

# DISSERTATION

Il est demandé au candidat :

1. de répondre à la question posée explicitement ou implicitement dans le sujet ;
2. de construire une argumentation à partir d'une problématique qu'il devra élaborer ;
3. de mobiliser des connaissances et des informations pertinentes pour traiter le sujet, notamment celles figurant dans le dossier ;
4. de rédiger en utilisant un vocabulaire économique et social spécifique et approprié à la question, en organisant le développement sous la forme d'un plan cohérent qui ménage l'équilibre des parties.

Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

**Sujet : Vous analyserez les effets de la flexibilité du travail sur l'emploi.**

## DOCUMENT 1 –

La France a connu une forte précarisation de l'emploi au cours des années 1990. Le plus fort recours aux contrats temporaires, conjugué à l'annualisation du temps de travail suite aux accords des 35 heures (qui ont concerné 65% des salariés dans les entreprises de plus de 10 salariés), a rendu le marché du travail plus flexible : les entreprises peuvent s'ajuster plus rapidement à la conjoncture. Le développement des emplois temporaires, rendu possible par l'assouplissement de l'encadrement juridique des contrats de travail, a conduit à un marché du travail dual avec des salariés protégés et d'autres enchaînant le chômage et emplois précaires. Mais les contraintes institutionnelles qui empêchent le renouvellement des C.D.D.\* au-delà d'une durée globale de 18 mois ont limité cette dérive. Et le C.D.D. fonctionne pour certains comme un sas vers l'emploi stable : un tiers des salariés en C.D.D. en mars 2001 ont trouvé un C.D.I.\*\* un an plus tard, alors que parmi les chômeurs, seulement 13% ont trouvé un emploi stable.

\* C.D.D. : contrat à durée déterminée

\*\* C.D.I. : contrat à durée indéterminée

Source : M. Lemoine, « Emploi et chômage », *L'économie française 2007*, OFCE, La Découverte

## DOCUMENT 2 –

	Proportion de salariés travaillant à temps partiel en 2005 (en % de l'emploi total)		Proportion de salariés ayant un contrat à durée déterminée en 2005 (en % du nombre total de salariés)	Taux de chômage en 2005 (en %)	Taux de chômage des moins de 25 ans en 2005 (en %)
	Hommes	Femmes			
Danemark	12,5	30	10	4,8	8,6
Pays-Bas	24	75	16	4,7	8,2
Royaume-Uni	12	45	7	4,7	12,9
Suède	12	43	17	7,8	22,6
Allemagne	10	45	14	9,5	15
France	8	29	13	9,7	22,3
Irlande	7	25	4	4,3	8,6
Espagne	8	25	34	9,2	19,7
UE 25	10	30	15	8,8	18,5

Source : Eurostat, 2006

## DOCUMENT 3 –

Depuis quelques années, le Danemark, avec son modèle de « flexicurité<sup>1</sup> », suscite l'engouement. Ce modèle repose sur trois piliers : une faible protection de l'emploi (volet flexibilité) ; une indemnisation généreuse des chômeurs (volet sécurité) ; un contrôle strict de ceux-ci pour les dissuader de rester au chômage (volet politique active).

Dans les faits, l'O.C.D.E.<sup>2</sup> n'a jamais réussi à établir un lien de causalité entre flexibilité de l'emploi et taux de chômage. Les performances du Danemark en matière de chômage et d'emploi doivent être relativisées. Entre 1993 et 2005, le taux de chômage y est passé de 9,6 % à 4,8 % tandis qu'il baissait de 11,1 % à 9,6 % en France. Entre ces deux dates la France a créé plus d'emplois. Deux éléments expliquent ce paradoxe. La démographie : la population des 15-64 ans a augmenté plus vite en France. L'évolution du taux d'activité : +2,2 points en France, -1,6 points au Danemark. Enfin, au Danemark, le taux de chômage a fortement augmenté au début des années 1990 au moment où les taux d'intérêt étaient très élevés ; il a ensuite baissé sur une période de temps extrêmement courte. Or, durant cette période, le Danemark a connu une croissance vive, tirée par la baisse importante des taux d'intérêt et une reprise de l'investissement public.

