Economie du travail

L'économie du travail est une spécialité de l'économie qui est apparue relativement tard mais qui concerne la majorité des individus. C'est le cas des ménages, des chefs d'entreprise, des représentants syndicaux... Cela explique en particulier que l'économie du travail s'est très longtemps concentrée sur le salariat. Aujourd'hui, la plupart des actifs sont salariés. Cette économie du travail a connu des évolutions très importantes au cours du 19e et du 20e siècle et elle couvre des domaines très divers. On peut parler de la rémunération, du travail des femmes, la discrimination, les questions du chômage, l'insertion dans la vie active, la formation...

Il y a une opposition de deux clichés : la France du 19e et la France actuelle. Elle vient d'un ouvrage d'Olivier Marchand et de Claude Thélot, « Le travail en France de 1800 à 2000 ». Dans cet ouvrage ils opposent cette France du premier tiers du 19e siècle à celle d'aujourd'hui.
Dans le premier tiers du 19e siècle, la France est rurale, la majeure partie des français habitent la campagne (plus de 80 %). C'est également l'époque où la majeure partie de la main d'œuvre se concentre dans l'agriculture, il y a deux tiers de paysans. La seconde caractéristique est que le décollage industriel est propre. La journée de travail se calle sur le jour. La majorité des actifs sont illettrés (deux tiers). La productivité est faible.
A ces caractéristiques on oppose les caractéristiques du 20e et début du 21e siècle. Aujourd'hui, les citoyens habitent la ville, trois français sur quatre sont des citadins. Ces villes ne sont pas habitées par des paysans mais des salariés (ouvrier ou employé majoritairement) et qui travaillent de façon majoritaire dans les services (deux tiers). Le temps de travail est devenu minoritaire par rapport au temps de loisir et la journée est entre coupée de déplacements qui permettent de faire la différence entre le temps de travail et le temps de loisir. Un actif sur cinq a un diplôme du supérieur. Il y a eu une explosion de la formation. Il y a une croissance de la productivité, l'heure de travail est 28 fois plus productive aujourd'hui.

Les enjeux de la flexibilité :
Est-ce que la flexibilité est réellement susceptible de créer des emplois ? Est-ce que la flexibilité est un moyen d'aboutir à une société égalitaire ou est-ce qu'au contraire elle est le moyen d 'aboutir à une société non égalitaire ?

Références bibliographiques :

- François Stankiewicz, « L'économie du chômage et de l'emploi », édition Cujas, 1984
- François Stankiewicz, « L'économie des ressources humaines », édition La Découverte, 1998
- François Stankiewicz et T. Geuze, « Manager RH : des concepts pour agir », édition De Boeck, 2007
- Robert Boyer, « Théorie de la régulation : les fondamentaux », édition La Découverte, 2004
- Bernard Gazier, « Economie du travail et de l'emploi », édition Précis Dalloz, 1991

- P. Artus, P.A. Muet, « Théorie du chômage », édition Economica
- Duthil, « Economie du l'emploi et du chômage », édition Ellipse, 1994

L'économie du travail se rapporte à l'aspect macroéconomique, l'économie des ressources humaines est un raisonnement microéconomique (au niveau de l'entreprise).

Introduction

I- L'évolution de l'emploi

➔ *Tableau 'Emploi total par secteur regroupé de 1968 à 2007'*

Pour la période de 1968 à 1974, période d'avant crise, on est passé de 20 millions à 21 millions. On crée globalement des emplois. On a une création nette de plus de 200 000 emplois par an.

Variation nette de l'emploi en moyenne : emplois créés – emplois détruits / nombre d'années de la période

La première remarque renvoi au flux sur le marché du travail. Si on obtient une variation nette de l'emploi de plus de 400 000 emplois par an, ils peuvent avoir été créés de différentes manières. On peut donc avoir un premier scénario dans lequel on a fait que créer des emplois sans en avoir détruit. Un second scénario peut représenter une création d'emplois de 800 000 emplois avec une destruction de 400 000 emplois. Ces scénarios ont à voir avec les flux sur le marché du travail. Ils ont à voir avec la flexibilité. Quand on parle de variation nette de l'emploi en moyenne on exclu les scénarios, on ne s'occupe pas du « stock ».

Quand la crise éclate, sur la période de 1968 à 1974, le secteur qui est en destruction d'emplois est l'agriculture. Cela va marquer le secteur agricole sur toute la période. Il y a moins 130 000 emplois dans l'agriculture, plus 30 dans l'industrie et plus 230 dans le tertiaire.

La période suivante, le segment de la crise de 1974 à 1979, a 22 millions emplois total. On est toujours dans une logique de création nette d'emploi de + 100 000 par an. On sent qu'il y a un ralentissement mais cela reste positif. L'agriculture continue à détruire des emplois (- 70) et l'industrie est touchée par l'explosion de la crise (- 90), le tertiaire continue à créer des emplois (+ 261).

Le deuxième segment de la crise de 1979 à 1984 connait un emploi total de 21 millions. On perd 100 000 emplois détruits de façon nette par an. C'est une période très difficile car la crise prend de l'ampleur et produit ses effets sur des secteurs. Au niveau des secteurs les choses se poursuivent, dans l'industrie on est pratiquement à – 200 000 emplois et le tertiaire continue de créer des emplois mais de manière moins forte que la période précédente (+ 200). L'agriculture continue de perdre des emplois (- 60).

La dernière période on divise de 1984 à 1996 où il y a à nouveau une hausse d'emplois avec 22 millions, il y a une création d'emplois de 100 000 par an. L'industrie connait des destructions d'emplois mais qui ralentissent (- 100). Le tertiaire lui accroit ses emplois (+ 200) et l'agriculture continue à chuter (- 50). La période de 1996 à 2007 a un emploi total de 25, 26 millions. Les

créations nette d'emploi est de + 300 000 par an. C'est encore une fois le secteur tertiaire qui porte la création d'emplois. L'agriculture est à – 20 000, l'industrie – 20 000 et le tertiaire + 300 000. Il y a environ 3 millions de chômeurs.

II- Les mutations du travail

➔ *Article 'Les mutations du travail', Olivier Marchand, paru dans les Enjeux Les Echo de juillet août de 1998. Publication plus récente par IRES, 'La France du travail', 2009.*

1- Le déclin de l'industrie et le gonflement du tertiaire

➔ Tableau 'Emploi total par secteur'

L'augmentation des emplois dans le tertiaire avec 19 millions d'emplois, + 10 millions alors que dans l'industrie il y a – 2 millions d'emplois toute comme l'agriculture.
C'est quelque chose qui inquiète. La désindustrialisation est un phénomène qui concerne tous les pays développés. Des travaux montrent que c'est lié au taux de croissance de l'économie. Article de Lorenzi, « La France face aux délocalisations », revue Regard sur l'actualité en 2005. Ce n'est pas inquiétant en soi. En revanche ce qui est inquiétant c'est le fait que la France aurait ratée sa spécialisation industrielle. Il y aussi le fait qu'on détruit des emplois en déstructurant des entreprises.
Il y a tout un ensemble de services sur lesquels on ne peut pas gagner en productivité contrairement à l'industriel. Les gains de productivité sont moins importants donc il y a une forte création d'emplois.
A la fin du 20e siècle on a eu une dynamique de création d'emploi avec la baisse de la durée hebdomadaire de travail et le développement du travail à temps partiel.
Le secteur tertiaire est très hétérogène. Dans ce secteur on a le tertiaire marchand et le tertiaire non marchand. Le secteur dynamique est le tertiaire non marchand qui correspond aux emplois aidés pour dynamiser les créations d'emplois. Mais moins aujourd'hui où c'est le tertiaire marchand qui crée les emplois d'aujourd'hui. Mais on a des différences : des secteurs où le salaire est faible, des conditions de travail difficiles et à côté des secteurs qui garantissent une certaine stabilité de l'emploi (possibilité de carrière dans l'entreprise, conditions de travail agréables...). C'est un secteur très hétérogène.
Il y a une déformation de l'emploi. Le déclin de l'industrie va être marqué au niveau de la structure de l'emploi. Il va y avoir un glissement, le secteur tertiaire va gonfler.

2- Le développement des emplois atypiques

Définition d'un emploi atypique :
Tout d'abord il faut définir un emploi typique, défini par H. Puel dans un article de 1981 dans la revue Droit Social, elle caractérise l'emploi par cinq éléments :

- Un emploi sur contrat à durée indéterminée (CDI) avec un lien salarial ferme ;
- Un emploi à temps complet ;

- Relation qui se nous avec un seul employeur ;
- sur un seul lieu de travail ;
- il s'agit d'un emploi stable.

