

## Epreuve composée

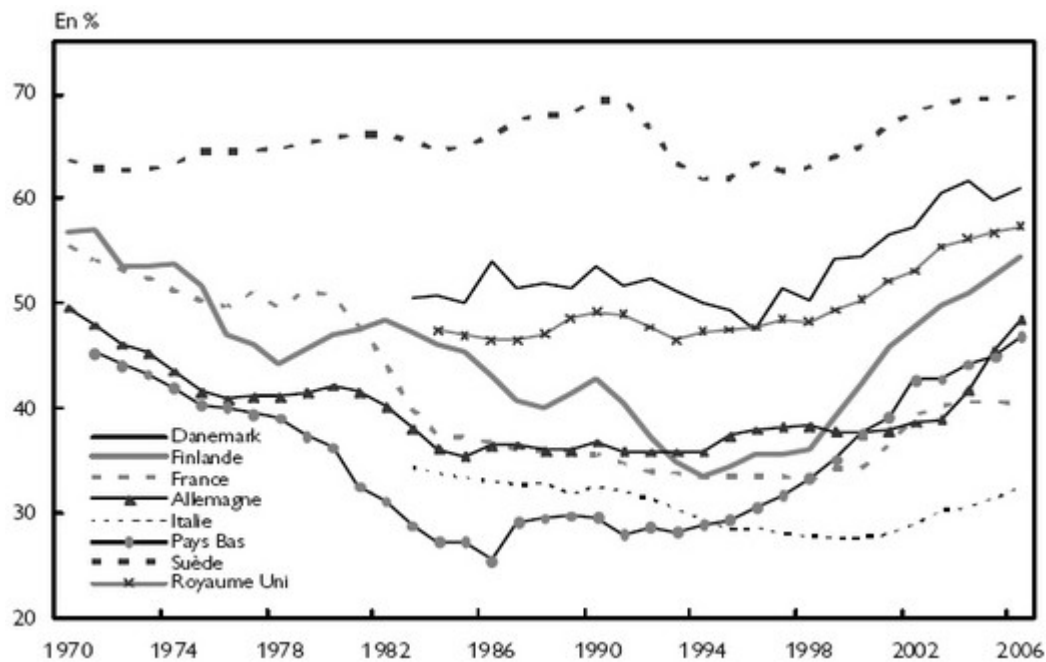
### Thème : emploi, travail et chômage

#### Partie 1 : mobilisation des connaissances.

- 1- Montrez que la relation salariale est une relation institutionnalisée.
- 2- Distinguez chômage classique et chômage keynésien

#### Partie 2 : étude d'un document.

Evolution du taux d'emploi des 55-64 ans dans certains pays européens



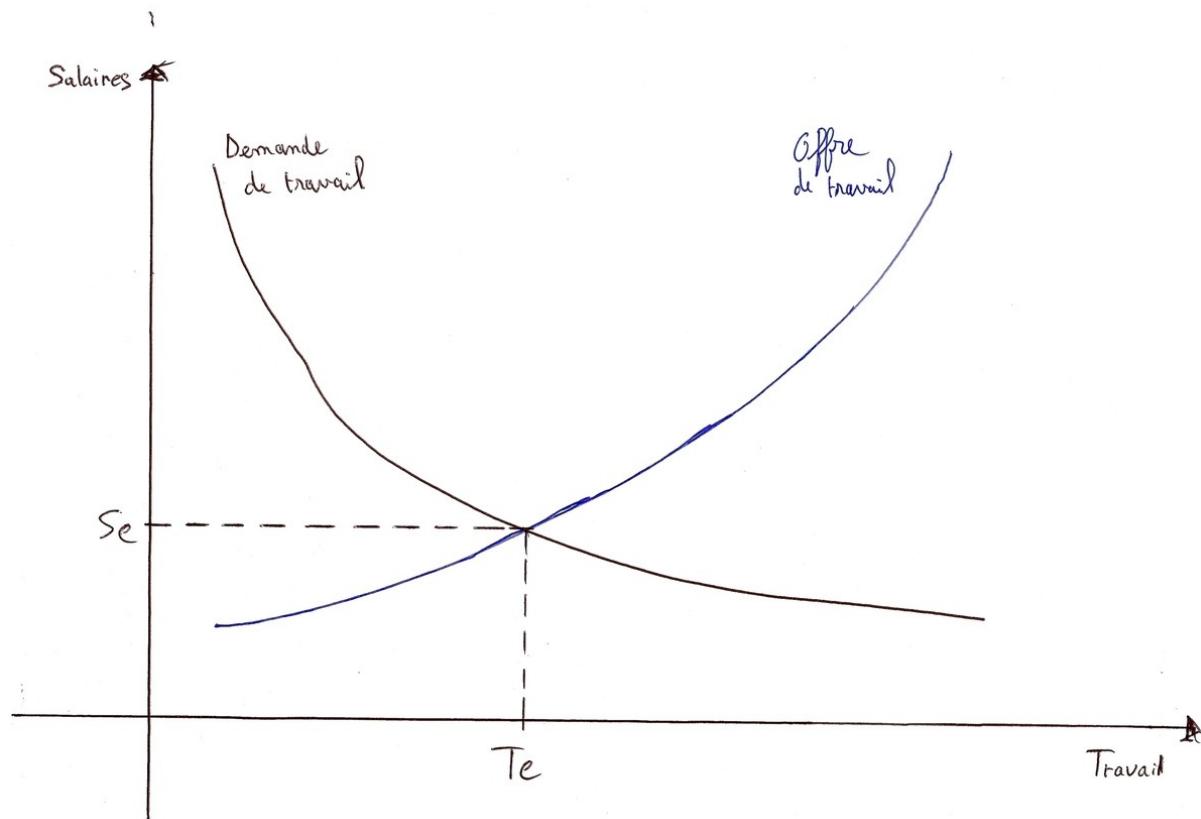
« Emploi des seniors : les leçons des pays de réussite », revue de l'OFCE n°106, 3/2008.

