



Secrétariat Général

Direction générale des
ressources humaines

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Concours du second degré – Rapport de jury
Session 2009

AGRÉGATION INTERNE ET CAER- AGRÉGATION
SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Rapport de jury présenté par M. Alain MICHEL
Président du jury
Inspecteur Général de l'Éducation nationale

Les rapports des jurys des concours sont établis sous la responsabilité des présidents de jury

Introduction générale

La session 2009 du concours interne de l'agrégation et du CAERPA de sciences économiques et sociales se caractérise par une stabilité du nombre de postes offerts par rapport aux sessions 2006, 2007 et 2008 : 11 postes pour l'agrégation et 3 postes pour le CAERPA.

Pour l'agrégation interne, sur 261 candidats initialement inscrits (285 en 2008 et 307 en 2007), 138 seulement ont été classés - c'est-à-dire présents aux 3 épreuves et sans note éliminatoire (151 en 2008 et 171 en 2007) - et 25 ont été admissibles aux épreuves orales (26 en 2008, 23 en 2007), la barre d'admissibilité étant de 9/20 (10/20 en 2008, 9/20 en 2007 et 9,4/20 en 2006). La moyenne des candidats admissibles s'élève à 10,8 (11,8 en 2008). Pour le CAERPA, sur 41 inscrits (46 en 2008, 66 en 2007), 20 candidats ont été classés (25 en 2008, 31 en 2007) et 1 seulement a été admissible (2 en 2008, 4 en 2007), avec une barre d'admissibilité de 9/20 (9,30/20 en 2008 et 10,20/20 en 2007). On constate donc sur les 3 dernières années une baisse du nombre de candidats aux deux concours qui pose un sérieux problème pour le CAERPA, le nombre de candidats ayant un niveau suffisant étant trop faible pour sélectionner un nombre d'admissibles supérieur ou égal au nombre de postes offerts.

Les 11 postes offerts ont été attribués à l'agrégation interne, le dernier reçu ayant une note moyenne de 10,55 (10,67 en 2008 ; 10,35 en 2007 ; 9,65 en 2006), la moyenne des candidats admis étant de 11,73 (11,54 en 2008 ; 11,10 en 2007). Pour le CAER, le seul candidat admissible a été reçu, mais un seul des 3 postes offerts a donc pu ainsi être pourvu (déjà seulement deux postes sur trois avaient été pourvus en 2008 et 2007).

Description des épreuves

Les épreuves de ces deux concours sont définies par l'arrêté du 12 septembre 1988, modifié par les arrêtés des 2 juin 1994, 22 septembre 1994 et 4 septembre 1997. Il convient d'en rappeler ici les termes.

Epreuves écrites d'admissibilité

- 1) **Une composition de sciences économiques et sociales** (coefficient 6) d'une durée de 6 heures. Le programme de l'épreuve est publié chaque année au BOEN. Pour l'année 2009, les deux thèmes du programme en sciences économiques étaient « les prélèvements obligatoires » et « économie et finance internationales ». Les deux thèmes de sociologie pour la session 2009 étaient « la sociologie économique » et « sociologie de l'éducation ». **Les mêmes thèmes en économie et en sociologie sont reconduits pour la session 2010.** Les références bibliographiques de ces thèmes ont été publiées au BOEN du 17 mai 2007 et du 29 mai 2008. Elles sont actualisées au BOEN en mai 2009.
- 2) **Une composition élaborée à partir d'un dossier** fourni au candidat et portant sur les programmes de sciences économiques et sociales du lycée (coefficient 4) d'une durée de 6 heures. Il est demandé de construire à partir du dossier, pour une classe de niveau déterminé, le plan et le contenu d'une séance de travail de 2 heures intégrant des travaux devant être réalisés par les élèves (travaux dirigés en terminale ES ou activités spécifiques aux autres niveaux). Le candidat doit indiquer les documents qu'il retient parmi ceux du dossier en justifiant son choix. Il doit aussi en présenter les modalités d'exploitation en classe, en exprimant les résultats à attendre de celle-ci sous la forme d'une synthèse à enregistrer par les élèves, et prévoir les procédures d'évaluation des acquisitions escomptées. Il doit enfin signaler les ouvrages ou articles qui pourraient être utiles, d'une part au professeur, d'autre part aux élèves pour approfondir le sujet étudié.

Epreuves orales d'admission

- 1) **Une leçon** portant sur les programmes de sciences économiques et sociales des classes de seconde, première et terminale ES, suivie d'un entretien avec le jury (coefficient : 7). La durée totale de l'épreuve est de 1 heure, se décomposant en l'exposé (maximum : 45 minutes) et l'entretien (15 minutes). La durée de la préparation en salle de bibliothèque est de 6 heures.
- 2) **Une épreuve de mathématiques et statistiques appliquées aux sciences économiques et sociales** d'une durée de 45 minutes (2 heures de préparation, coefficient 3). Le programme est inchangé depuis plusieurs années (cf. BOEN du 16 octobre 1997). Il est reconduit pour 2010.

Impression d'ensemble

La session 2009 ne marque pas d'infléchissement important par rapport à l'année précédente en ce qui concerne les prestations des candidats et les attentes du jury. Celui-ci, rappelons-le, attache beaucoup d'importance, tant à l'écrit qu'à l'oral, à la clarté d'expression et à la capacité de dégager l'essentiel de l'accessoire, car ce sont des qualités pédagogiques cruciales pour un enseignant. Le plan d'une dissertation à l'écrit ou d'un exposé à l'oral de leçon doit être annoncé de manière nette et comporter des parties (2 ou 3) et des sous-parties. Il doit être pertinent et permettre de traiter le sujet. A cet égard, de nombreuses prestations, à l'écrit comme à l'oral, ont montré une insuffisante réflexion sur le sujet, traité très partiellement sans aucune justification. Evidemment, le jury attache aussi beaucoup d'importance à une bonne maîtrise des concepts et notions de base dans les divers champs disciplinaires constitutifs des SES. A cet égard, de nombreuses lacunes ont pu être révélées dans certaines copies et dans des exposés oraux, mais il convient aussi de rappeler que, contrairement à un examen, les notes obtenues à un concours sont attribuées de manière relative, puisqu'il s'agit de classer les candidats. De plus grandes précisions sur les résultats et sur les attentes du jury sont données par la suite pour chacune des épreuves.

Alain Michel
IGEN
Président du jury

Épreuve de composition de sciences économiques et sociales

Jury : Frédéric Carluer, Emma Broussegoutte, Laurence Duchêne, Catherine Fenet, Mathieu Ferrière, Delphine Pouchain-Knol, Sarah Roux-Périnet, Jean-Claude Val, Sandrine Yvaniès.

Sujet : L'attractivité des territoires dans une économie mondialisée

Les résultats : distribution des notes

Agrégation interne

143 candidats présents, 2 copies blanches

Note moyenne des copies non blanches : 7,2 (7,4 en 2008 ; 5,8 en 2007) ; note moyenne des admissibles : 11,2 (13,0 en 2008 ; 11,3 en 2007).

Notes allant de 01 à 16 / 20. Aucun candidat n'a été admissible avec une note inférieure à 7 à cette épreuve.

Distribution des notes

Note	Nombre de copies	Effectif cumulé
1 à 3	37	37
4 à 6	46	83
7 à 9	42	125
10 à 14	14	139
15 et plus	2	141

A) Grille de notation

On peut distinguer cinq groupes de copies :

- 0 à 3 : sujet non traité, connaissances nulles ou très faibles, énoncé de très vagues généralités.
- 4 à 6 : sujet abordé sans problématique explicite ou réellement mise en œuvre, connaissances superficielles conduisant à une carence de problématique et de raisonnement.
- 7 à 9 : une problématique est mise en œuvre, mais est insuffisamment respectée, notamment faute d'une connaissance suffisante du sujet ; des parties franchement déséquilibrées peuvent constituer un signe de cette insuffisance.
- 10 à 14 : problématique annoncée et maîtrisée, témoignant d'une connaissance correcte du sujet et d'une capacité à ordonner les arguments et à les appuyer sur des références et des analyses factuelles.
- 15 et plus : copie manifestant une qualité particulière du raisonnement économique, une culture de haut niveau, une maîtrise personnelle du sujet pouvant aller jusqu'à l'énoncé dûment argumenté de thèses originales.

La distribution des notes montre de moins bons résultats que l'an dernier (sujet de sociologie) mais de relativement meilleurs résultats qu'en 2007 (sujet d'économie).

Concours d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés (CAERPA)

20 candidats présents, notes allant de 01 à 09.

Note moyenne des copies non blanches : 5,0 / 20 comme en 2008 (5,4 en 2007)

Note de l'admissible : 09

Distribution des notes

Notes	Effectifs	Effectif cumulé
1 à 3	5	5
4 à 6	11	16
7 à 9	4	20

Donc 80% des copies ont obtenu une note ne dépassant pas 6/20.

