

Partie 1 : Mobilisation des connaissances (5 points)

Il est demandé au candidat de répondre aux questions en faisant appel à ses connaissances personnelles

a. Les classes sociales correspondent à une classification déterminant la structure sociale d'une société. Elles représentent des groupes sociaux reposant sur des critères économiques. On distingue deux grandes conceptions des classes sociales, celle de Karl Marx et celle de Max Weber.

» Pour Karl Marx (1818-1883), les classes sociales sont déterminées en fonction des rapports de production. Dans la société capitaliste, les rapports de production sont définis par la propriété des moyens de production. Ainsi, on distingue la classe des capitalistes, ou bourgeoisie, de la classe ouvrière. La première est propriétaire des moyens de production, alors que la seconde ne possède que sa seule force de travail qu'elle vend à la bourgeoisie. Cette situation « objective » dans les rapports de production définit « une classe en soi ». Mais la prise de conscience d'intérêts communs entre les ouvriers la constitue en « classe pour soi ». Dès lors, elle entre en lutte contre la bourgeoisie afin de mettre fin à son exploitation.

» Pour Max Weber (1864-1920), les classes sociales ne sont qu'une des dimensions de la stratification sociale. Elles regroupent des individus qui connaissent la même situation économique et peuvent agir pour défendre leurs intérêts communs. Il peut s'agir des ouvriers, des travailleurs indépendants (artisans, commerçants....) ou enfin des cadres supérieurs. Contrairement à Marx, les classes sociales, pour Weber, ne constituent pas de véritables communautés. Les individus appartenant à une même classe sociale n'ont pas conscience d'appartenir à cette classe.

b. On parle d'une délocalisation de la production lorsqu'une unité de production est déplacée d'un territoire à un autre.

Les principaux déterminants sont :

» Pour augmenter la compétitivité-prix, la délocalisation peut être déterminée par la recherche de la baisse des coûts de production. L'implantation se fait alors dans les pays :

» à faible coût du travail

» à fiscalité intéressante

» à faible réglementation environnementale

» à proximité d'un grand marché pour réduire les coûts de transports lorsqu'ils sont importants

» Pour une amélioration de la compétitivité- hors prix. L'implantation se fait donc en fonction :

de la qualification de la main d'œuvre

- » des infrastructures
- » du niveau de la recherche.

2^{ème} partie : Etude de document (5points)

Ce document est une courbe de Lorenz. Il est tiré d'un article rédigé par Alexandre Baclet et Emile Raynaud, paru dans la revue Economie et Statistique en 2008. Il présente la concentration des revenus et des patrimoines pour la France. Cet outil permet de mesurer les inégalités en indiquant en ordonnées quelle est la part de patrimoine (ou de revenu) détenue (ou perçue) pour les tranches des ménages classés des plus pauvres aux plus riches sur l'axe des abscisses. La diagonale du graphique est appelée « droite d'équitable répartition » et représente une distribution égalitaire de la variable étudiée. Plus les courbes s'écartent de la diagonale et plus la répartition est inégalitaire.

Le revenu disponible est le revenu que dispose réellement un ménage pour consommer ou épargner.

Revenus primaires des ménages – impôts – cotisations sociales + prestations sociales = Revenu disponible des ménages.

Le patrimoine financier d'un ménage correspond à l'ensemble des actifs financiers (actions, obligations, plans d'épargne ou d'assurance vie) qu'il détient.

A la lecture des courbes, on peut dire que :

- » Les inégalités de patrimoine sont plus fortes que les inégalités de revenus puisque la courbe des patrimoines est plus éloignée de la droite d'égalité (la diagonale) que celle des revenus. Ainsi, les 50% des ménages les plus pauvres reçoivent (environ) 30% du total des revenus alors qu'ils n'ont même pas 5% du total du patrimoine financier.

- » On observe des inégalités de revenus au sein de la population. En effet, le premier décile (10% des ménages les plus pauvres) ne perçoit que 3% du revenu disponible global alors que les 10% des ménages les plus riches touchent 22% du total des revenus distribués (100% - 78%).

- » La distribution du patrimoine financier est encore plus inégalitaire. Les 20% des ménages les plus pauvres détenaient 0% du patrimoine financier total alors que les 20% les plus riches détenaient 80% du total du patrimoine financier (100% - 80%).

- » Ces deux inégalités se cumulent et se renforcent mutuellement. Les personnes qui ont des revenus élevés ont une forte propension à épargner. Ils peuvent placer ou investir cette épargne ce qui va augmenter leur patrimoine alors que les pauvres ne peuvent pas épargner.

3ème partie : Argumentation et analyse (10 points)

Au cours des années 70, les entreprises ont été confrontées à une demande fluctuante qui les a obligées à ajuster en permanence la quantité du travail et les salaires aux variations de la production. Elles ont cherché à développer diverses formes de flexibilité.

D'une manière générale, la flexibilité désigne une politique de gestion de la main-d'œuvre mise en place dans les entreprises afin d'adapter la production et l'emploi correspondant aux évolutions rapides de la demande.

La flexibilité du marché du travail est-elle une solution efficace au problème du chômage ?