Cela se différencie de l'emploi atypique. Dès qu'il y manque une de ces caractéristiques, on est sur un emploi atypique. Ces emplois ont eu la pare belle dans les années récentes. La création d'emplois aujourd'hui s'appuie largement sur la diversification de l'emploi. On n'est plus dans les mêmes créations d'emploi que dans les années 1970.
Pour mesurer l'emploi on peut avoir des statistiques de stock et des statistiques de flux. Si on s'en tient aux statistiques de stock, on ne peut pas dire que l'emploi typique soit réduit, il y a moins de 90 % pour l'emploi stable et l'emploi instable est de un peu plus de 10 %. L'auteur qui s'est focalisé là-dessus est Christophe Ramaux, « L'éloge de la stabilité ». Quand on regarde du côté des flux, on prend conscience de l'importance des emplois précaires. Les trois quarts des embauches se font sur des contrats atypiques. C'est très important.
L'ancienneté moyenne calculée dans les entreprises : la France reste le pays où l'ancienneté dans l'entreprise est la plus importante, on a une moyenne d'emploi dans l'entreprise de 11 ans.

➔ Tableau 'Les statuts d'emploi selon le sexe et l'âge'

Les emplois atypiques :

Le travail en temps partiel : il concerne environ 17 % des emplois aujourd'hui, dans les années 1980 : 8 %, ça a plus que doublé depuis une trentaine d'années. Il concerne d'abord les femmes. Maruani, « Travail et emploi des femmes ». C'est un emploi féminisé car les femmes occupent les temps à partiel à 80 %, si on considère les femmes dans leur ensemble, elles sont 30 % des actifs à temps partiel, les hommes c'est 5 %. Cela s'est fait sur la base du temps partiel. Le développement de l'activité féminine s'est d'abord appuyé sur la base du temps complet, mais ce n'est pas le cas partout (dans les autres pays). Il n'est pas forcément choisi par une femme. La plupart du temps c'est les femmes plus âgées qui travaillent à temps partiel. Ça leur a été imposé par l'employeur la plupart du temps. Il n'est pas aussi critiqué que l'intérim ou le CDD.

Les autres emplois atypiques : le CDD et l'intérim, les contrats aidés (tous les dispositifs d'alternance pour la formation professionnelle des jeunes). L'intérim représente 3 % de l'emploi, il concerne plus les hommes, les CDD plus les femmes. La législation tend aujourd'hui à harmoniser les conditions de recours à l'intérim et aux CDD. On a tendance à réunir ces deux types de contrats. Ce sont des emplois encadrés par la loi. Il faut qu'il existe un motif sérieux de recours et la loi énonce les motifs (remplacement de salarié, attendre l'arrivée d'un nouveau salarié...). On a tenté de protéger les salariés qui étaient embauchés en leur versant une prime de précarité. C'est un domaine concerné par la formation professionnelle. Les entreprises cotisent pour que leurs salariés accèdent à la formation. On ne peut pas renouveler autant que l'on veut un CDD ou l'intérim, la durée maximale est de 24 mois. Le travail temporaire est une relation tripartite, il y a une relation entre l'entreprise utilisateur, l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice. La loi protège le salarié intérimaire ou CDD en considérant que si on amène la preuve que le recours s'est fait de manière illégale, le CDD ou l'intérim peut se transformer en CDI. Le CDD et l'intérim sont utilisés pour une autre raison

également et notamment pour l'emploi des jeunes. La part des jeunes recrutés par contrait précaire est très importante. Cela laisse penser que pour certains employeurs est l'objectif de sélection de la main d'œuvre, de tri. Il y a à peu près un tiers des contrats à durée déterminée qui amènent à l'emploi stable. L'emploi précaire est un moyen de tester la main d'œuvre.
On a également à côté de ces deux contrats les contrats aidés. On a tous les contrats qui relèvent de la politique de l'emploi. Pendant tout un temps on a eu beaucoup de contrats dans le secteur non marchand, aujourd'hui c'est plutôt dans le tertiaire marchand. Une étude avait été demandée par les pouvoirs publics. Toute dépense doit être justifiée : la LOLF. L'étude a servie à connaitre quelle était leur logique. Cette étude insiste sur leur instabilité. Il y a un éclatement des contrats aidés et complexité de mise en œuvre. Les experts disent que finalement on la sensation d'un mouvement de balancier entre le secteur marchand et non marchand. Une politique qui manque de cohérence. Les contrats aidés jouent un rôle d'insertion social évident. Cela permet de s'insérer socialement. Par contre, il n'est pas sûr qu'en termes d'insertion professionnelle sur le long terme l'utilité de ces emplois soit démontrée. C'est un bilan très mitigé sur les contrats aidés.
Les contrats en alternance : le plus ancien est l'apprentissage. C'est une formation qui allie des périodes passées en entreprises et des périodes passées en CFA. Il a été mis en place au 13e siècle. Le développement de cet apprentissage s'appuie sur le développement dans le supérieur. A côté on les contrats de professionnalisation. L'objectif est d'aider des jeunes qui ont arrêtés leurs études et d'accéder à une qualification à la suite de ce contrat. L'objectif est de former.

3- L'explosion du travail féminin

Cela s'est mis en place dans les années 1960. C'est pratiquement l'égalité de partage des emplois. Dans les années 1970 c'était 1/3. Cette féminisation de l'emploi a des conséquences sur la structure des emplois. Il y a une diminution des ouvriers de l'industrie au profit des emplois féminins du tertiaire. Les emplois les plus concernés sont les employés administratifs d'entreprises et les agents de service de la fonction publique (environ 2 millions d'emplois). Le développement du travail féminin a permis à des femmes d'accéder à des emplois qualifiés.
Les taux d'activités : population active / population en âge de travailler
Sur les courbes des taux d'activités on voit deux grands modèles : modèle masculin (courbe en U renversé) et modèle féminin (courbe à deux crêtes). La courbe des femmes ressemble de plus en plus à celle des hommes.

4- L'excessive spécialisation des âges de la vie

On peut également parler du privilège des adultes occupés au regard de l'emploi. C'est l'idée que les jeunes entrent de plus en plus tard sur le marché du travail et les personnes quittent de plus en plus vite ce marché. Pour les hommes, il y a un rétrécissement de la courbe d'activité par les deux bouts. L'activité se concentre entre 25 et 50-55 ans, les taux d'activités sont les plus élevés. C'est comme si on avait des barrières dans la vie : temps pour se former, temps pou travailler, temps pour la retraite. Au début des années 1970, un actif sur deux à entre 25 et 50 ans. Aujourd'hui c'est 3 sur 4. Même si le contexte est à la remise en cause de ces départs

avancés à la retraite, on est dans un système qui privilégie l'activité entre 25 et 50 ans. Cela est privilégié par deux mouvements :

- La poursuite des études pour les jeunes, entrée dans la vie active de plus en plus tard. Dans les années 1950, trois hommes sur quatre âgés de moins de 25 ans sont actifs. Aujourd'hui, c'est un tiers.
- On a cherché à raccourcir la vie active en réduisant l'âge d'entrée à la retraite.

On peut parler d'une spécialisation. On a des temps de spécialisation au cours de la vie.

Le taux d'emploi

C'est une notion qui a vue le jour il y a une dizaine d'années qui a été privilégié en matière de taux de chômage et de taux d'activité. C'est la proportion de personnes ayant un emploi dans une population donnée. On peut définir le taux d'emploi par tranche d'âge, par genre… Par rapport au taux d'activité on ne tient compte que des personnes qui ont un emploi.
Le taux d'emploi est plus faible en Europe par rapport notamment aux Etats-Unis. On l'explique par le fait que le taux d'emploi est plus faible aux âges jeunes et aux âges plus avancés. Les jeunes et les plus âgés participent moins au marché du travail. Quand ils le font, ils sont plus victimes que les autres du chômage. Ces populations sont plus mises de côté que les autres. Le chômage des jeunes est beaucoup plus important que les adultes.
Dans les travaux de Cahuc et Debonnieul qui ont rédigé un rapport intitulé 'Activité et emploi dans le tertiaire', 2004, il y a une comparaison menée entre la France et les Etats-Unis sur la base du taux d'emploi. Le taux d'emploi dans les services en France est beaucoup plus faible qu'aux Etats-Unis, le taux d'emploi des jeunes est plus faible en France dans le secteur, cafés, hôtel, restaurant. Jean Gadrey, économiste de Lille, a écrit un article[1] pour critiquer ces travaux. Si on fait la comparaison avec un autre pays, est-ce qu'on arriverait aux mêmes comparaisons ? Il l'a fait avec la Suède. Sa conclusion est de dire que dans les services sociaux il faut développer des emplois. ⚠ à ce genre de développement.

Le vieillissement de la population

Jusqu'avant 2005 les entrants sur le marché du travail étaient toujours supérieurs aux sortants. De telle sorte qu'on avant un solde toujours défavorable au chômage. On avait toujours + 150 000 entrées par rapport aux sorties. Depuis 2005, le phénomène s'est inversé. L'évolution démographique devient favorable au chômage. Ce solde a pu donner court à l'idée que les chiffres du chômage baissés du fait du vieillissement de la population. Cela est dû à l'effet Papy Boom. Une population peut vieillir par 3 phénomènes : le bas de la pyramide, le haut et une onde de choc qui au départ à rajeunit la population qui se propage et donc aujourd'hui elle vient la vieillir.

