

Dissertation appuyée sur un dossier documentaire

Il est demandé au candidat :

- de répondre à la question posée explicitement ou implicitement dans le sujet ;
- de construire une argumentation à partir d'une problématique qu'il devra élaborer ;
- de mobiliser des connaissances et des informations pertinentes pour traiter le sujet, notamment celles figurant dans le dossier ;
- de rédiger en utilisant un vocabulaire économique et social spécifique et approprié à la question, en organisant le développement sous la forme d'un plan cohérent qui ménage l'équilibre des parties.

Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

SUJET

Comment expliquer les transformations des conflits du travail en France depuis 1960 ?

DOCUMENT 1

En dépit des délocalisations, des plans sociaux qui n'aboutissent qu'à des résultats insatisfaisants, l'évolution des mobilisations sociales de ces dernières années montre des pratiques revendicatives spectaculaires, de type « coup de poing », pour accéder à la (sur)médiatisation. Si ces actions témoignent d'une recherche de nouvelles formes d'efficacité de la part des salariés pour faire reconnaître leurs intérêts et dénoncer un mode de vie dominé par le « tout précaire », elles correspondent aussi à un changement d'interlocuteur. Les salariés en lutte s'adressent moins aux directions de leurs entreprises, devenues défailtantes pour cause de liquidation, qu'à des acteurs extérieurs : les donneurs d'ordre ou les pouvoirs publics. Ces actions attestent également la crise du syndicalisme.(...)

De fait, face à la dégradation du marché du travail et aux difficultés rencontrées pour retrouver un emploi en cas de licenciement, les ouvriers s'unissent pour défendre leurs intérêts individuels immédiats afin d'obtenir pour chacun les plus fortes indemnités de départ.

Source : Philippe ALONZO et Cédric HUGREE, *Sociologie des classes populaires*, La collection universitaire de poche, Armand Colin, 2010.

DOCUMENT 2

Motifs des grèves (2005-2007)

Motifs	En % d'entreprises ayant connu une grève		
	2005	2006	2007
Rémunération	40	40	57
Emploi	19	16	24
Conditions de travail	13	17	22
Temps de travail	10	8	8
Autres motifs liés à l'entreprise	5	7	7
Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise ...	50	42	20
dont			
Journée de solidarité	29	12	6
Retraite	2	1	4
CNE CPE *	4	20	0

Lecture : 57 % des entreprises indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2007, contre 40% en 2005 et 2006. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications. De même, une entreprise peut connaître plusieurs grèves durant l'année, avec des thèmes de revendications différents à chaque fois.

