

CHAPITRE3 TRAVAIL ET EMPLOI

I. *L'organisation du travail et la croissance*

A. **L'approfondissement de la division du travail**

1. La nécessité d'une division du travail
 - L'organisation du travail peut être définie comme...
 - La division du travail est formalisée pour la première fois par A. Smith en 1776
 - C'est un facteur important de la croissance économique
2. Le taylorisme et le fordisme
 - Une double division du travail est pratiquée dans l'**OST** destinée à éviter la flânerie des ouvriers
 - H Ford développe l'OST en 1910 en introduisant

B. **De L'O.S.T aux nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)**

1. Les résultats ambigus du modèle fordo-taylorien
 - Ces derniers semblent plutôt positifs : le cercle vertueux de la croissance fordiste des 30 glorieuses
 - Toutefois , la division du travail poussée à l'extrême suscite la révolte de .O.S dans les années 60 et incite les entreprises à rechercher d'autres formes d'organisation du travail .
 - Ces changements sont d'autant plus nécessaires que le contexte économique a changé depuis les 30 glorieuses
2. De nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) apparaissent. Mais sont-elles réellement nouvelles ?
 - Le **toyotisme** inventé dans les années 50 par exemple est fondé sur 4 innovations
 - On peut donc qualifier ce modèle plus flexible , qui rompt avec les principes du fordisme, de post-taylorisme.
 - Mais les N.F.O.T ne relèvent-elles pas plutôt du néo-taylorisme ?

C. **Les relations complexes entre productivité NFOT et emploi.**

1. L'augmentation de la productivité peut elle être à l'origine de la création d'emploi ?
 - A court terme quand elle est supérieure à l'augmentation de la demande les emplois sont détruits.
 - Mais dans le secteur tertiaire, elle est moins rapide que celle de la demande ce qui permet un « déversement sectoriel ».
 - On peut toutefois objecter que le déversement peut être limité par
2. Les NFOT ont également des effets qualitatifs sur l'emploi
 - Elles modifient l'organisation du travail
 - Elles incitent à une gestion des ressources humaines fondées sur les compétences plus que sur les qualifications .

II. *Emploi et chômage*

A. **La mesure du phénomène**

1. Les facteurs d'évolution de la population active et de l'emploi.
 - La population active (actifs occupés + chômeurs) représente l'offre de travail
 - La demande de travail des entreprises est déterminée par.
2. Le chômage est un phénomène inégalitaire et difficile à quantifier
 - Les deux indicateurs officiels utilisées en France donnent des chiffres différents
 - Le chevauchement entre emploi, inactivité et chômage crée un effet de Halo selon J Freyssinet.
 - Le chômage frappe surtout
3. On constate une augmentation des formes particulières d'emplois ou emplois

atypiques

- Les emplois créés sont généralement précaires : la norme de l'emploi à temps plein en CDI régresse au profit ...
- Les emplois aidés et le temps partiel

B. Le chômage aujourd'hui : quelles explications théoriques ?

1. L'approche micro-économique néoclassique

- Le marché du travail est ...
- Les déséquilibres du marché se résorbent par la variation du salaire réel. le chômage s'explique donc par la rigidité du marché de l'emploi

2. Les théories concurrentes

- L'approche keynésienne macro-économique : le chômage involontaire s'explique par une insuffisance de la demande effective
- Les nouvelles théories apportent de nouvelles explications à la rigidité des salaires à la baisse :

III. Le chômage aujourd'hui : quelles solutions ?

A. Quelles politiques de l'emploi ?

1. Les grands axes de la politique de l'emploi aujourd'hui

- Les politiques d'inspiration libérale : baisse du coût du travail et incitation au retour à l'emploi
- Politiques actives, politiques passives

2. Quelles sont les limites de ces politiques ? Comment améliorer leur efficacité ?

- Les limites : précarisation , effets d'aubaine , de substitution , de seuil , 35 H décevantes
- Face à ce bilan, on peut envisager de pratiquer la flexisécurité sur le modèle danois

B. Le retour de la flexibilité et de la croissance ?

1. Définition et avantages escomptés

- Les différentes formes que revêt aujourd'hui le retour de la flexibilité.
- Pourquoi ce retour ?
- Quel est son effet en matière de réduction du chômage ?

2. Le retour de la croissance ?

- Le retour de la croissance est favorable à l'emploi.
- Ce n'est cependant pas une condition suffisante de la disparition du chômage.
- Tout dépend de la nature de la croissance et de la qualité des emplois créés

I. L'organisation du travail et la croissance

A. L'approfondissement de la division du travail

1. La nécessité d'une division du travail

- L'organisation du travail peut être définie comme...
 - * L'agencement et la coordination des postes de travail
 - * Son objectif est d'atteindre la productivité maximale.
 - * Elle relève de la décision du chef d'entreprise
- La division du travail est formalisée pour la première fois par A. Smith en 1776
 - * Il étudie une manufacture d'épingles peu mécanisé ou le travail est essentiellement réalisé à la main.
 - * Le processus productif est fractionné en tâches spécialisées, successives et complémentaires (tirer le fil à la bobine, empointer, blanchir....)
 - * Ce qui augmente la puissance productive du travail autrement dit la productivité.
- C'est un facteur important de la croissance économique
 - * Puisqu'elle permet la réduction des coûts salariaux unitaires
 - * Et donc celle des prix de vente