Commentaires généraux sur les prestations des candidats

- Les introductions sont trop peu soignées. Il faut passer plus de temps sur la définition des termes du sujet et sur le choix de la problématique. Concernant cette dernière, trop de candidats « noient » leur problématique, en posant parfois jusqu'à huit questions (!) à la suite. La problématique doit être unique, il faut donc poser *une et une seule* question principale (même si rien n'empêche d'indiquer ensuite que pour y répondre, il faut aussi traiter d'autres questions secondaires). Il faut donc hiérarchiser son questionnement. Une dissertation, c'est une démonstration, qui vient apporter des éléments de réponse à une question. La définition des termes du libellé n'est pas menée à bien de manière rigoureuse : ainsi, la mondialisation est encore quelque fois confondue avec l'internationalisation et l'attractivité des territoires n'est pas perçue dans sa dimension défensive. Les différentes échelles de territoires n'ont pas été suffisamment prises en compte : la plupart des copies confondent territoire et pays, négligeant l'échelle locale et l'enjeu des métropoles. L'importance des firmes transnationales comme acteurs de cette mise en concurrence des territoires a de même souvent été sous-estimée.

- Une grande majorité de copies n'indiquent pas clairement les sous-parties en début de partie, et la copie se transforme alors en jeu de piste très déplaisant pour le correcteur. Dès la fin de l'introduction, on doit savoir précisément quelles seront les parties, et les sous-parties doivent être annoncées clairement en début de chaque partie. Le correcteur ne doit pas avoir à chercher où sont les transitions et les changements de partie. Trop souvent, les candidats vont à la ligne, font un alinéa, passent une ligne... et ils sont les seuls à savoir pourquoi... Très souvent, la structure du devoir est trop peu claire, et on ne parvient pas à retrouver quel a bien pu être le plan du candidat. De manière générale, il faut donc inviter les candidats à soigner beaucoup plus leurs annonces de parties et sous-parties ainsi que les transitions.

- Trop de copies sont vides de toute référence théorique, ce qui n'est pas acceptable pour un concours de ce niveau. La plupart des copies manquent de telles références, et ces dernières, lorsqu'elles sont présentes, sont trop imprécises. Il faut rappeler qu'une référence se compose d'un nom d'auteur, d'un titre d'ouvrage (ou d'article) souligné, ou écrit en italiques ou entre guillemets, et si possible de la date de parution. Les travaux de Paul Krugman par exemple sont parfois cités, mais rarement explicités et mis au service d'une argumentation. Les notions de rendements croissants, d'économies d'échelle, d'externalités sont trop peu mobilisées pour expliciter les enjeux de la construction d'avantages concurrentiels. Trop de copies se contentent des références à Smith, Ricardo et au théorème HOS, alors que les meilleures dissertations prennent appui sur les théories récentes et sur les rapports du Conseil d'Analyse Economique. L'agrégation suppose une préparation sérieuse et exige un travail rigoureux sur la littérature actuelle.

- De plus, les exemples factuels et chiffrés sont trop rares : peu de copies analysent le montant et les destinations des IDE qui sont pourtant un indicateur courant de l'attractivité des territoires, trop rares sont celles qui présentent les pôles de compétitivité. A l'inverse, la dimension fiscale a souvent été surévaluée : si la concurrence fiscale est bien d'actualité, la possibilité d'accéder à un marché dynamique et de grande taille apparaît néanmoins comme un critère déterminant de l'attractivité d'un territoire.

- Quelques copies sont indigentes du point de vue de l'orthographe et de la syntaxe, et de manière générale la relecture semble insuffisante et la forme trop peu soignée. On doit rappeler l'importance

d'écrire lisiblement. Quelques bourdes repérées sont pour le moins inquiétantes émanant d'enseignants de SES : « le PIB de production », « l'économie mondialisative », la « firme point noir », etc.

Proposition de corrigé

(par Frédéric Carluer)

Sujet : L'attractivité des territoires dans une économie mondialisée

L'économie internationale, faite d'échanges entre nations judicieusement spécialisées sur leur(s) secteur(s) à avantage(s) comparatif(s), ne tient plus aujourd'hui : nous sommes entrés dans la mondialisation. La multiplication et l'intensification des interdépendances planétaires, l'émergence de firmes de taille mondiale et le retrait des Etats-nations (jusqu'à récemment!) se traduisent par un processus polarisant, donc fortement inégal (Mucchielli, Mayer¹ [2005], Allégret, Le Merrer [2007]) : le développement n'est plus à l'ordre du jour pour l'ensemble du monde, ni même pour un ensemble privilégié de nations entrées dans la « globalisation » : la Triade (Bhagwati [2005], Rainelli [2000], Mittaine [1999]). Pourquoi ?

Puisqu'un nombre croissant de leurs territoires se trouve dorénavant marginalisé tandis qu'un nombre restreint de régions, métropoles, voire de quartiers, voit leur attractivité se renforcer. Pour caractériser cette nouvelle économie géographique, on parle de « glocalisation » dans la mesure où les acteurs globaux que sont les multinationales se localisent préférentiellement dans telle ou telle sous-zone mondiale au regard d'un certain nombre de caractéristiques exogènes et endogènes de ces micro-espaces (Dunning, Mucchielli [2002], Andreff [2003]) et accentuent ce que F. Braudel appelait les « différences de voltage » au sein des « économies-monde » (Maddison [2001]). En ce début de XXI^{ème} siècle la polarisation spatio-économique est si intense que ces « morceaux quasi-autonomes de planète », exemplifiées par l'importance du commerce intra-zone (sans parler du commerce intra-branche et intra-firme), se déclinent à des échelles spatiales très petites.

Dans cette « économie archipel » (Veltz [1996], Carluer [2004]) où les îlots de productivité côtoient des hinterlands délaissés, les acteurs publics, selon leur espace d'action, mènent des politiques visant à renforcer l'attractivité de leurs territoires. De l'espace mondial (où seules les organisations internationales interviennent bien souvent timidement pour réduire certaines inégalités notoires) à l'espace local (celui de la commune), les politiques, les stratégies et les compétences sont bien distinctes. A l'échelle de l'Union européenne par exemple, la Commission européenne, via des fonds structurels importants (près de 350 Mds d'euros pour la période 2007-2013, soit un tiers de son budget, dont la moitié pour les douze nouveaux entrants), s'efforce de mettre en place une politique rééquilibrage des dynamiques régionales que les Etats et les surtout les régions ont peu ou prou mis au second rang derrière l'impératif de compétitivité de leur économie (Debonneuil, Fontagné [2003]). Celui-ci s'est traduit sur la période récente par un soutien marqué aux champions nationaux (politiques commerciales stratégiques) et aux territoires les plus innovants (politique des pôles de compétitivité en France, et des clusters en général pour nombre de pays développés ; Commission européenne [2008]).

Mais qu'entend-on précisément par « attractivité » et par « territoire » ? La première analogie qui vient à l'esprit est bien sûr l'attraction magnétique qui prévaut en science physique, et plus particulièrement les lois de l'attraction universelle (Kepler, Newton). Un certain nombre de théories économiques se sont d'ailleurs efforcées de modéliser la gravitation et d'expliquer les interactions entre villes, les déséquilibres ville-campagne, et plus largement la dynamique des implantations à l'international (modèles centre-périphérie). Appliqué à l'économie, selon l'AFII (l'Agence Française pour les Investissements Internationaux), le concept d'attractivité peut se définir comme la capacité à attirer (volet offensif) et retenir (volet défensif) : les entreprises et les capitaux (en particulier en lien avec les investissements « du futur »), les meilleurs talents (cadres et professionnels de haut niveau, les scientifiques, les étudiants étrangers) et les activités stratégiques (R&D, quartiers généraux des multinationales). Dès lors, comment saisir la logique de ces forces centrifuges et centripètes à l'échelle

¹ La partie 3 de cet ouvrage (« Nouvelle économie géographique, firmes multinationales et commerce ») peut être considérée comme la référence fondamentale pour notre sujet.

des territoires ? Par « territoire », on entend assurément un lieu géographique (autrement dit un « support ») aux contours plus moins bien délimités (bien souvent à dimension infra-régionale, même si on parle parfois de territoire national, voire même de territoire européen), mais aussi une communauté de personnes qui y vit et qui lui donne donc son sens (autrement dit un « acteur collectif »). Les matières premières et l'identité socio-culturelle sont les principales caractéristiques de ce support et de cet acteur collectif pris respectivement. Reste alors à essayer de lister les facteurs à l'origine de l'attractivité territoriale (telles les forces exercées par un aimant sur certains objets), sans oublier d'évoquer les politiques stratégiques des acteurs publics visant à attirer, en l'occurrence à capter, les investissements internationalement mobiles (Phelps, Raines [2003]).

