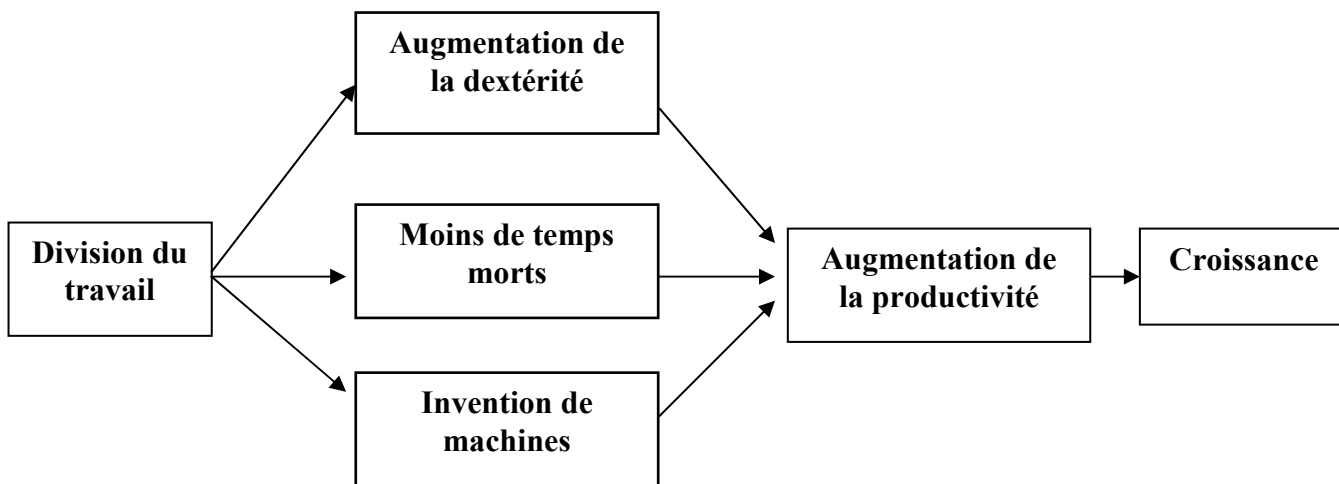


**DOCUMENT 1**



**DOCUMENT 3**

« En 1914, Henry Ford – le constructeur de la voiture la plus populaire de l'époque, la Ford T –, fit une annonce étonnante. Son entreprise paierait *tous* ses employés qualifiés 5 dollars minimum par journée de travail de 8 heures. Cela représentait une très forte augmentation salariale pour la plupart des employés, qui gagnaient jusqu'à présent 2,34 dollars en moyenne par journée de 9 heures de travail. Bien que les profits de l'entreprise fussent importants, cette hausse du coût salarial était loin d'être négligeable – elle représentait environ la moitié de ses profits.

Nous ne savons pas exactement quelles étaient les motivations de Ford. Il a lui-même donné trop d'explications pour que l'on sache laquelle était véritablement à l'origine de cette décision, mais, à l'époque, l'entreprise avait beaucoup de mal à garder ses employés. Le taux de rotation était très élevé, car les travailleurs étaient fortement insatisfaits des conditions de travail.

Quelles que furent les raisons qui décidèrent Ford à augmenter les salaires, les conséquences furent étonnantes, comme le montre le tableau 1. D'autres résultats chiffrés confirment cette idée : le taux d'absentéisme moyen, de l'ordre de 10 % en 1913, est tombé à 2,5 % l'année suivante. Il ne fait aucun doute que *la* source de ces changements est la hausse des salaires.

La productivité dans l'usine Ford a-t-elle suffisamment augmenté pour compenser la hausse de la masse salariale?

La réponse à cette question est positive. La productivité était beaucoup plus forte en 1914 qu'en 1913 : elle a augmenté de 30 à 50 % selon les estimations. Malgré les salaires élevés, les profits ont également augmenté entre 1913 et 1914. Mais il est difficile de savoir quelle part de cette hausse est imputable à la modification du comportement des employés, et quelle part est due au succès grandissant de la Ford-T.