Si certaines formes de flexibilité peuvent avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, on ne doit pas oublier que le développement de la flexibilité présente aussi de nombreux effets pervers.

I. La flexibilité favorise l'augmentation du volume d'emploi.

Pour réduire les coûts de production, les entreprises ont mis en place plusieurs types de flexibilité. Selon la typologie élaborée par Bernard Brunhes, on distingue cinq formes de flexibilité :

- » La flexibilité quantitative externe : elle consiste à faire varier le nombre de salariés en fonction de l'activité de l'entreprise. Donc l'entreprise n'a pas d'augmentation de ses coûts lorsque la demande fléchit.
- » La flexibilité quantitative interne consiste à faire varier le temps de travail en fonction de l'activité de l'entreprise.
- » La flexibilité interne qualitative consiste à faire effectuer aux salariés plusieurs tâches différentes en fonction des besoins. C'est la polyvalence.
- » La flexibilité externe qualitative : elle consiste à confier une partie de ses activités à une entreprise sous-traitante.
- » La flexibilité salariale : elle consiste à faire varier le salaire en fonction des résultats de l'entreprise.

Pour les économistes libéraux, le chômage est essentiellement dû aux entraves institutionnelles qui empêchent l'ajustement entre l'offre et la demande de travail (SMIC, charges sociales, indemnisation du chômage....) et sont à l'origine d'un chômage volontaire (doc 2).

Par ailleurs, les libéraux sont favorables à la flexibilité du marché du travail. La flexibilité de l'emploi, et plus précisément la flexibilité quantitative externe, qui permet l'ajustement du nombre de salariés aux impératifs de l'activité, permet de créer plus facilement des emplois et donc de limiter le chômage (doc2). En effet, avec le recours aux CDD, aux emplois intérimaires, l'entreprise embauche ou

licencie en fonction des fluctuations de la conjoncture.

La flexibilité de l'emploi diminue le coût unitaire. La baisse des coûts d'embauche et de licenciement, l'individualisation des salaires, l'externalisation d'une partie du personnel, la mise en concurrence des sous-traitants, font pression à la baisse sur les coûts de production. D'où une hausse des profits et une hausse des investissements qui vont se traduire par une hausse des emplois (doc 2 et 4).

La flexibilité favorise également l'insertion professionnelle des moins employables, c'est-à-dire l'embauche de ceux dont la probabilité de trouver ou de retrouver un emploi est plutôt faible. Elle leur permet ainsi d'acquérir une formation mais aussi d'avoir un statut social et leur évite un chômage durable facteur d'exclusion.

La flexibilité salariale, au cœur de l'analyse néoclassique, mettrait également fin aux rigidités qui pénalisent les coûts salariaux et nuisent à la compétitivité et à l'emploi. Il s'agit alors de supprimer les conventions salariales et le salaire minimum qui pénalise l'emploi et développe le chômage.

II. Les limites de la flexibilité

Cependant certains auteurs remarquent qu'il n'y a pas de relation simple entre degré de flexibilité d'une économie et son taux de chômage.

Selon l'analyse keynésienne, l'équilibre du marché du travail est subordonné aux débouchés des entreprises. Loin d'être la conséquence d'une flexibilité insuffisante, le chômage peut être la conséquence d'une insuffisance de la demande.

La flexibilité salariale peut réduire les coûts salariaux mais elle réduit aussi les revenus des ménages et donc la demande des ménages, la croissance et l'emploi (doc 4). Une baisse de salaire réel peut entraîner une démotivation des travailleurs voire démissions qui résulteraient la baisse de la productivité.

La logique néoclassique reliant productivité et salaire conduit à la critique selon laquelle l'implication du salarié est proportionnelle à sa rémunération. Ainsi, toute baisse des rémunérations est préjudiciable à l'efficacité de l'entreprise et donc à l'emploi. (Théorie du salaire d'efficience).

En termes d'analyse de la théorie d'efficience, la hausse de salaires influence la productivité. Une forte hausse de salaire permet de limiter l'incitation à la mobilité, de motiver les travailleurs à être plus efficace (salaire d'efficience), de stimuler l'effort au travail, d'attirer et sélectionner une main d'œuvre de meilleure qualité.

Le recours aux formes particulière d'emploi (CDD, intérim,...) font accroître la précarité et permettent d'instaurer une segmentation du marché du travail. L'économiste MICHAEL PIORE distingue le marché primaire (où les emplois sont stables, bien rémunérés) et le marché secondaire (les emplois précaires, mal

rémunérés).Donc la flexibilité du marché de travail débouche sur des profondes inégalités sociales (doc 3).

La flexibilité quantitative externe est un facteur d'instabilité qui peut entretenir le chômage répétitif et plus fréquent. En effet, à la fin de leur mission d'intérim ou la fin de CDD, les salariés retournent au chômage (chômage répétitif) sans avoir acquis une véritable formation professionnelle (doc 4).

Conclusion : Le coût élevé du travail et la rigidité du marché du travail ne sont donc que très partiellement responsable du chômage.

S'engager dans une flexibilité accrue des salaires et de la quantité de travail peut même déboucher sur une augmentation du chômage, des inégalités et risque d'une société duale.