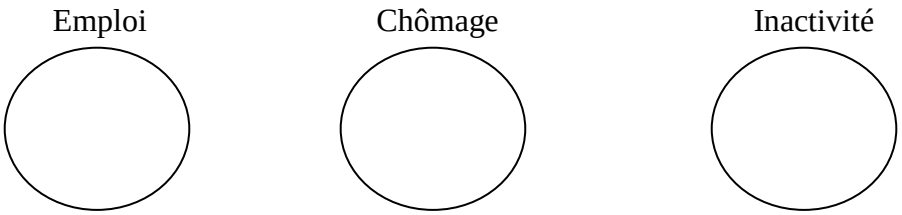
- La réduction du nombre des naissances : 1,9 enfant par femme aujourd'hui. A l'époque du baby boom on était à 2,9. Les naissances restent supérieures aux décès mais c'est tout de même un phénomène qui diminue.
- Vieillissement par le haut de la pyramide : la mort est plus tardive notamment avec le développement des soins médicaux. L'espérance de vie a sensiblement augmenté : 79 ans aujourd'hui.

[1] Alternative Economique n° 231, 2004

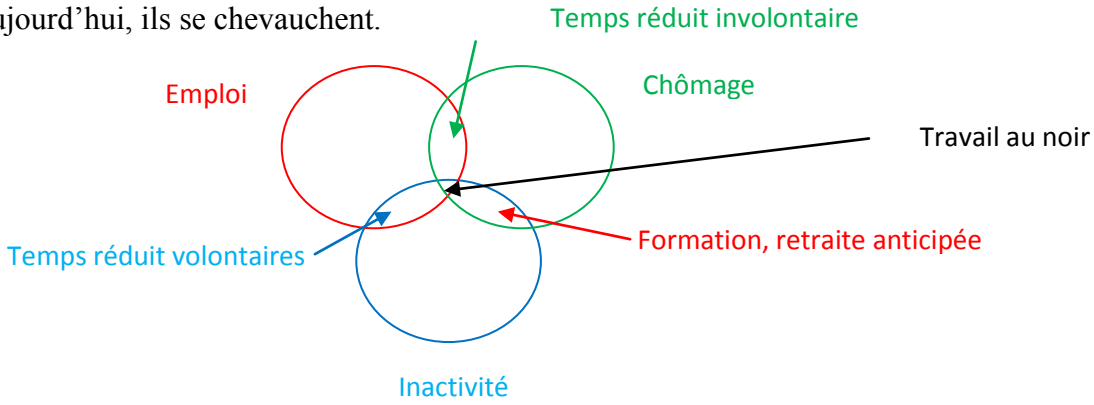
- Arrivée des personnes du baby boom dans la tranche d'âge de la retraite.

Dans les années 1950, les moins de 20 ans représentent 30 % de la population, en 2004 25 %. Les plus de 60 ans représentaient 16 % et représentent aujourd'hui 21 %.
Si on fait des projections, on peut considérer qu'entre 2000 et 2040 la population des plus de 60 ans sera multipliée par deux. En 1970, on a à peu près trois actifs pour un retraité. En 2050, on aura 1,4 actif pour 1 retraité.

On est plutôt dans une dynamique de création d'emplois. Pour autant, ces emplois ne sont pas les emplois des Trente Glorieuses. Ils s'appuient très largement de la diversification des formes d'emplois, sur la précarisation. Mener une réflexion sur l'emploi sans tenir compte de la qualité des emplois c'est faire fausse route. On ne peut pas juste évoquer les emplois en chiffres, on doit ajouter derrière que ces emplois sont de bien moindre qualité.
Les travaux de Jacques Freyssinet[2] schématisent les choses pour montrer cette dilution de l'emploi. Quand on entre dans la vie active il faut prendre conscience qu'on risque de changer d'employeur. Il montre que les frontières ont changés. Auparavant on pouvait distinguer les situations d'emploi, de chômage et d'inactivité.



Aujourd'hui, ils se chevauchent.



Il y a trois raisons :

- Le changement de modes de gestion de la main d'œuvre. A chaque fois qu'on a voulu assouplir les règles de licenciements, ça s'est traduit par l'accroissement de l'emploi précaire
- Changement dans le comportement des individus dans un contexte de chômage massif
- L'impact de la politique de l'emploi qui met en place des dispositifs.

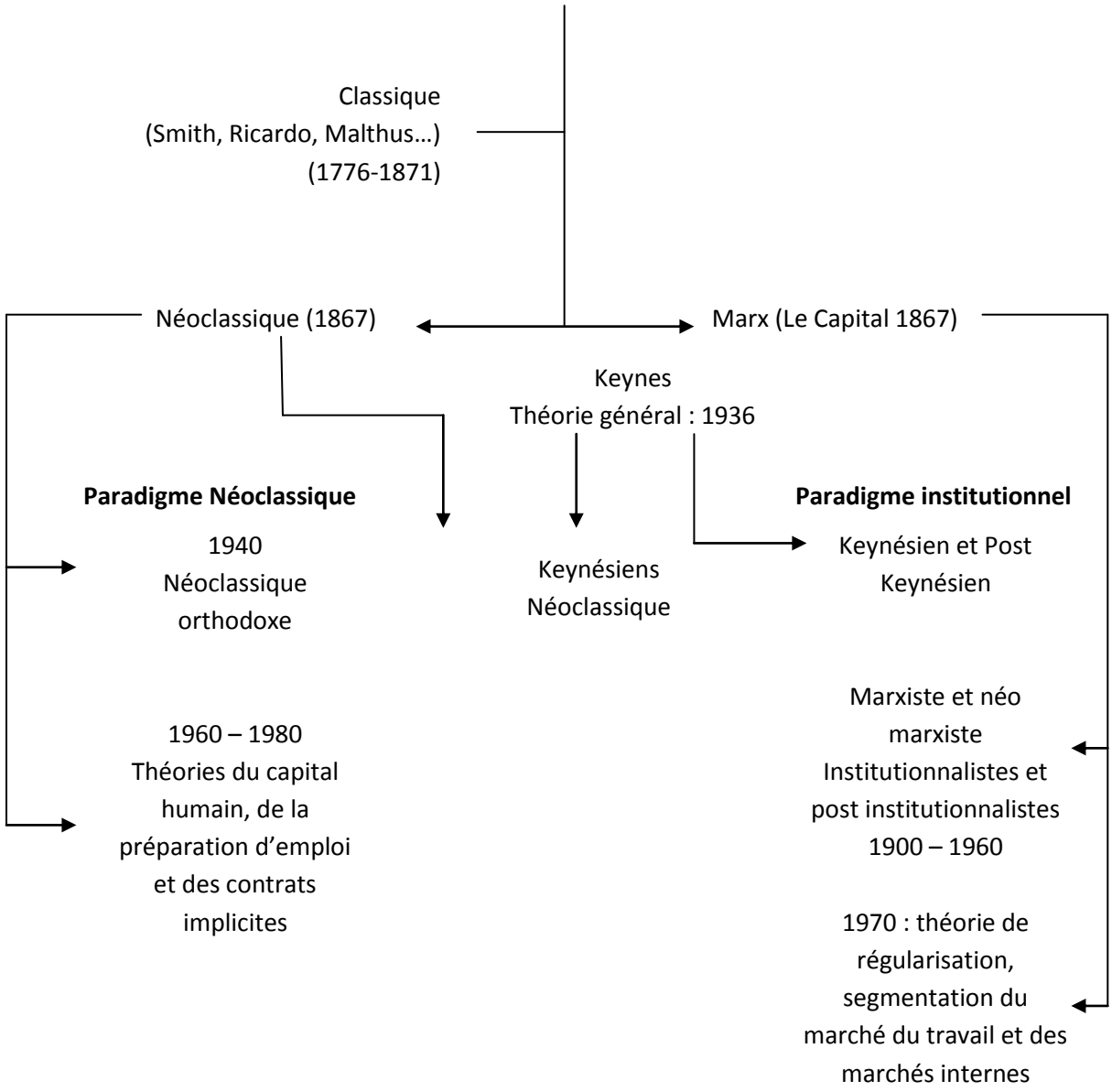
Le chômage = Population active – emplois
Souvent on dit que le chômage est la différence entre population active et emplois. Il faut être prudent car en réalité ce n'est pas si simple. L'idée est qu'il faut se méfier de ce genre

[2] « Le Chômage », 2004 ; « Le travail en France », 2006

d'équation. De nombreuses études ont montré que ce n'est pas l'augmentation de la population active qui gouverne l'évolution du chômage. [Page 48 du livre « Le Travail de la France » de Freyssinet].
La résolution du chômage n'est pas quelque chose qui arrivera demain. C'est un problème structurel qui ne peut être résolu à court terme. Dans ce contexte il faut insister sur l'importance de la politique de lutte contre le chômage. Cette politique peut soit réduire les inégalités face à l'emploi, elle peut également amener à une société diviser. Elle peut renforcer les inégalités.
La flexibilité est une manière d'introduire, de lutter contre le chômage.

