

Rappel : Temps de préparation : 30 minutes
Temps de passage : 20 minutes

EO □

THEME : Travail et emploi

QUESTIONS PREALABLES :

- 1- Définissez le terme suivant : flexibilité. (Document 1)
- 2- Expliquez pourquoi les employeurs recourent de façon croissante aux emplois précaires. (Document 1)
- 3- Calculez la part des dépenses actives dans le total des dépenses pour l'emploi en 2003 et 2004 en France. (Document 2)

SUJET A TRAITER : Montrez que la flexibilité permet de lutter contre le chômage mais qu'il existe également d'autres moyens de le réduire.

DOCUMENT 1 :

Le niveau global de protection de l'emploi est particulièrement élevé en France. Les licenciements économiques, individuels, et plus encore collectifs (avec l'obligation de plan social, dénommé plan de sauvegarde de l'emploi » depuis 2002) y sont encadrés de façon stricte. Mais, soulignent P.Cahuc et F.Kramarz, trop de réglementation tue la réglementation. D'une part les employeurs recourent de façon croissante aux emplois précaires (CDD, intérim) sur lesquels ils reportent la flexibilité, créant par là un marché du travail dual. D'autre part les entreprises contournent en grande partie les contraintes imposées sur les licenciements économiques, en évitant les licenciements collectifs ou en les vidant de leur contenu, et/ou en recourant à des licenciements pour motif individuel, en constante hausse depuis la fin des années 80.

Source : Jérôme Gautier, « flexibilité et/ou sécurité : la France en quête de modèle » in le « modèle social français », cahiers français, n°330, janvier-février 2006

DOCUMENT 2 : Répartition des dépenses pour l'emploi.

En millions d'euros

	2003	2004
= dépenses passives	31 364	32 091
dont indemnisation du chômage	29 243	30 224
dont incitation au retrait d'activité	2 121	1 867
= dépenses actives	26 811	25 998
dont formation professionnelle	13 012	13 064
Total des dépenses pour l'emploi	58 175	57 989
En % du PIB	3,65	3,50

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, DARES

Rappel : Temps de préparation : 30 minutes
 Temps de passage : 20 minutes

EO

THEME : Travail et emploi

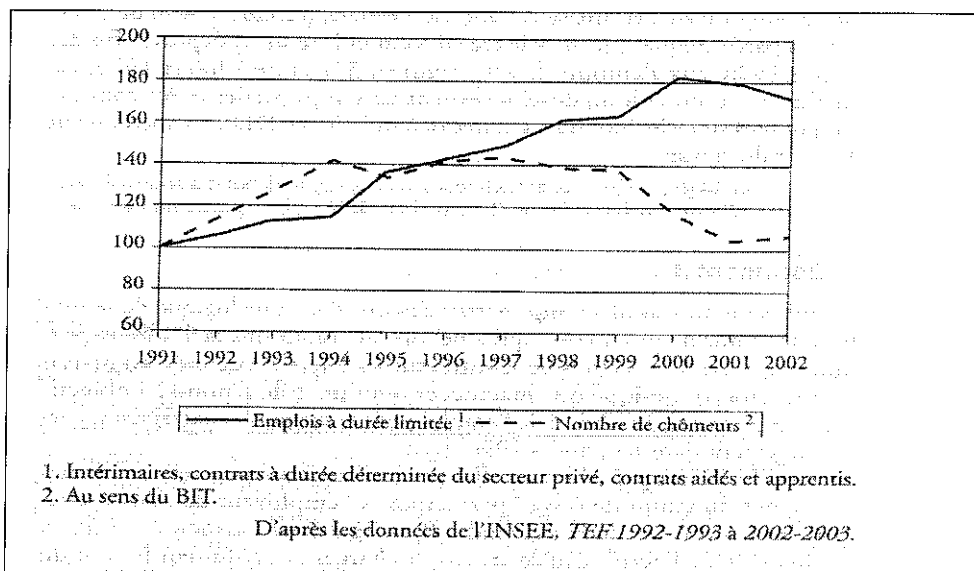
QUESTIONS PREALABLES :

1. Définissez la notion de flexibilité. (document 2)
2. Mesurer l'évolution des emplois à durée limitée de 1991 à 2002 en France ? (document 1)
3. Expliquez le passage souligné. (document 2)

SUJET À TRAITER :

Dans quelle mesure la flexibilité du travail conduit-elle à une réduction du chômage ?