Source : C. Ramaux et D. Sauze, « Attention aux mirages de la « flexicurité » à la danoise », *Le Monde*, 11 avril 2007

Flexicurité<sup>1</sup> = flexibilité et sécurité

O.C.D.E.<sup>2</sup> = Organisation de coopération et de développement économique

#### DOCUMENT 4 –

Le marché du travail [...] est devenu d'une flexibilité très forte, en particulier grâce au recours massif à l'intérim. En France, en 2000, année record du point de vue des créations nettes d'emplois, (+580 000 !), un cinquième de cette progression, soit 120 000 emplois, provient de la hausse de l'intérim, utilisé massivement dans l'industrie. Or, en 2001, ce sont près de 100 000 postes d'intérimaires qui ont disparu. C'est principalement ainsi que s'est ajusté l'emploi. Certes les plans sociaux (Moulinex, Danone, Air Liberté...) ont joué un rôle, mais mineur : pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, la proportion de ceux qui étaient victimes d'un licenciement n'a pas augmenté d'une année sur l'autre, tandis que progressait la part de ceux qui terminaient une mission ou un contrat à durée déterminée. Ces postes de travail, vite créés, vite supprimés, ont le mérite, aux yeux des entreprises, d'assurer quasiment sans délai l'ajustement des effectifs aux fluctuations du marché. [...] Mais outre le coût social élevé, l'accroissement de la précarité notamment la généralisation de cette forme de flexibilité a pour effet de rendre l'économie française beaucoup plus cyclique. Réduire, voire supprimer le nombre d'intérimaires revient à diminuer les coûts de l'entreprise, mais aussi les revenus des salariés concernés et à augmenter immédiatement le nombre de demandeurs d'emploi.

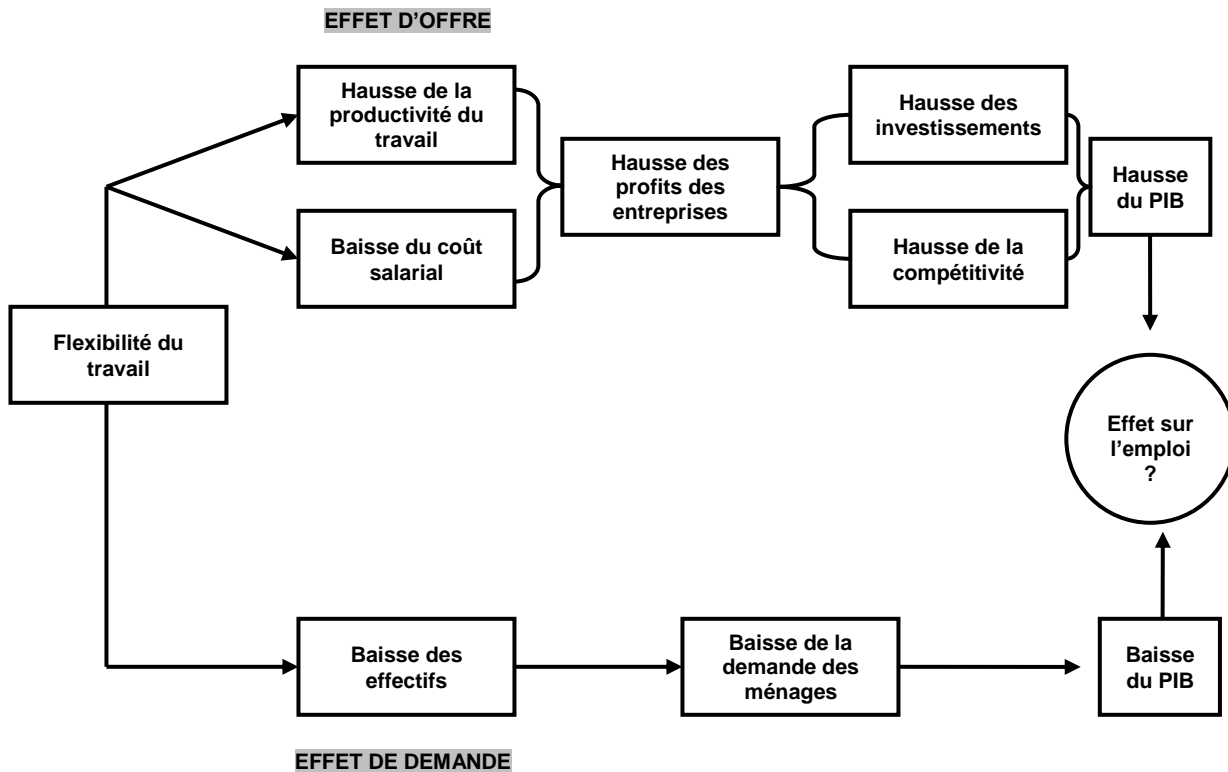
Source : Denis Clerc, « reprise attendue dans la zone euro », *Alternatives économiques*, Hors-série n° 52, 2<sup>ème</sup> trimestre 2002.