Les théories économiques et les deux grands Paradigmes

Les pensées économiques



Les théories économiques ont très souvent un champ d'application restreint car elles sont spécialisées. Elles ne peuvent pas avoir la prétention de couvrir l'ensemble du marché du travail. Les deux grands paradigmes sont : le paradigme néoclassique et le paradigme institutionnaliste.

Le paradigme néoclassique est un système de pensée basée sur le fonctionnement des marchés régulé par les prix. Le paradigme institutionnaliste rejette cette notion de marché et va accorder une place déterminante aux institutions, aux conventions qui sont mises en pace sur les marchés.

Olivier Fayereau dans la revue économique de 1989, 'Marchés internes, marchés externes' insiste bien sur cette opposition. Il insiste sur l'idée que l'entreprise est un lieu de pouvoir et de décision qui n'a rien à voir avec la conception du marché au sens néoclassique. L'entreprise est une organisation anti marché.
Institutionnaliste : Rapport de forces qui expliquent le fonctionnement de tel ou tel marché.

Paradigme néoclassique : fondé sur le marché, coordination par les prix. La théorie peut se passer de la réalité.

Paradigme institutionnaliste : on étudie d'abord la réalité pour construire ensuite un modèle théorique.

L'économie du travail est la macroéconomie. On s'intéresse à la politique économique.
Microéconomie : on s'intéresse au comportement individuel.
Les deux sont liés. Les comportements individuels de l'entreprise induisent des conséquences au niveau macroéconomique.

La Flexibilité

Il faut commencer par saisir les enjeux de la flexibilité. On peut considérer qu'ils sont doubles. On peut les évoquer sur la base d'un questionnement. La flexibilité est-elle ou non susceptible de créer des emplois ? Comment s'opère la répartition de l'emploi dans une société où il est rationné ? Pourquoi les sociétés développées ont basculé d'une situation de quasi plein emploi à une situation de chômage massif et persistant ? Comment s'opère le partage de l'emploi ? Est-ce qu'on va favoriser un schéma de l'emploi qui sera inégalitaire[3] ou mettre en place un schéma de répartition de l'emploi égalitaire[4] ?
Le chômage n'est pas inéluctable, il n'est pas obligé de passer par le chômage pour répondre au rationnement de l'emploi. La question de la flexibilité est importante pour ce raisonnement. Le partage inégalitaire peut fonctionner tant que la charge est supportable.
Le chômage est sélectif. Il touche une partie de la population. Il touche prioritairement les jeunes. Le taux de chômage global touche à peu près de la même manière les hommes que les femmes. Les personnes âgées sont plus touchées également. L'employabilité[5] et la vulnérabilité[6] viennent enrichir l'information du taux de chômage. Les jeunes ont une employabilité faible et une vulnérabilité forte. Par contre les travailleurs âgés ont une employabilité forte et une vulnérabilité faible.
Le chômage est la marque d'un échec collectif. Ça reflète l'idée que la société est en échec par rapport à ce fléau.

I- La flexibilité : un concept protéiforme (BOYER)

Ce sont des travaux qui datent des années 1980 mais ils ont encore d'actualité. Pour Boyer on peut définir 5 aspects principaux pour définir la flexibilité. Ces travaux ont été réalisés au centre CEPREMAP.

Boyer insiste sur la très grande dispersion de cette notion. La flexibilité est un concept ambigu parce qu'il est protéiforme. Il peut prendre plusieurs sens.
La notion de **flexibilité** renvoie aux moyens utilisés pour adapter le volume de la production mais aussi la répartition du travail aux évolutions de l'activité (dans une situation de croissance ou de décroissance). La flexibilité peut se définir par rapport aux objectifs qu'elle poursuit. Les objectifs peuvent être contradictoires, n'avoir aucunes relations entre eux.

[3] **Répartition inégalitaire :** On répartit l'emploi sur une partie de la population et le chômage sur l'autre. 9/10 emploi, 1/10 chômage.
[4] **Répartition égalitaire :** On répartit sur tout le monde une partie du rationnement. Chacun réduit 1/10 son activité.
[5] **Employabilité :** La manière dont on sort du chômage. Est-ce qu'on y arrive rapidement ou pas ? Chômage de plus d'un an / l'ensemble des chômeurs.
[6] **Vulnérabilité :** La manière dont on entre au chômage. Est-ce qu'on plus vulnérable au chômage que d'autres catégories ? Chômeur de moins d'un mois / population active.

1- La flexibilité technologique

Le premier aspect est la plus ou moins grande capacité du système productif à s'adapter. C'est la flexibilité technologique. Elle dépend des techniques de production utilisée mais aussi du type de marché sur lequel l'entreprise se situe. Traditionnellement, dans les travaux de Boyer on prend très souvent pour exemples l'usine fordiste à l'usine flexible. L'organisation productive fordiste nécessite des marchés de grande taille. Et surtout sur la croissance de ces marchés. C'est une manière de produire qui permet de réduire les coûts au fur et à mesure que les quantités produites augmentent. On a un rendement d'échelle croissant. Les industries fordistes sont rigides parce que les équipements sont très spécialisés. On peut opposer à cette usine l'usine flexible. L'usine flexible est plus capable de s'adapter. Elle s'adapte en volume mais aussi en composition. Si le produit change, l'usine flexible est capable de gérer le changement de produit. Elle est capable de gérer des variations du volume. On peut diminuer les quantités produites. Elle est également capable de gérer les changements de production.
Aujourd'hui, la consommation repose sur une certaine uniformité mais également sur une différenciation des produits. L'usine flexible est capable de répondre à cette double logique.
L'emblême de la flexibilité technologique est l'usine flexible.

2- La polyvalence

L'aptitude des travailleurs à changer de poste de travail. Elle renvoie au savoir faire de la main d'œuvre, aux compétences. A la capacité des individus à effectuer plusieurs taches, à occuper plusieurs postes de travail.
Les OS sont aux antipodes de ce qu'on attend de la polyvalence. Il est spécialisé pour effectuer une tâche pendant toute la journée et même toute sa vie professionnelle. A l'opposé on attend d'un salarié polyvalent qu'il soit capable de changer de poste de travail et d'effectuer différentes tâches. Les OS sont donc devenus inemployables. Parfois c'est trop compliqué d'amener ces individus à un autre poste de travail. C'est moins vrai aujourd'hui.
Boyer liste 4exigences :

- Il faut être capable de changer de poste de travail
- Il faut qu'il y ait une formation générale et technique suffisamment développée
- Il faut que les salariés soient intéressés à la qualité
- Il ne faut pas qu'il y ait de barrière entre les différentes CSP

On considère qu'il y a un lien entre la flexibilité technologique et la polyvalence. Les deux aspects vont de paire.
Remarque : MOCN implique polyvalence et flexibilité. Si on est dans une petite entreprise où la nouveauté est partagée par tout le personnel, même la secrétaire peut y avoir accès alors que ce n'est pas son métier. Si par contre on est dans une grande entreprise, il n'est pas sûr que l'ouvrier, qui doit amener la matière première, voit son métier changer. La polyvalence n'est pas juste l'innovation technologique. C'est l'enrichissement des tâches, la capacité à participer à différents segments de la production. Un ouvrier doit être capable d'assurer plusieurs tâches. L'innovation technologique amène à développer le travail abstrait. Les systèmes de travail ont évolué. Avant la seconde guerre mondiale on avait plutôt des systèmes de travail basés sur

l'apprentissage, sur le contact direct avec le produit. On a pu les qualifier de système homme-produit parce que l'homme intervenait avec des outils simples sur le produit. Ensuite, on a qualifié la période des trente glorieuses du système homme-machine. L'ouvrier gère la machine, la chaîne de montage. Le troisième système après les trente glorieuses est qualifié de machine-produit. Le travail abstrait est des activités basées sur la surveillance de la machine. Désormais on peut faire plusieurs activités en même temps.
Valeyre et ses collègues[7] ont essayé de caractériser les systèmes productifs en Europe. En Europe il y a des systèmes de travail assez différenciés. On est amené à rencontrer l'ensemble de ces modèles. Il y a encore certains pays où on est dans un système homme-produit. Le premier système qu'ils évoquent est : les formes traditionnelles (homme-produit), ensuite ils appellent la période suivante le taylorisme (homme-machine), ensuite ils l'appellent la production à flux tendus (machine-produit) et ils ajoutent une quatrième catégorie : l'entreprise apprenante.

B. Lozat, Gestion de la fabrication

	Usine fordiste	Flexible
Taille des lots	Commande logique quantité	Petite logique de qualité diversification
Circulation matière première	processus technologique	Circulation par produit
Programmation	Centralisée et verticale	horizontale

Remarque : la diffusion de l'usine flexible a pu laisser penser que le fordisme, le taylorisme avait disparu. Des ergonomes montrent que bien au contraire il y a une forme de néo taylorisme qui se met en place dans les entreprises. Des articles sont parus. Aujourd'hui, il y a la mise en place de progiciels de gestion intégré (PGI) qui sont des systèmes qui permettent de centraliser toutes les données liées à l'activité de l'entreprise. On est à nouveau dans le chronométrage des tâches. Une fois qu'il y a répétitivité de la tâche et chronométrage c'est une forme de taylorisme. Ce n'est pas parce qu'on introduit une nouvelle technologie que le taylorisme disparait. Les cadres sont devenus des exécutants. On ne leur demande plus d'organiser le problème, on leur donne une suite d'opérations à faire quand une situation de crise se produit.