Dans cette économie mondialisée (Reich [1993]) marquée par une hyper-compétition (internationale mais aussi inter-territoriale), il importe de bien décrire :

- la tendance à l'agglomération de activités, et plus particulièrement le rôle et l'impact des investissements directs étrangers des multinationales, récemment renforcés par l'émergence des BRIC (Brésil-Russie-Inde-Chine) et de leurs fleurons nationaux ; (première partie) ;
- les sources de l'attractivité territoriale, tant les facteurs que les acteurs à l'origine de l'avantage compétitif, pour ne pas dire spécifique, de ces espaces en croissance (deuxième partie) ;
- les politiques stratégiques qui peuvent (ou doivent) être menées (à l'échelle nationale ou territoriale) pour renforcer cette attractivité et, éventuellement, pour compenser un certain nombre de déséquilibres si l'Etat et/ou les acteurs territoriaux ont la volonté et les moyens de favoriser une croissance spatialement plus homogène (troisième partie).

I – L'espace n'est plus neutre dans une économie mondialisée

A – L'attractivité en question

L'analyse de l'attractivité comparée des territoires montre aujourd'hui des inégalités sans commune mesure avec les polarités urbaines du passé, qui étaient partiellement compensées par des politiques industrielle et d'aménagement du territoire ciblées (comme les « métropoles d'équilibre » en France dans les années 60 ; Eck [2006]). La concentration spatio-économique et le retrait de l'Etat-national caractérisent l'économie mondialisée de ce début de XXI^{ème} siècle, que certains qualifient de « glocalisation ». La « glocalisation » est un terme générique récent (néologisme attribué au président de Sony et tiré de la fusion des termes « globalisation » et « localisation » selon C.A. Michalet [1994]) qui caractérise une phase bien spécifique de la mondialisation. L'Etat, qui avait porté les grandes réformes économiques et sociales au tournant et au milieu du XX^{ème} siècle est aujourd'hui cantonné dans un rôle d'accompagnateur plutôt que d'acteur (du moins jusqu'à la crise de l'été dernier !), à tout le moins est-il devenu (avec la mondialisation et l'émergence de firmes et d'organismes qui se superposent à lui) un acteur parmi d'autres, et peine donc à imposer de nouvelles réformes, voire même à assurer le traitement égalitaire des territoires et des citoyens à l'échelle nationale.

En prolongement des théories de la polarisation perrouxienne et de la division internationale du travail, mais surtout de l'ouvrage séminal de Bertil Ohlin (*Interregional and International Trade* [1933]) qui démontre que la théorie du commerce international n'est rien de plus qu'une théorie de la localisation internationale, il importe d'explicitier les multiples facteurs à l'origine de cette géographie historique des implantations. Au premier rang desquels se trouvent le système technologique en transformation, les marchés et relations de travail (y compris les politiques industrielles et les lois sociales), les cultures managériales et les normes, les structures de marchés et les formes de concurrence et, enfin, les instances de régulation aux niveaux sectoriel, régional, national et international.

L'ère de la division spatiale du travail est aujourd'hui révolue, du moins laissée aux seules multinationales industrielles traditionnelles. Elle était typique de la période post-reconstruction car elle allait de pair avec une certaine multinationalisation (décomposition des processus productifs en une chaîne d'usines spécialisées dans les zones à bas salaires), la répartition optimale de leur production tirant profit de l'hétérogénéité de l'espace. Si de nombreuses inventions en matière de transport avaient libéré les entreprises des contraintes de localisation fixes, ce sont des innovations dans les

techniques de production et d'organisation associées aux déséconomies d'agglomération naissantes et aux interventions publiques en matière d'aménagement du territoire qui ont donc modifié l'avantage comparatif des facteurs de localisation. Aujourd'hui, telle n'est plus la logique des grands acteurs mondiaux à la recherche de ressources spécifiques dans des territoires innovants occasionnant une divergence durable dans la rémunération des facteurs aux niveaux sectoriel et spatial (invalidant définitivement le cadre hypothétique restrictif du théorème Heckscher-Ohlin-Samuelson).

Avec la scission de la fonction recherche et développement du reste de l'entreprise (principalement au sein des firmes multinationales), et le rassemblement des instituts technologiques et laboratoires de recherche (bien souvent sous forme de « *spin-offs* ») dans des villes ayant une main-d'oeuvre tout à fait spécifique, et dans des espaces aux aménités environnementales et culturelles importantes, ce sont aujourd'hui les métropoles, et les technopoles qui gravitent autour d'elles, qui sont recherchées. Cette polarisation spatio-technologique s'inscrit dans une logique de flexibilité (« juste à temps », veille technologique...) et de proximité (milieu, sous-traitants...) qui privilégie avant tout la congruence entre les savoirs et les savoir-faire propres aux partenaires du réseau technopolitain (économie d'agglomération ; Fujita, Thisse [2002]). Celle-ci est soutenue, voire insufflée, par l'Etat dont le rôle est d'attirer les capitaux vers ces « foyers de développement et de progrès ». Il va alors de soi qu'en période de désarroi économique l'Etat (sans parler de ses relais décentralisés : conseils généraux et régionaux, organismes de recherche et de formation, universités ...), dispose de moindres capacités d'action pour compenser les déséquilibres socio-spatiaux. Ainsi, plus qu'à aucune autre époque de l'histoire, c'est la position nodale d'un acteur (d'un individu, d'une entreprise, d'une ville ou d'une nation) au sein d'un réseau en synergie autour d'acteurs innovants (de groupes sociaux, d'industries, de métropoles ou d'Etats partenaires) qui est le meilleur garant d'une croissance soutenue mais qui reste fondamentalement déséquilibrée, en tout cas spatialement sélective.

B – Suprématie des multinationales sur les Etats ?

La fantastique dynamique du commerce international depuis 50 ans (les produits manufacturés représentant dorénavant 75% du commerce mondial et le ratio entre le commerce extérieur et le PIB mondial ayant presque doublé au cours des deux dernières décennies) et la course effrénée à la taille critique a fait émerger des acteurs privés dont le pouvoir économique dépasse aujourd'hui celui des Etats. A l'ère des méga-fusions (que l'on peut dater à la fin des années 90 : la croissance annuelle moyenne de leurs montants s'établit à plus de 40% entre 1995 et 2000 !) les firmes globales représentent en effet plus de 30% de la production mondiale. A titre d'exemple, l'addition des chiffres d'affaires d'Exxon, General Electric et Microsoft en 2007 excédait le PIB de la France ! Leurs stratégies est de se positionner sur un nœud de la branche-système mondial qui constitue leur cœur de métier et sur le territoire le plus qualifié-qualifiant afin de tirer au mieux partie de la croissance locale. En un mot, l'unité des nations (en termes de cohésion et de dynamique économiques et sociales) se désagrège au profit de certains pôles urbains et des individus les plus entreprenants (« insiders »), et au détriment des zones rurales et péri-urbaines et, bien sûr, des personnes les moins qualifiées plus durement touchées par le chômage (« outsiders »). On parle alors de convergence des nations et de divergence des régions, en sachant que les trajectoires territoriales (systèmes productifs locaux traditionnels, villes secondaires, espaces ruraux...) sont encore plus hétéroclites, mais aussi de fracturation spatiale et sociale (marginalisation de personnes durablement assistées et non assurées, ghettoïsation...), sans parler des risques internationaux tels le choc des cultures et le terrorisme. Parallèlement, les interconnexions (en particulier financières) entre les grandes firmes (qui intègrent à bon escient les PME dynamiques ou créent les « *spin-offs* » adaptés à leurs conquêtes de marchés), soutenues par les politiques commerciales stratégiques des Etats ou des « super-Etats » (le « *managed trade* » selon Krugman, dopé par l'intervention des « représentants au commerce », débouchant sur une optimalité « de second rang » du libre échange), sont formidablement démultipliées par les NTIC. L'espace-temps se trouve, en tout point, considérablement réduit. Seuls les territoires et les acteurs les plus dynamiques, c'est-à-dire les milieux innovateurs (judicieusement dotés et spécialisés) et les entrepreneurs stratégiques et les catégories sociales bien protégées, connaissent une croissance vive ou une amélioration substantielle de leur niveau de vie. L'enracinement local demeure donc recherché mais dans la seule perspective d'une connexion réticulaire, favorable aux externalités de toute nature (pécuniaires, technologiques mais surtout relationnelles et informationnelles).

