

T-03. COMMENT LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE ?

I – COMMENT DEFINIR ET MESURER L'EMPLOI, LE CHÔMAGE et le SOUS-EMPLOI ?

A – LES INDICATEURS du CHÔMAGE, de L'EMPLOI et du SOUS-EMPLOI

1 – Définitions du CHÔMAGE

2 – Différencier TAUX de CHÔMAGE et TAUX d'EMPLOI

Définition du **TAUX de CHÔMAGE** : Part des **chômeurs** (actifs inoccupés) dans la **population active** (occupée et inoccupée)

Définition du **TAUX d'EMPLOI** : part de la **population active occupée** dans la **population en âge de travailler (15-64 ans)**

3 – Définir et mesurer le SOUS-EMPLOI

Définition du **SOUS-EMPLOI** : Le sous-emploi comprend les **personnes actives occupées au sens du BIT qui auraient pu ou souhaité travailler davantage**.

Définition du **TAUX de SOUS-EMPLOI** : Part des personnes en **sous-emploi** dans la **population active** (occupée et inoccupée)

B – COMMENT EVOLUENT LE CHÔMAGE, L'EMPLOI et le SOUS-EMPLOI ? (en France, depuis les années 1970)

1 – L'évolution du TAUX de CHÔMAGE

2 – L'évolution du TAUX d'EMPLOI

3 – L'évolution du TAUX de SOUS-EMPLOI.

II – QUELLES SONT LES CAUSES DU CHÔMAGE ?

A – EFFETS POSITIFS et NEGATIFS des INSTITUTIONS sur le CHÔMAGE STRUCTUREL

Définition du **CHÔMAGE STRUCTUREL** : Forme de chômage lié aux structures de l'économie (et le rôle des institutions) qui freinent les mécanismes d'ajustement sur le marché du travail.

1 – La protection de l'emploi : effets négatifs et positifs sur le chômage structurel

2 – Le salaire minimum : effets négatifs et positifs sur le chômage structurel

B – LES PROBLEMES D'APPARIEMENTS : à COURT ou à LONG TERME

Définition de l' **APPARIEMENT** : Capacité du marché du travail à faire coïncider les besoins en main d'œuvre des organisations avec la diversité de l'offre de travail des travailleurs.

1 – Des frictions à court terme sur le marché du travail (ou *chômage frictionnel*)

Définition du **CHÔMAGE FRICTIONNEL** : Temps que va mettre une personne pour retrouver un nouvel emploi (= période intermédiaire qui correspond au passage d'un emploi à un autre).

2 – Différentes formes d'inadéquations O/D : spatiales et de qualification

C – Les ASYMETRIES d'INFORMATION et la THEORIE du SALAIRE d'EFFICIENCE

Définitions des **ASYMETRIES d'INFORMATION** : Situations dans lesquelles les signataires d'un contrat n'ont pas les mêmes informations sur certaines caractéristiques de l'objet du contrat.

Définitions du **SALAIRE d'EFFICIENCE** : Salaire plus élevé que le salaire d'équilibre qui favorise la productivité du travail.

D – Le CHÔMAGE CONJONCTUREL : une CONSEQUENCE des FLUCTUATIONS ECONOMIQUES

Définition du **CHÔMAGE CONJONCTUREL** : Forme de chômage lié aux structures de l'économie

III – QUELLES SONT LES POLITIQUES MISES EN OEUVRE POUR LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE ?

A – POLITIQUES MACROECONOMIQUES de SOUTIEN de la DEMANDE (analyse Keynésienne)

1 – Comment le soutien de la demande globale permet-il de maintenir l'emploi ?

2 – Les conditions d'efficacité (et limites) de l'analyse keynésienne

3 – Exemples de politiques conjoncturelles

B – POLITIQUES d'ALLEGEMENT du COÛT du TRAVAIL (analyse libérale)

1 – Comment la baisse du coût du travail contribue à préserver l'emploi ?

2 – Exemples de politiques d'allègement de coût du travail

C - POLITIQUES de FLEXIBILISATION pour lutter contre les RIGIDITES du MARCHE du TRAVAIL

1 – Les différentes formes de flexibilité du travail

2 – Les conséquences de la flexibilité sur le marché du travail

3 – La flexisécurité : une solution économique sans conséquences sociales ?

D – POLITIQUES de FORMATION

1 – Le constat : NIVEAU de DIPLOME protège du chômage

2 – L'analyse : le niveau de FORMATION est-il l'unique solution contre le chômage ?