Textes p
93

Synthèse
p 98 q1

2. Le taylorisme et le fordisme

- Une double division du travail est pratiquée dans l'**OST** destinée à éviter la flânerie des ouvriers
 - * Cette méthode inventée par Taylor en 1880 est à la base de la deuxième révolution industrielle
 - * La division horizontale parcellise les tâches.
 - * La division verticale aboutit à la bipolarisation des qualifications Les cols blancs du bureau des méthodes décident de la conception du travail. (l'one best way). Les cols bleus exécutent, ils sont soumis au chronométrage et sont payés au rendement

http://www.dailymotion.com/video/xx5rz_travail-a-la-chaine-0001_school le travail à la chaîne dans le film de Chaplin
- H Ford développe l'OST en 1910 en introduisant
 - * Le travail à la chaîne qui fixe l'ouvrier à son poste de travail. Le convoyeur (tapis roulant) détermine la cadence du travail.
 - * La standardisation des produits et des biens intermédiaires (uniformisation) réduit le coût unitaire (exemple de la Ford T noire)
 - * Le « five dollars Day » (salaire deux fois plus élevé que celui des concurrents) ⇒ ↑des salaires nominaux + attirance des ouvriers les plus compétents + ↓des prix de vente ⇒ consommation de masse quand cette augmentation se généralise à l'ensemble de la société (croissance fordiste)
 - * Le fordisme désigne aussi un modèle de régulation caractérisée par une croissance forte et une intervention importante des pouvoirs publics dans l'économie.

Synthèse
p 98 q2

Synthèse
p 98 q3

B. De L'O.S.T aux nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)

1. Les résultats ambigus du modèle fordo-taylorien

- Ces derniers semblent plutôt positifs : le cercle vertueux de la croissance fordiste des 30 glorieuses
 - * \uparrow de la productivité de 5 % par an entre 1950 et 1973 \Rightarrow production de masse à faible coût
 - * \uparrow des salaires réels (\uparrow salaires nominaux + \downarrow des prix) \Rightarrow \uparrow de la demande et consommation de masse
 - * \uparrow des profits et de l'investissement qui permettent à leur tour une augmentation de la productivité
- Toutefois, la division du travail poussée à l'extrême suscite la révolte de .O.S. dans les années 60 et incite les entreprises à rechercher d'autres formes d'organisation du travail.
 - * L'ouvrier n'est pas là pour penser, mais pour exécuter des gestes savamment calculés pour lui. Le travail est aliénant
 - * Les réactions négatives des ouvriers se manifestent par l'augmentation des taux d'absentéisme, un taux de turn-over important (rotation accélérée des effectifs), des malfaçons, des grèves.
 - * Ce rejet du travail répétitif s'explique par les progrès de la scolarisation et par des pressions revendicatives, se solde par des surcoûts et un ralentissement de la productivité
- Ces changements sont d'autant plus nécessaires que le contexte économique a changé depuis les 30 glorieuses

Fiche 9

- * La demande est en faveur de produits différenciés (67 modèles de Clio) au détriment des produits standardisés.
- * La croissance du pouvoir d'achat est beaucoup plus faible.
- * L'augmentation de la productivité est ralentie.
- * La concurrence des NPI (PED industrialisés à faible coût salariaux) s'est intensifiée avec la mondialisation.
- * L'accumulation des stocks conduit à diminuer le taux d'utilisation du capital productif.

2. De nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) apparaissent. Mais sont-elles réellement nouvelles ?

- Le **toyotisme** inventé dans les années 50 par exemple est fondé sur 4 innovations
 - * L'autonomisation des lignes de montages (Les machines sont automatiques .Les opérateurs contrôlent plusieurs machines en même temps. Le système peut être interrompu à tout moment par les opérateurs afin d'éviter les défauts et pannes graves)
 - * Les 5 zéros inventé par Taïchi Ohno (pannes, délais, stocks, papier, défauts)
 - * La pratique du juste à temps (flux tendus, Kanban) consiste à produire à la demande. Ce qui permet de réduire les stocks (de produits intermédiaires et de produits finis)
 - * Les cercles de qualité permettent aux opérateurs, de donner leur avis sur les différents moyens d'augmenter la productivité.

Synthèse p 98 q4

- On peut donc qualifier ce modèle plus flexible, qui rompt avec les principes du fordisme, de post-taylorisme.

	MODELLE FORDO-TAYLORIEN	TOYOTISME : NFOT
Augmentation de la productivité	Provient de l'augmentation des cadences	Flux tendus
Production	Production de masse.	Production ajustée à la demande.
Consommation	Consommation de masse.	Différenciée
Organisation du travail	Rigide. Repose sur la parcellisation des tâches. et la hiérarchie	Flexible. S'appuie sur la polyvalence des opérateurs.
Stocks	Nécessaires	Réduits au minimum
Qualification des salariés	Faible, dans le cadre de la parcellisation des tâches.	Relativement élevée, pour permettre d'occuper des postes de travail différents.

Fiche 9

- Mais les N.F.O.T ne relèvent-elles pas plutôt du néo-taylorisme ?

* Le Toyotisme n'est en fait qu'un prolongement du taylorisme et du fordisme .La continuité est plus importante que la rupture.

* Les tâches répétitives ne disparaissent pas. Au contraire, un nombre croissant de salariés dénoncent la division horizontale de travail, y compris dans le secteur tertiaire (travail des caissières, mac do).

Question 1,2

, 3 p. 81

D 1 P 81

* La division verticale du travail est toujours aussi importante. La part de la prise de décision individuelle dans les activités quotidiennes de l'opérateur demeure très limitée.

* Le pourcentage de salarié se déclarant contraint par le déplacement automatique d'un produit ou par un suivi informatisé a même augmenté. par exemple en 2003 sur 100 salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

* Les contraintes de rythme imposées par des machines ont augmenté (de 8 à 9 % des salariés entre 1994 et 2003)

* La polyvalence demeure circonscrite à des tâches élémentaires et répétitives.

* « Le flic est dans le flux ». Le stress est permanent même si l'ouvrier doit anticiper les pannes et contrôler la qualité .le convoyeur est toujours là et fixe les cadences.

* Le contrôle du travail est permanent (rythme fixé par le flux des clients, contrôle de la productivité par le système informatique et la vidéosurveillance)

C. Les relations complexes entre productivité NFOT et emploi.

1. L'augmentation de la productivité peut elle être à l'origine de la création d'emploi ?

- A court terme quand elle est supérieure à l'augmentation de la demande les emplois sont détruits.