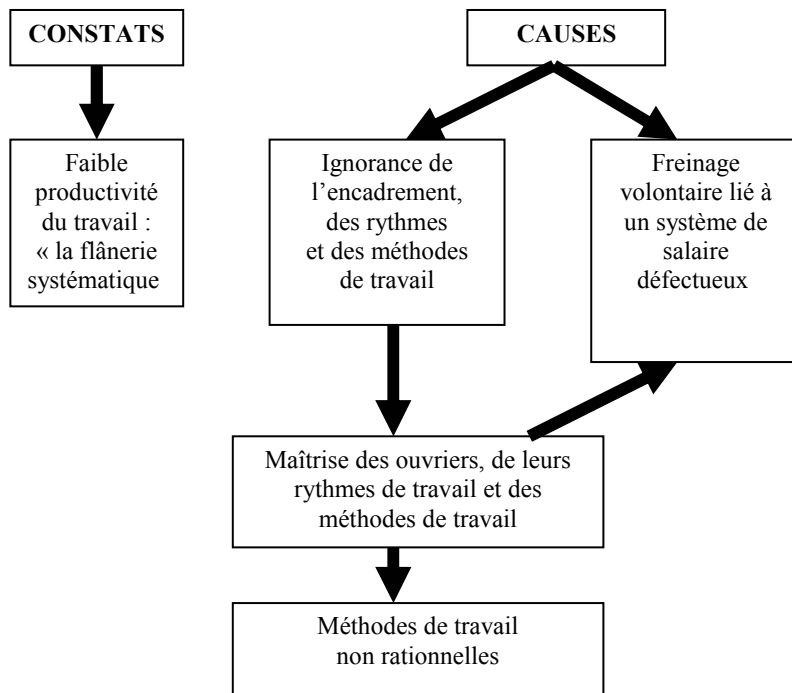
**TABLEAU 1** Taux de rotation et de licenciement annuels dans l'usine Ford, 1913-1915

	1913	1914	1915
Taux de rotation (%)	370	54	16
Taux de licenciement (%)	62	7	0,1

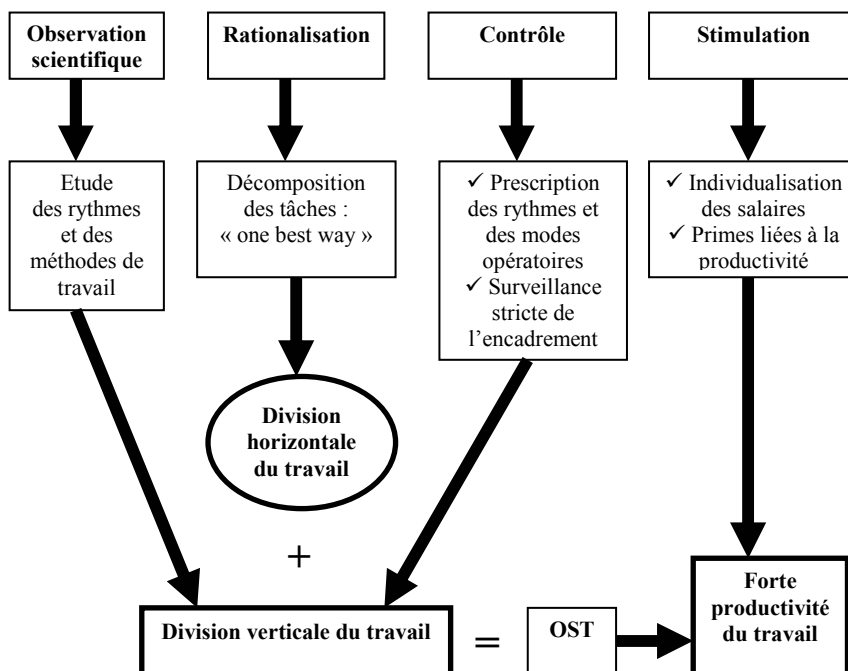
Source : Lawrence SUMMERS, « Did Henry Ford pay efficiency Wages? », in *NBER Working Paper*,. 1986.