Il existe différents types de systèmes productifs locaux (selon la nature du tissu industriel, des facteurs d'attraction, des ressources spécifiques) dont la dynamique est étroitement liée aux stratégies des acteurs (internationalisation, mise en réseau, projets collectifs) qui les traversent (DATAR [2004], Porter [1993]). Conscientes du fait que la création de valeur peut être démultipliée par une meilleure insertion territoriale, les entreprises (et les multinationales en particulier) s'efforcent dorénavant de mieux prendre en compte le « facteur régional » dans leurs stratégies de global/localisation (Dunning, Mucchielli [2002], Mucchielli, Mayer [2004]). Et cela d'autant plus que les réseaux s'articulent les uns aux autres, se superposent ou s'emboîtent. Ainsi, les entreprises têtes des réseaux hiérarchiques possèdent des établissements, sièges sociaux et centres de recherche qui sont eux-mêmes des noeuds des réseaux horizontaux de coopération. Par conséquent, un processus cumulatif s'enclenche dans les lieux (et quasi exclusivement dans ces lieux) qui disposent d'une connexion avec le réseau global, et les entreprises multinationales constituent des vecteurs privilégiés en la matière : il y a polarisation réticulaire. Aujourd'hui ce sont les réseaux d'entreprises multinationales (Mucchielli [1998], [2008]) qui orchestrent la majeure partie des dynamiques territoriales.

Pour autant, à côté de ces « localités globales » subsistent, voire se développent, des « mondes locaux » que l'entreprise multinationale est aussi susceptible de dynamiser. C'est souvent le cas des multinationales japonaises qui privilégient les territoires de reconversion (contrairement aux multinationales américaines qui optent quasi systématiquement en fonction de la densité des échanges, donc de l'agglomération) : Toyota et le Valenciennois est un bon exemple d'une possible intégration locale. Ici la nature de la multinationales et la plus ou moins grande autonomie de la filiale par rapport à la maison-mère ont un impact direct sur l'ancrage territorial et sur la possibilité d'être ou on un vecteur de croissance localisée. Attirer une « filiale-relais » positionnée sur un marché (multinationale horizontale), une « filiale atelier » impliquée dans un projet industriel (multinationale verticale) ou une « filiale instantanée » relevant du domaine des services non stratégiques (Michalet [1994]) n'aura donc pas du tout le même impact sur le territoire considéré, en particulier à long terme dès lors que les incitations fiscales et subventions à l'implantation auront cessé d'être.

C – Les apports de la nouvelle économie géographique

Les travaux récents de l'économie industrielle internationale, enrichis des apports des analyses sociologique et stratégique (qui découvrent enfin le poids de la territorialité) et de l'analyse classique de la concurrence imparfaite, insistent sur le fait que le développement économique reste foncièrement asymétrique (les phénomènes de mimétisme ou de maximisation du bien-être favorisant les mêmes choix de localisation, de consommation, voire de comportement...). L'émergence d'une structure centre-périphérie à l'échelle mondiale (Triade – reste du monde) dans nombre de pays développés témoigne de cette dynamique des inégalités spatiales. La séquence OLI (Ownership – Localization – Internalization) mise en évidence par Dunning mettait déjà en évidence au début des années 80 ce phénomène de localisation préférentielle et le justifiait au regard d'un certain nombre d'hypothèses théoriques (les inégalités des conditions initiales pouvant conduire à une répartition déséquilibrée des activités dans l'espace qui soit stable et ayant tendance à s'auto-renforcer) et de faits empiriques incontestables.

A l'origine du renforcement de la structure centre-périphérie, il y a la recherche prioritaire d'économies externes et l'accès à une taille critique selon la théorie marshallienne (*The Economics of Industry* [1879]). Prise isolément, chaque entreprise possède une fonction de production à rendements non croissants, mais des externalités positives naissent des relations interentreprises (en particulier entre producteurs de biens intermédiaires et producteurs de biens finals), qui se nouent d'autant plus facilement que ces entreprises sont localisées sur un même territoire, la proximité géographique favorisant la multiplication des contacts (Pecqueur, Zimmermann [2004]), voire la migration des consommateurs. Les indicateurs de concentration (Herfindhal, Gini, Ellison et Glaeser [1997]...) appliqués aux territoires européens et américains confirment cette polarisation sectorielle et géographique des activités (Krugman, Venables [1998]) déjà suggérée par l'ouvrage fondateur de Paul Krugman [1991], *Geography and Trade*. Cela est vrai non seulement pour les grandes entreprises et les laboratoires de recherche qui s'installent dans les zones particulièrement innovantes, mais aussi des entreprises de petite taille, très dynamiques, travaillant soit dans la même activité et qui se regroupent

alors pour tirer partie d'une taille collective plus grande, soit dans des secteurs différents et qui bénéficient alors de la complémentarité de leurs activités.

Si « *le contact international est un facteur de polarisation, de diversification et d'intra-spécialisation* » (Lassudrie-Duchêne [1984, p. 43]), il est aujourd'hui réservé aux acteurs et aux territoires qui possèdent non seulement un certain pouvoir, du fait de leur masse critique (nécessaire mais pas suffisante), mais aussi d'une rente de situation grâce à leur position sur un noeud réticulaire où transitent les flux d'information. Ceux qui ne disposeraient pas de ces deux avantages n'auraient d'autres recours que la mise en réseau sur une base uniquement locale, solution qui ne présume cependant pas de leur marginalisation. Pour autant les territoires et acteurs nodaux se doivent de renouveler constamment leurs avantages (compétitif, comparatif et, surtout, stratégique) de manière à assurer leur position privilégiée (Mucchielli [1990]), afin d'être à l'abri des ruptures technologiques ou partenariales et des aléas conjoncturels. Helpman et al. [2004] confirmé empiriquement que les firmes multinationales sont 15% plus productives que les firmes simplement exportatrices, elles-mêmes 40% plus productives que les firmes se cantonnant au marché domestique.

Dès lors que les compétences du territoire d'accueil constituent une recherche en soi, l'insertion territoriale des multinationales est plus forte car les sources potentielles d'interactions sont nombreuses, et une véritable intégration stratégique peut alors être envisagée (Porter [2003], Ruffini [2004]). En termes de stratégie, cela revient à privilégier les « *proximités inter-organisationnelles, intra-territoire et extra-groupe* » par rapport aux « *proximités inter-organisationnelles, intra-groupe et extra-territoire* ». De ces deux optiques découlent souvent des pratiques opposées : de production-reproduction d'un côté (voire de mise en culture et de mutualisation), de prédation de l'autre. Tout dépend en fait de l'importance et de la qualité des externalités créées. Ces externalités s'avèrent positives dès lors que l'entreprise (en particulier multinationale) est « ancrée » localement, sinon son action peut s'avérer destructurante (R. Lipsey, J.L. Mucchielli [2002]).

Au niveau empirique, les études de cas et économétriques convergent à dire que la concentration de l'activité industrielle (« *clusterisation* ») à l'intérieur des régions se vérifie pour la localisation des multinationales. En effet, elles ont tendance à se localiser dans les régions où il existe déjà un grand nombre de fournisseurs de biens intermédiaires locaux capables d'honorer les commandes et de s'adapter. Dans le même temps, chaque implantation supplémentaire accroît la demande de biens intermédiaires et donc le nombre et la qualité des fournisseurs. « *Le processus de localisation conduira à une polarisation auto-renforcée des investissements directs à l'étranger où la base industrielle était au départ la plus importante* » (Mucchielli, Mayer [2005]). Pour les régions développées, ce sont non plus les coûts salariaux, voire la demande, qui s'avèrent prédominants dans le choix d'implantation, mais bel et bien les compétences locales, la qualité des infrastructures et de l'environnement, le réseau urbain et l'importance de la position métropolitaine au sein d'un réseau plus global (en particulier pour les multinationales de services), sans oublier l'observation du choix d'implantation des autres et les comportements mimétiques réducteurs d'incertitude.

C'est donc l'intégration territoriale ou régionale qui constitue le facteur primordial de tout choix d'implantation nouvelle. La diversité des partenaires potentiels et des compétences sur un espace limité et la position nodale de cet espace (où les « effets frontières » jouent à plein) est un puissant facteur d'attraction (Hattem [2004]). Les multinationales y sont particulièrement attentives.

II – Les sources de l'attractivité

A – L'attractivité en chiffres

C'est désormais à l'échelle du monde que chaque territoire est jugé, à toutes les échelles spatiales (du local au continental), y compris sur l'attraction d'activités innovantes. Le principal révélateur de l'attractivité territoriale relative est bien sûr les investissements directs étrangers (IDE : « *greenfields* », extension et rachats), mais aussi des investissements en portefeuille (prise de participation plus faible), qui sont chaque année épluchés par l'ONU (le « *World Investment Report* »

de la CNUCED) ou la Banque mondiale [2007]. En 2007, ces derniers ont progressé de 18% dans le monde pour atteindre un montant record de 1 537 milliards de dollars après les montants historiques de l'année 2000.