* Productivité physique = quantité produite / quantité de travail

* \uparrow De la productivité \Rightarrow \downarrow Des quantités de travail nécessaire \Rightarrow \uparrow du chômage

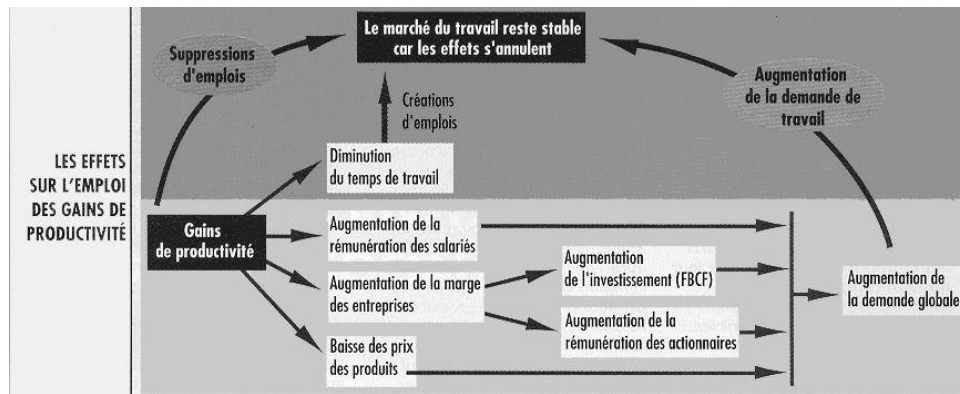
* C'est ce qui s'est passé dans l'agriculture : mécanisations, engrais \Rightarrow \uparrow de la productivité + demande saturée et loi d'Engel \Rightarrow \downarrow du nombre d'agriculteurs.

* Et dans le secteur secondaire

• Mais dans le secteur tertiaire, elle est moins rapide que celle de la demande ce qui permet un « déversement sectoriel ».

* \uparrow de la productivité \Rightarrow \downarrow du prix des produits agricoles \Rightarrow \uparrow du pouvoir d'acheter des services \Rightarrow \uparrow de l'emploi dans le secteur tertiaire

* \uparrow de la productivités $\Rightarrow \downarrow \uparrow$ des profits $\Rightarrow \uparrow$ investissement \Rightarrow effet multiplicateur $\Rightarrow \uparrow$ de la demande effective $\Rightarrow \uparrow$ de l'emploi



• On peut toutefois objecter que le déversement peut être limité par

* Une éventuelle baisse du temps de travail

* Une hausse des profits ne se traduit pas nécessairement par celle des investissements quand la demande est insuffisante, le taux d'utilisation du capital est faible ou que les profits sont placés sur les marchés financiers.

Question 10, p. 91

* La demande peut être peu élastique par rapport au prix. (ED/P = taux de variation de la demande / taux de variation de prix)

* L'investissement peut \Rightarrow substitution du capital au travail.

* L' \uparrow des salaires peut $\Rightarrow \uparrow$ épargne

2. Les NFOT ont également des effets qualitatifs sur l'emploi

• Elles modifient l'organisation du travail

* Le développement de l'automatisation réduit l'activité productive directe. Le travail consiste de plus en plus à surveiller, à réparer, et à répondre aux aléas techniques.

Q 4,5p. 79

* Le travail n'est plus limité à des tâches prescrites et répétitives.

* Les salariés doivent désormais faire preuve d'une forte capacité d'adaptation, être polyvalents et autonomes.

* Le travail d'équipe est donc davantage nécessaire.

• Elles incitent à une gestion des ressources humaines fondées sur les compétences plus que sur les qualifications.

* Qualification = ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié (expérience) validés par un diplôme ou acquis sur le terrain.

* La qualification officielle est définie par les conventions collectives, c'est donc le résultat d'une négociation entre les employeurs et les salariés qui recherchent la reconnaissance de leurs diplômes et de leur ancienneté.

Q8, 9 p. 79

Liste p 80

Q 7, 8 p. 82

* Compétence = évaluation individuelle des connaissances, des savoirs faire (comportements, attitudes face au travail du type autonomie, initiative, capacité à travailler en groupe, etc.) .Elle est évalué une fois par an par le N+1

* Arguments : l'évaluation des compétences valorise l'individu, elle permet de rémunérer les salariés à leur juste valeur, de prendre en compte leur capacités d'adaptation aux innovations .Elle évite l'écueil des critères généraux qui favorisent les plus anciens et les moins dynamiques.

* On peut toutefois objecter que cette individualisation permet de contourner les conventions collectives qui protégeaient de l'arbitraire patronal. Qu'elle place le salarié en concurrence, qu'ils négocient « seul » sans le soutien des représentants syndicaux face à des employeurs en situation de force.

II. Emploi et chômage

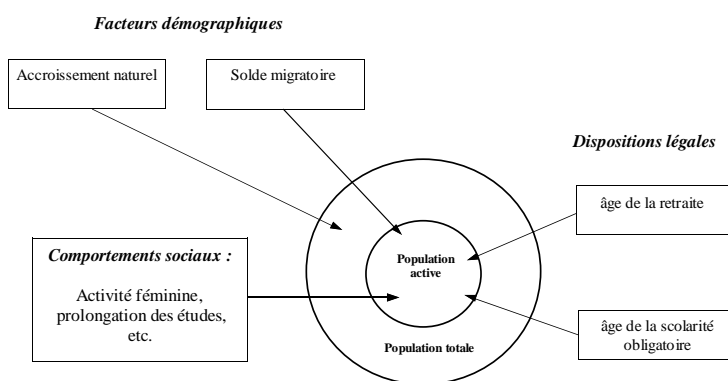
Comment expliquer la montée du chômage et la précarisation des emplois depuis 30 ans ? qui sont les chômeurs et les précaires ? quelles est l'efficacité des politiques de l'emploi ? La flexibilité peut-elle réduire le chômage ?

