande de travail est plus compliquée (par exemple, si la communication sur les offres d'emploi est défaillante).</p>	<p>A) En situation d'asymétries d'information, il est possible qu'un déséquilibre persiste entre offre et demande de travail.</p> <p>• En situation d'asymétries d'information, les entreprises peuvent être tentées d'augmenter les salaires (théorie du salaire d'efficience). • Cela leur permet d'attirer les salariés les plus qualifiés. De même, elles peuvent ainsi motiver leurs salariés qui se sentent ainsi valorisés. Enfin, ces salaires plus élevés incitent les travailleurs à travailler davantage car ils peuvent craindre de perdre leur emploi. • Cependant, la généralisation du salaire d'efficience dans les entreprises conduit à un salaire structurellement supérieur au salaire d'équilibre, ce qui conduit à un chômage persistant.</p> <p>B) L'existence d'un salaire minimum peut être une source de rigidité sur le marché du travail.</p> <p>Sur le marché du travail, le salaire minimum peut constituer une rigidité qui empêche d'atteindre l'équilibre. • En effet, dans la situation où le salaire minimum est supérieur au salaire d'équilibre, la demande de travail est inférieure à l'offre de travail. • Cette situation est illustrée par les cas d'augmentation du salaire minimum qui conduisent à des destructions d'emploi, en particulier lorsque ces augmentations sont fortes (document 3).</p> <p>C) Les règles de protection de l'emploi peuvent également être une source de rigidité sur le marché du travail.</p> <p>• Lorsque les règles de protection de l'emploi encadrent les licenciements de façon trop rigide, cela peut désinciter les entreprises à embaucher. • Face aux fluctuations de l'activité économique, les entreprises souhaitent pouvoir adapter rapidement leur main-d'œuvre à leurs besoins. Si les licenciements leur apparaissent comme trop complexes, elles peuvent être tentées de ne pas embaucher dans les périodes de reprise économique, par crainte de ne pas pouvoir licencier lors du retournement économique. • On peut constater que la faible protection de l'emploi aux États-Unis et au Royaume-Uni va de pair avec de faibles taux de chômage (Document 2), même si les résultats dans d'autres pays peuvent permettre de relativiser la relation (Belgique).</p>

I) D'une explication théorique...	II) ... à une approche empirique
<p>A) Les règles de protection de l'emploi peuvent également être une source de rigidité sur le marché du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque les règles de protection de l'emploi encadrent les licenciements de façon trop rigide, cela peut désinciter les entreprises à embaucher. • Face aux fluctuations de l'activité économique, les entreprises souhaitent pouvoir adapter rapidement leur main-d'œuvre à leurs besoins. Si les licenciements leur apparaissent comme trop complexes, elles peuvent être tentées de ne pas embaucher dans les périodes de reprise économique, par crainte de ne pas pouvoir licencier lors du retournement économique. • On peut constater que la faible protection de l'emploi aux États-Unis et au Royaume-Uni va de pair avec de faibles taux de chômage (<i>Document 2</i>), même si les résultats dans d'autres pays peuvent permettre de relativiser la relation (<i>Belgique</i>). <p>B) L'existence d'un salaire minimum peut être une source de rigidité sur le marché du travail.</p> <p>Sur le marché du travail, le salaire minimum peut constituer une rigidité qui empêche d'atteindre l'équilibre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En effet, dans la situation où le salaire minimum est supérieur au salaire d'équilibre, la demande de travail est inférieure à l'offre de travail. • Cette situation est illustrée par les cas d'augmentation du salaire minimum qui conduisent à des destructions d'emploi, en particulier lorsque ces augmentations sont fortes (<i>document 3</i>). <p>C) En situation d'asymétries d'information, il est possible qu'un déséquilibre persiste entre offre et demande de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En situation d'asymétries d'information, les entreprises peuvent être tentées d'augmenter les salaires (théorie du salaire d'efficience). • Cela leur permet d'attirer les salariés les plus qualifiés. De même, elles peuvent ainsi motiver leurs salariés qui se sentent ainsi valorisés. • Enfin, ces salaires plus élevés incitent les travailleurs à travailler davantage car ils peuvent craindre de perdre leur emploi. • Cependant, la généralisation du salaire d'efficience dans les entreprises conduit à un salaire structurellement supérieur au salaire d'équilibre, ce qui conduit à un chômage persistant. 	<p>A) L'appariement peut être confronté à des problèmes d'inadéquations spatiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • On peut avoir coexistence entre un niveau de chômage élevé dans certaines zones géographiques et un faible taux de chômage dans d'autres. Cette inadéquation est liée au manque de mobilité de travail. En effet, les travailleurs ne se déplacent pas vers les régions où le chômage est le plus faible (et ne quittent pas celles où il est élevé). On peut donc avoir un chômage persistant dans certaines régions (<i>document 2</i>) <p>B) L'appariement peut être confronté à des problèmes d'inadéquation des qualifications.</p> <p>On peut avoir une coexistence d'un niveau de chômage élevé et de difficultés d'embauches par les entreprises.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce problème d'appariement est lié à l'inadéquation des qualifications. Les chômeurs possèdent des compétences qui ne correspondent pas aux compétences demandées par les entreprises. • On peut donc avoir un chômage qui persiste malgré une demande de travail élevée. • Le <i>document 4</i> illustre la possibilité pour les entreprises d'être confrontées à des difficultés de recrutement. Ces difficultés sont différentes selon les secteurs d'activité et donc selon les compétences demandées. <p>C) L'appariement peut être confronté à des frictions sur le marché du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • On peut avoir des frictions sur le marché du travail. Elles sont liées au délai nécessaire à la recherche de l'emploi adéquat par l'offreur de travail. • Le fait de rechercher un meilleur emploi peut conduire à allonger ce délai et empêche les demandeurs de travail de retrouver immédiatement un emploi. • Ces frictions sont plus importantes sur un marché du travail où la rencontre entre l'offre et la demande de travail est plus compliquée (par exemple, si la communication sur les offres d'emploi est défaillante).