Pour cet aspect Pronier l'emblème proposé est l'ouvrier proudhonien. L'ouvrier n'est plus seul, il est inséré dans une équipe.

3- La faiblesse des contraintes juridiques qui régissent le contrat de travail

Cet aspect est le plus souvent médiatisé. Cela évoque le droit du licenciement, tout ce qui touche à a modulation des horaires du travail. On insiste sur les aspects institutionnels. C'est tout ce qui touche au droit du travail et aux conventions collectives. Pour certains, c'est là la flexibilité essentielle. C'est elle qui permettrait à l'entreprise d'assurer la malléabilité du volume

[7] La Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

d'emploi. On regroupe tout ce qui touche les éléments qui réduisent les attaches à l'entreprise. Cela correspond au 'hire and fire' des Anglos saxons.
Si on va à l'extrême, on pourrait arriver à une situation où il n'y a plus de contrat de travail. Cela pourrait déboucher sur une société où il n'y a plus que du travail intérimaire.
L'emblème est le salariat intérimaire. Cela renvoi à la vision néo classique du travail. L'idée est qu'on recrute pour les besoins présents et si les besoins diminuent je peux me séparer de la main d'œuvre.
En France, la sortie de l'emploi est encadrée par la loi. On critique souvent le système français par le fait qu'il introduirait des rigidités liées à la protection de l'emploi.
Cela existait avant le 19ème siècle. On l'appelait à l'époque le louage de services qui était le fait lorsque la France était encor très agricoles on recrutait les individus pour exécuter une tâche, un service. Ce louage de service s'approche de la notion d'intérimaire. Cela a conduit à mettre en place le contrat de travail. Il semblerait qu'on chercher à revenir en arrière, à cette relation de travail plus flexible par le biais de contrat commercial. L'idée du contrat commercial est d'engager quelqu'un pour réaliser une mission et une fois réalisée on se sépare de la personne.
Le contrat de travail est au cœur des débats politiques et est sensé réaliser le vœu qu'émettent deux partis. On aimerait bien qu'il permette à l'entreprise de licencier comme elle veut. Pour le salarié le contrat de travail est vu comme un moyen de se protéger de la sortie de l'emploi. Le contrat de travail est sensé satisfaire les deux parties. On fait appel à la flexicurité. 'flexi' renvoi à l'entreprise, 'curité' renvoi au salarié.
En 2004 le Medef avait proposé qu'on mette en place un CDD de 5 ans. Le second type de proposition est le contrat de travail unique qui a pour but d'essayer de supprimer le dualisme du marché du travail. Ces idées n'ont pas été retenues. D'autres mesures ont été proposées comme le contrat de nouvelle embauche (période d'essaie de 2 ans), le CPE.
Plus récemment a été adopté la rupture conventionnelle[8] en juin 2008. Derrière cette rupture conventionnelle il y a beaucoup de licenciements qui devraient relever de licenciement économique. Mais cela est plus compliqué pour l'entreprise. A côté de cette mesure, il a également les mesures qui concernent l'emploi des séniors. On est dans le versus sécurité des salariés. Pendant tout un temps la manière de gérer le chômage en France a été de mettre en pré retraite les personnes âgées. Aujourd'hui on est dans l'idée qu'il faut allonger la durée de la vie active et on s'est aperçu que les séniors étaient les premières victimes du chômage. On les retrouve dans un texte sur le financement de la sécurité sociale et les droits et devoirs des demandeurs d'emplois qui consistent à garder les personnes âgées dans les entreprises. Il y a trois mesures. La première est la gestion des âges. Il faut que les entreprises mettent en place une gestion active des âges au sein de l'entreprise. Elle doit mettre en place un plan d'action qui porte sur l'emploi des séniors. Si elle ne le fait elle est taxée de 1 % de la masse salariale brute. Il y a des mesures relatives au recrutement, amélioration des conditions de travail, l'évolution de carrière, développer les compétences, transmission des savoirs et le tutorat… L'entreprise doit mettre en place trois de ces mesures. La seconde mesure prise est l'incitation au maintient de l'activité. Il faut faciliter le cumul emploi retraites. La troisième mesure est de favoriser le retour à l'emploi. Pôle emploi a pour mission d'accompagner les séniors dans leur recherche d'emploi de façon individualisée.

[8] L'employeur et l'employé peuvent se séparer en « bon termes », il a 15 jours pour se rétracter, il perçoit une indemnité.

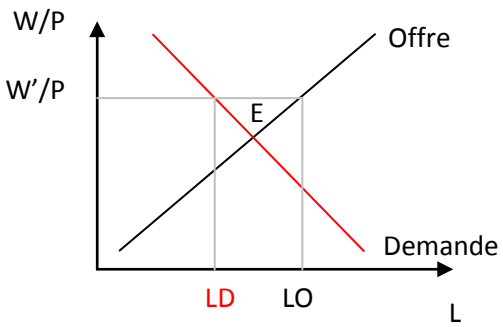
Il existe aussi le contrat à objet défini. Les ingénieurs informatiques étaient recrutés sur CDI, désormais ils passent par ce contrat. Sa durée est de 18 à 36 mois. La dernière mesure est l'allongement de la période d'essai pour les salariés recrutés sur CDI. Pour les employés, ouvriers ça va de 1 à 2 mois et pour les cadres ça va de 3 à 4 mois avec reconduction possible si c'est prévu dans le contrat. L'idée est d'évoquer le fait que plus la sortie de l'emploi est verrouiller plus l'emploi se précarise.

Remarques : assez souvent on a tendance à associer les règles à la rigidité. Et inversement l'absence de règles à la flexibilité. Ce n'est pas forcément le cas. Par exemple aux Etats-Unis le Lay off a pour principe de dire que le premier rentré est le dernier sorti. Il s'agit bien d'une règle. Mais elle ne va pas du tout rigidifier le marché du travail bien au contraire elle permet de fluidifier le marché. L'absence de cette règle va être source de rigidité car si elle n'est pas en place, les licenciements vont conduire à un rapport de force des salariés. Autre exemple des avantages de la règle qui précise de quelle manière se passe les choses quand des évènements se produisent. Quand on fait appel à la réglementation on a l'idée que la réglementation est meilleure que le marché. On l'envisage comme un palliatif au marché. L'exemple qui peut être pris est celui de la sécurité de l'emploi. Elle a des avantages pour l'entreprise et pour l'individu. Le salarié a besoin d'une certaine sécurité, qu'il peut s'investir dans l'entreprise sans que celui-ci soit perdu. Les auteurs disent que supposons qu'on enlève cette sécurité. Ils montrent que cela risque de déboucher à un retrait massif de l'investissement aux formations qui conduiraient à une situation plus dramatique. La règle a donc des effets bénéfiques, elle permet la coopération, l'entente au sein de l'équipe du travail.

Cet aspect entretien des relations négatives avec les deux précédents. La rotation trop rapide des effectifs est contraire à la polyvalence. Pour produire efficacement, on a besoin de la coopération, d'une confiance au sein de l'équipe de travail.

4- La sensibilité des salaires à la situation économique

Cet aspect renvoi à la sensibilité néo classique. Une situation où prévôt la sensibilité c'est une situation où les salaires réagissent à un niveau macroéconomique et à l'activité de l'entreprise et donc à un niveau microéconomique.
Pour les néo classiques, si on est en situation d'offre excédentaire sur le marché du travail.



Il suffit de baisser les salaires réels pour l'augmentation de la demande de travail. Il existe une certaine rigidité à la baisse des salaires, $L_O > L_D$. Comme le salaire n'est pas flexible, on n'arrive

pas à atteindre le point d'équilibre E parce que des lois ont une concurrence qui n'est pas parfaite et empêchent de descendre et fixer le salaire.
Si à W'/P il y a un salaire minimum, on pourrait arriver à un équilibre. Seulement les lois ne le permettent pas.
La rigidité à la baisse des salaires a été utilisée pendant les années 1930. Mais également pour expliquer le chômage des jeunes. On dit que les jeunes sont souvent moins expérimentés, moins productifs. Ils sont rémunérés au dessus de leur productivité marginale. Productivité marginale du travail est égale au salaire réel. L'idée est de dire qu'on devrait mettre en place un salaire plus faible pour les jeunes.
Ce constat repose sur la comparaison statistique de série. Le problème c'est qu'on compare ce qui se passe en France avec ce qui se passe aux Etats-Unis. On met en cause le salaire alors qu'en réalité c'est juste une corrélation observée. Ensuite, si on se réfère à l'analyse néo classique, plus on est formé, plus on est productif (approche en termes de capital humain). L'idée est de dire que sur le marché du travail on n'a pas des travailleurs identiques. La formation des jeunes s'est très largement développée, ils sont assez souvent plus productifs que les adultes.
Il y a l'idée de salaire au rendement pour rétablir une certaine égalité.
Si on arrive à flexibiliser les salaires on n'a moins besoin d'ajuster par les quantités.