A. La mesure du phénomène

1. Les facteurs d'évolution de la population active et de l'emploi.

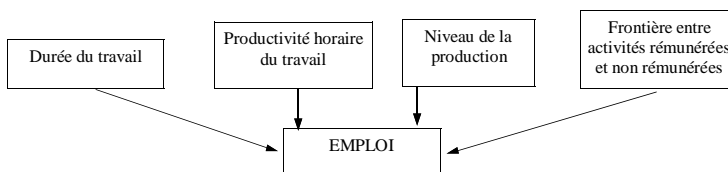
- La population active (actifs occupés + chômeurs) représente l'offre de travail

Question
2p. 122



- La demande de travail des entreprises est déterminée par.

Question
1, p. 122



2. Le chômage est un phénomène inégalitaire et difficile à quantifier

- Les deux indicateurs officiels utilisés en France donnent des chiffres différents

* Le chômage au sens du BIT correspond à la PSERE (population sans emploi à la recherche d'un emploi). Il est mesuré par l'enquête « Emploi » trimestrielle de l'INSEE

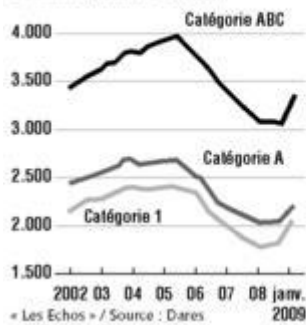
* Le chômage mesuré par le pôle emploi correspond aux DEFM (demandes d'emploi en fin de mois). Ces statistiques officielles sont publiées une fois par mois et ne comptabilisent que les chômeurs inscrits recherchant activement un emploi à plein temps. (Chômage catégorie A) 2,6 millions en novembre, en excluant les chômeurs en sous-emploi (catégories B et C) sans la mesure ou ils ont travaillé de 1 h à 78 h dans le mois

Q 5,6
p. 122
T P 115
Q4 P101

* Ces indicateurs sont source de polémique : Le pouvoir politique en place peut être tenté de manipuler ce chiffre par exemple en dispensant les chômeurs le plus âgés de rechercher un emploi (85), en radiant les chômeurs pour absence de contrôle (période électorale avril 2007), en retardant la publication des mauvais chiffres

L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi selon la catégorie

En milliers (données CVS-CJO)



Catégorie A : Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi (ex-catégories 1,2,3, hors activités réduites).

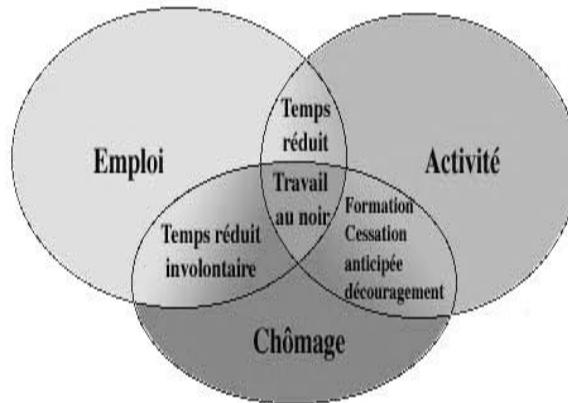
Catégorie B : Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant travaillé moins de 78 heures dans le mois (ex-catégories 1, 2 et 3, en activité réduite).

Catégorie C : Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant travaillé au moins 78 heures dans le mois (ex-catégories 6, 7 et 8).

Catégorie 1 (principal indicateur antérieur) : Demandeurs d'emploi déclarant être à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée, ayant éventuellement exercé une activité occasionnelle ou réduite d'au plus 78 heures dans le mois.

*

- Le chevauchement entre emploi, inactivité et chômage crée un effet de Halo selon J Freyssinet.



Doc 6 P
101
Q 6
p. 122

- * Travail à temps partiel subi= sous-emploi
- * Cessation anticipée = préretraités
- * Chômeurs découragés=.
- * Travail au noir = Economie souterraine

- Le chômage frappe surtout

- * Les femmes
- * Les jeunes
- * Les non diplômés
- * Les salariés exécutants (ouvriers, employés)
- * Les minorités visibles

Q7, p. 122

3. On constate une augmentation des formes particulières d'emplois ou emplois atypiques

- Les emplois créés sont généralement précaires : la norme de l'emploi à temps plein en CDI régresse au profit

Q 7 P 122

- * Des CDD : contrat de travail à durée déterminée. Par exemple pour six mois, Forme particulière d'emploi due au caractère temporaire du contrat (emploi instable)
- * Des Emplois intérimaires : Un salarié A (travailleur temporaire ou intérimaire) d'une société de travail temporaire B est mis à la disposition (pour un temps normalement limité) d'une société C. Le travailleur intérimaire peut être en CDD ou en CDI, à plein temps ou à temps partiel.
- * Des Stages rémunérés

- Les emplois aidés et le temps partiel

* Contrat de travail pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. ...

* Ces emplois s'appellent en 2010 contrat aide à l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand et contrats initiative emploi (CIE), on trouve également les contrats RSA

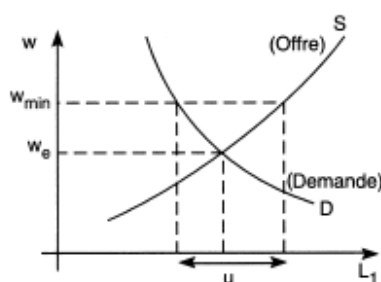
* L'emploi à temps partiel ... (durée hebdomadaire est inférieure à la durée légale) est à l'origine du développement des « working poors »

B. Le chômage aujourd'hui : quelles explications théoriques ?

1. L'approche micro-économique néoclassique

- Le marché du travail est ...