En utilisant un vocabulaire approprié et des données précises, analysez l'évolution des taux d'emploi présentés dans ce document.

### Partie 3 : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire.

Sujet : Le taux de salaire réel dépend-il uniquement des quantités de travail offertes et demandées ?

Document 1 :



<http://economie-analyses-actualites-opinions.over-blog.com/article-la-theorie-de-l-equilibre-38151815.html>

Document 2 :

Les salariés connaissent leurs compétences, mais les employeurs les ignorent avant l'embauche. Les compétences des travailleurs sont hétérogènes pour des raisons liées à des caractéristiques inobservées chez les individus : goût pour l'effort, adaptabilité, etc. L'objectif du département du personnel est de sélectionner les personnes les plus adaptées pour chaque poste compte tenu du salaire offert (...). En général, les asymétries d'information impliqueront que les entreprises doivent offrir des salaires supérieurs au salaire (...) qui équilibre l'offre et la demande.

Ce salaire plus élevé résout partiellement à la fois le problème du recrutement et celui des incitations. Si le salaire est plus élevé que celui offert par les autres entreprises, l'entreprise peut attirer un plus grand nombre de salariés et les sélectionner en fonction de ses exigences de recrutement. Par exemple, les entreprises leader

sur un marché par rapport à leurs concurrents ont comme stratégie d'offrir des salaires d'entrée plus élevés afin d'attirer les meilleurs, et ainsi rester leader.

Etienne Wasmer, Principes de microéconomie, Pearson, 2010

### Document 3 :

La convention collective porte sur les conditions d'emploi et de travail des salariés.

Perçue à l'origine comme le moyen d'améliorer la situation des travailleurs, elle est aussi devenue au fil du temps un instrument de régulation sociale : elle joue au XXI<sup>e</sup> siècle un rôle essentiel de complément et d'adaptation du droit. Ainsi, comme le souligne le Guide pratique du droit du travail, « Elle institue souvent des dispositions que le Code du travail ne prévoit pas telles que les salaires minimaux, un régime de prévoyance, des primes, des congés etc., ou améliore celles qu'il prévoit ». Il arrive aussi qu'« elle adapte des dispositions générale du Code du travail aux situations particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise (exemple : l'aménagement du temps de travail). »

C'est pourquoi, la conclusion de conventions collectives est encouragée par le législateur, car elle permet d'aboutir à une bonne adaptation des normes, tout en évitant la prolifération des textes réglementaires. Le Code du travail impose la négociation par les partenaires sociaux de nombreux thèmes à une périodicité donnée (1, 3 ou 5 ans) et selon le niveau de la négociation : ainsi, les négociations annuelles obligatoires doivent aborder les questions relatives à l'emploi et aux salaires et à leurs évolutions, et à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Au niveau de l'entreprise, elles doivent de plus traiter de la durée du travail, du régime de prévoyance maladie, de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale, et des travailleurs handicapés. La négociation obligatoire concerne des thèmes importants pour la vie privée et professionnelle des salariés.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/conventions-collectives-employeurs-salaries/convention-collective.shtml>