Document 1 : Evolution des emplois à durée limitée et du chômage, en France (en indices base 100 en 1991)



Document 2 :

Pouvoir débaucher plus facilement lèverait-il les freins à l'embauche ? Nombre d'économistes, en tout cas, abordent cette question avec prudence. D'abord parce que, comme le souligne Jean-Hervé Lorenzi, professeur à Paris-Dauphine, la flexibilité « existe déjà », de façon plus ou moins prononcée suivant les différents segments du marché du travail. [...] Jean Pisani-Ferry, lui aussi, reste réservé : « Une réduction de la protection de l'emploi peut certes permettre d'embaucher plus facilement...Ceci dit, elle peut aussi nuire à la productivité, les salariés s'impliquant moins dans le projet d'entreprise ». [...] En fait, à en croire Eric Heyer, économiste à l'observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), « si l'on se contente de flexibiliser en levant les freins au licenciement, il est possible de créer davantage d'emplois dans un premier temps, mais cela entraînera au final une baisse de l'activité et de l'emploi. », explique-t-il.

Source : Marie Dancer et Denis Peiron, « la flexibilité, une arme contre le chômage ? » La Croix, 27 mars 2006.

Rappel : Temps de préparation : 30 minutes
Temps de passage : 20 minutes

EO

THEME : Travail et emploi**Questions préalables :**

1. Définissez la précarité et donnez ses différentes formes. (Doc. 2)
2. Mesurer l'évolution du nombre de salariés en Contrat à Durée Déterminée de 1983 à 2005 en France. (Doc. 1)
3. Expliquez la phrase soulignée. (Doc. 2)

Sujet à traiter :

Après avoir expliqué les raisons du développement de la précarité, vous en montrerez les conséquences sociales.

DOCUMENT 1 :

En milliers	1983	2005
Non salariés	3 644	2 719
Salariés	17 735	22 202
dont intérim	113	548
apprentis	180	335
Contrat à Durée Déterminée	263	1 713
Stagiaires et contrats aidés	375	434
Chômeurs	1 840	2 717

Source : INSEE, Enquêtes Emplois 1983 2005.

DOCUMENT 2 :

La précarité s'est incontestablement développée depuis une vingtaine d'années : une proportion croissante de salariés se retrouve dans des zones grises faites de chômage et d'emploi instable et/ou mal rémunéré dont il leur est de plus en plus difficile de sortir. (...) Elle se concentre sur certaines catégories de la population, notamment les jeunes, les femmes, les salariés de faible niveau de qualification et les étrangers. Pour ces catégories, l'insécurité sociale est une réalité, sinon quotidienne, du moins familière. (...) Loin d'être une solution au chômage, la précarisation de l'emploi ajoute une dimension supplémentaire à la question de l'emploi, celle de sa qualité.

Source : La France précarisée : un état des lieux, P. Concialdi, in Travail flexible, salariés jetables, La découverte, 2006.

Ce sujet doit être impérativement remis à l'examinateur à la fin de l'épreuve.

Rappel : Temps de préparation : 30 minutes
Temps de passage : 20 minutes

EO
EDS

13

THEME : TRAVAIL et EMPLOI

QUESTIONS PREALABLES

- 1- Définissez fordisme, productivité du travail (document 1)
- 2- Exprimez la donnée soulignée pour la France et montrez l'évolution de la productivité du travail depuis 1950 (document 1)
- 3- Quelles sont les limites de l'organisation fordiste du travail ? (document 2)

SUJET A TRAITER

Après avoir montré que l'organisation du travail peut être source de croissance économique, vous présenterez les limites de cette relation.

DOCUMENT 1 : Taux de croissance annuel moyen de la productivité par tête.