A l'échelle continentale, l'Europe attire 42% des IDE mondiaux, soit 651 milliards de dollars (10% de plus qu'en 2006) et elle reste la première région d'accueil et la destination privilégiée des opérations de fusions et acquisitions. Elle garde une confortable avance sur les pays à croissance rapide tels la Chine, l'Inde, la Russie et le Brésil (BRIC) qui, ensemble, ont reçu 11% des IDE mondiaux, soit l'équivalent de 169 milliards de dollars. L'Europe a reçu 3 712 implantations internationales en 2007, soit une progression de 5% par rapport à 2006, même si le nombre de créations d'emploi liées à ces implantations diminue de 18% : avec 176 000 créations, elle perd 38 000 emplois par rapport à 2006. Pourquoi ? L'Europe occidentale opère une lente transition vers une économie du savoir et des services, en soutien à son industrie de pointe (Fontagné et al. [2004]). Les implantations tertiaires – moins généreuses en emplois – deviennent majoritaires avec 60% de créations alors que les activités manufacturières ou logistiques reculent de 51%. L'Europe centrale et orientale fait de la résistance : elle capte 58% de la totalité des créations d'emploi en Europe pour seulement 28% de projets accueillis. Et l'année 2009 laisse présager un déplacement progressif des activités de services à forte densité de main-d'œuvre sur son territoire (44 % des emplois dans les back-office, centres de services partagés, centres d'appels). De 20% en 2003, la part des créations d'emploi tertiaire est passée à 59% en 2007.

A l'échelle nationale, la transition de la France vers une attractivité tertiaire s'accompagne d'un effondrement des annonces de créations d'emploi industriel (de 11000 à 6000 emplois, soit - 47%). Deux secteurs phares s'échangent les deux premières places du classement en nombre de projets, avec plus de 14% chacun : les logiciels et les services aux entreprises. Ces derniers ont rapporté au « site France » 1 000 emplois supplémentaires (à titre d'exemple, le spécialiste des systèmes d'information, EDS, a annoncé une extension de son implantation francilienne en 2007, assortie de quelque 600 créations d'emploi). Les créations d'emploi chutent de 70% dans le secteur de l'électronique, de 57% dans le secteur de la logistique, de 35% dans le domaine des équipements industriels et de 31% dans le secteur de l'automobile. L'évolution de ces quatre secteurs, traditionnellement pourvoyeurs de créations d'emploi, représente en 2007 le verdict le plus sévère que le site France ait connu. Par ailleurs, la France n'a accueilli que 15 investissements en provenance des "BRIC" alors que ces puissances montantes ont réalisé, en cumulé, 156 projets en Europe, soit autant que les implantations d'origine japonaise. Une progression spectaculaire en dix ans puisqu'en 1997, les "BRIC" ne pesaient que 0,4% des investissements directs en Europe avec seulement 11 implantations. Au bilan, la France est ici classée au 4^{ème} rang comme pays d'accueil des IDE dans le monde (6^{ème} en pourcentage sur le PIB avec 4%, à comparer aux 12% des Pays-Bas mais devant les Etats-Unis et le Japon). Le site France est 2^{ème} en Europe pour les créations d'emplois liées aux investissements étrangers sous forme de créations ou extensions de sites : ceux-ci représentent suivant les années de 15.000 à 30.000 nouveaux emplois par an. Au total, les filiales de groupes étrangers emploient aujourd'hui en France environ 2,3 millions de salariés, soit près de 15% de l'emploi marchand. La répartition fonctionnelle de ces investissements fournit quelques indications sur l'attractivité du pays pour les activités stratégiques. Ainsi le nombre de quartiers généraux attirés en France a peu progressé ces dernières années; concernant les centres de R&D des succès récents font apparaître une évolution légèrement plus favorable, sans qu'il soit possible cependant de l'interpréter comme une tendance de fond. La position relative de la France comme terre d'accueil de talents étrangers est également difficile à évaluer du fait d'un manque de statistiques internationales. On peut noter toutefois la présence sur notre sol de 130.000 cadres et experts étrangers, et de 3.600 chercheurs dans les établissements publics de recherche. La France est par ailleurs 4^{ème} pour la proportion d'étudiants étrangers inscrits dans l'enseignement supérieur toutes filières confondues.

Plus qualitatif est le "Baromètre 2008 de l'Attractivité du site France" qui se fonde sur une double approche qui en fait un outil original d'observation et d'analyse : la réalité des investissements effectivement reçus par l'Europe et par la France, et les perceptions et attentes des investisseurs internationaux vis-à-vis de l'Europe et de la France comme zones d'implantation potentielle (Ernst & Young [2008]). Ceux-ci placent aujourd'hui la France en 8^{ème} position. Les Etats-Unis (50% de suffrages cumulés en 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} choix) se trouvent loin devant deux pays émergents, la Chine et

l'Inde (respectivement 34% et 26%). L'Allemagne joue dans la cour des grands, tout près du Japon avec 31% de mentions et le Royaume-Uni fait quasiment jeu égal avec la France (11% et 10%).

B – Les facteurs-clés

De nombreux organismes ou instituts s'efforcent d'établir chaque année un classement révélateur de la compétitivité des pays. Des indices synthétiques, conduisant à un « classement » des différents pays du monde, sont destinés soit à mesurer la compétitivité globale de l'économie (WEF, IMD), soit son degré d'ouverture à l'économie internationale (*AT Kearney Globalization Index*), soit son attractivité pour les investissements internationaux, réelle (*FDI Performance Index* du *World Investment Report*) ou potentielle (*FDI Potential Index* du *World Investment Report*, *AT Kearney Confidence Index*), soit son potentiel d'innovation (tableaux de bord de l'OCDE pour « mesurer la mondialisation » ; voir annexe ci-jointe). Les performances décrites par ces indicateurs sont en effet la résultante de déterminants nombreux et évolutifs.

Dans cet esprit, les indicateurs-clés qui donnent une image des points forts et points faibles du territoire français selon des critères diversifiés sont les suivants (Aghion et al. [2007], Attali [2008]) : indicateurs de marché, de ressources humaines, d'innovation, d'infrastructure, d'environnement administratif et de coût. Sur ces bases, la France semble attractive en raison de :

- la taille et le dynamisme à moyen terme de son marché, où le potentiel démographique est de loin le premier européen ;
- la qualité et la productivité de sa main-d'oeuvre, avec une productivité horaire de 20% supérieure à la moyenne des Quinze (partiellement annihilée par un nombre d'heures travaillées par salarié inférieur à la moyenne) ;
- la densité et l'efficacité de ses infrastructures (réseaux routier et ferroviaire à grande vitesse, nombre d'abonnés internet, accès au haut débit) ;
- les dépenses de R&D par rapport au PIB, supérieures à 2% et à la moyenne de l'UE (1,9%), mais très inférieures au Japon et à la Suède (ratio excédant 3%) et aux Etats-Unis (2,5%), et des performances honnêtes en matière de capital-risque (fonds investis dans l'amorçage et le développement des PME innovantes : 8^{ème} rang européen, mais avec des niveaux cinq fois inférieurs aux investissements américains et israéliens).

Interrogés sur leur perception du site France en termes d'attractivité (Ernst & Young [2008]), les décideurs renvoient une image incertaine. La flexibilité du droit du travail, le niveau des charges fiscales de l'entreprise et les charges et coûts salariaux sont les trois handicaps persistants du site France cités par les investisseurs. Cela demeure son point névralgique, d'autant plus que ces trois éléments ont une incidence directe sur l'environnement d'affaires et, partant, sur l'attractivité en termes de créations d'emploi. Sur les trois dernières années, les courbes des taux d'insatisfaction s'infléchissent régulièrement pour la « flexibilité du droit du travail » comme pour le « coût du travail » : de 73% en 2005, les taux passent à 54% en 2008. Une légère amélioration qu'il est néanmoins difficile de prendre en compte comme une embellie puisqu'elle est contredite par l'opinion nettement plus négative des entreprises implantées en France (10 points de plus). Même tendance à la baisse pour le taux d'insatisfaction en matière d'aides publiques (de 54% en 2005 à 34% en 2008). Les réactions concernant les possibilités de gains de productivité (l'insatisfaction passe de 47% à 33%) sont plus rassurantes puisque l'on note que, présentes sur le territoire, près de deux entreprises sur trois expriment leur satisfaction. D'autres atouts continuent à être internationalement reconnus comme la qualité de ses infrastructures de transport et logistique ou de télécommunication ou bien le niveau de qualification de sa main-d'œuvre, sans parler de la qualité de vie. Vu de l'étranger, l'esprit d'entreprise à la française n'inspire qu'une confiance prudente (58%) même s'il apparaît plus convaincant aux investisseurs implantés en France (67%).