**DOCUMENT 2**

**LES OBSERVATIONS DE TAYLOR**



**LES PRESCRIPTIONS DE TAYLOR**



#### DOCUMENT 4 : L'évolution des emplois atypiques

**Evolution de la norme d'emploi depuis les « 30 Glorieuses » : Emplois typiques ⇔ Emplois atypiques ; Stabilité de l'emploi ⇔ Précarité de l'emploi**

<i>en milliers</i>	1983	1994	1998	2003
<b>population active occupée</b>	<b>23 968</b>	<b>25 137</b>	<b>25 848</b>	<b>24 485</b>
<b>CDD</b>	<b>263</b>	<b>614</b>	<b>906</b>	<b>1624</b>
- part dans la PAO	1.2 %	2.8 %	4 %	
<b>Apprentissage</b>	<b>189</b>	<b>185</b>	<b>257</b>	<b>266</b>
- part dans la PAO	0.85 %	0.8 %	1.13 %	
<b>Intérimaires</b>	<b>113</b>	<b>210</b>	<b>413</b>	<b>471</b>
- part dans la PAO	0.5 %	0.95 %	1.8 %	
<b>Contrats aidés et stagiaires</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>405</b>	<b>503</b>
- part dans la PAO	0.32 %	0.32 %	1.8 %	
<b>Total des emplois précaires</b>	<b>636</b>	<b>1 080</b>	<b>1 981</b>	<b>2688</b>
- part dans la PAO	2.9 %	4.9 %	8.7 %	12.5 %
<b>Temps partiel</b>	<b>2 107</b>	<b>3 235</b>	<b>3 883</b>	<b>4088</b>
- part dans la PAO	9.6 %	14.7 %	17.1 %	16.7%
<b>Total des emplois atypiques ou formes particulières d'emploi (FPE)</b>	<b>2743</b>	<b>4 315</b>	<b>5 864</b>	
- part dans la PAO	12.4 %	19.6 %	25.8 %	

- 1) Quel est le nombre de personnes en CDD en 2003 en France ?
- 2) Calculez l'évolution de chaque forme d'emplois entre 1983 et 2003
- 3) Calculez, pour 2003, les parts manquantes dans le tableau

#### DOCUMENT 5 : l'exemple des stagiaires

« Rien, en apparence, ne différencie Nadia de ses collègues de bureau. Chargée de clientèle au sein d'une "grande société financière", cette petite brune de 25 ans possède tous les attributs du parfait employé : un badge d'accès, une carte de cantine, une ligne téléphonique directe, une adresse e-mail professionnelle. Bientôt, elle aura aussi une carte de visite à son nom. Il lui arrive même de partir en mission à l'étranger et de se faire rembourser le taxi. Bref, une salariée comme une autre. Sauf que Nadia est une stagiaire. Une étudiante de passage. Son "indemnité mensuelle" – on ne parle pas de "salaire" en matière de stage – s'élève à 1 000 euros net. "Soit moitié moins qu'un salarié débutant au même poste", soupire-t-elle.

Quatre mois après son entrée dans l'entreprise, des sentiments contradictoires l'animent. Ravie de se sentir "impliquée dans son boulot", flattée d'avoir de "vraies responsabilités", elle n'en juge pas moins "anormal d'être si peu payée après tant d'années d'études". Smicarde et bac + 5, Nadia ne s'apitoie pas sur son sort. "Je ne suis pas la stagiaire la plus malheureuse." Vrai. Des injustices plus criantes grouillent dans le monde des stages, ce maquis touffu et complexe sans régulation aucune. La seule disposition existante en matière de rémunération est un décret de 1978, modifié en 1986, qui exonère de charges sociales les entreprises offrant des rétributions inférieures à 30 % du SMIC – soit 365 euros. Autant dire qu'un grand nombre de stagiaires sont aujourd'hui payés entre 0 et 365 euros, qu'ils soient bac + 1 ou thésards. Nadia peut s'estimer heureuse.

Comme elle, de plus en plus d'étudiants de l'enseignement supérieur occupent de véritables emplois dans les entreprises. Le ralentissement de l'activité a donné naissance à une nouvelle main-d'œuvre aussi vulnérable que corvéable, en marge de toute statistique. La définition même du stage a été progressivement dévoyée : au lieu d'être une immersion pédagogique dans le monde du travail, le stage s'apparente de plus en plus à un emploi – mais très bon marché. "Un stagiaire payé 365 euros par mois est non seulement moins cher qu'un CDD mais aussi qu'un esclave qu'il faut nourrir, loger et habiller !", fulmine Catherine Lubochinsky, professeur d'économie à l'université Paris-II-Assas.

