

La flexibilité du travail peut-elle permettre de résorber le chômage ?**Document 1** - Taux de chômage moyen (en %)

	1985	1993	1994	2000 *
Allemagne	7,2	7,9	8,4	8,4
Espagne	21,6	22,8	24,1	n.c. **
France	10,2	11,7	12,5	9,6
Italie	8,1	10,4	11,5	10,7
Royaume-Uni	11,5	10,3	9,5	5,5
Union européenne	10,4	10,9	11,3	n.c.
États-Unis	7,2	6,8	6,1	4,0
Japon	2,6	2,5	2,8	4,7

Source : INSEE pour 1985, 1993 et 1994 puis BIT pour 2000 2000

* : juillet 2000

n.c. ** : non communiqué

Document 2 - Les emplois atypiques en France et leur progression

En milliers	1983	1991	1993	1994	1998
Population active	23 968	24 605	24 978	25 137	25 848
Chômeurs	1 913	2 228	2 781	3 115	3 050
Actifs occupés	22 055	22 377	22 197	22 022	22 705
Intérimaires	113	215	171	210	413
Contrats à durée déterminée	263	550	624	614	906
Apprentis	189	189	180	185	257
Stagiaires et contrats aidés	71	277	399	395	405
Total emplois précaires	636	1 231	1 374	1 404	1 981
Taux de précarité en % *	2,6	5,0	5,5	5,6	7,7
Taux de chômage en %	8,0	9,1	11,1	12,4	11,8

Taux de précarité : rapport entre les emplois atypiques et la population active.
INSEE, Enquêtes emploi.

Document 3

La flexibilité du travail prend plusieurs formes.

Première forme : la flexibilité quantitative externe (...). Il s'agit de faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins, en utilisant des contrats de travail de courte durée.

Les autres formes de flexibilité sont internes. La souplesse est obtenue non par une variation du nombre de personnes travaillant pour l'entreprise, mais par une utilisation différente des salariés présents. La flexibilité quantitative interne peut être réalisée, pour l'essentiel, par une variation de la durée effective du travail conduisant à moduler le temps de travail fourni dans les activités de production.

Quant à la flexibilité fonctionnelle, elle consiste, à quantité de travail donnée, à employer les travailleurs à des fonctions variables en fonction des besoins de la chaîne de production ou des fluctuations de la production. La polyvalence des hommes ou des équipes peut créer les souplesses nécessaires.

[Dernière] forme de flexibilité (...) : la flexibilité des rémunérations, conçue comme un moyen de répercuter sur les salaires les évolutions du chiffre d'affaires et de coûts de revient de l'entreprise.

Bernard BRUNHES, *La flexibilité du travail : réflexions sur les modèles européens*, Droit social, mars 1989.

Document 4

Pour le patronat, les avantages tirés d'une flexibilité accrue de la quantité de main-d'œuvre employée sont clairs : en adoptant à court terme ses besoins en personnel à l'état de ses commandes, l'entreprise diminue ses coûts salariaux et accroît sa compétitivité. Elle est ainsi mieux à même de supporter les à-coups de la demande, à la fois à la baisse - une chute provisoire de ses commandes ne menacera pas son existence - et à la hausse - elle n'hésitera pas à recruter pour satisfaire des commandes nouvelles si les emplois créés à cette fin peuvent aisément être supprimés en cas de retournement de conjoncture.

Une telle logique, qui réduit la main-d'œuvre à une matière première banale dont on fixe les achats en fonction du niveau des commandes, est particulièrement affirmée dans les secteurs où l'activité fluctue fortement et où la main-d'œuvre ne requiert pas de formation spécifique à l'entreprise, comme c'est le cas dans le bâtiment et les travaux publics.

Philippe FREMAUX, *Alternatives économiques*, juillet-août 1990.

Document 5

L'économie orthodoxe* s'intéresse au marché du travail, lieu de la confrontation entre offre de travail par les travailleurs et demande de travail par les entreprises.

La loi de l'offre et de la demande règle donc en principe les échanges : lorsque pour une raison quelconque apparaît un surplus d'offre ou de demande, les mouvements de salaire restaurent aussitôt l'équilibre. Les imperfections du marché concret freinent les mouvements rééquilibrateurs du salaire. La loi de l'offre et la demande maintient cependant une tendance au rééquilibrage, approximativement réalisé dans le long terme. (...) Tout ce qui n'est pas de l'ordre d'une mécanique de prix et de quantités est en effet traité en termes d'imperfections, c'est-à-dire d'obstacles au libre jeu du marché, aux mouvements des biens et de la main-d'œuvre ou aux flux d'informations constituant les « données » du calcul économique.

(...) Les forces économiques (la loi du marché) sont des forces d'équilibre.

François MICHON, *L'analyse économique du marché du travail*, DEES, décembre 1989 et mars 1990.

* Néoclassique (libérale)

Document 6

Le régime de l'emploi ne constitue pas un marché au sens strict du terme. Il faudrait pour cela qu'il joue un double rôle :

✎ équilibrer les offres et demandes d'emploi ; or les offres sont déterminées par le programme de production établi par les entrepreneurs pour satisfaire la demande qu'ils escomptent. Une baisse du salaire ne pourra déterminer un entrepreneur à embaucher un salarié supplémentaire dès lors qu'il a fait son plein de main-d'œuvre pour réaliser son programme de production.

✎ réguler la quantité de main-d'œuvre susceptible d'occuper les emplois offerts, car le travail n'étant pas un bien produit, on ne peut faire varier sa quantité au gré des besoins de la production, comme il en est pour les biens produits et reproductibles sous l'impulsion des prix. S'il suffit, dans les meilleures conditions, d'une année pour réguler le marché du blé, il faut de quinze à vingt ans pour faire accéder un salarié au marché du travail et attendre deux générations pour que le salarié excédentaire cesse d'être candidat à un emploi. La régulation ne pourrait jouer qu'en longue période.

A. BARRERE, *La crise n'est pas ce que l'on croit* «1982».