L'équilibre du marché du travail dans l'analyse classique^a



P122 Q8,
9,10

* W = salaire réel, L = quantité de travail, W_e = salaire d'équilibre, u = chômage, w_{\min} = salaire minimum

* L'offre de travail des salariés est une fonction croissante du salaire réel (pouvoir d'achat). Plus il augmente plus les salariés sont incités à travailler. Ils comparent en effet l'utilité marginale du salaire (salaire supplémentaire d'une heure de travail) et la désutilité marginale du travail. (Heure de loisir à laquelle on renonce pour aller travailler) avant de se porter sur le marché du travail.

* La demande de travail des entreprises est une fonction décroissante du salaire réel. Plus il est faible plus la demande de travail forte. La demande de travail est déterminée par l'égalisation du coût marginal (coût d'un salarié supplémentaire) et de la productivité marginale du dernier salarié embauché.

* En CPP. L'offre et la demande s'égalisent au point W_e (salaire d'équilibre de marché). Il n'y a pas de chômage autre que volontaire.

- Les déséquilibres du marché se résorbent par la variation du salaire réel. Le chômage s'explique donc par la rigidité du marché de l'emploi

* Lorsque le salaire réel courant est supérieur au salaire d'équilibre, (W_{\min}) l'offre de travail excède la demande de travail, ce qui provoque une situation de chômage. (u)

Question
9, p. 122

* En CPP il n'existe que le chômage volontaire (dû à un refus d'accepter une baisse des salaires) et le chômage fictionnel lié aux délais d'ajustement de la main d'œuvre, d'un emploi à l'autre.

* Par contre le salaire minimum, la réglementation du travail, le pouvoir syndical empêchent le retour automatique à l'équilibre du marché du travail. Pour lutter contre le chômage, il faut introduire de la flexibilité sous toutes ses formes.

* À court terme, le retour à l'équilibre réside dans la baisse du salaire réel. Il provient simultanément d'une augmentation de la demande et d'une diminution de l'offre de travail (moins de salariés intéressés à travailler pour ce niveau de rémunération et plus de demande de travail)

* De plus la baisse du coût du travail (salaires + cotisations sociales essentiellement) permet d'améliorer la compétitivité et les profits. Ce qui permettra une augmentation des investissements et de l'emploi.

2. Les théories concurrentes

• L'approche keynésienne macro-économique : le chômage involontaire s'explique par une insuffisance de la demande effective

Q 11p. 12
2

* Consommation + investissement + Demande de l'Etat en baisse \Rightarrow D effective insuffisante \Rightarrow ↓ de la production \Rightarrow ↑ du chômage

* Pour lutter contre le chômage .Il faut donc pratiquer une politique de relance en soutenant la consommation (↑du SMIC, du salaire des fonctionnaires, ou des revenus de transferts,)

* Ou relancer l'investissement par une ↓ des taux d'intérêt réels ou une ↑de l'investissement public.

• Les nouvelles théories apportent de nouvelles explications à la rigidité des salaires à la baisse :

* Théorie du salaire d'efficience. L'entrepreneur rationnel a intérêt à augmenter les salaires pour attirer la main d'œuvre la plus performante et obtenir la motivation des. Le salaire est donc supérieur au salaire d'équilibre.

Q 11, 12,
13, p. 122

* Théorie du dualisme du marché du travail : Le marché du travail se compose de deux segments distincts et hiérarchisés (marché primaire et marché secondaire). Les salariés du marché primaire titulaires d'un emploi stable échappent en partie à la loi du marché et peuvent conserver emplois et salaires élevés sur un marché interne aux entreprises. Par contre les chômeurs et les travailleurs précaires du marché secondaire tentent de trouver un emploi même s'il est peu rémunéré. Leur chômage est involontaire.

* Théorie micro économique des contrats implicites : Les salaires différent du salaire d'équilibre car salariés préfèrent un salaire stable qui assure la sécurité économique à un salaire qui varie en fonction de la conjoncture. Les employeurs acceptent car cette stabilité est gage de productivité. Ces pratiques tendent nécessairement à rigidifier le marché du travail

III. Le chômage aujourd'hui : quelles solutions ?

A. Quelles politiques de l'emploi ?

1. Les grands axes de la politique de l'emploi aujourd'hui

• Les politiques d'inspiration libérale : baisse du coût du travail et incitation au retour à l'emploi

* Cout du travail : = dépenses occasionnées par l'emploi d'un salarié (salaire net + cotisations sociales salariés et employeurs + comité d'entreprise)

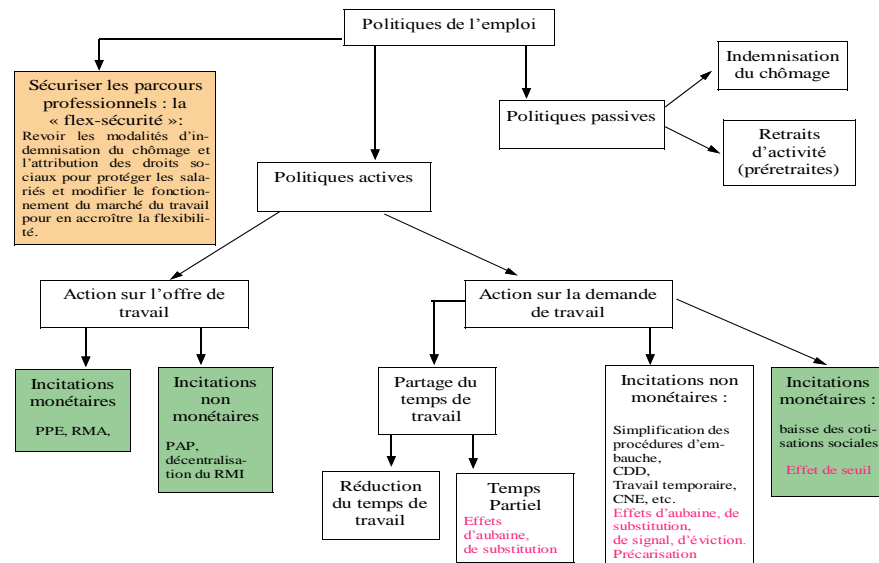
Question
15, p. 122

* La baisse s'opère en diminuant les salaires ou en réduisant les prélèvements sociaux assis sur le travail.