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

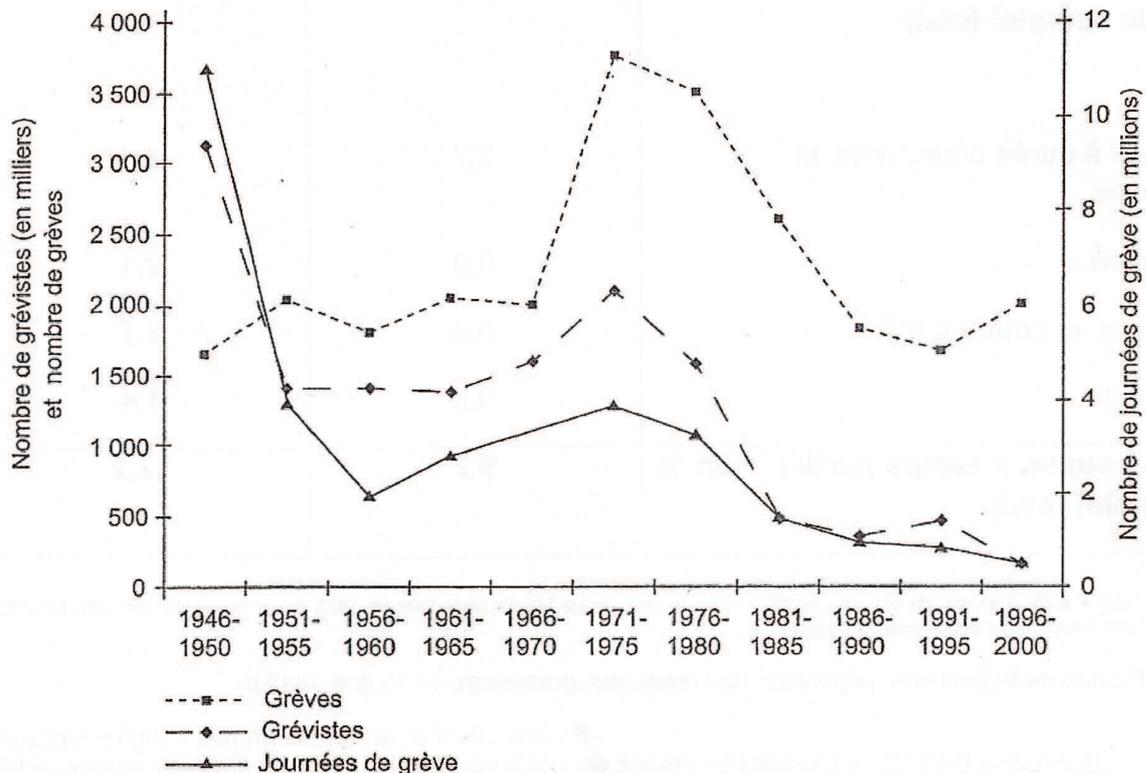
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Source : « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand », *Premières synthèses informations*, Dares, n° 18.2 avril 2009.

* Note : CNE (contrat nouvelle embauche), CPE (contrat première embauche)

DOCUMENT 3

Evolution du nombre de grèves, de grévistes et de jours de grèves (en moyennes sur cinq ans, dans le secteur concurrentiel, 1946-2000)



Note : Les événements de mai 1968 n'apparaissent pas.

Source : Stéphane SIROT, *La Grève en France. Une histoire sociale (XIX^e-XX^e siècle)*, Odile Jacob, 2002, in Guy GROUX et Jean-Marie PERNOT, *La grève*, Presses de Sciences Po, 2008.

DOCUMENT 4

En individualisant la relation de travail, par la gestion personnalisée des rémunérations et des carrières, les managers n'ont-ils pas dissous les solidarités professionnelles, contribuant non seulement à saper les capacités de mobilisation, mais aussi à isoler et fragiliser les individus ? (...) De telles évolutions devraient logiquement affecter profondément la capacité de mobilisation des salariés et, par voie de conséquence, l'état de la conflictualité au travail.(...)

Avec le déclin relatif de l'industrie, le mode d'organisation de la conflictualité qui a marqué les trente glorieuses tirerait lui aussi sa révérence. Si l'univers de l'usine, avec ses concentrations ouvrières, sa forte implantation syndicale, avait pu favoriser les grandes grèves de la période, l'économie des services bouleverserait la logique du conflit. Un salariat fragmenté et éparpillé dans des petites unités de production rendrait désormais difficile l'implantation syndicale et la construction de solidarités.

Source : Xavier DE LA VEGA, « La lutte continue », *Sciences humaines*, n°227, juin 2011.

DOCUMENT 5

Evolution de l'emploi total par statut

	1982	2007
Emploi au sens du BIT (effectifs en milliers)	22 670	25 628
Formes particulières d'emploi (en % de l'emploi total)	5,4	12,3
<i>dont :</i>		
- Contrats à durée déterminée et saisonniers	3,7	7,1
- Intérimaires	0,4	2,1
- Stagiaires et contrats aidés	0,6	1,7
- Apprentis	0,7	1,4
Actifs occupés à temps partiel ¹ (en % de l'emploi total)	9,2	17,2

(1) la proportion d'actifs à temps partiel est estimée en mars de chaque année pour l'année 1982 et en moyenne annuelle en 2007 (l'enquête Emploi est depuis 2002 réalisée en continu).