5- La soustraction aux prélèvements sociaux et fiscaux

La flexibilité viserait à répondre à un ensemble de coûts supporté par les entreprises qui sont liés à des compromis sociaux.
Tout ce qui attrait aux prélèvements sociaux qui pénalise le travail et encourage le capital. L'idée qu'il y a derrière est de réduire l'écart entre les prélèvements salariaux (assis sur les salaires) et les prélèvements sur les autres revenus. La France est un pays dans lequel la majeure partie des prélèvements sociaux sont assis sur les salaires. Plus de 90 % des cotisations sociales sont assises sur les salaires. Il y a une philosophie mise en place mais très largement insuffisante. On est dans un système qui prélève beaucoup trop sur les revenus salariaux. L'impôt sur le revenu ne représente que 10 % de l'ensemble des prélèvements. La moitié du patrimoine est détenue par 10 % des ménages.
La seconde idée est la révision des seuils légaux. L'idée est de dire qu'il faut faire sauter tous ces seuils. La question des seuils est une question importante en France qui s'appuie sur l'idée que les entreprises peuvent avoir des stratégies selon les seuils.
La troisième idée est la légalisation du travail au noir. Si les deux parties ne présence y trouvent avantage on peut le légaliser. Se sont les individus qui vont ou non souscrire à la possibilité à une couverture sociale.
La figure emblématique est l'état animal, il se décharge de toute la prise en charge qu'il y a avait précédemment au regard de la couverture sociale. C'est aussi un salariat à deux vitesses, les salariés qui ont les moyens de se payer la couverture sociale et ceux qui n'ont pas les moyens.

Conclusion :

Le concept est ambigu parce que les aspects de la flexibilité peuvent s'opposer dans leurs effets. La flexibilité des salaires peut résoudre le problème du rationnement de l'emploi. La polyvalence de la main d'œuvre va de paire avec la flexibilité technologique.

De la flexibilité à la flexicurité

Le débat sur la flexibilité a été caractéristique des années 1990. Il faut redonner aux entreprises la possibilité de licencier et de rembaucher comme elle le souhaite. Dans les quarante dernières années on a vu se développer des emplois précaires. Quand on alterne chômage et précarité on n'est plus dans la logique d'une relation d'emploi sur CDI, qui dure toute la vie dans la même entreprise. On voit se former de véritables trous de protection sociale. Dans les années qui ont suivis, la réflexion s'est focalisée sur ces questions, comment faire pour assurer une protection sociale dont l'activité n'est plus linéaire ? Dans les années 2000 on débouche sur le concept de flexicurité. C'est le produit de la comparaison entre les pays. C'est un concept anglais qui vient de l'expérience danoise.

On a vu germer un ensemble d'idées novatrices. On a d'abord eu la proposition du contrat d'activité (proposer des techniques juridiques). En 1999, Supiot proposait des droits de tirage sociaux. Il faut pouvoir capitaliser au cours de la carrière les droits auxquels on n'a pas eu accès pendant la carrière. Ensuite on eu le rapport de Cahuc Kra Marz, « De la précarité à la mobilité ». L'idée est qu'on ne doit pas perdre non droits parce qu'on a été précaires. En 2000 on a utilisé le terme de flexicurité. C'est un oxymore. La commission européenne invite d'une part à augmenter la flexibilité et d'autre part à réduire la segmentation. C'est par exemple utiliser les contrats précaires pour les entreprises. Pour Dorminger et Pioré la segmentation renvoie au fait que d'un côté on a des travailleurs protégés, et de l'autre des travailleurs sur le marché externe du marché du travail avec la précarité, le manque de sécurité sociale…

Eléments bibliographiques :

Robert Boyer, « La flexicurité danoise : quels enseignements pour la France ? », 2008
Gautié, « Les économistes contre la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité »
Keune et Pochet, 2009, « Flexibilité en Europe : une approche critique », Revue IRES

La flexicurité serait un modèle social qui permet d'allier la recherche de flexibilité de la part des entreprises et la recherche de sécurité de la part des individus. La sécurité c'est au sens large. La sécurité c'est la sécurité de l'emploi mais aussi la sécurité de l'employabilité[9] et également la sécurité du revenu. C'est aussi assurer les périodes dans lesquelles on peut retrouver un emploi. Les auteurs disent que ce concept a pour but de faire accepter l'idée que flexibilité et sécurité peuvent aller de paire. Le terme est un oxymore : on met dans une expression des mots opposés. Ce modèle vient du modèle danois. Il y a eu au Danemark et d'autres pays nordiques une loi voté dont le titre est « Flexicurity ».

Ce modèle repose, d'après Boyer, sur trois dispositifs. D'abord sur le droit du travail, sur le régime d'indemnisation du chômage et sur la politique de l'emploi. C'est un pays qui a su mettre en place des politiques d'emplois pré-redistributives c'est-à-dire qu'on a une assurance

[9] Quand on perd son emploi on a le droit d'être formé pour retrouver un nouvel emploi

chômage très généreuse qui peut durer jusqu'à 4 ans. Ensuite on un service de l'emploi qui est très efficace. Enfin, on a une politique de formation très ambitieuse. Cette politique active de l'emploi donne de la liberté aux entreprises. Il y a un secteur public très étendu et qui crée des emplois. Il y a des « civic attitude », c'est un esprit de confiance qui règne dans la société, il faut faire de la place à tout le monde. Au Danemark, 85 % des salariés sont syndiqués.

Est-ce qu'on peut importer ce modèle ? Que peut-on dire de la flexicurité en France ? Boyer considère que jusqu'en 1993 la France et la Danemark sont dans les mêmes conditions. Les stratégies des partenaires sociaux et des gouvernements ont été différentes. L'idée est de dire qu'au Danemark si les décisions sont centralisées, la mise en œuvre est décentralisée et cela rend les procédures plus efficaces. Il y a une séparation claire entre l'état et le législateur. Une bonne flexicurité s'appuie sur deux indicateurs qui sont un faible taux de chômage et un fort d'emploi. Au Danemark ça s'appuie largement sur le travail à temps partiel. Néanmoins, ce modèle souffre de faiblesses : pays très vieillissant, pays qui intègre difficilement la population immigré, le développement du système éducatif est très coûteux et met en cause la fiscalité du pays, le dumping social.

Tangian a travaillé sur cette question d'un modèle idéal qu'il faudrait importer pour réaliser le faible taux de chômage et fort taux d'emploi. Il a écrit en 2006 un article. L'idée est de dire qu'il va comparer les pays et regarder ce qui se passe du côté de la flexibilité et du côté de la couverture sociale. Il va opposer un modèle flexi (forte) avec un modèle inflex (faible). Et les pays avec la sécurité sociale généreuse (sécure) ou minimale (insécure).

	Flexi (forte)	**Inflex (faible)**
Sécure (Généreuse)	Modèle flexi-sécure Danemark, Finlande, Suisse	Inflex sécure Pays Bas, Suède, Norvège
Insécure (Minimale)	Flexi insécure Royaume-Uni	Inflex sécure Espagne, Portugal, République Tchèque

L'auteur dit qu'il y a trois combinaisons sur quatre dans lesquels on aboutit aux mêmes résultats en termes de flexicurité. Le seul qui pose problème est l'inflex sécure. La conclusion est de dire qu'il n'y a pas qu'un modèle à cloner. Ce qui compte ce n'est pas tant le modèle mais la philosophie du modèle. Ce qui est important c'est de s'intéresser aux transitions c'est-à-dire gérer les passages de chômage à l'emploi et d'emploi à chômage.

II- La flexibilité change de statut selon le référentiel théorique

A- La flexibilité est une Norme dans l'approche néoclassique

La flexibilité est un objectif à atteindre car elle permet d'atteindre l'optimum de Pareto. C'est la situation où l'amélioration du bien être d'un individu ne peut se faire qu'au détriment d'un autre. L'approche néoclassique pense que c'est la flexibilité qui permet de l'atteindre. C'est cette théorie qui introduit la notion d'ajustement sur le marché du travail.

L'optimum est une situation qui permet d'éliminer toutes les situations non efficiente. On l'obtient en situation de concurrence pure et parfaite. Le marché du travail doit également être en situation de concurrence pure et parfaite. Des hypothèses sont vérifiées sur ce marché. La première est l'hypothèse d'atomicité, il n'y a pas un puissant acheteur et un puissant offreur qui puisse influencer le marché. La seconde hypothèse est celle d'homogénéité du facteur travail, ça renvoi à l'idée que le facteur travail st substituable. Troisième hypothèse : parfaite mobilité des facteurs, l'investissement doit pouvoir se faire là où il est le plus productif et les individus qui cherchent un travail doivent pouvoir aller là où les salaires sont les plus élevés. Quatrième hypothèse : information parfaite, tous les individus sont dotés d'une information qui est la même, chacun est capable d'accéder à cette information.
Dans cette approche on glorifie la flexibilité. Par l'ajustement des prix et des quantités, le marché du travail va refléter ce choc. Cela reflète à chaque instant l'état du marché du travail. L'ajustement se fait quotidiennement.

