

Sujet : la flexibilité du marché du travail : un remède au chômage ?

La flexibilité en terme général est la capacité et donc la qualité de quelque chose à s'adapter à des circonstances particulières.

En économie, la flexibilité est par définition la capacité pour une entreprise de s'adapter rapidement aux variations de la demande. Ce qui suppose alors une flexibilité du travail c'est-à-dire la capacité de faire varier le travail selon la demande qui s'adresse à elle ; soit les besoins de production et les transformations du marché . Ceci aussi bien en terme quantitatif qu'en terme de qualité.

Néanmoins, les individus étant privés d'emploi , autrement dit les individus victimes du chômage ne sont pas des moindres dans les pays industrialisés depuis ces 20 dernières années. Dans cette mesure, on serait amené à se demander si la flexibilité du marché du travail ne serait-ce t-il pas un moyen afin de remédier au chômage ?

Pour y répondre , il nous faudra d'abord étudier dans un premier temps en quoi la flexibilité du marché du travail est un remède efficace contre le chômage puis dans un deuxième temps quelles en sont les limites économiques et sociales .

I / La flexibilité ; un moyen de lutte efficace contre le chômage.

Face à la demande erratique, les libéraux pensent que le chômage provient des rigidités de l'entreprise, la flexibilité devient alors nécessaire voire indispensable pour un retour à l'équilibre, et cela se vérifie dans les pays où le marché du travail est flexible.

1- Une condition indispensable pour les libéraux.

Vis-à-vis des grands bouleversements économiques, c'est-à-dire la mondialisation qui a permis l'ouverture des économies et donc l'extension des marchés, ainsi que l'augmentation de la compétitivité et de la productivité , des solutions ont du être trouvées.

On note alors qu'au cours des années 1970 , avec la fragilisation du fordisme , que les entreprises ont du réagir rapidement en cherchant une nouvelle organisation du travail leur permettant de s'adapter plus rapidement à une demande devenue plus instable . C'est alors qu'est mis en place le toyotisme , une introduction à la flexibilité grâce aux objectifs fixés que sont : la rapidité , la qualité , et la fluidité de production .

L'objectif final étant de trouver une organisation du travail qui agisse rapidement, à moindre coût et enfin qui adapte l'emploi aux besoins des entreprises pour répondre à une demande erratique de plus en plus soutenue.

La flexibilité est donc bien la solution, ainsi différentes formes de flexibilité se développent.

En effet , il est possible de distinguer trois types de flexibilité ou de mobilité qu'il convient de favoriser :

- **la mobilité géographique** , qui vise à encourager la mobilité des travailleurs d'une région à une autre , d'un pays à un autre.
- **La flexibilité interne** , qui consiste , au sein de l'entreprise , à utiliser les salariés différemment : soit en aménageant leur temps de travail , soit en les affectant sur des postes de travail différents selon les besoins de l'entreprise , soit en modulant les

salaires selon les performances de l'entreprise et des travailleurs afin de maintenir le niveau d'équilibre (ce qui est présenté sous forme de schéma dans le document 1) .

- **La flexibilité externe** , privilégient l'ajustement de l'emploi en embauchant rapidement lorsque l'entreprise en a besoin , et débauchant rapidement et à moindre couts lorsque l'entreprise juge inutile de garder les employés embauchés au sein de l'entreprise . L'entreprise à donc recours aux emplois atypiques comme l'intérim , les contrats à durée déterminée et au temps partiel .

Ici , on s'aperçoit alors que la flexibilité permet aux entreprises de s'adapter plus facilement , rapidement et à moindres couts . Elle est donc bien favorable a la croissance.

2- Une condition vérifiée dans les pays flexibles.

D'après les statistiques du document 2 , nous nous apercevons que les Etats-Unis , un pays ou la flexibilité a été adoptée , la croissance sur la période 1996-2004 connaît une augmentation d'environ 2,5% alors que la zone euro connaît qu'une diminution de 70,3% , une énorme différence qui montre bien que la croissance est plus forte aux Etats-Unis. De même pour le chômage , alors que la zone euro a un taux de chômage qui régresse de 14,7 % , aux Etats-Unis le taux de chômage régresse de 19,6% . Le taux de chômage est bien plus faible aux Etats-Unis . On peut alors en déduire que la flexibilité favorise un retour a l'emploi .

Aussi , dans le document 3 , on note qu'une diminution du taux de chômage a été constaté au Royaume-Uni et qu'au Danemark le taux la flexibilité est forte donc le taux de chômage très faible.

Cependant , ceci n'est valable que pour les pays flexible ou les pays où le chômage ne fait pas résistance.

De plus , on remarque dans le document 2 , que en zone euro , le taux de chômage est assez élevé par rapport aux Etats-Unis et donc que le taux de croissance est en diminution. Aussi , contrairement aux marchés flexibles, lorsqu'un pays est réputé être rigide comme c'est ici le cas de la France , mais aussi à cause de la protection sociale , et du travail trop forte , le chômage résiste ce qui freine alors la croissance . (d'après le document 3 et les statistiques du document 2) .

La flexibilité s'avère donc être un moyen de lutte efficace contre le chômage , et son efficacité est prouvée au sein des pays où le marché du travail est flexible car le taux de chômage est inférieur à celui des pays plus rigide .

Néanmoins , bien que la flexibilité soit efficace contre le chômage , elle reste une condition qui connaît des limites et des effets pervers .

II / Les limites de la flexibilité

Les effets de la flexibilité sont loin d'être toujours favorable à la croissance mais aussi à l'emploi. Les mesures de flexibilité, dans certaines situations, mènent à l'augmentation de la précarité et freine la croissance.

