

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 = La flexibilité du travail peut-elle permettre de lutter efficacement contre le chômage dans les pays développés ?

DOCUMENT 1 –

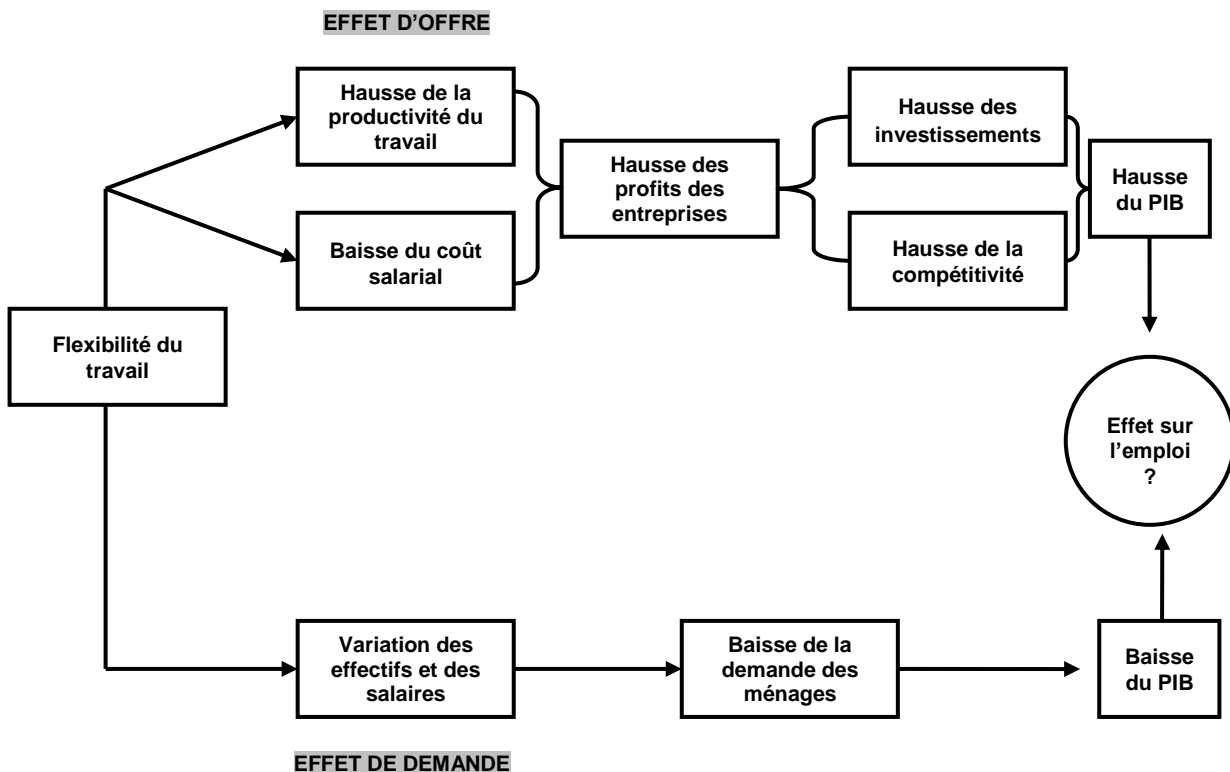
Comme nous l'avons déjà souligné, les entreprises sont soumises à deux contraintes différentes d'adaptation de l'emploi : moduler le volume de travail pour faire face aux fluctuations temporelles de la demande d'une part, adapter la qualité de la main-d'œuvre aux évolutions des techniques de production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

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

DOCUMENT 4 – Réglementation et situation de l'emploi (1990-2008)

	Rigueur globale de la réglementation ¹ (échelle de 0 à 6)		Effort des politiques de l'emploi ² (en % du PIB)		Taux de chômage (en % des actifs)			Part des chômeurs de plus d'un an (en % du chômage)	
	1990	2008	1990	2008	1990	1998	2008	1990	2008
France	3,0	2,8	2,0	2,3	8,4	11,0	7,9	38,1	37,9
Japon	1,8	1,4	0,6	0,4	2,1	4,1	4,0	19,1	33,3
Danemark	2,4	1,5	5,5	2,9	9,6	4,9	3,3	29,9	16,1
Royaume-Uni	0,6	0,7	1,3	0,5	6,9	6,1	5,6	34,4	26,5
Etats-Unis	0,2	0,2	0,7	0,4	5,6	4,5	5,8	5,5	10,6

(Source : OCDE, 2009)

1 - Rigueur globale de la réglementation¹ = Protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel, conditions spécifiques du licenciement collectif, règles applicables aux formes d'emploi temporaires.

2 - Effort des politiques de l'emploi² = Dépenses actives et passives pour l'emploi (formation professionnelle, Incitations au retour à l'emploi, Indemnisation du chômage et des licenciements, préretraite...).