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : INSEE, enquêtes Emploi – Séries longues.
Jean-Louis DAYAN , « L'emploi en France depuis trente ans », *L'emploi nouveaux enjeux*, 2008.

Note : les actifs à temps partiel peuvent occuper une forme particulière d'emploi ou un CDD

DOCUMENT 6

Lorsqu'ils décident un arrêt de travail, les salariés privilégient de plus en plus le débrayage, c'est-à-dire des arrêts inférieurs à la journée. Ils ont débrayé dans 10 % des établissements entre 2002 et 2004, contre 7,5 % entre 1996 et 1998. Moins coûteuse et parfois aussi efficace, du point de vue des salariés, cette modalité d'action est surtout présente dans l'industrie et dans les établissements qui ont mis en place une organisation du travail en flux tendu. Si cette forme progresse, c'est sans doute parce qu'un arrêt de travail, même de courte durée, peut avoir rapidement des répercussions importantes sur la production et le chiffre d'affaires. La grève ne disparaît pas, mais prend une forme moins visible et plus sporadique.

Mais ce sont surtout les actions collectives sans arrêt du travail qui ont contribué à la hausse globale de la conflictualité : grève du zèle ⁽¹⁾, grève perlée ⁽²⁾, manifestation, et surtout pétition et refus d'heures supplémentaires. Comme en 1992 et 1998, la pétition reste la forme d'action la plus citée : elle est présente dans 11 % des établissements de 20 salariés et plus.

Source : « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés »,
Premières synthèses informations, Dares, n° 08.1, février 2007.

⁽¹⁾ Grève du zèle : Il ne s'agit pas d'une cessation complète du travail. La grève du zèle consiste à ralentir le travail sous prétexte de respect scrupuleux du règlement.

⁽²⁾ Grève perlée : Il ne s'agit pas d'une cessation complète du travail. La grève perlée est la baisse concertée du rythme de production (baisse des cadences et ralentissement du travail).

Question de synthèse étayée par un travail préparatoire

Il est demandé au candidat :

1. de conduire le travail préparatoire qui fournit des éléments devant être utilisés dans la synthèse.
2. de répondre à la question de synthèse :
 - par une argumentation assortie d'une réflexion critique, répondant à la problématique donnée dans l'intitulé,
 - en faisant appel à ses connaissances personnelles,
 - en composant une introduction, un développement, une conclusion pour une longueur de l'ordre de trois pages.

Ces deux parties sont d'égale importance pour la notation.

Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

THÈME DU PROGRAMME :

Internationalisation des échanges et mondialisation

I - Travail préparatoire (10 points)

Vous répondrez à chacune des questions en une dizaine de lignes maximum.

- 1) Donnez la signification du nombre souligné dans le **document 1** ? (1 point)
- 2) Caractériser l'évolution des flux d'investissements directs à l'étranger (IDE) entrant dans les économies en développement ces 30 dernières années. (**document 1**) (2 points)
- 3) Selon le **document 2**, pour quelles raisons les entreprises s'implantent-elles à l'étranger ? (2 points)
- 4) Pourquoi le Mexique et la République Tchèque sont-ils attractifs ? (**documents 2 et 3**) (1 point)
- 5) Comment un État peut-il favoriser l'entrée d'IDE sur son territoire ? (**documents 3 et 4**) (2 points)
- 6) Présentez les raisons pour lesquelles la Recherche et Développement est un facteur du choix d'implantation des entreprises. (**documents 2 et 4**) (2 points)

II - Question de synthèse (10 points)

Après avoir montré que le coût du travail peut orienter la stratégie des firmes transnationales, vous montrerez que d'autres facteurs y contribuent.

