

Rappel Temps de préparation : 30 minutes
Temps de passage : 20 minutes

EO	<input type="checkbox"/>
EDS	<input checked="" type="checkbox"/>

Sujet : Après avoir montré que la flexibilité du travail et de son coût peuvent être favorables à l'emploi, vous nuancerez cette relation.

Thème(s) du programme concerné(s) : Sous emploi et demande selon John Maynard Keynes

Questions préalables :

1. Qu'est-ce que le chômage « volontaire » ? (doc 1)
2. En expliquant la phrase soulignée, exposer le notion de chômage involontaire de Keynes ? (doc 2)
3. Comment le document 2 explique-t-il le chômage actuel ?

Document 1

L'école classique (1) indique que la demande de main d'œuvre au salaire nominal existant se trouve satisfaite avant que les personnes désireuses de travailler à ce salaire soient toutes employées ; c'est qu'il existe chez les ouvriers une volonté commune, avouée ou tacite, de ne pas travailler à un salaire moindre et que, si la main d'œuvre dans son ensemble consentait à une réduction des salaires nominaux, une quantité plus grande d'emplois serait offerte. S'il en était ainsi, un chômage de cette nature, malgré les apparences, ne serait pas à proprement parler involontaire et devrait être rangé dans la catégorie du chômage « volontaire » [...]. Il n'est pas très plausible d'affirmer que le chômage aux Etats-Unis en 1932 ait été dû soit à une résistance opiniâtre de la main d'œuvre à la baisse des salaires nominaux, soit à sa volonté irréductible d'obtenir un salaire réel supérieur à celui que le rendement de la machine économique pourrait lui procurer [...] L'ouvrier n'est pas plus intransigeant en période de dépression qu'en période d'essor, bien au contraire. Il n'est pas vrai non plus que sa productivité diminue aux époques de crise.

(1) : chez Keynes, l'école classique renvoie au courant néoclassique.

J. M. Keynes, Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie (1936), trad. française Payot 1968.

Document 2

La législation sur l'emploi encadre la relation de travail, offrant a priori une certaine protection aux salariés contre la perte d'emploi et les fluctuations des rémunérations. Mais elle peut rendre plus difficile l'ajustement de l'emploi et des salaires au cours du cycle d'activité et conduire les entreprises à réduire durablement le niveau d'emploi. Surtout, la législation sur l'emploi augmente le pouvoir de négociation des salariés ayant un emploi, ce qui peut avoir le même effet que des syndicats forts. Enfin, les revenus de remplacement (assurances chômage, allocations sous condition de ressources, minima sociaux) peuvent également jouer le même rôle en rendant moins pénalisante une éventuelle perte d'emploi. Ces revenus peuvent aussi réduire l'incitation de leurs destinataires à chercher un emploi et les rendre (pendant un temps au moins) plus exigeants dans leur recherche.

Loïc Cadiou, Stéphanie Guichard, Mathilde Maurel, « Disparités institutionnelles et flexibilité des marchés du travail dans l'Union Européenne, Economie et statistique, n° 332-333, février-mars 2000.

Ce sujet (sans annotations) doit être impérativement rendu à l'interrogateur à la fin de l'épreuve