%	1950-1973	1973-1979	1979-1990	1990-1997	1997-2000	2000-2002*
Productivité du travail :						
France	5	2,6	2,1	1,3	1,4	0,0
Union Européenne	4,5	2,7	1,9	0,9	1,1	0,1
Etats-Unis	2,5	2,7	1,1	1,4	2,9	0,9

* Chiffres provisoires pour 2001 et prévisions OFCE pour 2002.

OCDE MEI, *Economic Outlook*, n°73, Décembre 2003.

DOCUMENT 2 :

Il n'est pas exagéré de parler de crise de l'organisation fordienne, puisque la totalité de ses composantes s'avère, dans les années 1980, jouer un rôle défavorable à la compétitivité. Il n'est pas inintéressant de noter que dans le même secteur, les firmes qui ont perdu des parts de marché avaient en général une organisation fordienne ; a *contrario*, celles qui ont fait progresser leur position anticipent sur les nouveaux principes de gestion en voie d'émergence. [...] Ce qui était une force devient une faiblesse... [...] Pousser la division du travail dans l'atelier conduit, au-delà d'un certain seuil, à des résultats contre-productifs : les tâches deviennent tellement répétitives que l'absentéisme et la rotation de la main-d'oeuvre témoignent indirectement des insatisfactions des salariés ; le développement de la hiérarchie intermédiaire hypothèque, voire annule les gains de productivité réalisés dans l'atelier alors que la hiérarchie intermédiaire s'accroît [...] ; plus encore, une démarcation stricte des tâches bloque leur redéfinition en réponse aux innovations organisationnelles permises par l'électronisation.

Robert Boyer, Jean-Pierre Durand, *L'Après-fordisme*, Syros, 1993.

CE SUJET DOIT ETRE IMPERATIVEMENT RENDU A L'EXAMINATEUR A LA FIN DE L'EPREUVE.

14

Rappel : Temps de préparation : 30 minutes
Temps de passage : 20 minutes

EO X
EDS

THEME : TRAVAIL ET EMPLOI

QUESTIONS PREALABLES :

- 1- Qu'est-ce que l'organisation scientifique du travail (OST)?
- 2- Donnez un ordre de grandeur de la variation du nombre de gestes et de la production de briques. Définissez le terme de productivité apparente du travail.
- 3- A partir du document 2, vous expliquerez les changements qualitatifs dans l'OST.

SUJET A TRAITER :

Après avoir rappelé les caractéristiques du taylorisme et du fordisme, vous montrerez que l'organisation du travail s'est transformée depuis 25 ans.

DOCUMENT 1 :

La première expérience de Taylor est relative à la construction d'un mur de briques. Taylor constate que, depuis des siècles, des millions d'hommes font les mêmes gestes, avec les mêmes matériaux et les mêmes outils, pour sceller des briques. Il observe attentivement et constate que sur 18 mouvements « spontanés », il y en a 13 inutiles. [...] Constatant que tous les ouvriers se baissaient pour attraper les briques installées au sol, il fait disposer briques et mortiers à bonne hauteur grâce à des échafaudages réglables. Il en arrive aussi à faire gâcher le mortier avec la consistance convenable, économisant ainsi le temps passé à taper sur les briques. Il fait alors passer les ouvriers de 120 à 350 briques à l'heure, et ceci avec une moindre fatigue.

Source : Christian Hohmann in http://www.multimania.com/hconline/ingenieur_fr.htm

DOCUMENT 2 : Les expositions aux contraintes des ouvriers non qualifiés en France en % du total des ouvriers non qualifiés

	1994	2003
Avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	20,5	27,9
Avoir un rythme de travail imposé par une dépendance immédiate vis à vis des collègues	33,1	33,2
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue	25,5	39,5
Etre en contact direct avec le public	19,6	34,9
Travail sur écran plus de 20 heures par semaine	0,5	1,9
Répétition d'un même geste plus de 10h par semaine	31,9	26,0
Contrôle ou surveillance permanents exercés par la hiérarchie	41,0	36,7

Source : L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail. Enquête SUMER. Ministère du Travail Décembre 2004.