Bien au contraire, la qualité des pôles d'innovation et de recherche déçoit et le marché intérieur ne contente plus que 59% des répondants contre 68% l'an dernier. Quand on connaît l'importance accrue du rôle de l'innovation dans l'économie mondialisée, il est inquiétant de constater que les jugements des décideurs sur la capacité du site France à attirer des activités innovantes sont en retrait par rapport à 2006. En effet, ils ne sont que 51% à considérer que la France dispose d'une bonne capacité d'attraction d'activités innovantes contre 70% l'année dernière. Dans le même contexte,

l'appréciation des effets de la mise en place des pôles de compétitivité n'est pas évidente : tombés à 38%, les taux de satisfaction reculent de 11 points. Autre préoccupation, leur perception négative s'aggrave systématiquement parmi les répondants déjà implantés en France.

Le constat des décideurs, s'il est particulièrement sévère, a le mérite d'être clair. Ceux-ci insistent de manière récurrente sur l'urgence de plus de liberté d'entreprendre par l'assouplissement de l'environnement juridique et fiscal des entreprises (51%), de la refonte du modèle social (33%), d'un soutien fort au développement des PME (29%) et de la valorisation de l'esprit d'entreprise (18%). En somme, les décideurs internationaux reflètent ce que d'autres analyses laissent percevoir : *“les pannes d'attractivité de la France sont la résultante d'un climat culturel défavorable à l'entrepreneuriat”*. Le changement culturel attendu est une ouverture aux nouveaux mécanismes économiques, une meilleure perception du lien direct entre économie de marché vigoureuse et développement harmonieux des territoires. Les investisseurs appellent de leurs vœux à la fois une rénovation complète du système de formation et d'éducation (24%), un appui à la recherche (22%) et un encouragement à l'innovation (19%).

Bien que sa culture de l'innovation et de la créativité soit ponctuellement critiquée, la France bénéficie d'une image encourageante : 58% des décideurs interrogés lui reconnaissent une aptitude à la créativité contre seulement un tiers qui lui dénie cette capacité. Pour les décideurs internationaux il s'agit principalement en France d'une question culturelle, comportementale, voire sociétale. Les investisseurs interrogés considèrent que l'innovation est d'abord une affaire d'état d'esprit et de culture : 43% d'entre eux recommandent aux pouvoirs publics de développer la culture de l'innovation et de la créativité dès l'enseignement secondaire. Par ailleurs, si les Français se distinguent dans la recherche fondamentale, son organisation actuelle ne permet pas suffisamment aux différents acteurs d'échanger, ni aux financements d'Etat de favoriser complètement la recherche appliquée : 22% des décideurs proposent d'améliorer la rémunération des chercheurs et 42% de mettre en place une fiscalité favorable aux entreprises innovantes. Il s'agit également de faire évoluer les mentalités en encourageant une synergie entre recherche publique et recherche privée (30%), et la nécessité de développer encore les pôles de compétitivité (30%).

A l'échelle des pays, les métropoles de taille mondiale jouent un rôle-clé dans l'attractivité de leur territoire national. L'attractivité des villes s'exprime par leur capacité à être à la fois des lieux de performance, de créativité et d'équilibre... Aujourd'hui les attentes et les besoins des décideurs économiques (en particulier internationaux) combinent les facteurs classiques de l'attractivité des métropoles (accessibilité, fiscalité, main-d'œuvre, immobilier) à leur capacité à fournir le carburant du développement : gestion du risque, gestion durable des ressources, fierté d'appartenance, esprit d'entreprise, créativité et puissance d'innovation. Autant d'éléments majeurs qui trouvent écho dans la vie des affaires, mais aussi dans l'environnement culturel et artistique, social et urbanistique des villes de demain. L'étude récente « *Global Cities Attractiveness Survey* » (Ernst & Young [2008]) décrypte l'attractivité relative de Paris par rapport à ses concurrentes européennes, ainsi que la montée progressive dans l'esprit des décideurs internationaux d'alternatives crédibles (essentiellement asiatiques : Shanghai, Mumbai, Dubaï, Singapour...) au leadership historique des métropoles européennes et américaines (le fait de disposer d'un « hub » mondial, même « prédateur » d'activités sur son bassin immédiat, est aujourd'hui perçu comme un atout plutôt que comme une faiblesse... « Paris et le désert français »). L'attractivité de la métropole parisienne est plus forte en termes de notoriété et d'image (2^{ème} position derrière Londres, 3^{ème} à l'échelle mondiale, New York étant première) qu'en termes de potentiel économique au sens strict (5^{ème} position). Ses points forts sont relatifs à sa capacité d'innovation reconnue (2^{ème} avec 209 projets en 2007, Paris ayant accueilli les plus d'IDE en R&D) et son portefeuille équilibré de secteurs (1^{ère} position en Aéronautique, Mode, Hôtellerie, Biotechnologies, Agro-alimentaire et Energie) qui font que Paris serait la seconde destination privilégiée dans le proche futur. Ses trois points faibles, en particulier relativement à Londres et Berlin, restent les charges et coûts salariaux, le niveau de la fiscalité locale et des aides publiques, et la disponibilité et le prix de l'immobilier d'entreprise, et, dans une moindre mesure, la flexibilité dans l'accès et la gestion des ressources humaines.

C – L'importance de la concurrence fiscale

L'absence d'harmonisation fiscale entre les pays européens rend l'intégration économique imparfaite et incite aux comportements opportunistes, voire de « free riding », donc à une concurrence exacerbée entre les territoires. C'est dans les domaines des contraintes administratives et des prélèvements fiscaux et sociaux que la France cumule un certain nombre de points faibles. Si elle se trouve en position médiane en termes de coûts salariaux (avec une amélioration significative de sa position relative au sein de l'UE) et en termes d'impôt sur le revenu de droit commun, elle se situe défavorablement pour la fiscalité des cadres impatriés. Le niveau effectif d'impôt sur les entreprises est également un point faible, du fait notamment du cumul de la taxe professionnelle et d'un taux relativement élevé d'impôt sur les sociétés.

Avant la réforme de 2003, la fiscalité française était nettement moins compétitive pour les salariés impatriés. Seule l'Allemagne avait une pression fiscale plus forte parmi les 6 autres pays de référence dans l'Union européenne. Concernant la fiscalité des entreprises, sans parler des paradis fiscaux, la France avec un taux de 33,33% (et un taux réduit à 15% pour les bénéfices inférieurs à 38000€) est l'un des pays où le taux nominal d'imposition des bénéfices est le plus élevé (25^{ème} sur les 27 pays de l'UE : seules la Belgique et Malte ont des taux supérieurs) contre 16% en Allemagne, autour de 30% au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et au Japon mais surtout 25% en Irlande (avec une politique fiscale agressive dans les secteurs informatique et de la finance imposés à seulement 10%), 16% en Roumanie ou encore 10% en Bulgarie. A ceci s'ajoute la taxe professionnelle qui est aujourd'hui un handicap fiscal pour l'attractivité de la France en général, notamment pour les activités capitalistiques (au point que sa suppression est aujourd'hui envisagée). Son assiette est constituée des investissements en valeur brute, l'impôt est donc payé avant le premier euro de bénéfice. La dépréciation des immobilisations n'est pas prise en compte, et dans les calculs économiques des entreprises qui in fine déterminent les localisations d'activités, la taxe professionnelle s'impute sur le résultat d'exploitation, ce qui n'existe pas chez nos voisins.

Enfin, le classement de la France se dégrade davantage au regard du taux effectif moyen d'imposition, qui tient compte de l'ensemble de la charge fiscale pesant sur les entreprises (fiscalité locale comprise). Le taux de prélèvements obligatoires donne une mesure du poids de la fiscalité dans l'économie ainsi que du niveau de biens publics. Cet indicateur est surtout intéressant en tant qu'image fiscale du pays, puisque, sur le fond, les entreprises seront plus intéressées par le taux effectif d'imposition. A noter cependant que les comparaisons internationales ne tiennent pas compte des assurances privées souscrites dans certains pays pour les mêmes types de prestations que celles couvertes en France par les charges sociales.