DOCUMENT 1

Flux entrants d'investissement direct à l'étranger (IDE), en % du total mondial*

	1980	1990	2000	2005	2009
Économies en développement	13,8	16,9	18,3	33,5	42,9
dont :					
Afrique	0,7	1,4	0,7	3,9	5,3
Amérique	11,9	4,3	7,0	7,7	10,5
Asie	1,0	10,9	10,6	21,9	27,0
Économies en transition	0,0	0,0	0,5	3,2	6,3
dont :					
Fédération de Russie	–	–	0,2	1,3	3,5
Économies développées	86,1	83,1	81,2	63,4	50,8
dont :					
Amérique	42,0	27,0	27,2	13,2	13,4
Asie	0,5	0,9	1,1	0,8	1,4
Europe	39,5	50,3	51,7	51,6	34,0
Monde	100	100	100	100	100

D'après CNUCED, UNCTADstat, 2011.

* Données arrondies

DOCUMENT 2

Les entreprises qui produisent des produits difficilement transportables (produits frais ou lourds) s'implantent clairement à l'étranger, non à des fins de délocalisations, mais bien pour des raisons d'accès aux marchés. Elles privilégient les implantations dans les BRICs (Brésil, Russie, Inde, Chine) et les pays « marche-pied » à proximité des grands marchés, tels la Pologne, la Tchéquie, le Mexique et les pays de l'ASEAN. Dans cette optique, nos interlocuteurs expliquent avoir parfois adjoint à leurs sites de production à l'étranger des centres de R&D* afin de s'imprégner des spécificités locales et de se rapprocher des goûts des consommateurs locaux. Même le secteur de la défense, *a priori* fortement ancré sur le territoire national, a adopté cette stratégie de multi-localisation pour des fins d'accès aux marchés et de financement de la R&D.

Source : L. FONTAGNE, J-H. LORENZI, « Désindustrialisation, délocalisations », *Rapports du CAE*, n°55, 2005.

* Recherche et Développement

DOCUMENT 3

Coût du travail dans l'industrie en 2009 (en Dollars U.S.)

Pays	Coût horaire du travail	
	Total	dont cotisations sociales
Norvège	53,89	9,91
Allemagne	46,52	10,37
Suisse	44,29	6,57
Pays-Bas	43,50	10,05
France	40,08	12,51
Suède	39,87	12,69
Irlande	39,02	5,96
Italie	34,97	10,63
États-Unis	33,53	7,90
Royaume Uni	30,78	6,46
Japon	30,36	5,42
Espagne	27,74	7,29
Grèce	19,23	5,31
Singapour	17,50	2,45
Corée du sud	14,20	2,52
Portugal	11,95	2,41
Slovaquie	11,24	3,22
République Tchèque	11,21	3,06
Argentine	10,14	1,77
Estonie	9,83	2,58
Hongrie	8,62	2,24
Brésil	8,32	2,70
Taiwan	7,76	1,14
Pologne	7,50	1,18
Mexique	5,38	1,45
Philippines	1,50	0,13

D'après Bureau of Labor statistics, US Department of Labor, mars 2011

DOCUMENT 4

Dans les secteurs intensifs en connaissance, la course à l'innovation technologique entre oligopoles est le mode de concurrence dominant. La délocalisation de l'assemblage pose alors un problème d'introduction des innovations de produits. (...) Un regroupement des différentes phases des processus productifs dans une région développée, offrant des avantages en termes de compétences de travail qualifié et de fiscalité, tend à s'effectuer tout en conservant des opérations de délocalisation ou de sous-traitance de proximité. Les aides financières (dans les zones franches par exemple) sont dès lors moins décisives que la capacité des territoires à fournir et à produire des compétences spécifiques et à favoriser l'innovation technologique et les capacités d'adaptation à l'obsolescence rapide des connaissances. Comme le montrent les résultats d'une enquête auprès de 641 établissements exerçant une activité permanente et organisée de R&D, plus la base de connaissances est complexe, plus la localisation à proximité de partenaires potentiels en matière de R&D est recherchée [Carrincazeaux, 2001]. La disponibilité de chercheurs professionnels est ainsi un facteur souvent avancé par les firmes dans leurs choix de localisation, après le facteur d'accès aux ressources technologiques.

Source : E. M. MOUHOUD, *Mondialisation et délocalisation des entreprises*, La découverte, 2008.