

DISSERTATION

Sujet = Faut-il flexibiliser le travail pour résoudre le chômage dans les pays développés ?

DOCUMENT 1 –

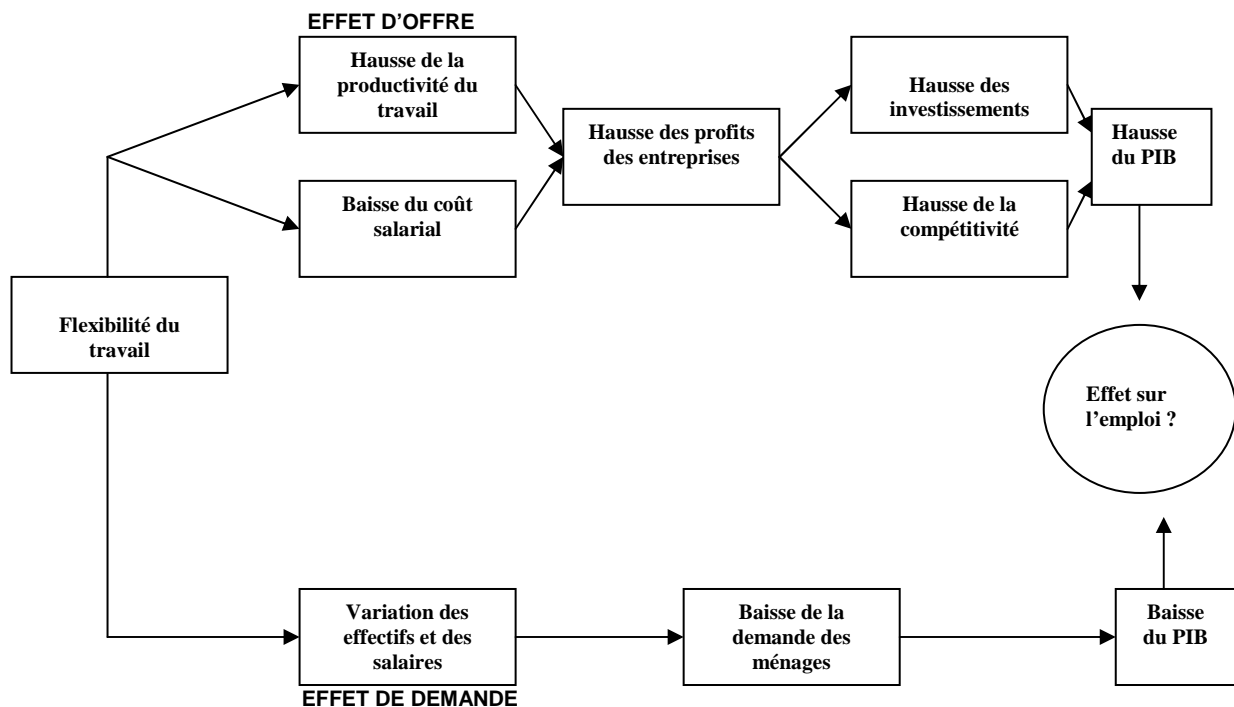
Comme nous l'avons déjà souligné, les entreprises sont soumises à deux contraintes différentes d'adaptation de l'emploi : moduler le volume de travail pour faire face aux fluctuations temporelles de la demande d'une part, adapter la qualité de la main-d'œuvre aux évolutions des techniques de production ou de gestion comme aux évolutions qualitatives de la demande, d'autre part.

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.). La flexibilité du « volume de travail » peut être obtenue, partiellement voire totalement, en interne. Elle peut l'être aussi par la flexibilité externe.[...]

L'évolution des techniques de production comme d'organisation nécessite une évolution permanente des qualifications. Celle-ci peut se faire au travers d'une amélioration des compétences de la main-d'œuvre employée ou par un renouvellement de celle-ci. La formation continue est ainsi un élément essentiel de la gestion des entreprises.

(Source : *La Sécurité de l'emploi*, Rapport du CERC n°5, Pierre Cahuc, La Documentation Française, Novembre 2005)

DOCUMENT 2 – Flexibilité de l'emploi et bouclage macro-économique



DOCUMENT 3 –

Comment peut-on expliquer l'existence pourtant bien réelle d'un chômage durable ? Le chômage ne peut persister que parce qu'il existe des institutions ou des réglementations qui empêchent la libre négociation des salaires. Le développement du pouvoir syndical, les législations sur le salaire minimum, les conventions collectives, le droit du travail en général, limitent les possibilités d'ajustement instantané des salaires pour corriger les déséquilibres entre l'offre et la demande de travail. C'est donc la rigidité des salaires et leur niveau trop élevé qui sont principalement responsables du chômage [...]