Remarque : Théorie du capital humain par Becker & Oï. Il n'est pas sûr pour l'entreprise qu'il soit rationnel de licencier lorsqu'elle connait une baisse de la demande pour ses produits. Ils montrent que l'entreprise n'a pas nécessairement intérêt à licencier. Ils montrent que l'entreprise peut investir en capital humain dans ses salariés, engager des dépenses de formation des salariés qui s'analysent comme des investissements, des coûts fixes. Se séparer du salarié qui a bénéficié de cet investissement se serait en perdre les bénéfices.
Les indicateurs utilisés par les néoclassiques : la vitesse d'ajustement du marché du travail, courbes d'emploi à court terme, variation des salaires.

B- La flexibilité est un moyen de décrire l'état du rapport salarial à un moment donné

Le rapport salarial est proche de la notion de la régulation, approche développée par Boyer & Agrietta.
Il y a un principe invariant d'ajustement qui est le mécanisme de la flexibilité sur le marché du travail. Ce mécanisme est identique pour tous. C'est aussi un mécanisme intemporel et universel. On a cette rencontre entre les offreurs et les demandeurs sur le marché. Les économies de marché sont considérées comme structurellement stables. De ce fait, c'est une approche qui conçoit la crise comme la violation des hypothèses de la concurrence pure et parfaite. L'approche régulationniste s'oppose violemment. Elle a vu le jour des insatisfactions liées à économiste. A l'opposé des néoclassiques, cette approche va s'appuyer sur la prise en compte de l'histoire et du social pour expliquer les faits économiques. Les ajustements sur les marchés dérivent d'institutions, de structures qui sont dotées d'une certaine autonomie. Le système capitaliste peut prendre différentes formes dans les différents pays au cours de l'histoire. Le capitalisme évolue, c'est une approche en termes de dynamique différente de l'approche en termes d'équilibre sur le marché.
La flexibilité caractérise une époque de l'histoire mais ça n'a pas forcément un caractère positif, normatif. On va réaliser une approche historique des caractères sociaux. Chez les néoclassiques tout tourne autour de l'individu.

On peut considérer qu'il y a trois notions de bases qui sont les formes institutionnelles, le régime d'accumulation et les modes de régulation.

Les formes institutionnelles : c'est la manière dont on codifie un ou plusieurs rapports sociaux fondamentaux qui sont le régime monétaire, les formes de la concurrence, la nature de l'état, l'insertion dans le régime international, le rapport salarial (rapport social fondamental). **Le rapport salarial** est le mode d'utilisation des ressources humaines qui prévôt dans le capitalisme. C'est le processus de socialisation de l'activité de production. Ce rapport salarial peut prendre différentes formes. On appelle forme du rapport salarial les conditions économiques, juridiques, institutionnelles qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail. On a les normes de production et les normes de consommations. Il y a cinq composantes :

- l'organisation du travail
- hiérarchie des qualifications
- la mobilité des travailleurs
- la manière dont se forme le salaire direct et indirect
- la manière dont les ménages vont utiliser leurs revenus.

Au cours de l'histoire se sont succéder différentes formes de rapport salarial :

- Rapport salarial concurrentiel du 19ème siècle à la crise de 1929, il se caractérise par la concurrence. C'est une période où il y a une faible prise en compte du sort des travailleurs.
- Rapport salarial taylorien des années 1930 jusqu'à 1950, on met en place l'OST. C'est une époque où on va accroitre les gains de productivité. Par contre on a peu de modifications dans les modes de vie, de consommation des salariés.
- Rapport salarial fordien des années 1950 jusqu'à la crise 1974, on considère qu'on a un s'inquiéter de la consommation des ouvriers. Il repose sur un accroissement très fort du salaire nominal possible en raison des gains de productivité. Le fordisme repose sur la combinaison de la production de masse et de la consommation de masse.

Depuis 1974 on n'a pas un seul rapport salarial qui émerge. Pour Boyer il y en a trois. Il y a la flexibilité de marché, la relation professionnelle et la stabilité polyvalente. Il y a des configurations différentes selon le pays.

Le régime d'accumulation : c'est la manière dont on accumule le capital. Il y a eu un régime extensible puis un régime intensible du capital. C'est la compatibilité entre le partage du revenu et la jeunesse de la demande.

Les modes de régulation : c'est la manière dont le système va s'ajuster pour corriger les déséquilibres. C'est le processus dynamique d'adaptation de la production et de la demande sociale. Au cours de l'histoire sont se succéder différentes régulations qui ont un rapport avec le rapport salarial. Le rapport salarial concurrentiel est en œuvre dans la régulation à l'ancienne. Le rapport salarial taylorien est à l'œuvre dans la régulation concurrentielle et le rapport salarial fordiste dans la régulation monopoliste et administré. Dans une petite crise le mode de régulation maintient les structures en place. Mais à un moment on va remettre en cause les structures. On va germer un nouveau rapport salarial. L'approche a du mal à donner un mode de régulation dominant. Elle propose trois issues possibles : un mode de régulation qui va vers

un approfondissement de la concurrence, un mode de régulation qui serait dominé par la tertiarisation, un mode de régulation financiariste.

Pour les théoriciens, la régulation après la crise et au cours des années 1990 le maitre mot c'est la flexibilité. On assiste véritablement au mythe du travailleur flexible. Les théoriciens ont montré que va se mettre en place une certaine fascination pour le modèle japonais. On a cru en Europe qu'on allait copier ce modèle. Ce type d'organisation du travail c'est la stabilité dominante, c'est une première hypothèse. On a cru que ce modèle qui est très proche du modèle japonais allait devenir dominant. Il s'appuie sur la flexibilité interne de l'entreprise. Ce sont les moyens internes que met en œuvre l'entreprise pour s'ajuster. C'est un rapport salarial qui concerne la main d'œuvre essentielle pour l'entreprise. C'est le marché interne de l'entreprise. On n'a pas un seul modèle qui s'est imposé. On a aussi la flexibilité de marché (marché secondaire, externe) et la relation professionnelle.
Régulation concurrentielle : on est dans une époque où prévôt la flexibilité des prix, de l'emploi. Les ajustements s'opèrent rapidement à la hausse ou à la baisse. Période qui commence par une augmentation des prix et des salaires et les prix s'accroissent fortement car il y a des tensions dans l'achat des matières premières.
Régulation fordiste : Boyer dit que dans cette période on a perdu la flexibilité des prix, des salaires. Il y a une rigidité des salaires et des prix. L'inflation est ce qui caractérise le fordisme. La flexibilité n'est pas le principe invariant de l'ajustement dans la régulation concurrentielle. Entrave à la concurrence pendant le fordisme : gestion paternaliste de la main d'œuvre avec le salaire minimum, conventions collectives, création de l'assurance chômage, accords sur l'emploi. Ces dispositions ont pu être analysées comme des entraves à la concurrence. Les théoriciens de la régulation considèrent que ces entravent ont pu limiter les effets dévastateur de la crise. Pour ces théoriciens, la rigidité à la baisse des salaires a été positive. La crise du fordisme va être expliquée par différents facteurs.

Dans cette approche on peut aller jusqu'à plaider pour l'institutionnalisation des rapports sociaux parce que si on regarde l'histoire on s'aperçoit qu'elle a pu jouer positivement quand la crise a éclatée. Les régulationnistes n'ont pas ce discours moralisateur des néoclassiques. Ils considèrent que revenir à des modes d'organisation plus flexibilité ce n'est pas forcément un objectif à atteindre. La rigidité, les règles sont parfois garantes d'une meilleure réussite économique que la loi du marché.

III- La flexibilité et le développement de l'emploi

Comment les théories économiques ont tentés d'expliquer le chômage et son maintient ?

A- Les théories du chômage

Dans les années 1970 on a deux courants d'analyses. La première invoque les dysfonctionnements sur le marché du travail (approche néoclassique). La seconde met en cause de mauvaises politiques économiques.

1- Les dysfonctionnements sur le marché du travail

On retrouve la théorie du « job search » qui est née, créée par Stigler. Il développe que ni les salariés ni les firmes ne disposent d'une connaissance instantanée et gratuite du marché du travail. Si l'information n'est pas parfaite c'est parce qu'elle a un coût.

Effectivement l'approche a pu avoir une certaine crédibilité dans les années 1970 parce que les conditions de cette époque peuvent laisser croire que certaines dispositions en matière d'indemnisation du chômage peuvent encourager les individus à les amener à un chômage volontaire de recherche d'emploi. On considère qu'indemniser les chômeurs c'est une manière de les rendre oisifs. C'est une époque à laquelle on met en place l'allocation supplémentaire d'attente (ASA) en 1974 qui est très généreuse. Elle garanti 90 % du salaire pendant un an au moins. Le chômage est naissant. Avec cette ASA, le « job search » a un certain succès.

