

Proposition correction dissertation « Dans quelle mesure la flexibilité du travail favorise-t-elle l'emploi ? »

Analyse du sujet :

- Sujet « dans quelle mesure » qui amène à avoir une réponse nuancée de type oui/ mais.
- Flexibilité du travail : capacité s'adapter (adapter le facteur travail) rapidement aux aléas du marché
- Emploi : il s'agit ici aussi bien de l'aspect quantitatif de l'emploi c'ad le lien avec le chômage, que de l'aspect qualitatif à savoir les formes d'emplois.
- Cadre spatio- temporel : les PDEM depuis une 30aine d'années.

Plan :

I] La flexibilité du travail, facteur d'emploi

A) L'approche théorique (classiques/ néoclassiques/ libéraux)

- Pour les libéraux, le marché du travail est un marché comme les autres qui doit s'autoréguler par flexibilité salariale. Toute entrave extérieure est source de déséquilibre.
- En de chômage, l'offre de travail est $>$ à la demande de travail d'où nécessité de réduire le salaire...
- Libre fonctionnement du marché du travail c'ad pas d'intervention abusive de l'Etat par des lois « contraignantes » (de type entrave aux licenciements...), par un salaire minimum,... (**Document 6**)

B) Une approche théorique appuyée par les faits :

- **Document 1** : le trend montre une corrélation forte entre un fort degré de flexibilité et un faible chômage (et inversement) ; On peut ici comparer le cas des Etats-Unis et de la France par exemple.
- **Document 2** : l'expérience américaine d'un fort degré de flexibilité qui se manifeste par exemple par une grande possibilité d'ajustement de la main d'œuvre en fonction des besoins et un faible taux de chômage. Il convient d'ailleurs de remarquer que les emplois « permanents » sont plus importants aux EU qu'en France (ou même en Europe) car il existe une possibilité de rotation de l'emploi (facilité de licenciement) qui n'est pas présente en France (pays qui est obligé de ce fait d'avoir recours à des emplois « moins réglementés » tels les emplois précaires)
- L'exemple du toyotisme et des flux tendus

C) Efficacité d'une flexibilisation :

- Flexibilité salariale (**document 6**) : cf la théorie classique/ néoclassique et l'autorégulation du marché du travail. Lien avec la rigidité salariale en France avec le SMIC. Elle peut aussi se traduire par une « individualisation » salariale qui peut conduire à fournir le meilleur de soi même (d'où gains de productivité)
- Flexibilité interne :
 - * Flexibilité interne quantitative : modulation des heures (par exemple le temps partiel : 2/3 des femmes travaillant à temps partiel en France l'ont voulu), heures supplémentaires (source de hausse du pouvoir d'achat)
 - * Flexibilité interne qualitative (**document 3**) : polyvalence (évite la monotonie dans le travail), formation continue (source de reconnaissance pour la main d'œuvre et de productivité pour l'entreprise), carrières aux mérites...
- Flexibilité externe :
 - * Flexibilité externe quantitative : recours à du personnel extérieur à l'entreprise, recours à la sous-traitance de « quantité » permet de réduire les coûts de production et donc du prix de vente...
 - * Flexibilité externe qualitative : appel à la sous-traitance de « qualité » : bien fait de la division du travail et de la DIPP

II] Mais dont les applications systématiques sont remises en cause

A) Inefficacité et remise en cause de la flexibilité

- **Document 5** : Remise en cause de l'analyse classique/ néoclassique de l'emploi : remise en cause des hypothèses de la CPP, remise en cause de l'idée selon laquelle le travail est une marchandise, remise en cause de la baisse des salaires en cas de chômage : pour J.M. Keynes, le marché du travail n'a aucune raison de s'autoréguler car le niveau de l'emploi ne dépend pas uniquement des salaires mais aussi et surtout de la demande effective (si baisse des salaires, baisse de la consommation, baisse de la production et baisse de l'emploi).
- **Document 5** : Ces 20 dernières années, « le taux de chômage dans maints pays de l'UE était $<$ à celui des Etats-Unis », or dans les pays de l'UE (comme nous le montre le doc 1) la législation sur le travail est plus « contraignante » (salaire minimum, faible rotation de la main d'œuvre...).

- **Document 1** : l'exemple des Pays bas montre que l'on peut arriver à un taux de chômage faible (de l'ordre de 4% comme aux Etats-Unis) avec un faible degré de flexibilité). On peut aussi faire la comparaison Irlande/Royaume uni

- **Document 4** : En France de 1991 à 1999, les emplois à durée limitée (emplois précaires) ont augmenté de 60% pourtant le chômage a progressé lui aussi de 40% sur la même période

B) Par ailleurs la flexibilité a des effets pervers sur l'emploi

- En cas de flexibilité salariale forte, un chômage important se traduira par une baisse du salaire : or d'une part comme nous l'avons montré précédemment, pour Keynes le salaire est aussi un revenu (donc sa baisse va se traduire par une baisse de la conso, de la production et de l'emploi) et d'autre part pour la théorie du salaire d'efficience, le salaire détermine la productivité (baisse des salaires, baisse de motivation des salariés, baisse de la productivité, baisse de la compétitivité...). Le **document 5** parle de « l'esprit d'innovation », or l'innovation (de produit ou de procédé) est à la base de la croissance économique.

- En outre, dans le cas d'une impossibilité d'ajustement du travail du fait de législations fortes comme en Europe et surtout en France, les entreprises ont recours à une flexibilité externe qui se traduit par une montée importante des emplois précaires (à durée limitée +65% en France de 1991 à 2002) peu protégés. On assiste à une dualité du marché du travail (forte concurrence entre les insiders et outsiders et entre les outsiders !). Cette dualité du marché du travail est d'autant plus forte que la majorité des personnes en emplois précaires le reste.

- La précarisation de l'emploi génère aussi une paupérisation d'une partie de la population (en France par exemple, on assiste à un retour des inégalités de revenus depuis le milieu des années 90).

Attentes	Bonus	Malus
<ul style="list-style-type: none"> - Plan nuancé (en deux ou trois parties) - Maîtrise du vocabulaire : flexibilité interne, externe, quantitative, qualitative, salariale, emplois précaires... - Utilisation des docs (lecture de données chiffrées, explications d'idées...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Toute référence théorique(hors programme) pertinente (pas un catalogue !) - capacité à mettre en relation Les contraintes des organisations productives actuelles avec la notion de flexibilité (principes de juste à temps, politique de qualité..) 	<ul style="list-style-type: none"> - Erreur de plan - Abs ou erreur dans les doc (attention au doc 4 en indice) - Paraphrase de doc