1- Les limites économiques

Contrairement aux libéraux, les keynésiens pensent que les causes du chômage sont dues à une insuffisance de la demande effective ; soit à cause de l'insuffisance des salaires par rapport au pouvoir d'achat, soit à cause de la répartition inadéquate de la valeur ajoutée. Le chômage ne dépend plus alors du salaire mais de la production. Dans ce cas la production est alors synonyme de croissance.

Or, si la flexibilité préconise une diminution des salaires, il y a une diminution du pouvoir d'achat qui entraîne une baisse de la demande donc une diminution de la production et donc une hausse du chômage. Alors la flexibilité, peut être négative pour la demande.

D'autre part, le salaire est source de productivité et si il y a une baisse du salaire alors il y aura une démotivation de la part des salariés. En revanche un salaire élevé entraîne de la satisfaction pour le salarié et de l'efficacité alors une hausse de la productivité. L'employeur doit dans ce cas pouvoir maintenir un salaire supérieur au salaire d'équilibre. (Schéma du document 1).

De plus, la politique française d'allègement du coût du travail est une invitation à ne pas augmenter le salaire comme il devrait c'est-à-dire au SMIC, c'est en d'autres termes « une trappe à bas salaire ». Une fois de plus le pouvoir d'achat et donc la consommation diminue ce qui entraîne une baisse de la productivité et une hausse du chômage.

Cependant la flexibilité n'est pas une solution sans aspects négatifs. Aux Etats-Unis par exemple, on note une persistance du chômage bien que le taux du chômage soit en diminution. (statistiques du document 2). Même si « le marché américain de l'emploi est qualifié de flexible selon le bel euphémisme des documents officiels », on compte un nombre croissant d'emplois précaires et d'employés peu qualifiés. (document 6).

En France, ces vingt dernières années, la flexibilité apporte peu, sur une base de 100, les emplois contractuels et vacataires sont passés de 2 en 1982 à 14 en 2003 pour le secteur public, et les emplois précaires (intérim, CDD...) de 5 en 1982 à 13 en 2003 pour le secteur privé. [document 4]. Cependant le chômage augmente et la croissance diminue, avec une baisse du salaire des employés peu qualifiés.

En revanche, un faible taux de chômage n'est pas toujours associé à la flexibilité d'un pays ; les États-Unis et la France connaissent les mêmes problèmes alors que les États-Unis sont très flexibles et la France est considérée comme rigide (document 6).

Alors que la flexibilité nous présente ses limites économiques c'est-à-dire un éventuel gêne pour la croissance et l'emploi dans certaines mesures, à celles-ci s'ajoute ses limites sociales.

2 – Les limites sociales

Les conséquences de la précarisation de l'emploi sont multiples et difficile a vivre pour certains employés .

D'abord se développe un double marché du travail c'est-à-dire le marché primaire , où les travailleurs sont qualifiés et leur statut protégé puisqu'ils possèdent des contrats à durée indéterminée , et le marché secondaire ; où les travailleurs sont peu qualifiés , leurs avenir incertains , leurs salaires trop faibles et leurs contrats a durée déterminée . Bien souvent il s'agit de travail partiel sans formation donc un travail à bas salaire ce qui accentue la pauvreté .

Aux Etats-Unis , on s'aperçoit que les employeurs profitent du manque de protection sociale pour embaucher à bas salaire (document 6) .

De plus , la flexibilité interne comporte des contraintes ainsi que des aspects négatifs tels que le risques de conflits sociaux à cause des contrats courts , des licenciements etc. la nécessité d'assurer une formation continue aux travailleurs mais encore la dégradation des conditions de travail en cas de variation du temps de travail selon l'activité .

De même pour la flexibilité externe , qui elle favorise une hausse de la précarité des travailleurs et du dualisme du marché de travail due au CDD . A terme , elle risque même de freiner la croissance par diminution du pouvoir d'achat et formation insuffisante des travailleurs.

Par ailleurs, le résultat des conséquences de cette flexibilité sont bien souvent néfastes aux individus .

De fait, le nombre d'accidents et maladies liés au stress du travail ne fait qu'accroître , les risques de détérioration du capital humain dus au fait que les individus n'ont pas tous étaient formés dans d'autres compétences que celles requises dans leur secteur ne sont pas moindres . Lorsqu'il s'agit d'une mobilité géographique , le travailleur se trouve face à un déracinement social et cela nécessite pour lui une adaptation rapide à un autre environnement.

Ceci entraînant une éventuelle perte de confiance , voire de l'incertitude par rapport a ce que fait l'individu .

Et enfin , l'augmentation de la précarité , de la pauvreté , que ce soit dans les pays flexibles comme les Etats-Unis ou les pays rigides , la France , se fait ressentir souvent a cause des diminutions de salaire pour les travailleurs les moins qualifiés et ceux au chômage.

Face aux bouleversements économiques , l'analyse libérale des différentes formes de flexibilité du marché du travail semble a première vue un moyen de lutte efficace contre le chômage . D'une part parce qu'elle permet une réponse rapide à une demande erratique de plus en plus importante mais d'autre part parce que les couts de cette production sont moindres . Néanmoins certaines mesures de la flexibilité , comme la réduction des salaires et donc la baisse de productivité entraînent une augmentation de la précarité et représentent un frein pour la croissance , notamment lorsqu'elles accentuent le chômage dans l'analyse keynésienne .

La flexibilité est donc un remède au chômage à condition toutefois d'être génératrice de gains de productivité et donc de hausses de pouvoir d'achat .