Par ailleurs, l'indemnisation du chômage peut créer un biais en faveur de l'ajustement de l'emploi et au détriment de la flexibilité des salaires, dans la mesure où les syndicats risquent de s'opposer moins vigoureusement à des licenciements indemnisés qu'à des baisses de salaires non indemnisées.[...]

Enfin, la multiplication des charges (cotisations sociales, taxes) et des contraintes réglementaires pesant sur le travail peut inciter les entreprises à développer leurs capacités de production en utilisant des techniques qui économisent le facteur travail et emploient plus intensément les biens d'équipement.[...]

En matière de politique économique, la conclusion libérale est donc évidente : le chômage ne justifie pas une intervention de l'État ; il serait plutôt la conséquence d'une intervention croissante de l'État dans la détermination des salaires et la gestion de la main-d'œuvre. La réduction du chômage passe au contraire par une réduction du coût du travail, une déréglementation du travail et une plus grande flexibilité des salaires.

(Source : J.Généreux, *Introduction à la politique économique*, Seuil, Ponts, 1993, pp. 48 à 52)

DOCUMENT 4 - Réglementation et situation de l'emploi (1990-2003)

	Rigueur globale de la réglementation (échelle de 0 à 6)	Effort des politiques de l'emploi (en % du PIB)	Taux de chômage (en % des actifs)			Part des emplois de moins d'1 an (en % des emplois)	Part des chômeurs de plus d'un an (en % du chômage)
			1990	1998	2003		
France	2,8	3,0	9,0	12,1	9,3	14,3	33,8
Japon	2,3	0,8	2,1	4,1	5,4	8,3	33,5
Danemark	1,5	4,6	8,5	5,2	4,2	22,0	19,9
Royaume-Uni	0,9	0,7	7,1	6,2	4,9	19,9	23,0
Etats-Unis	0,7	0,7	5,6	4,5	6,1	27,8	11,8

(Source : OCDE, 2005)

DOCUMENT 5 –

Le terme de flexibilité ne désigne pas partout la même réalité. Il y a d'abord la flexibilité que je qualifierais de "numérique", qui consiste à faciliter à la fois les licenciements et les embauches - comme au Royaume-Uni, aux Etats-Unis ou en Nouvelle-Zélande. D'autres pays, à l'instar du Japon et de la Corée du Sud, ont opté pour la flexibilité salariale, qui permet de préserver l'emploi pendant les périodes difficiles en diminuant les salaires par des accords négociés. Il y a, enfin, la flexibilité fonctionnelle, qui consiste à jouer de la formation et de la mobilité pour réaffecter les salariés là où l'on en a besoin, pratiquée dans les pays scandinaves.

La spécificité française est justement... qu'il n'y a pas eu de choix clairement affirmé. La flexibilité salariale est quasiment impossible dans le cadre de conventions collectives signées au niveau des branches et la flexibilité fonctionnelle reste assez peu utilisée, car les conditions de la mobilité géographique et professionnelle sont rarement réunies. La seule variable d'ajustement a donc été l'extension des emplois précaires - contrats à durée déterminée (CDD), stages, contrats aidés, intérim, d'autant que les obstacles au licenciement n'ont été que partiellement levés. Le résultat est un marché du travail dual [...]

Les Scandinaves et les Néerlandais ont associé à la flexibilité du marché du travail - la protection de l'emploi ne concerne que les licenciements "abusifs" un niveau de protection élevé des personnes ayant perdu leur emploi : les chômeurs sont bien indemnisés sur une longue période, et surtout sont pris en charge par un service de l'emploi compétent et efficace, sur la base d'un contrat individuel où, en échange de cet appui, le demandeur d'emploi doit rechercher activement du travail. Si la recherche est infructueuse, le chômeur doit suivre des formations orientées vers les emplois disponibles.

(Source : Raymond Torres de l'Ocde interrogé par Antoine Reverchon, *Le Monde*, 7 juin 2005)

DOCUMENT 6 –

Les deux supermarchés que nous allons prendre en exemple ont à peu près la même taille, le même environnement concurrentiel, le même type de clientèle, les mêmes produits et les mêmes types de variation d'activité. Ils doivent donc flexibiliser leur organisation dans les mêmes conditions et y parviennent l'un et l'autre, mais de manière très différente.