CE SUJET DOIT ETRE IMPERATIVEMENT RENDU A L'EXAMINATEUR A LA FIN DE L'EPREUVE

Temps de préparation: 30 minutes
Temps de passage: 20 minutes

EO ☒

THEME: TRAVAIL et EMPLOI**QUESTIONS PREALABLES:**

- 1) Définir productivité du travail, fordisme.
- 2) A l'aide de calculs pertinents, montrez les modifications des conditions de travail des salariés de 1994 à 2003. (*document 1*).
- 3) Quelles sont les raisons de la remise en cause du fordisme ? (*document 2*)

SUJET A TRAITER

Après avoir expliqué la remise en cause du fordisme, vous montrerez que celui-ci est loin d'avoir disparu.

DOCUMENT 1: Pourcentage de salariés exposés à des contraintes de rythme de travail

	1994	2003
Déplacement automatique d'un produit ou cadence automatique d'une machine	8	9
Salariés soumis à un contrôle ou à un suivi informatisé	15	27
Dépendance immédiate vis-à-vis d'un ou plusieurs collègues	26	28
Contrôle ou surveillance permanents exercés par la hiérarchie	28	26
Doit impérativement interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue	46	58
Rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	50	55

Source : d'après la DARES-DRT, enquête Sumer

DOCUMENT 2:

Rationaliser et mécaniser se sont avérés des principes très efficaces après la seconde guerre mondiale, mais une fois les économies reconstruites et modernisées, l'insuffisante prise en compte des savoir-faire ouvriers se fait progressivement sentir, de même que l'alourdissement quasi général du capital. Ce sont autant d'éléments de ralentissement de la productivité apparente du travail et plus encore de la productivité globale des facteurs (...). De même, la hiérarchie linéaire qui fait succéder conception puis production et enfin organisation du travail montre toutes ses limites à l'occasion des chocs pétroliers et plus encore des instabilités financières récurrentes dans les années soixante-dix et quatre-vingt. Compte tenu du temps considérable qui sépare la perception du marché du lancement d'un nouveau produit, nombre d'entre eux rencontreront alors l'échec, faute de pouvoir suivre avec rapidité et précision des marchés devenus changeants en volume et en composition (...).

Dans le même esprit, alors que tous les efforts des firmes se concentraient sur la réduction des coûts unitaires, l'attention des consommateurs se porte dans les années soixante-dix sur la qualité, la durabilité, l'efficacité du service après-vente.

Source : R. Boyer, JP. Durand, *L'après fordisme*, édition Syros, coll. Alternatives économiques, 1998.

Rappel : Temps de préparation : 30 minutes
 Temps de passage : 20 minutes

EO
~~EDS~~

16

THEME : TRAVAIL et EMPLOI

QUESTIONS PREALABLES :

- 1- Définir «taylorisme». (Doc.1)
- 2- Exprimez la donnée soulignée pour la France et montrez l'évolution de la productivité du travail depuis 1950 (document 2)
- 3- En quoi l'enrichissement du travail (expression soulignée) cherche-t-il à répondre à l'une des causes de la crise du modèle tayloro-fordiste ? (Doc1)

SUJET A TRAITER :

Après avoir montré que la mise en œuvre du modèle tayloro-fordiste a contribué à la croissance, vous montrerez en quoi les difficultés qu'il a rencontrées trouvent une réponse dans de nouvelles formes d'organisation du travail.

DOCUMENT 1 : La crise du Taylorisme

A la fin des années soixante, les niveaux élevés à la fois de turn-over (1), de l'absentéisme et des malfaçons freinent le bon déroulement de la production. Ce rejet du travail répétitif, qui s'explique pour partie par les progrès de la scolarisation, se solde par des surcoûts qui incitent les entreprises à la recherche active de solutions. Cette première crise du taylorisme naît de la pression revendicative des salariés, tout au moins autant que du changement de mentalité des travailleurs vis-à-vis du travail : ils veulent être mieux au travail, s'y développer davantage, comme en atteste l'accord interprofessionnel conclu en 1970, repris par la loi de 1971 sur la formation professionnelle, et souhaitent prendre des responsabilités. Par ailleurs, les salariés, et de manière plus générale une partie de la société, expriment la volonté de vivre autrement. C'est ainsi que, dès les années 1970, se diffusent des idées telles que de mettre les usines à la campagne, ou encore de développer les horaires à la carte.