III – Les politiques stratégiques

La dispersion des réseaux de promotion du site France à l'étranger avait été pointée du doigt comme une faiblesse forte dans de précédents rapports sur l'attractivité du territoire. La création en 2004 de l'Agence Française pour les Investissements Internationaux (AFII), établissement public dont le président a le rang d'ambassadeur délégué aux investissements internationaux, répondait à cet objectif d'unification de ces réseaux. En effet, la concurrence que se livrent les mille agences de développement qui sillonnent l'Europe – pour un total de moins de 4 000 investissements directs étrangers par an – rend plus déterminante la nécessité d'une concentration des messages et d'une sélection des offres indiquées aux investisseurs, prescripteurs et médias, assaillis de propositions toutes aussi remarquables les unes que les autres. En un mot, l'Etat joue aujourd'hui plus le rôle de stratège (promotion, valorisation, accompagnement) que celui d'un acteur à part entière via une politique industrielle offensive. Si on excepte quelques secteurs jugés stratégiques comme les transports ou l'énergie, ou à fort potentiel comme les nanotechnologies, l'Etat délègue aujourd'hui la responsabilité du marketing territorial aux régions et toute une partie de la politique d'innovation. Seule la politique des pôles de compétitivité, au croisement de la recherche, de l'innovation, de la formation et des partenariats public-privé fait office de plan stratégique global sur les dernières années mais là encore elle est venue renforcer les spécialisations territoriales. Trois grandes stratégies sont aujourd'hui activées et déclinées à l'échelle des territoires français pour améliorer l'attractivité du site « France » dans un environnement glocalisé toujours plus concurrentiel.

A – « Normaliser » son image fiscale

Soucieuse d'éliminer les « barrières frictionnelles » (Mucchielli, Mayer [2005, p. 411]), la loi de finances de 2003 a entériné la mise en place d'une fiscalité incitative (Regards croisés sur l'économie [2007]), en particulier au travers d'un statut fiscal adapté à la situation des impatriés via :

- l'exonération de l'impôt sur le revenu sur les primes d'impatriation pour les salariés détachés en France par leur employeur ;
- la déductibilité de l'assiette d'imposition à l'impôt sur le revenu des cotisations versées par les salariés détachés à des régimes sociaux de leur pays d'origine.

Par ailleurs, la sécurité juridique des investisseurs a été renforcée et le droit français modernisé et surtout simplifié. L'insécurité juridique ressentie par les investisseurs étrangers en France (« barrières frictionnelles » selon Mucchielli, Mayer [2005]) tient fréquemment à la difficulté d'obtenir de l'Administration des engagements clairs sur le droit qui leur est applicable, afin qu'ils ne puissent être remis en cause par la suite. Dorénavant il existe, dans le domaine fiscal, une possibilité, inscrite dans la loi de bénéficier d'un tel engagement, via la pratique dite du rescrit, et celle-ci a été étendue dans les relations administration-entreprises à l'ensemble des prélèvements obligatoires, y compris les cotisations sociales.

Enfin, la simplification des procédures d'impatriation des cadres de haut-niveau étrangers et de leur famille a été entérinée avec la mise en place d'un guichet unique à l'Office des Migrations Internationales pour la délivrance des autorisations de travail et des titres de séjour.

Reste la problématique du niveau d'imposition des bénéficiaires dont l'acuité se fait d'autant plus sentir que les plans de relance européens face à la crise économique internationale divergent notablement en la matière. Les moins disants fiscaux (les réductions d'impôts prévues sont conséquentes aux Etats-Unis et en Allemagne par exemple) devraient trouver un nouvel avantage face à la France si rien n'est fait en la matière.

B – Transformer les ressources en actifs : créer et/ou renforcer des pôles

Comme l'évoque B. Pecqueur [2004], les acteurs territoriaux sont aujourd'hui incités encore plus que par le passé, dans un contexte de rareté des ressources financières, à optimiser l'allocation de leurs ressources en les transformant systématiquement en actifs. Les choix doivent porter sur des actifs les plus spécifiques possibles (autrement dit « non génériques » donc difficilement transférables) de manière à ce que chaque territoire puisse se différencier suffisamment de son voisin tout en favorisant un maximum de partenariats (« économies de proximité »). Les spécialisations productives territoriales sont alors renforcées par un processus de spécification des ressources. Dans cette course au positionnement stratégique et selon la réussite ou non du processus de spécification, il y a des régions qui gagnent et des régions qui perdent, des industries préservées dans le premier cas et des entreprises délocalisées dans le second (Fontagné, Lorenzi [2005]), soit un renforcement des inégalités territoriales d'autant plus si des péréquations fiscales ne sont pas mises en place.

A l'échelle nationale, c'est donc pour favoriser la mise en réseau (« l'esprit cluster ») des entreprises, de la recherche publique et de l'enseignement supérieur et donc stimuler le potentiel d'innovation de la France que les pôles de compétitivité ont été créés. Définis comme la combinaison, sur un espace géographique donné, d'entreprises, de centres de formation et d'unités de recherche œuvrant autour d'un même marché, d'un même domaine technologique ou d'une même filière, et engagés dans une démarche partenariale destinée à dégager des synergies autour de projets innovants communs, ils se doivent de stimuler ces relations de proximité pour tisser ce réseau et former de véritables « écosystèmes de la croissance » (Blanc [2004]). Au-delà du changement de sigle, la transformation de la DATAR [2004] en DIACT révèle à la fois la dynamique de la mondialisation économique actuelle où la « compétitivité » des territoires devient le maître mot mais aussi le passage d'une logique d'équité à des impératifs d'efficacité qui passent par la spécialisation productive des territoires. En un mot : « *faire converger performance et dynamique territoriale* » (A. Marcon [2008]). « *Après presque cinquante ans de politique d'aménagement du territoire, le lancement des pôles de compétitivité constitue un tournant dans le discours public sur la géographie économique. Alors que l'objectif majeur de la politique d'aménagement du territoire était d'éviter la concentration des activités sur quelques régions riches et d'aider des territoires en déclin, la politique des pôles de*

compétitivité part de l'idée qu'il faut encourager le regroupement d'activités économiques et de recherche d'un même secteur sur un territoire donné afin d'améliorer la productivité des entreprises. On est donc passé d'une situation où l'intervention publique semblait présumer que la géographie économique ne pouvait être que trop concentrée à une situation où la spécialisation et le regroupement d'activités sur des territoires dynamiques – ce que l'on appelle des clusters – sont encouragés par l'État. D'un objectif affiché d'équité on est passé à un objectif d'efficacité » (Duranton et al. [2007, p. 7]). Au-delà des apparences, c'est bien d'une révolution (en particulier dans le fléchage des aides) dont il s'agit.

Un dispositif interministériel a donc été mis en place à l'issue du CIADT (CIACT depuis 2006) du 14 septembre 2004, puis mis en œuvre et animé par un groupe de travail interministériel (GTI) dans le seul but d'identifier et de soutenir des pôles de compétitivité dans les régions françaises. Les projets de pôles ont été examinés suivant des critères destinés à mettre en évidence:

- la capacité du pôle à susciter la création de richesses nouvelles à forte valeur ajoutée,
- la visibilité internationale du pôle,
- le partenariat effectif réalisé à travers des projets communs,
- la stratégie de développement économique du pôle.

Sur 105 projets déposés, 67 ont été retenus comme « pôles de compétitivité » et labellisés par le Gouvernement parmi lesquels 6 pôles « mondiaux » et 9 pôles « à vocation mondiale », disposant d'un budget sans précédent de 1,5 Md € sur trois ans (2006-2008). 455 projets de R&D ont d'ores et déjà été soutenus et début 2008, les pôles de compétitivité français regroupaient plus de 10 000 chercheurs. Le 5 juillet 2007, un CIACT labellisait 5 nouveaux pôles, portant ainsi leur nombre à 71. Au cours du second semestre 2005, les organes de gouvernance des pôles de compétitivité ont été désignés, les zones de "Recherche & Développement" (R&D) ont été définies, les financements prévus ont débuté, les décrets de zonage des différents pôles ont été publiés en 2006. La récente étude du BCG [2008] montre que 39 pôles ont rempli leurs objectifs et que l'attractivité de ces territoires moteurs semble donc assurée.

C – Vers de nouvelles politiques commerciales et industrielles, ciblées et territorialisées ?

« Si le libre échange semble être la solution optimale d'un point de vue mondial, ce n'est pas toujours le cas d'un point de vue national. Sous certaines conditions, le protectionnisme peut même s'avérer plus profitable que le libre échange. Mais surtout, le libre échange entraîne des modifications dans la répartition nationale des revenus et des richesses, au détriment des secteurs ou des facteurs de production les moins compétitifs ». Partant de ce résumé lapidaire énoncé par Muchielli et Mayer [2005, p. 313], qui plus est validé empiriquement, les phénomènes de divergence spatio-économique non seulement ne doivent pas forcément être combattus mais, dans certains cas, favorisés.