#### DOCUMENT 5 –

De façon générale, on oppose la flexibilité externe à la flexibilité interne. La première se fonde sur la nécessité d'éliminer les entraves au libre fonctionnement du marché du travail (salaire minimum, législation du travail trop contraignante...), gage du plein emploi. L'exemple anglo-saxon du marché du travail est ici cité comme modèle, avec en particulier les développements récents sur l'entreprise individuelle comme norme de relation du travail. Les partisans d'une flexibilité interne à l'entreprise mettent en revanche l'accent sur les risques qu'entraîne le recours systématique à l'externalisation dans la gestion de l'entreprise (externalisation des personnels et des activités), l'utilisation abusive de la flexibilité externe risquant de conduire à une perte d'expérience et de savoir-faire. On rejoint ici le débat sur le rôle de la formation et du « capital humain » dans la situation du marché du travail, le chômage pouvant parfois être interprété comme le résultat de l'inadaptation partielle de la formation aux transformations et aux évolutions du marché du travail.

Source : Robert HOLCMAN, « flexibilité du marché du travail et formation », *Les Cahiers français*, n° 279, janvier-février, 1997.

#### DOCUMENT 6 – Flexibilité de l'emploi et bouclage macro-économique



# FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL ET EMPLOI

## Introduction :

- ✓ *Amorce* = Au cours de la grande récession de 2008-2009, les entreprises allemandes ont eu recours massivement au chômage partiel, qui réduit temporairement la durée du travail et les salaires sans rupture du contrat de travail, pour faire face à la baisse brutale de l'activité et pour conserver une main-d'œuvre qualifiée que l'on pourra mobiliser rapidement au moment de la reprise de l'activité.
- ✓ *Problématique* = Cette capacité d'une entreprise à s'adapter rapidement à son environnement économique et notamment à la volatilité de la demande est-elle positive pour la quantité et la qualité des emplois ? Faut-il privilégier la flexibilité externe (variation de la quantité de main-d'œuvre) et la flexibilité salariale (variation des salaires) comme le prônent les libéraux ? Faut-il, au contraire, avoir recours à la flexibilité interne (variation de la durée du travail) et à la flexibilité fonctionnelle (polyvalence des salariés) comme le suggèrent les économistes de l'école de la Régulation ?
- ✓ *Annonce du plan* = Si certaines formes de flexibilité peuvent avoir des effets bénéfiques sur la stabilité et la qualité de l'emploi, on ne doit pas oublier que le développement de la flexibilité présente aussi de nombreux effets pervers.

## 1 – CERTAINES FORMES DE FLEXIBILITE SONT FAVORABLES A L'EMPLOI...

### A – LA FLEXIBILITE LIBERALE EST SUPPOSEE ELIMINER LE CHÔMAGE

*Phrase introductive* = Certains auteurs affirment que si le capitalisme a su surmonter les crises auxquelles il a été confronté, c'est en raison de la capacité de ce mode d'organisation de l'économie à s'adapter aux évolutions de son environnement. Dans cette perspective, la flexibilité semble consubstantielle à l'économie de marché. Mais de quelle flexibilité parlons-nous ?