Pour en prendre la mesure, rien de tel qu'Internet. Sur la plupart des sites de petites annonces, les offres de stages sont presque aussi nombreuses, désormais, que les offres d'emplois. Leur contenu est également très proche. Les entreprises proposent souvent des stages aussi longs que des CDD (six mois et plus), exigent des "qualifications" de plus en plus élevées (usage parfait de l'anglais, maîtrise approfondie de tel logiciel...) et promettent des "missions" extrêmement précises, comme si elles avaient besoin de combler des trous. De véritables entretiens d'embauche attendent ensuite les impétrants, qui doivent défendre leur candidature devant parfois plusieurs personnes...

Sarah n'a tenu que deux mois, refusant de bosser du soir au matin pour 365 euros. "Une double exploitation, en fait. Les stagiaires travaillent plus que les autres salariés, car ils espèrent avoir un CDD au bout." Actuellement en recherche d'emploi, l'ex-RMiste a rejoint Génération précaire, un collectif de stagiaires en colère qui dénonce les abus des entreprises en la matière. D'après une récente étude du Conseil économique et social, près d'un étudiant sur deux – soit 800 000 personnes – effectue au moins un stage au cours de sa scolarité. Les diplômés d'écoles de commerce et d'ingénieurs en accomplissent en moyenne trois avant de quitter le système éducatif, et 50 % en font plus de trois.

Les années passant, une course contre la montre s'engage alors pour ces superdiplômés. Plus ils collectionnent les stages, et plus ils retardent leurs projets personnels, comme fonder une famille, épargner, acheter un logement... Voire s'émanciper de la tutelle financière de leurs parents, pour ceux qui en ont les moyens. "On se retrouve pris dans une sorte de spirale adolescente", témoigne Cathy, l'une des créatrices de Génération précaire. Sans compter qu'ils ne cotisent à rien pendant leurs stages. "Certains rentrent tellement tard sur le marché du travail qu'ils auront du mal à atteindre les quarante années de cotisations sociales", souligne Catherine Lubochinsky »

Frédéric Potet, « Les stagiaires, armée de réserve de l'entreprise », *Le Monde*, 05.11.05

## **DOCUMENT 6 : Vers un contrat de travail unique ?**

**Pour : Pierre Cahuc Professeur d'économie à l'université Panthéon-Sorbonne. «Le système dual CDD-CDI est inégalitaire»**

Il est urgent de réformer notre Code du travail, car la très forte précarité de l'emploi en France est un problème majeur. Au total, 12% des salariés sont en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim. Les femmes, les immigrés et les jeunes sont les premiers touchés: 60% des jeunes de 20 ans qui travaillent ont un contrat temporaire. Or les précaires, on le sait, ont plus de mal que les autres à trouver un logement, à contracter un prêt et plus généralement à assurer leur autonomie... Bref, nous sommes dans un système très inégalitaire, qui pénalise d'abord les populations les plus fragiles.

Mais transformer un CDD en CDI est une opération risquée pour l'entreprise. Contrairement aux personnes en CDD, un salarié en CDI peut contester son licenciement économique devant le juge. Cette insécurité juridique pèse lourd sur les épaules de l'employeur. Voilà pourquoi, en France, plus de la moitié des contrats temporaires ne sont pas transformés en CDI. D'où l'intérêt du contrat de travail unique. Il permettrait de sortir d'un système dual particulièrement inégalitaire pour lui en substituer un plus harmonieux et progressif. Comment cela? En supprimant la limite de durée des CDD. En cas de licenciement, l'entreprise paierait à l'Etat une taxe, calculée en fonction du niveau de salaire des personnes concernées. Du point de vue du salarié, l'ancienneté resterait une protection: plus il passe de temps dans une entreprise, plus son salaire est élevé et plus son licenciement, donc, coûterait cher. Pour l'employeur, on sortirait enfin du flou juridique: le coût d'un licenciement pourrait être estimé précisément et ne dépendrait plus de la décision (difficilement prévisible) d'un juge.