Dans le premier, [...] : une majorité d'employés à temps partiel (54%) souvent sur des contrats hebdomadaires courts (20 à 25 heures par semaine), avec un volume important mais variable d'heures complémentaires, des horaires largement imprévisibles pour les caissières (dont certaines sont sollicitées par téléphone chez elles lorsqu'il y a du monde), des heures travaillées et non payées, l'absence de jour de repos fixe, aucune formation ni concertation, un usage généreux de contrats de qualification [...]. *"C'est vraiment bien ça, ce sont des jeunes qui en veulent, on les a pendant 2 ans, ils sont comme vous l'avez demandé "*

Dans le second supermarché, [...] : *"Je veux un personnel stable, impliqué dans son travail et cela passe par des emplois à temps plein sauf lorsqu'un salarié à temps plein préfère vraiment le temps partiel"*. Pour fidéliser le personnel, la direction a mis en place un système de rémunération, de promotions et de primes plus favorable que les dispositions de la convention collective nationale. S'y ajoute un intéressement aux résultats (qui sont bons) représentant actuellement 2 mois de salaire par personne. Les horaires sont négociés en tenant largement compte des contraintes familiales...Point essentiel : une polyvalence ou mobilité entre rayons, et entre caisses et rayons, est prévue pour gérer les contraintes extérieures de flexibilité.

Le second magasin a un "ratio de frais de personnel" de 5,75% de son chiffre d'affaires alors que celui du premier est de 8,5%. Ce dernier voit son chiffre d'affaires décliner lentement d'une année sur l'autre. Le second voit au contraire ses ventes progresser et réalise une meilleure marge brute.

(Source : C.Baret, J.Gadrey, C.GaHouj, *Flexibilité à court terme et flexibilité durable*, Revue Personnel-ANDCP, juillet 1998)

FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL ET CHÔMAGE

Introduction :

Phrase introductive = Afin de lutter contre le chômage, le gouvernement français vient à la fois de proposer un contrat de travail plus « flexible » (le CNE qui permettra de licencier sans préavis ni indemnité) et une meilleure protection des chômeurs licenciés à qui on proposera un « contrat de transition professionnelle » (le chômeur conservera l'essentiel de son salaire et sera aidé dans sa reconversion).

Problématique = Peut-on confier l'ajustement des effectifs, de la durée du travail, des salaires, des qualifications, aux seules forces du marché du travail, comme le pensent les libéraux ? Le chômage n'est-il dû qu'à la rigidité du marché du travail ? Ne doit-on pas plutôt essayer d'obtenir une flexibilité négociée en définissant collectivement les règles du jeu pour éviter la montée du chômage ?

Annexe du plan = La flexibilité proposée par les libéraux et les entreprises ont des effets limités sur l'emploi ce qui conduit à envisager d'autres types de flexibilité.

1 – LES AVANTAGES SUPPOSÉS DE LA FLEXIBILITÉ LIBÉRALE...

A – La flexibilité du travail imposée par les entreprises...

Phrase introductive = Au cours des années 1970, les entreprises ont été confrontées à une demande fluctuante qui les a obligées à ajuster en permanence la quantité de travail et les salaires aux variations de la production. Pour ce faire, elles ont mis en place plusieurs types de flexibilité du travail (**Doc 1**) :

- *La flexibilité quantitative externe* consiste à faire varier les effectifs en fonction des variations de la demande. Ainsi, l'entreprise n'a pas de baisse de sa productivité et d'augmentation de ses coûts lorsque la demande fléchit.
- *L'externalisation* substitue le contrat commercial au contrat de travail. L'entreprise utilise des intérimaires ou des sous-traitants lorsqu'elle a des commandes importantes et elle met fin à ce contrat lorsque la demande diminue. Elle peut ainsi employer des salariés moins payés car ils ne bénéficient pas des avantages de la convention collective de cette entreprise.
- *La flexibilité quantitative interne* fait varier la durée du travail en fonction de la variation et de la saisonnalité des commandes. Les heures supplémentaires, l'annualisation du temps de travail, le temps partiel, sont les moyens d'ajustement utilisés dans ce cas.
- *La flexibilité fonctionnelle* favorise la polyvalence et la polycompétence des travailleurs afin qu'ils puissent s'adapter aux variations des techniques et des secteurs d'activité. Elle suppose une formation continue.
- *La flexibilité salariale* suppose que le salaire réel suive les fluctuations de l'activité. La variation des primes (le bonus au Japon), l'intéressement des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise sont autant de moyens de faire varier les rémunérations des salariés (**Doc 6**).