- ✓ *Pour les économistes néo-classiques, seule la flexibilité des salaires permet d'obtenir le plein-emploi.* En effet, en cas de chômage, l'offre de travail des salariés est supérieure à la demande de travail des entreprises ce qui devrait entraîner une baisse du salaire réel. Cette baisse du pouvoir d'achat du salaire a deux effets positifs pour le chômage. Le salaire réel devient inférieur à la productivité marginale des travailleurs. Embaucher devient profitable ce qui va inciter les employeurs à offrir plus d'emplois. Du côté des salariés, un certain nombre vont trouver le salaire du marché trop faible par rapport à leurs attentes. Ils vont renoncer à un emploi ce qui diminue le nombre de demandeurs d'emplois. L'offre et la demande de travail vont donc s'équilibrer autour d'un nouveau salaire d'équilibre et le chômage va disparaître si aucun obstacle ne vient troubler le libre jeu du marché (**Doc 5**). La pression à la baisse des salaires peut par de plus permettre un partage de la VA plus favorable à l'EBE et donc offrir des capacités de financement des investissements, ce qui peut stimuler l'investissement des entreprises et donc mettre fin au « chômage classique » (Théorème d'Helmut Schmidt : « les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après demain. »).
- ✓ *Par ailleurs les libéraux sont favorables à la flexibilité externe.* La flexibilité quantitative externe, qui fait varier les effectifs en fonction des variations de la demande, et l'externalisation, qui fait varier les contrats de sous-traitance ou d'intérim en fonction des besoins, ont l'avantage d'ajuster le nombre de salarié aux besoins de la production, ce qui leur permet d'améliorer leur productivité (plus de production avec moins de travailleurs triés sur le volet et incités à être le plus efficace possible s'ils veulent décrocher un CDI) de réduire leurs coûts unitaires. Cette baisse du coût du travail doit permettre de réduire les coûts de production, donc les prix. Les entreprises résidentes seront donc plus compétitives, ce qui peut développer la demande externe, les exportations et l'emploi dans les secteurs tournés vers l'exportation. Ces baisses de prix jouent également favorablement sur le pouvoir d'achat et la demande interne. L'ajustement de l'emploi à court terme devrait donc avoir des effets positifs sur la quantité d'emploi à long terme et sur la réduction du chômage (**Doc 1 et 6**).
- ✓ *En conséquence, les pays développés ont essayé de flexibiliser leur marché du travail à partir des années 1980.* On va rendre aux entreprises la liberté d'embauche et de licenciement. On va réduire les droits syndicaux. On va diminuer, voire supprimer le salaire minimum. On va baisser les allocations chômage pour inciter les chômeurs à accepter les emplois qui se proposent et éviter la « trappe à l'inactivité ». Les contrats précaires (CDD, intérim, contrats aidés) et le temps partiel se sont rapidement développés permettant aux entreprises de s'adapter rapidement aux variations de la demande sans coûts d'ajustement de la main-d'œuvre (indemnités de licenciement, plans sociaux, coûts d'embauche). On peut remarquer que les pays anglo-saxons qui sont les plus libéraux en terme de réglementation du travail sont ceux qui ont le taux de chômage le plus faible : en 2005, 4,7% des actifs britanniques étaient au chômage contre plus de 9% des actifs allemands et français qui ont une réglementation du travail plus contraignante (**Doc 1, 2 et 5**).

### B – LA FLEXIBILITE INTERNE PERMET LES AJUSTEMENTS TOUT EN STABILISANT L'EMPLOI

*Phrase introductive* = La demande adressée aux entreprises connaît des variations partiellement imprévisibles (hausse ou baisse conjoncturelle des commandes) et d'autres plus prévisibles : saisonnalité dans l'année, mais aussi fluctuation au cours de la semaine ou dans la journée. Cette variabilité est particulièrement importante dans le domaine des services qui, pour leur grande majorité, ne sont pas susceptibles d'être stockés et qui doivent souvent être produits dans des plages temporelles spécifiques (commerces, restaurations, centres d'appel, transports, activités culturelles et touristiques, etc.). Quels sont les avantages de la flexibilité interne ?

- ✓ *La flexibilité quantitative interne permet de moduler les horaires en fonction de l'activité sans rompre le contrat de travail.* Les variations du temps de travail peuvent être obtenues de différentes façons : heures supplémentaires, chômage partiel, le travail en équipes (2x8 ou 3x8), l'annualisation du temps de travail... Cette modulation du temps de travail permet d'utiliser pleinement les équipements quand les besoins s'en font sentir ce qui accroît la productivité du capital et diminue les coûts de production. Ceci permet surtout de conserver le « capital humain » de l'entreprise, c'est-à-dire le stock de compétence et d'expérience accumulé par les salariés qui n'ira pas à la concurrence ou n'ira pas se perdre dans le chômage (**Doc 1 et 5**).