Les arguments que l'on peut opposer à cette approche :

- Historique du système d'indemnité du chômage en France. Ce système d'indemnisation a été revu à la baisse de nos jours. Il y a aussi au la création d'une allocation dégressive. Au fur et à mesure de la durée du chômage on baissait l'allocation.
- Les chômeurs ne sont pas tous indemnisés. A peu près 40 % des chômeurs touchent l'indemnisation au chômage aujourd'hui.
- L'apparition du chômage de longue durée. Chômeurs au chômage depuis plus d'un an.
- Les circonstances d'entrée au chômage. Aujourd'hui, il y a environ 6 – 7 % de démissions. Les autres types d'entrées sont causés par les contrats de précarité (40 %), les licenciements (25 %).

On ne peut pas considérer aujourd'hui que les chômeurs sont volontaires pour trouver un meilleur travail.
Ensuite différentes approche ont fleuries après la théorie du « job search ». Il y a toutes les approches qui remettent en cause les syndicats, la théorie des insiders/outsiders, celles qui remettent en cause l'existence du salaire minimal…

2- Les erreurs de politiques économiques

On a du chômage car on ne met pas en place les bonnes politiques. C'est l'idée que l'état peut intervenir pour contrecarrer l'évolution du chômage. C'est une approche menée par MALINVAUD dans un article « Nouveau développement de la théorie macroéconomique de la théorie du chômage », 1978.

Elle s'appuie sur la théorie de l'équilibre général à prix fixe. Elle considère que les prix ne sont pas flexibles à court termes. A court termes les prix ne s'ajustent pas rigidement. Les déséquilibres vont se traduire par des rationnements et notamment des rationnements des quantités. Cette approche née à la fin des années 1970.

On va considérer qu'il faut faire une différence entre les offres et les demandes réelles et les offres et les demandes notionnelles ou valrasiennes. L'offre et la demande sont théoriques. Les

offreurs et les demandeurs vont se confronter sur les marchés et vont mettre en œuvre des offres réelles. Les théoriciens disent qu'on peut avoir un excès d'offre sur le marché (offre > demande => notionnelle). Dans ce cas là on a des offreurs rationnés. Les ventes vont être contraintes. L'offre est inférieure aux ventes mais en revanche la demande est satisfaite (offre < ventes => réel). Mais on peut aussi avoir l'inverse. On est en situation d'équilibre quand les offres notionnelles sont strictement égales aux offres réelles.

a- Le chômage Keynésien et le chômage classique

A court terme, les prix ne jouent pas leur rôle.
Malinvaud considère qu'il y a trois grandeurs à prendre en compte :

d = niveau de la demande

$\bar{y}$ = production rentable compte tenu des capacités de production installées

βL = niveau de production qui assure le plein emploi de la main d'œuvre, L est la quantité de travail, β est la productivité

y = niveau effectif de production
y = valeur minimale d'une de ces trois grandeurs

Premier cas : d a la plus petite valeur, il contraint les autres. d est plus petit que $\bar{y}$ et plus petit que βL. Pour le premier cas on est face à un excès d'offre sur le marché des biens. Pour le second cas on est en excès d'offre sur le marché du travail. C'est une situation de chômage keynésien. On est en insuffisance de la consommation.

Deuxième cas : $y = \bar{y}$. Si c'est la plus petite valeur face au marché des biens on est en excès de demande. On est en excès d'offre sur le marché du travail, les travailleurs sont rationnés. C'est le chômage classique.

Il y a également l'inflation contenue lorsqu'on a un excès de demande sur les deux marchés.

b- Les politiques économiques

En chômage classique, on a une insuffisance des capacités de production rentables. En chômage keynésien, on a une insuffisance du niveau de la demande.
Agir sur la grandeur minimale ne suffit pas pour éviter le chômage.

c- Les réponses de Malinvaud

C'est parce qu'on a mis en œuvre de mauvaises politiques économiques. Il y a des forces qui jouent aux mains des salaires à un niveau trop élevé. Il y a la question de la persistance. On essaye de transformer l'approche de court terme en long terme. On considère que le long terme est une somme de périodes de court terme. On peut intégrer les évolutions de la croissance, des moyens techniques...
Pour expliquer la persistance du chômage il pose deux hypothèses :

- lorsqu'on est en situation de demande excédentaire, la flexibilité des prix est à la hausse
- lorsqu'on est en excès d'offre, on observe une rigidité à la baisse des prix

Ces hypothèses se vérifient dans la réalité.
Quand on est en chômage classique, dans ces hypothèses ce chômage a tendance à disparaitre. Il y a une auto destruction du chômage classique. En chômage classique, sur le marché des biens on est en excès de demande et sur le marché du travail on est en excès d'offre (rigidité). Si on s'appuie sur ces hypothèses Malinvaud dit que le chômage se résout de lui-même. Par contre on n'a pas ce mécanisme pour le chômage keynésien.
Malinvaud considère que le chômage classique a pris de l'importance à la fin des années 1960. Au cours des deux chocs pétroliers on a une prédominance du chômage classique. L'investissement s'est ralenti au cours de ces périodes.
La tentation est de dire qu'on pourrait expliquer le chômage actuel par le fait que le chômage classique s'est muté en chômage keynésien.

B- La flexibilité des salaires est-elle susceptible de résoudre la question du chômage ?

1- L'approche néoclassique

Pour cette approche, le marché du travail est le premier marché. C'est sur ce marché qu'on va fixer la quantité d'activité, le niveau de production. $Q = f(L^*,k)$

2- L'approche keynésienne

L'approche a dit non dans les années 30, l'activité n'est pas déterminée sur le marché du travail. Il ne fait qu'enregistrer le niveau d'activité mais il n'est pas la cause du chômage. La demande effective correspond à ce que l'entreprise va pouvoir vendre. Le niveau de la demande effective va se trouver en dessous du plein emploi. Il peut donc y avoir du chômage. Le chômage est dû au fait que les ambitions de l'entrepreneur se fixe en dessous de la demande effective.

Consommation, investissements => demande effective

Keynes par rapport aux effets bénéfiques de la flexibilité des salaires : si la baisse des salaires concerne des entreprises isolées ça n'aura pas de conséquence négative. Par contre si ça se généralise à l'ensemble des entreprises, on aura une baise de la demande effective (Chapitre 19, « Théorie Générale »).
Continuateurs de Keynes : cela dépend du type de chômage. Si on est en chômage classique, baisser les salaires c'est restaurer les conditions de rentabilité pour l'entreprise. Par contre si on est en chômage keynésien baissé les salaires c'est aggravé la situation de chômage.

3- Les régulationnistes

On tient compte que le chômage est mixte. Elle amène des critiques de l'approche macroéconomique :

- Elle a reconnu le double aspect du salaire (le salaire est un coût pour l'entreprise mais c'est aussi un vecteur de la consommation).

- Ces deux aspects semblent jouer l'un sans l'autre. Si on est en chômage classique il faut jouer à augmenter « y barre » en diminuant W/P. Quels débouchés ? Si les salaires diminuent, la consommation va diminuer. On a une baisse des débouchés. On risque d'aggraver le chômage keynésien.

On a besoin d'une approche qui fasse jouer le double aspect du salaire simultanément : approche régulationniste.

Il faut remplir trois conditions à la réussite du fordisme :
- Croissance des gains de productivité
- Partage entre salaire et profit
- L'économie est peu ouverte à l'international

➔ *Figure 5. De la croissance à la crise : une présentation simplifiée*

Le fordisme est un principe économique mais aussi une organisation productive. Le principe économique est l'idée qu'il faut des marchés de grande taille pour valoriser les rendements d'échelle. Le principe productif est le déséquilibre de la chaîne, contre productivité de la division du travail et de l'usage des équipements spécialisés.
La crise du fordisme vient des incohérences mêmes du système. Ce sont les contradictions intrinsèques qui vont conduire à la crise du fordisme :
- L'entreprise devient contre productive, problèmes de productivité
- La production de masse appelle des marchés de taille mondiale. La production nationale ne répond plus à la consommation.
- Coûts sociaux croissants
- Changements dans la consommation : les innovations dans la consommation s'écartent de la production fordiste. La production fordiste est décalée par rapport aux évolutions de la consommation. Le système entre en crise.

Est-ce que la flexibilité des salaires est un moyen pour réduire le chômage ?
BOYER dit qu'il fait peu de doutes qu'une entreprise flexible a des capacités de réussites supérieures à une entreprise rigide. Mais si ces comportements de flexibilité se généralisent à l'ensemble de l'économie, il y a un risque que ces effets soient défavorables à l'emploi. Si un pays est plus flexible qu'un autre il sera plus compétitif est aura une croissance supérieure à d'autres pays. Si tous les pays baissent les salaires, on arrivera à un jeu à somme négative. L'économie au niveau mondial perd.