* L'incitation au retour à l'emploi peut être monétaire (durcissement de l'indemnisation du chômage, revalorisation du SMIC par rapport au RMI, Prime pour l'emploi (PPE), RMA

* Ou non monétaires (plan d'action personnalisé pour les chômeurs par exemple

- Politiques actives, politiques passives
- * Politiques de l'emploi = ensemble de dispositifs destinés à réduire le chômage ou à le rendre socialement tolérable.
- * Les politiques passives consistent à distribuer des allocations ou à inciter au retrait d'activité
- * Les politiques actives cherchent à agir sur l'offre de travail (incitation au retour à l'emploi) ou sur la demande de travail (flexibilité d'inspiration néoclassique ou relance keynésienne ,35H)



2. Quelles sont les limites de ces politiques ? Comment améliorer leur efficacité ?

- Les limites : précarisation, effets d'aubaine, de substitution, de seuil, 35 H décevantes
- * Elles participent à la précarisation de l'emploi (emplois aidés, etc.) et à la dérèglementation du marché du travail (CNE, par exemple), sans pour autant résoudre la crise de l'emploi.
- * Les effets d'aubaine : les entreprises peuvent recourir à un contrat subventionné pour un emploi qu'elles auraient de toute façon créé.
- * Les effets de substitution : les entreprises peuvent avoir simplement recruté un salarié aux caractéristiques différentes (un jeune, un chômeur de longue durée) de celles de celui qu'elles auraient recruté spontanément.
- * Les effets de seuil. Les incitations monétaires consenties aux entreprises pour qu'elles embauchent des jeunes ou des chômeurs de longue durée freinent les hausses de salaires. En effet les contrats aidés concernent les emplois à temps partiel ou peu rémunérés.
- * La forte progression des dépenses pour l'emploi n'a pas empêché le chômage d'augmenter
- * La réduction du temps de travail n'a pas eu d'effet spectaculaire sur l'emploi car elle a souvent été accompagnée d'une intensification du travail.

- Face à ce bilan, on peut envisager de pratiquer la flexisécurité sur le modèle danois

La flexi-sécurité au Danemark. http://www.dailymotion.com/video/xapy2k_la-flexi-securite-au-danemarck-docu_news

- * Système social conjuguant une grande facilité de licenciement pour les entreprises (flexibilité) à des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés appelés à changer de métier (sécurité).

- * Le contrat de travail est unique, le code du travail est allégé. L'employeur peut le rompre à sa guise.

Q 16,
p. 122

D10 P111

- * Fortes incitations à reprendre un emploi pour le chômeur (obligations de formation, suivi, sanctions financières., obligation d'accepter les emplois proposés par les organismes d'emploi)
- * Les droits sociaux (maladie et retraite) sont attachés à la personne et non à l'emploi) le chômeur est réellement suivi dans sa démarche.

B. Le retour de la flexibilité et de la croissance ?

1. Définition et avantages escomptés

- Les différentes formes que revêt aujourd'hui le retour de la flexibilité.
 - * La flexibilité salariale passe par une variation des rémunérations en fonction des résultats de l'entreprise et des compétences évaluées lors du bilan annuel de chaque salarié ;
 - * La flexibilité quantitative : flexibilité des quantités de travail utilisées : externe (sous-traitance, intérim...) ou interne (annualisation, horaires variables, heures supplémentaires,).
 - * La flexibilité qualitative interne : modification possible de l'organisation du travail, polyvalence des salariés.

Q17,
p. 122

	Flexibilité externe	Flexibilité interne
Flexibilité quantitative	Intérim CDD Saisonniers Recours à l'externalisation : sous-traitance Assouplissement du droit de licenciement	Heures supplémentaires Chômage partiel Travail à temps partiel Annualisation Possibilité de faire varier les rémunérations
Flexibilité qualitative		Polyvalence, Travail en équipe Organisations flexibles type toyotisme

- Pourquoi ce retour ?
 - * Influence des théories libérales.
 - * L'impératif de productivité et de compétitivité face à la saturation des marchés mondiaux
 - * L'utilisation accrue de la technologie et des NFOT
- Quel est son effet en matière de réduction du chômage ?
 - * L'analyse du trend du document 10 permet de constater une corrélation positive entre une faible rigueur de la législation de la protection pour l'emploi (L.P.E) et un taux de chômage faible par exemple les Etats (rigueur de la L.P.E de 0,5, taux de chômage de 5 %) à contrario Turquie L.P.E = à 3,5 taux de chômage 10 %
 - * Toutefois cette corrélation n'est pas toujours effective cf. Pays bas. De plus, en France, le marché du travail est plus flexible depuis le milieu des années 1980 mais le chômage reste très élevé.

Q 18,
p. 122

Q19,
p. 122
D10 P 108

2. Le retour de la croissance ?

- Le retour de la croissance est favorable à l'emploi.
 - * Très forte corrélation entre la croissance du PIB et celle de l'emploi dans les pays de l'OCDE et France (doc 1)
 - * La croissance stimule l'emploi \Rightarrow taux d'utilisation des capacités de production \Rightarrow de l'emploi de plus \Rightarrow Investissements de capacité \Rightarrow du chômage conjoncturel
 - * A son tour la croissance permet \Rightarrow des revenus distribués \Rightarrow de la demande effective \Rightarrow anticipations optimistes des entreprises \Rightarrow de la production, \Rightarrow de l'emploi (mécanisme keynésien»).