- ✓ *La flexibilité fonctionnelle repose sur les qualifications et les compétences des salariés qui doivent s'adapter aux variations de la demande.* Le développement des NTIC et des NFOT est de plus en plus fréquent dans les entreprises. Il faut des salariés polyvalents capables de passer d'un poste à l'autre et de s'adapter à l'évolution de la technologie (par exemple un nouveau logiciel). Les entreprises souhaitent adapter la formation des salariés à ces nouveaux besoins. Cette flexibilité fonctionnelle permettrait donc de s'adapter au mieux aux attentes des consommateurs et donc de stimuler la demande et l'emploi tout en rendant le travail des salariés moins monotone. La productivité va ainsi pouvoir augmenter et renforcer la compétitivité de l'entreprise et les emplois (**Doc 5 et 6**).
- ✓ *La flexibilité des rémunérations permet d'adapter les coûts de l'entreprise à sa situation financière.* On réduit les primes et l'intéressement en période de difficultés, ce qui permet de les surmonter. Dans les pays asiatiques, les salaires sont constitués d'une part fixe et d'une part variable distribuée en fin d'année en fonction des résultats de l'entreprise (le bonus). En période de récession, les entreprises ne distribuent pas de bonus, ce qui se traduit par une baisse du pouvoir d'achat des salariés, mais ne licencient pas les travailleurs. D'où un taux de chômage plus faible.

*Conclusion partielle* = Si la flexibilité externe semble réduire le chômage à court terme, la flexibilité interne semble préférable pour assurer la croissance d'emplois de qualité à long terme. Nous allons voir cependant que le développement de la flexibilité conduit cependant à de nombreux effets pervers.

## **2 – ...MAIS PEUVENT AVOIR DES EFFETS PERVERS A LONG TERME**

### **A – LA FLEXIBILITE LIBERALE EXERCE DES EFFETS DEPRESSIFS SUR LA QUANTITE D'EMPLOI**

*Phrase introductive* = La flexibilité salariale et le développement des emplois atypiques ont, au niveau macroéconomique, des effets qui vont à l'encontre des avantages microéconomiques présentés par les libéraux. Quels sont-ils ?

- ✓ *La flexibilité salariale peut déprimer la croissance de la demande et déboucher sur de profondes inégalités.* Le niveau de l'emploi est, en effet, déterminé selon J.M Keynes par le niveau de la production, lui-même déterminé par le niveau de la demande effective. Or la baisse du salaire réel n'a touché que les travailleurs précaires (instabilité du salaire, faible salaire pour les salariés à temps partiel) ce qui a donné naissance à des « travailleurs pauvres », à des « travailleurs découragés » et à un accroissement des inégalités, principalement aux États-Unis et en GB. Ces salariés ne peuvent ni emprunter ni consommer ni investir car ils sont incertains quant à leur avenir. Or, Keynes a souligné qu'une baisse du pouvoir d'achat provoque une baisse de la consommation et de la demande qui n'incite pas les chefs d'entreprise à investir et à embaucher. La flexibilité des rémunérations peut donc créer un cercle vicieux en période de récession : la baisse des rémunérations déprime la demande, et donc l'emploi, ce qui aggrave encore plus la récession. Le salaire n'est pas seulement un coût, c'est aussi un revenu (**Doc 4 et 6**).
- ✓ *L'emploi précaire diminue la motivation des travailleurs et freine leur productivité.* En effet, l'implication des salariés et donc la productivité dépend du niveau de salaire qui leur est accordé. Selon la théorie du « salaire d'efficience », plus le salaire est élevé, plus ils auront intérêt à s'impliquer pour conserver leur emploi et le salaire qui va avec, ce qui n'est évidemment pas le cas pour les travailleurs précaires qui ne font que passer dans l'entreprise et qui n'ont pas les avantages des salariés titulaires. Or, les nouvelles formes d'organisation du travail cherchent dans l'implication et la fidélité des travailleurs la source de gains de productivité. Ces objectifs sont contradictoires avec la flexibilité externe qui ne donne pas aux salariés des perspectives d'évolution. Donc la flexibilité externe nuit à la productivité de l'ensemble, à la croissance et à la compétitivité de l'entreprise et donc à l'emploi (**Doc 4**).
- ✓ *La flexibilité quantitative externe diminue les droits sociaux des salariés précaires.* Les salariés les plus instables sont souvent exclus des assurances complémentaires d'entreprise (de droit ou en raison des délais minima de présence dans l'entreprise qui sont requis). De même, les salariés amenés à quitter une entreprise (licenciement économique ou non) perdent leur couverture (ou doivent payer des cotisations beaucoup plus élevées pour continuer à adhérer à titre individuel). Ils sont donc moins indemnisés en cas de maladie ou de chômage (leur durée de cotisation est trop courte) ou de retraite. Leur pouvoir d'achat est ainsi affaibli ce qui pèse sur la demande et l'emploi (**Doc 4**).