Les solutions adoptées par les courants managériaux et mis en œuvre par les entreprises vont être multiformes, l'enrichissement du travail (2) consistant néanmoins le thème dominant de la pensée du moment.

(1) *turn-over* : taux de renouvellement du personnel d'une entreprise.

(2) *Enrichissement du travail* : pratique qui consiste à ajouter à des tâches d'exécution d'autres tâches plus qualifiées.

E.Bressol (rapporteur), « Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés », dans rapport du Conseil d'Analyse Economique et social 2004

DOCUMENT 2 : Taux de croissance annuel moyen de la productivité par tête.

%	1950-1973	1973-1979	1979-1990	1990-1997	1997-2000	2000-2002*
<u>Productivité du travail</u> :						
France	5	2,6	2,1	1,3	1,4	0,0
Union Européenne	4,5	2,7	1,9	0,9	1,1	0,1
Etats-Unis	2,5	2,7	1,1	1,4	2,9	0,9

* Chiffres provisoires pour 2001 et prévisions OFCE pour 2002.

OCDE MEI, *Economic Outlook*, n°73, Décembre 2003.

CE SUJET DOIT ETRE IMPERATIVEMENT RENDU A L'EXAMINATEUR A LA FIN DE L'EPREUVE.

Rappel : Temps de préparation : 30 minutes
Temps de passage : 20 minutes

EO X
EDS



THEME : TRAVAIL ET EMPLOI

QUESTIONS PREALABLES :

- 1- Qu'est-ce que l'organisation scientifique du travail (OST)?
- 2 -Quelles sont les causes de la crise du taylorisme ?(doc 1)
- 3- A partir de calculs pertinents, montrez les changements qualitatifs dans l'OST.(doc 2)

SUJET A TRAITER :

Après avoir expliqué les difficultés du taylorisme après 1970, vous montrerez que les principes du taylorisme persistent dans l'organisation du travail actuelle.

DOCUMENT 1 : La crise du Taylorisme

A la fin des années soixante, les niveaux élevés à la fois de turn-over (1), de l'absentéisme et des malfaçons freinent le bon déroulement de la production. Ce rejet du travail répétitif, qui s'explique pour partie par les progrès de la scolarisation, se solde par des surcoûts qui incitent les entreprises à la recherche active de solutions. Cette première crise du taylorisme naît de la pression revendicative des salariés, tout au moins autant que du changement de mentalité des travailleurs vis-à-vis du travail : ils veulent être mieux au travail, s'y développer davantage, comme en atteste l'accord interprofessionnel conclu en 1970, repris par la loi de 1971 sur la formation professionnelle, et souhaitent prendre des responsabilités. Par ailleurs, les salariés, et de manière plus générale une partie de la société, expriment la volonté de vivre autrement. C'est ainsi que, dès les années 1970, se diffusent des idées telles que de mettre les usines à la campagne, ou encore de développer les horaires à la carte.

(1) *turn-over* : taux de renouvellement du personnel d'une entreprise.

E.Bressol (rapporteur), « Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés », dans rapport du Conseil d'Analyse Economique et social 2004

DOCUMENT 2 : Les expositions aux contraintes des ouvriers non qualifiés en France en % du total des ouvriers non qualifiés

	1994	2003
Avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	20,5	27,9
Avoir un rythme de travail imposé par une dépendance immédiate vis à vis des collègues	33,1	33,2
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue	25,5	39,5
Etre en contact direct avec le public	19,6	34,9
Travail sur écran plus de 20 heures par semaine	0,5	1,9
Répétition d'un même geste plus de 10h par semaine	31,9	26,0
Contrôle ou surveillance permanents exercés par la hiérarchie	41,0	36,7

Source : L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail. Enquête SUMER. Ministère du Travail Décembre 2004.

CE SUJET DOIT ETRE IMPERATIVEMENT RENDU A L'EXAMINATEUR A LA FIN DE L'EPREUVE