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.

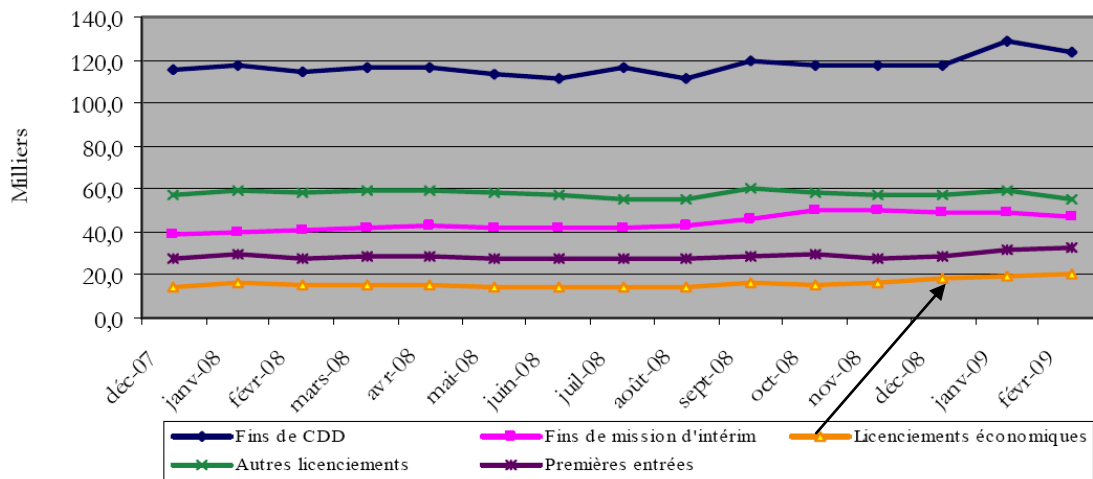
La spécificité française est justement... qu'il n'y a pas eu de choix clairement affirmé. La flexibilité salariale est quasiment impossible dans le cadre de conventions collectives signées au niveau des branches et la flexibilité fonctionnelle reste assez peu utilisée, car les conditions de la mobilité 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 causes de l'entrée dans le chômage

Entrées à Pôle emploi selon le motif (catégories ABC)



Source Dares - Pôle emploi

FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL ET CHÔMAGE

Introduction :

- ✓ *Amorce* = Afin de lutter contre le chômage, le gouvernement français a proposé, en 2005, 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 pendant un certain temps 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 ? Cette flexibilité peut-elle réduire le nombre de sans emplois à la recherche d'un emploi ? 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 diminuer le chômage ?
- ✓ *Annnonce 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.

I. La flexibilité libérale est présentée comme un moyen pour limiter le chômage...

A. Selon les libéraux, un marché du travail plus flexible est une des solutions au chômage

Phrase introductive = A partir des années 1970, on observe une forte progression du chômage principalement en Europe. Moins de 3% des actifs étaient au chômage au début des années 1970 en France contre 11% à la fin des années 1990 (Doc 4). Peut-on expliquer cette situation par la rigidité du marché du travail et des salaires comme le pensent les libéraux ?

- ✓ *D'une part, les réglementations entravent à la fois le libre jeu du marché, la flexibilité des salaires et la liberté d'embauche et de licenciement.* En conséquence, lorsque la demande ralentit les entreprises ont du mal à réduire leurs effectifs ou à baisser les salaires librement. Il en résulte une baisse de la productivité des travailleurs sous-employés et une hausse des coûts salariaux qui pèsent sur la compétitivité des firmes. Les entreprises vont perdre des marchés et réduire leur création d'emplois au détriment des nouveaux arrivants sur le marché du travail (Doc 3 et 1).
- ✓ *D'autre part, les charges sociales, imposées par l'Etat-Providence, augmentent le coût du travail au point de rendre non rentable l'embauche.* En effet, avant d'embaucher, l'entrepreneur compare ce que va rapporter le salarié (sa productivité) à son coût (le salaire et les cotisations sociales). Si le coût l'emporte sur le rendement du travailleur, il n'a aucun intérêt à l'embaucher ce qui peut expliquer le chômage des personnes peu qualifiées (Doc 3).
- ✓ *De plus, les syndicats empêchent la libre concurrence entre les travailleurs.* En regroupant les salariés, ils empêchent l'atomicité du marché et pèse à la hausse sur les salaires. En conséquence, les salaires sont supérieurs à ceux qui seraient fixés par le marché ce qui incite des inactifs à trouver du travail (augmentation des demandeurs d'emploi) et ce qui désincite les patrons à embaucher (baisse des offres d'emplois).
- ✓ *Enfin, les allocations chômage rendent les chômeurs plus exigeants ce qui accroît le chômage de longue durée.* En effet, en touchant des revenus de transfert, les chômeurs peuvent se permettre d'attendre l'emploi et le salaire désirés et de refuser ceux qui ne correspondent pas à leurs attentes. Les chômeurs sont des *chômeurs volontaires* pour les libéraux (Doc 3)