B – S'est accompagnée d'une flexibilisation du marché du travail...

Phrase introductive = Les deux premières flexibilités supposent que les entrepreneurs ne soient pas entravés dans la gestion de leur salariés. Seul le marché devrait réguler la gestion du travail. C'est la raison pour laquelle ils réclament une « flexibilité du marché du travail » qui va être favorisée par l'arrivée au pouvoir de gouvernements libéraux (Thatcher en 1979, Reagan en 1980,) qui vont déréglementer le marché du travail et réduire les coûts du travail :

- Dans les pays anglo-saxons (Etats-Unis, GB, Australie), on va rendre aux entreprises la liberté d'embauche et de licenciement. On va réduire les droits syndicaux. On va réduire voire supprimer le salaire minimum. On va diminuer les allocations chômage pour créer un marché du travail très flexibles (**Doc 3 et 4**).
- Dans certains pays européens (France, Allemagne), on a préféré développer de nouvelles formes d'emploi. L'emploi précaire (CDD, intérim) et le temps partiel ont permis aux entreprises d'ajuster leurs effectifs aux variations de la production tout en conservant leurs salariés titulaires qui bénéficiaient d'une forte protection syndicale et sociale. Parallèlement, l'Etat a créé des « contrats aidés » bénéficiant d'allègement de charges sociales pour inciter les firmes à embaucher certains types de chômeurs (les jeunes, les chômeurs de longue durée...) (**Doc 3**).

Phrase de transition = Quels sont les avantages de ces différentes formes de flexibilité libérale ? Les politiques de déréglementation du marché du travail ont-elles eu un impact sur l'emploi et le chômage ?

C – Qui a pu avoir des effets positifs sur l'emploi à court terme

Phrase introductive = Les marchés du travail américain et britanniques semblent donner raison aux théoriciens libéraux. Dans ces pays la réglementation du travail est très faible (moins de 1 sur une échelle de 0 à 6), les allocations chômage sont peu importantes (moins de 1% du PIB consacré aux politiques de l'emploi), et le taux de chômage est faible (de 5 à 6% des actifs sont au chômage). Comment peut-on expliquer cette réussite ? (**Doc 4**).

- *La flexibilité de l'emploi accroît la productivité des firmes*. Les effectifs augmentent moins vite que la production. Les travailleurs mis en concurrence sont obligés d'augmenter leur productivité. D'où une plus forte compétitivité et l'augmentation des parts de marché qui aboutit à la création d'emplois et à une baisse du chômage (**Doc 2**).
- *La flexibilité de l'emploi diminue le coût unitaire*. La baisse des coûts d'embauche et de licenciement, l'individualisation des salaires, l'externalisation d'une partie du personnel, la mise en concurrence des sous-traitants, font pression à la baisse sur les coûts de production. D'où une hausse des profits et une hausse des investissements qui vont se traduire par une hausse des emplois (**Doc 2, 3**).
- *La déréglementation du marché du travail et la réduction des charges sociales vont désinhiber les entrepreneurs et les inciter à embaucher*. D'une part, ils constatent que les travailleurs leur rapportent plus qu'ils ne leur coûtent. D'autre part, ils savent qu'ils pourront à tout moment licencier sans coût de sortie important. Ainsi, on peut observer qu'aux

Etats-Unis le chômage est de courte durée. 11% seulement des chômeurs le sont depuis plus d'un an (**Doc 4**).

- *Enfin, la baisse des allocations chômage semble mettre fin au « chômage volontaire »*. Les chômeurs vont être obligés d'accepter les emplois qu'on leur propose au salaire courant (**Doc3**).
Phrase de transition = Cependant, peut-on expliquer la faiblesse du chômage dans les pays anglo-saxons par la seule flexibilité du marché du travail ? N'y-a-t-il pas des limites à cette flexibilité ? Ne peut-on pas lutter contre le chômage avec d'autres flexibilités ?

2 – NE DOIVENT PAS FAIRE OUBLIER L'EFFICACITÉ D'AUTRES FLEXIBILITÉS

A – Les limites de la flexibilité libérale...