### **B – LES FLEXIBILITES LIBERALES ET INTERNE DEGRADENT LES CONDITIONS D'EMPLOI**

*Phrase introductive* = La flexibilité du travail n'agit pas seulement sur la quantité des emplois. Elle a aussi des effets sur la qualité des emplois et sur les conditions d'emplois.

- ✓ *Les flexibilités externe et interne favorisent la segmentation ou le dualisme du marché du travail.* Sur le marché primaire, on a des salariés titulaires bien protégés qui bénéficient d'une formation permanente leur permettant d'être polyvalent et de se reconverter. Sur le marché secondaire, on trouve les salariés précaires moins qualifiés qui servent d'ajustement aux variations de l'activité et connaissent plus fréquemment le chômage. La flexibilité a donc développé des emplois de mauvaise qualité à côté des emplois de qualités réservés aux plus diplômés (**Doc 1 et 4**).
- ✓ *La flexibilité quantitative externe est un facteur d'instabilité qui peut entretenir le chômage répétitif et le chômage structurel.* En effet, à la fin de leur mission d'intérim ou à la fin de la CDD, la plupart des salariés retournent au chômage (« chômage répétitif ») sans avoir acquis une véritable formation professionnelle, ce qui les rend peu à peu inaptes à l'emploi (« chômage d'exclusion »). Ainsi, en France, en 2005, 45% des femmes sont à temps partiel et 13% des salariés ont un emploi précaire soit des taux identiques à ceux du Royaume-Uni ce qui n'empêche pas la France d'avoir un taux de chômage double de celui des britanniques. Il n'y a donc pas corrélation et de causalité entre la flexibilité du marché du travail et le taux de chômage. La flexibilité n'a cessé de se développer en France depuis 20 ans et le chômage n'a pas baissé. La flexibilité quantitative externe accentue l'instabilité de la demande (**Doc 2, 3 et 4**).

- ✓ *Les flexibilités interne et externe se sont traduites par une dégradation des conditions de travail.* D'une part, les intérimaires occupent souvent des tâches les plus dangereuses. Ils sont parfois mal équipés et mal formés pour effectuer les tâches qui leur sont confiées (plus d'accidents du travail). Ils n'adhèrent pas à un syndicat et ne réclament pas leurs droits par peur de déplaire à l'employeur car leur objectif est que le contrat soit renouvelé, voire obtenir une embauche en CDI. Les précaires sont marqués par la vulnérabilité qui a un coût social élevé (maladie, accidents du travail, chômage). D'autre part, les salariés titulaires connaissent une forte intensité du travail qui se traduit par des maladies nerveuses et musculo-squelettiques qui ont un coût pour la santé (**Doc 4**).

#### **Conclusion :**

- ✓ *Rappel de la démonstration* = la corrélation entre flexibilité importante et faible chômage est loin d'être évidente. Des pays dans lesquels le degré de flexibilité est faible en raison d'une forte protection de l'emploi ont un faible taux de chômage (**Doc 3**). De plus, la flexibilité interne n'a pas les mêmes effets que la flexibilité externe. La première permet de garantir des emplois à long terme ce que ne permet pas la seconde. S'engager dans une flexibilité accrue des salaires et de la quantité de travail peut même déboucher sur une augmentation du chômage, des inégalités et sur une *société duale* préjudiciable à l'emploi et à la cohésion sociale.
- ✓ *Ouverture* = Le modèle danois de la flexisécurité, qui combine une flexibilité importante et une politique d'indemnisation généreuse (qui permet de soutenir la consommation des chômeurs) ainsi qu'une politique active de l'emploi qui aide les chômeurs à retrouver rapidement un emploi semblait avoir d'excellents résultats (4,8% des actifs étaient au chômage en 2005) mais la crise de 2008-2009 a montré qu'elle ne mettait pas les travailleurs à l'abri du chômage de masse. A long terme, seule la baisse de la durée du travail a permis de créer des emplois.