Ce qu'il faut réellement améliorer, c'est la qualité de notre service public de l'emploi. Or, avec le contrat de travail unique, la taxe sur les licenciements financerait les caisses de l'ANPE et de l'assurance-chômage. Mieux: avec ce système, plus une entreprise licencierait, plus elle contribuerait à lutter contre le chômage.

**Contre : Maryse Dumas Secrétaire confédérale de la CGT. «C'est introduire la précarité du CDD dans le CDI»**

C'est l'exemple type de la fausse bonne idée. A priori, le principe d'un contrat de travail unique pour tous les salariés nous paraît très séduisant. La CGT s'était d'ailleurs opposée à la création du CDD. Tel qu'il est présenté, le nouveau contrat de travail introduit la précarité du CDD dans le CDI, alors que c'est exactement l'inverse qu'il faut faire: donner à tous les garanties d'un CDI. Or ce nouveau contrat de travail unique rend caduque toute la législation sur les licenciements: pas de contestation possible du motif du licenciement, pas de consultation des représentants du personnel, pas de plan social ni d'obligation de reclassement pour les employeurs. Les licenciements seraient facilités et les entreprises, dédouanées de leurs responsabilités vis-à-vis des salariés et des bassins d'emploi.

Le rapport prévoit, certes, de taxer les licenciements, mais qu'advient-il des salariés sur le carreau? L'utilisation des CDD est juridiquement encadrée. L'entreprise n'a pas le droit d'utiliser la précarité comme une forme d'emploi permanent. D'ailleurs, même si c'est largement insuffisant, près de la moitié des contrats temporaires débouchent sur un CDI. Les personnes concernées ont un espoir de passer de la précarité à l'emploi stable... Alors qu'avec le nouveau contrat de travail unique la précarité est le seul horizon. Par ailleurs, le rapport entre le salarié et l'employeur devient strictement individuel. Pis, les indemnités augmentent avec l'ancienneté, qui se révèle du coup pénalisante. Si un employeur veut le minimum de contraintes, il aura intérêt à encourager le renouvellement permanent de ses effectifs. C'est le contraire de ce qu'on doit faire! Il faut inciter les entreprises à investir dans l'emploi, dans sa stabilité et dans l'élévation des qualifications.

Chaque individu a besoin d'un niveau élevé de garanties collectives pour pouvoir s'investir à plein dans son travail. Toutes les études le prouvent: la flexibilité génère d'énormes problèmes de souffrance au travail. A l'inverse, plus on est en confiance, plus on est motivé et plus on est performant. Tout le monde y gagne »

Julie Joly, « Faut-il un contrat de travail unique? », *L'Express*, 03/01/2005

## **DOCUMENT 7 : Les cinq formes de la flexibilité**

Flexibilité du travail				Flexibilité des rémunérations
Flexibilité quantitative		Flexibilité qualitative		Suppression de la rigidité des salaires
Flexibilité externe	Flexibilité interne	Flexibilité par externalisation	Flexibilité fonctionnelle	
Variation du nombre de salariés	Variation du volume d'heures	Externalisation de certaines activités	Polyvalence salariés Ateliers flexibles	

## **DOCUMENT 8 : Le modèle danois**

« En dix ans, le Danemark a réduit son taux de chômage de 9,6 % de la population active (1993) à 6,2 % (novembre 2004), loin de la moyenne européenne (8,8 %) ou du taux français (10,2 %). Cette embellie serait pour l'essentiel due à son modèle de "flex-sécurité", mélange de flexibilité pour les entreprises facilité de licenciement et de sécurité pour les salariés.

**Cadre législatif réduit.** La loi ne fixe ni salaire minimum ni durée légale du travail. Elle ne sécurise pas le droit de grève et n'impose pas de modèle de contrat de travail. Les négociations se font entre employeurs et salariés, au niveau des branches ou des entreprises, et ces conventions collectives couvrent environ 75 % des salariés.

**Forte mobilité.** Environ 30 % de la main-d'oeuvre changent de travail chaque année. Les Danois restent 8 ans en moyenne dans la même entreprise, mais peuvent changer de poste.