Phrase introductive = La flexibilité de marché peut déboucher sur des emplois de courte durée et avoir même un effet destructeur pour l'emploi et le chômage.

- *La flexibilité salariale peut déprimer la croissance de la demande et déboucher sur de profondes inégalités*. La baisse du salaire réel n'a touché que les travailleurs précaires 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 (**Doc 2**).
- *La flexibilité quantitative externe est un facteur d'instabilité qui peut entretenir le chômage répétitif et le chômage structurel*. En France, en 2004 2 chômeurs sur 5 le sont devenus à la suite d'un emploi précaire contre 1 chômeur sur 20 en 1975 et 1 chômeur sur 3 l'est depuis plus d'un an. En effet, à la fin de leur mission d'intérim ou à la fin de la CDD, les 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 ») (**Doc 4 et 5**).
- *La flexibilité libérale a des effets pervers*. Les conditions d'emplois précaires et la faiblesse des salaires ne motivent pas les salariés. D'où un turn-over important qui augmente les coûts d'embauche. Or, de nos jours la compétitivité dépend plus de la qualification de la main-d'oeuvre et de sa capacité à innover, que de la faiblesse des coûts salariaux. Les entrepreneurs ont donc intérêt à augmenter le pouvoir d'achat des salariés pour obtenir d'eux une meilleure productivité (*théorie du salaire d'efficience*) (**Doc 1 et 6**).
- *Enfin, la réduction des coûts diminue faiblement le chômage*. D'une part, ces politiques ne font modifier l'ordre de la file d'attente des chômeurs en donnant la priorité à certains types de chômeurs (effet de substitution). D'autre part, les entreprises bénéficient de la baisse du coût alors qu'elles auraient dû de toute façon embaucher (effet d'aubaine). Enfin, les chômeurs, qui bénéficient de ce type de mesure, sont disqualifiés vis-à-vis des employeurs ce qui les confine dans ce dispositif (effet de stigmatisation et de confinement).

B – Conduisent à envisager d'autres flexibilité

Phrase introductive = Les exemples du Japon et de l'Europe du Nord montrent que l'on peut envisager d'autres types de flexibilité qui combinent faible chômage et protection des salariés (**Doc 4**) :

- *Une flexibilité fonctionnelle* qui consiste à développer la formation des salariés pour leur permettre d'être polyvalents, de s'adapter à l'évolution des techniques et de changer de métiers ou de secteurs à l'intérieur d'un groupe industriel ou d'une entreprise à l'autre. Cette politique permet d'éviter le chômage technologique de longue durée. Au Danemark, moins de 20% des chômeurs le sont depuis plus d'un an (**Doc 1 et 5**).
- *Une flexibilité quantitative interne négociée* qui autorise une modulation des horaires de travail en fonction des variations de la demande avec en contrepartie une réduction de la durée annuelle du travail. Cette mesure permet de faire travailler davantage les machines et moins les hommes (**Doc 5**).
- *Une flexibilité salariale* au Japon ou en Corée qui permet d'amortir les fluctuations sans licenciement car la variable d'ajustement devient le salaire. 5% des actifs sont au chômage au Japon alors que le marché du travail est trois fois plus réglementé qu'aux Etats-Unis (**Doc 4**).
- *Enfin, on peut inciter les chômeurs à retrouver rapidement un emploi tout en les indemnisant largement*. La flex-sécurité pratiquée au Danemark marie une grande flexibilité du marché du travail et une forte protection des chômeurs qui sont accompagnés dans leur mobilité géographique et professionnelle, ce qui peut expliquer que 4% des actifs seulement soient au chômage (**Doc 4**).

Conclusion partielle = Les entreprises qui pratiquent ce type de flexibilité ont de meilleurs résultats économiques. D'une part, en assurant un emploi typique à leurs salariés, les firmes s'assurent de leur loyauté et de la paix sociale. D'autre part, en distribuant des salaires élevés, elles sont obligées de s'orienter vers des secteurs à haute valeur ajoutée qui dépendent des capacités innovatrices de la main-d'oeuvre (**Doc 6**).

Conclusion :

Rappel = Le coût élevé du travail et la rigidité du marché du travail ne sont donc que très partiellement responsables du chômage. 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*.

Ouverture = Au lieu de précariser davantage la main-d'oeuvre, n'est-il pas préférable de relancer la croissance et d'accompagner les chômeurs. Le plein-emploi américain s'explique principalement par sa forte croissance.