Disent p
119

- Ce n'est cependant pas une condition suffisante de la disparition du chômage.
- * La croissance n'agit que sur la composante conjoncturelle du chômage ; ce n'est donc pas une condition suffisante du retour au plein emploi.
- * L'augmentation du niveau d'emploi dépend aussi des gains de productivité, (croissance extensive) de la variation de la durée du travail.
- * L'emploi dépend également des facteurs structurels liés aux stratégies d'embauche des entreprises, à l'inadéquation des offres et des demandes de travail, à l'évolution démographique, ce qui explique la persistance du chômage même en période de croissance.
- Tout dépend de la nature de la croissance et de la qualité des emplois créés
- * La nature de la croissance (extensive ou intensive) est conditionnée par le coût relatif du travail par rapport au capital (cf. théorie néoclassique), Par les anticipations des entrepreneurs (doc. 5, en 2004, pessimisme des entrepreneurs face à la reprise : intensification du travail pour faire face à la demande, sans création d'emploi).
- * Tout dépend aussi de la qualité des emplois créés (, temps partiel subi (chômage déguisé), Développement des emplois précaires (CDD, intérim, contrats aidés) chômage plus court mais récurrent (*doc. 6*).
- * Le chômage structurel s'explique par l'inadéquation formation-emploi : pénuries de main-d'œuvre coexistent avec chômage

VOCABULAIRE DU CHAPITRE 3: TRAVAIL ET EMPLOI

I ORGANISATION DU TRAVAIL ET CROISSANCE

Notions essentielles

Division technique du travail : décomposition du processus de production en tâches spécialisées, successives et complémentaires .C'est une condition de la croissance de la productivité pour Adam Smith et, un facteur de domination du capital sur les travailleurs pour Karl Marx.

Fordisme : développement de l'organisation scientifique du travail par H. Ford (1863-1947), constructeur automobile américain, avec l'instauration du travail à la chaîne, mais aussi stratégie de hauts salaires (five dollars Day), c'est aussi un régime d'accumulation intensive centré sur la consommation de masse, correspondant à peu près aux «trente glorieuses »,

Organisation du travail : agencement et coordination des postes de travail, en vue d'atteindre la productivité maximale.

Qualification : On distingue la qualification de l'emploi et la qualification du travailleur. La première correspond aux compétences pour occuper un poste de travail ou une fonction déterminée : aptitudes, expérience, connaissances éventuellement sanctionnées par des diplômes. La deuxième à l'ensemble des savoirs et des savoir-faire que maîtrise un actif

Toyotisme : Modèle d'organisation du travail et de la production mis en œuvre chez Toyota, sous l'impulsion de Taïchi Ohno avec deux innovations majeures : la réalisation du juste à temps (zéro stocks) et les quatre autres zéros (défauts, papiers, pannes, délais)

Notions complémentaires

Autonomisation des lignes de fabrication : méthode de production pratiquée chez Toyota. Les machines sont automatiques .Les opérateurs contrôlent plusieurs machines en même temps

Elargissement des tâches : regroupement de plusieurs opérations d'exécution afin que le salarié réalise des ensembles ou des sous-ensembles complets.

Enrichissement des tâches : ajout aux tâches habituelles de nouvelles activités plus intéressantes pour l'ouvrier ou l'employé ;

Flux tendus (ou méthode du juste à temps appelée Kanban au Japon) : méthode de production par laquelle l'achèvement de la production en aval commande la fabrication des pièces à assembler en amont. Cette méthode est destinée à réduire les stocks et à rendre la production plus flexible pour s'adapter rapidement à la demande.

Néo-taylorisme : adaptation du taylorisme à un nouveau contexte socio-historique (les principes demeurent, seules les modalités de leur application changent ; on maintient, par exemple, la séparation verticale entre ceux qui conçoivent ceux qui exécutent, mais le style de la relation de commandement évolue.

Nouvelles formes d'organisation du travail : NFOT organisation du travail qui sollicite l'initiative et l'implication de travailleurs qualifiés et polyvalents. Essentiellement le toyotisme

Organisation scientifique du travail (OST) : organisation du travail élaborée par F. W. Taylor puis développée par H. Ford, fondée sur une division verticale et horizontale du travail

Rotation des postes : les salariés peuvent occuper successivement plusieurs postes de travail dans la même journée

Travail à la chaîne : Le support du travail défile à un rythme régulier devant un travailleur qui accomplit une courte série de tâches élémentaires dans un ordre imposé.

II CHOMAGE ET SOLUTIONS.

Notions essentielles

Contrat de travail : Convention par laquelle un salarié met son activité à la disposition d'un employeur qui lui verse un salaire et a autorité sur lui (droit de donner des ordres et d'en contrôler l'exécution).

Coût du travail : ensemble des dépenses occasionnées par l'emploi d'un salarié (salaire net + cotisations sociales salariés et employeurs + comité d'entreprise)

Emploi : contrat passé entre deux parties pour la réalisation d'un travail. Le travail exécuté pour un employeur est rémunéré par un salaire. Celui d'un travailleur indépendant est payé sous formes d'honoraires ou de bénéfice. Au niveau macro économique, l'emploi représente l'ensemble du travail fourni par les actifs occupés. La situation du marché du travail est évaluée par le taux de chômage.

Flexibilité du travail : adaptation de la main d'œuvre aux variations de la demande censée améliorer l'efficacité productive et réduire le chômage, d'après les libéraux. C'est cependant un facteur de précarisation de l'emploi. La *flexibilité externe* : comprend le recours à l'externalisation de l'emploi (sous-traitance, Intérim), l'assouplissement du droit de licenciement, le recours au travail temporaire et aux CDD. La *flexibilité interne* : consiste à faire varier la durée du travail (annualisation) et les rémunérations dans l'entreprise et à modifier l'organisation du travail et l'affectation des salariés.

Marché : Lieu de rencontre entre l'offre et la demande de biens et services ou se déterminent le prix et les quantités

Marché du travail : lieu fictif de rencontre entre la demande de travail (émanant des salariés) et l'offre de travail (émanant des entreprises).