B. A partir des années 80, les Etats et les entreprises ont rendu le marché du travail plus flexible

Phrase introductive = La « flexibilité du marché du travail » 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. Cette politique va, ensuite, s'étendre aux autres pays avec des modalités particulières :

- ✓ *Dans les pays anglo-saxons (Etats-Unis, GB, Australie...), on va mettre l'accent sur la flexibilité quantitative externe.* 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 créer un marché du travail très flexible (Doc 1, 3 et 5). En conséquence, l'emploi devient très réactif à la conjoncture. En période de récession, il augmente fortement mais, dès que l'expansion repart, il diminue fortement. D'où la faiblesse du chômage de longue durée dans ces pays : 5,5% des chômeurs sont au chômage depuis plus d'un an aux Etats-Unis en 1990 contre 38,1% en France (Doc 4).
- ✓ *Dans les pays asiatiques (Japon, Corée du Sud), on a préféré la flexibilité salariale.* Dans ces pays, 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 : au Japon, 2,1% des actifs sont au chômage en 1990 contre 8,4% en France (Doc 1, 4 et 5).
- ✓ *Dans la plupart des pays européens (France, Allemagne, Italie), on a préféré développer de nouvelles formes d'emploi tout en garantissant une protection sociale aux salariés titulaires.* 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...). D'où une segmentation du marché du travail qui n'empêche pas la progression du chômage de masse : 8,4% des actifs en France sont au chômage en 1990 et 11% en 1998 (Doc 1, 4 et 5).
- ✓ *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) (Doc 4). On peut expliquer cette réussite à une *politique de l'offre* qui, en abaissant les charges des entreprises, augmente leurs capacités à investir et à innover des entreprises. D'où une hausse de leur compétitivité et une augmentation de leurs parts de marché qui les oblige à créer des emplois pour produire davantage (Doc 2).

Conclusion partielle = 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 ?

II. ...**Mais ses effets pervers sur l'emploi laissent la place à d'autres flexibilités**

A. Les limites de la flexibilité libérale

Phrase introductive = La flexibilité du marché du travail 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). Au Japon, l'incertitude des salariés sur leurs salaires et leurs retraites les conduit à épargner ce qui a entraîné un net ralentissement de la croissance et un doublement du taux de chômage : 2% des actifs étaient au chômage en 1990 et 4% en 2008 (Doc 4).
- ✓ *La flexibilité quantitative externe est un facteur d'instabilité qui peut entretenir le chômage répétitif et le chômage structurel.* En France, en 2007, 160 000 chômeurs sur 268 000 le sont devenus à la suite d'un emploi précaire, soit 60% des entrées au chômage contre 1 chômeur sur 20 en 1975. 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 6).
- ✓ *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'œuvre 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).
- ✓ *Enfin, la réduction des coûts diminue faiblement le chômage.* D'une part, ces politiques ne font pas 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 flexibilités négociées

Phrase introductive = Il n'y a pas de corrélation positive entre le degré de réglementation du marché du travail et le taux de chômage. Des pays plus réglementés, tel que le Japon ou le Danemark, ont un chômage plus faible que celui des pays anglo-saxons (Doc 4). Les exemples de l'Europe du Nord montrent que l'on peut envisager d'autres types de flexibilité qui combinent faible chômage et protection des salariés. Ainsi, au Danemark, la réglementation du travail est deux fois plus contraignante qu'aux États-Unis. Pourtant, le taux de chômage a été divisé par 3 entre 1990 et 2008 (Doc 4). Comment peut-on expliquer une telle réussite ? :

- ✓ *Les entreprises ont mis en place 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 en 2008 (Doc 1, 4 et 5).
- ✓ *Les entreprises ont aussi proposé 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 1).
- ✓ *De plus, on peut inciter les chômeurs à retrouver rapidement un emploi tout en les indemnisant largement.* La flexicurité 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 3,3% des actifs seulement soient au chômage en 2008. Pour cela, le Danemark n'hésite pas à consacrer plus de 5% de son PIB en 1990 à des politiques en faveur de l'emploi (indemnisation du chômage, formation professionnelle...) (Doc 4 et 5).
- ✓ *Enfin, 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'œuvre ce qui leur procure un avantage comparatif dans la compétition sur le marché mondial.

Conclusion :

Rappel de la démonstration = 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* préjudiciable à l'emploi et à la cohésion sociale.

Ouverture = Au lieu de précariser davantage la main-d'œuvre, n'est-il pas préférable de relancer la croissance et d'accompagner les chômeurs. Le plein-emploi américain des années 1990-2008 s'explique principalement par sa forte croissance, obtenue par l'endettement des agents économiques et non par la flexibilité de son marché du travail.