**Protection importante.** En cas de licenciement, la loi ne prévoit pas de versement d'indemnités par l'employeur. L'assurance-chômage est un système facultatif, administré par 35 caisses privées, agréées par l'Etat, proches des syndicats ce qui explique le fort taux de syndicalisation (80 %). S'il perd son emploi, un travailleur touche 90 % de son salaire précédent, avec un plafond de 145 000 couronnes (19 500 euros) par an, pour une durée maximale de quatre ans, sans dégressivité. Pour les personnes ne bénéficiant pas de l'assurance-chômage, il existe une aide sociale municipale, conditionnée à la recherche d'un emploi.

**Incitations à la recherche d'un emploi.** Durant les six premiers mois de chômage, des programmes "d'activation" pour retrouver un emploi sont obligatoires, proposant formation ou stage en entreprise. Un contrôle strict est exercé qui détermine le versement des indemnités »

Rémi Barroux, « Comment fonctionne le système danois de "flex-sécurité" », *Le Monde*, 07.06.05

### DOCUMENT 9

Une **formation initiale généraliste** de haut niveau permet aux individus de mieux s'adapter aux changements techniques et économiques, tandis qu'une **formation professionnelle pointue** spécialise les individus dans des emplois particuliers.

Dominante	Formation initiale	Formation professionnelle
Caractéristiques		
<b>Avantages</b>	Adaptabilité, polyvalence des salariés...	Spécialisation des compétences
<b>Inconvénients</b>	Salariés peu opérationnels immédiatement, délai de formation nécessaire	Difficultés de progression, d'évolution, de reconversion

### DOCUMENT 10

#### Structure de la population active selon le diplôme

En %	Aucun diplôme	C.E.P.	B.E.P.C.	CAP BEP	Bac ou équivalent	Supérieur au bac	Ensemble
1954	43.3	42.3	3.5	6.1	2.6	2.1	100
1968	37.7	30.2	5.0	15.4	7.9	3.8	100
1982	29.8	19.1	7.0	22.2	11.1	10.9	100
1990	20.9	14.5	8.1	28.1	13.1	15.2	100
1996	19.0	9.9	7.8	29.8	12.5	21.0	100

O. Marchand et C. Thélot, *Le travail en France (1800-2000)*, Nathan, 1997, p 230

### DOCUMENT 11

	Emplois en milliers			Evolution 1982-1999	
	1982	1990	1999	%	en milliers
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 860	2 603	2 996	+ 61	1 136
Professions intermédiaires	3 784	4 464	5 268	+ 39	1 484
Employés	5 502	5 899	6 599	+ 20	1 097
Ouvriers	7 044	6 546	5 794	- 18	- 1 250

	Emplois en milliers			Part en %	
	1982	1990	1999	1982	1999
Ouvriers qualifiés	3 686	3 725	3 497	52	59
Ouvriers non qualifiés	3 069	2 586	2 163	44	37
Ouvriers agricoles	269	236	245	4	4

*Insee Première n°792, juillet 2001*

### DOCUMENT 12

Il est possible de **relier le niveau moyen de qualification des actifs avec le mode dominant d'organisation du travail.**

**Ainsi, le niveau moyen de qualification des salariés dépend du mode dominant d'organisation du travail.**

- **L'OST** a contribué à la **déqualification** ou à la **bipolarisation de la qualification** (ingénieurs-cadres et OS) des salariés. En effet, ce mode productif repose sur la stricte soumission, obéissance, hyperspécialisation, du personnel.
- **Suite à la crise de l'OST**, l'adoption de NFOT (nouvelles formes d'organisation du travail) a contribué à la **requalification** ou la **reprofessionnalisation** des salariés, à travers l'initiative, la polyvalence, la compétence, la réactivité et l'autonomie des salariés.

Mode d'organisation du travail	Exigences liées au poste de travail	Effets sur la qualification des salariés
OST	Soumission, obéissance hyperspécialisation	Déqualification, Bipolarisation de la qualification
NFOT	Initiative, autonomie, polyvalence compétences, réactivité	Requalification Reprofessionnalisation