Marché interne/ externe du travail : dans la théorie du dualisme du marché du travail (M Piore), le marché interne (à l'entreprise ou à l'administration) est un marché réglementé dans lequel les salariés bénéficient de protection tandis que le marché externe est un marché relativement concurrentiel, plus flexible et sur lequel les actifs sont souvent en situation précaire

Précarité de l'emploi : emploi dont la durée est limitée (CDD), stages, emplois aidés (contrats initiative emploi, intérim ou qui ne dégagent pas un revenu suffisant pour vivre : même si ils sont en CDI (temps partiel subi.)

Rendements croissants : On dit qu'une production se fait à rendements croissants quand le coût moyen de production diminue au fur et à mesure que la quantité produite augmente parce que les combinaisons productives sont plus efficaces, notamment grâce à une division du travail plus approfondie et aux économies d'échelle.

Salariat : Situation dans laquelle un individu reçoit de son employeur public ou privé, une rémunération forfaitaire, le salaire, en contrepartie du temps de travail fourni

Salaire : rémunération des personnes travaillant pour le compte d'un employeur par opposition aux indépendants qui travaillent pour leur propre compte

Notions complémentaires

CDD : contrat de travail à durée déterminée. Par exemple pour six mois, Forme particulière d'emploi due au caractère temporaire du contrat (emploi instable)

CDI : contrat à durée indéterminée. Contrat de travail qui ne fixe pas un terme à la durée du travail d'un individu dans l'entreprise. : Emploi stable. Il peut être résilié à tout moment par le salarié (démission) ou l'employeur (s'il existe une «cause réelle et sérieuse de rupture et en respectant la procédure de licenciement.

Chômage conjoncturel : chômage dû aux fluctuations macro-économiques à court terme (insuffisance de la croissance, économique notamment)

Chômage classique : chômage selon la théorie néoclassique. Les mécanismes autorégulateurs du marché maintiennent le plein-emploi. Dans ce cas, tout chômage est volontaire ou frictionnel, sinon il provient des rigidités empêchant le libre jeu du marché

Chômage frictionnel : lié aux délais d'ajustement de la main d'œuvre, d'un emploi à l'autre.

Chômage structurel : lié aux changements de longue période intervenus dans les structures technologiques, démographiques, économiques, sociales et institutionnelles.

Chômage keynésien (Involontaire:) Situation dans laquelle des actifs accepteraient de travailler au salaire courant, mais ne trouvent pas d'emploi. Pour Keynes, la baisse du salaire des uns diminue les débouchés de toutes les entreprises, ce qui conduit à des licenciements (le salaire est ici aussi un revenu).

Chômage volontaire : chômage du à un refus du chômeur d'accepter une baisse de sa rémunération ou une mobilité géographique ;

DEFM (chômage au sens de pôle emploi): demandeurs d'emploi en fin de mois. C'est l'indicateur du chômage de l'Agence nationale pour l'emploi qui regroupe l'ensemble des personnes inscrites sur ses fichiers à la fin de chaque mois à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps.

Emplois atypiques (formes particulières d'emploi) regroupent : les emplois à temps partiel, l'emploi précaire (CDD, intérim, apprentissage, contrats aidés type RSA ...)

Emplois typiques : emplois qui se sont développés et généralisés au cours des Trente Glorieuses. Ils bénéficient de contrats à durée indéterminée, à temps plein, liant les salariés à un employeur unique.

Externalisation de l'emploi : Recours à la sous-traitance (une partie de l'activité est confiée à d'autres entreprises (, nettoyage, sécurité, audit, gestion informatique)

Intérim Un salarié A (travailleur temporaire ou intérimaire) d'une société de travail temporaire B est mis à la disposition (pour un temps normalement limité) d'une société C. Le travailleur intérimaire peut être en CDD ou en CDI, à plein temps ou à temps partiel.

Politique de l'emploi : ensemble de dispositifs de réduire le chômage ou de le rendre socialement tolérable . les politiques passives consistent à distribuer des allocations les politiques actives cherchent à agir sur l'offre et sur la demande de travail .

PSERE (chômage au sens du BIT) : personnes sans emploi à la recherche d'un emploi. C'est l'indicateur de chômage de l'INSEE mesuré par l'enquête Emploi qui a lieu tous les ans au mois de mars

RSA : Le revenu de solidarité active est un dispositif qui a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, afin de lutter contre la pauvreté, encourager l'exercice ou le retour à une activité professionnelle et aider à l'insertion sociale des bénéficiaires. Il remplace le revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé et les différents mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité.

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance destiné à garantir une rémunération horaire minimum et une progression de leur pouvoir d'achat proche de celle de la moyenne des salariés. Certains libéraux jugent qu'il est responsable du chômage.

Société salariale : Selon R Castel, Un statut de salarié valorisé, une diminution du nombre d'indépendants, un développement de la protection sociale et du droit du travail

Sous -emploi (au sens du BIT) ensemble des personnes travaillant involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui sont à la recherche d'un travail supplémentaire, ou disponibles pour un tel travail

Théorie du contrat implicite : le salaire dépend d'un accord tacite entre employé et employeur qui échange un emploi stable contre un salaire inférieur au prix du marché.

Théorie du dualisme du marché du travail : thèse développée initialement par l'économiste radical américain Michael Piore selon laquelle le marché du travail se compose de deux segments distincts et hiérarchisés (marché primaire et marché secondaire)

Théorie du déversement : théorie d'Alfred Sauvy selon laquelle la main-d'œuvre libérée d'un secteur dont les gains de productivité sont supérieurs à la croissance de sa production se déverse dans de nouveaux secteurs créateurs d'emplois.

Théorie des salaires d'efficience : théorie d'inspiration libérale qui inverse le sens de la relation néoclassique entre productivité et salaire. Un salaire plus élevé incite le salarié à augmenter sa productivité. Il est d'autant plus motivé qu'il pense ne pas pouvoir retrouver ailleurs un tel salaire.