En la matière, c'est à nouveau Paul Krugman [1986], prix Nobel d'économie 2008, qui a été précurseur dans l'analyse du concept de politique commerciale stratégique entendues comme toutes les mesures susceptibles d'être utilisées par les acteurs publics pour augmenter les parts de marché et donc les profits des entreprises nationales (et régionales) sur des marchés internationaux (ou nationaux) en situation de concurrence imparfaite. En effet, en présence de fortes barrières à l'entrée dans un secteur, les aides publiques aux entreprises nationales (locales) peuvent s'avérer déterminantes. A l'échelle internationale, l'exemple de la percée d'Airbus, grâce à des financements massifs de la Communauté européenne, sur le marché aéronautique dominé par Boeing est éloquent de ce soutien ciblé et de cette spécialisation territoriale marquée de la métropole toulousaine (pôle de compétitivité « *Aerospace valley* »). Les subventions aux exportations et/ou à la recherche-développement des entreprises peuvent ainsi permettre de combler un retard par rapport à d'autres entreprises et à d'autres territoires déjà en avance, qui bénéficient d'avantages importants en termes de coûts, en cas d'existence d'économies d'échelle internes et d'économies d'agglomération. A celles-ci s'ajoutent les économies d'échelle externes, car lorsqu'elles sont présentes dans un secteur donné sur un territoire donné, il est judicieux de préserver la croissance de celui-ci, puisque le coût unitaire de production diminue avec l'augmentation de la taille du secteur.

Par un protectionnisme efficace, beaucoup plus que par des aides aléatoires (Crozet et al. [2004]), les acteurs publics peuvent ainsi orienter la spécialisation industrielle nationale et régionale

sur des secteurs porteurs, voire favoriser la constitution « d'alliances stratégiques » (Mucchielli, Saucier [1993]). Les territoires en question bénéficieront alors d'avantages compétitifs construits. Les dépenses publiques en matière d'équipement en infrastructures et en recherche-développement jouent également un rôle important à ce niveau. Ceci renvoie à ce que Krugman appelle le *pop-internationalism*, c'est-à-dire le discours généralement répandu selon lequel un pays ou un territoire doit se comporter comme une entreprise sur le marché mondial, la compétitivité devenant alors le maître mot. Si « la mondialisation n'est pas coupable » en elle-même, l'ouverture totale des marchés, les soutiens ciblés et la déréglementation accrue peuvent alors déboucher sur un jeu à somme nulle (c'est-à-dire que l'effet positif du libre échange disparaît) au sein duquel les perdants (autrement dit les territoires non attractifs car non compétitifs) peuvent être nombreux.

Conclusion

Dans un monde globalisé où les frontières étatiques sont désormais abolies avec pour double conséquence la disparition des barrières tarifaires (le droit de douane moyen est inférieur à 2%, pics tarifaires inclus, au sein de la Triade) et une hyper-mobilité des facteurs de production (travail mais aussi capital), des capitaux et des connaissances (économie de l'immatériel) stimulée par la réduction drastique des coûts de transport et de l'avènement des NTIC, les politiques d'attractivité deviennent un enjeu majeur à toutes les échelles spatiales.

Elles le sont d'autant plus que des acteurs privés de taille inconnue jusqu'à alors (les multinationales globales) élisent des territoires, se projettent sur eux comme s'en détachent avec une réactivité insoupçonnée au gré des changements conjoncturels ou des sursauts de croissance localisée. Face à ce nomadisme affiché des groupes oligopolistiques, les acteurs publics territoriaux ont une seule et même stratégie : ancrer les projets d'investissement internationalement mobiles. Parfois défensives (préserver l'industrie ou l'agriculture vivrière, éviter les délocalisations ou l'exode rural), bien souvent offensives (attirer les capitaux et séduire les investisseurs), ces politiques d'attractivité sont aujourd'hui au cœur des politiques industrielles et d'aménagement du territoire qui visent à améliorer les déterminants structurels à l'origine de la compétitivité de leurs territoires. Les pays développés, fortement concurrencés par les pays à bas coûts (avec main-d'œuvre qualifiée), jouent leur survie au travers du maintien de leur avance technologique, seule garante de leur capacité présente et future à créer de nouveaux produits et procédés. Sur la période récente, le pari semble gagné dans la mesure où les IDE se polarisent encore massivement sur la Triade (en tout cas sur certains lieux privilégiés d'élection, en particulier métropolitains), preuve s'il en est que les multinationales sont attentives à la productivité mais surtout à la compétence.

Pour autant cette concurrence exacerbée, tant économique (course à la taille critique et à l'innovation) que fiscale, entre firmes-réseaux (qui privilégient bien souvent la croissance externe) mais aussi entre territoires (engagés dans un processus de spécialisation-spécification de leurs ressources) soucieux de bien se positionner sur les branches-système mondial les plus dynamiques est loin d'être « pure et parfaite » dans la mesure où la mondialisation vérifie de nombreuses entorses au libre échange malgré les efforts de l'OMC : politiques commerciales stratégiques, barrières à l'entrée significatives, protectionnisme non tarifaire, coûts indirects de transaction et d'accès au marché, inégalités des positions initiales... Ce « *free trade* » n'étant pas un « *fair trade* » les inégalités socio-spatio-économiques ont tendance à s'auto-renforcer à une vitesse d'autant plus grande que des politiques d'équilibre (développement et aménagement) à l'échelle territoriale et des règles du jeu plus équitables à l'échelle mondiale ne sont pas mises en place.

Références bibliographiques (en gras : les plus importantes pour le sujet)

Aghion P. et alii, [2007], Mondialisation : les atouts de la France, rapport du CAE.

Allegret J-P, Le Merrer P, Economie de la mondialisation, de Boeck, 2007.

Andreff W, Les multinationales globales, La Découverte, 2003.

Attali J., [2008], Commission pour la libération de la croissance française, 300 décisions pour changer la France, La Documentation Française/XO Editions.

Banque mondiale [2007], *World Development Report*.

BCG & CM International [2008], Evaluation des pôles de compétitivité, Synthèse du Rapport d'évaluation.

Bhagwati J, Eloge du libre-échange, éd. d'Organisation, 2005.

Blanc C., [2004], Pour un écosystème de la croissance, Rapport pour le Premier Ministre.

Carluer F., [2004], Pouvoir économique et espace : analyses de la divergence régionale, L'Harmattan, 431p.

Cohen D, La mondialisation et ses ennemis, Grasset, 2004.

Collectif, Mesurer la mondialisation – Le poids des multinationales dans l'économie, 2 vol., OCDE, 2007 et 2008.

Commission européenne [2008], Vers des clusters de classe mondiale dans l'Union européenne : mise en œuvre d'une stratégie d'innovation élargie, 17 octobre.

Crozet M., Mayer T., Mucchielli J.L., [2004], « How Do Firms Agglomerate? A Study of FDI in France », *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 34, n°1, pp. 27-54.

Collectif, Regards croisés sur l'économie n° 1, 2007 : quelle fiscalité pour quels objectifs ?

DATAR [2004], [La France, puissance industrielle. Une nouvelle politique industrielle par les territoires. Réseaux d'entreprises, vallées technologiques, pôles de compétitivité.](#)

Debonneuil M, Fontagné L, Compétitivité, 2003.

Dunning J.H., Mucchielli J.L. [2002], *Multinational Firms, global-Local Dilemma*, Routledge, New York.

Duranton G., Martin P., Mayer T., Mayneris F., [2007], Les pôles de compétitivité : que peut-on en attendre ?, CEPREMAP.

Eck J-F, La France dans la nouvelle économie mondiale, Puf, 2006.

Ellison G., Glaeser E., [1997], « Geographic Concentration in U.S. Manufacturing Industries: a Dartboard Approach », *Journal of Political Economy*, Vol. 105, n°5, pp. 889-927.

Ernst & Young [2008], Baromètre de l'attractivité de la France.

Fontagné L, Lorenzi J-H, Désindustrialisation, délocalisations, 2005.

Fontagné L et al., L'insertion de l'industrie européenne dans la DIT, 2004.

Fujita M., Thisse J.F., [2002], *Economics of Agglomeration: Cities, Industrial Location and Regional Growth*, Cambridge University Press.

Hatem F., [2004], Investissement International et Politiques d'Attractivité, *Economica*.

Helpman E., Melitz M., Yeaple S., [2004], « Export Versus FDI with Heterogeneous Firms », *American Economic Review*, Vol. 94, n°1, pp. 300-316.

Krugman P.R., [1986], *Strategic Trade Policy and the New International Economics*, MIT Press, Cambridge.

Krugman PR, La mondialisation n'est pas coupable, La Découverte, 1998.

Krugman PR, Obstfeld M et al., Economie internationale, Pearson, 2006.

Krugman P.R., Venables A., [1996], "Integration, Specialization and Adjustment", *European Economic Review*, Vol. 40, pp. 959-967.

Lipsey R., Mucchielli J.L., [2002], *Multinational Firms and Impacts on Employment, Trade and Technology*, Routledge, New York.

Maddison A, L'économie mondiale : une perspective millénaire, OCDE, 2001.

Marcon A., [2008], *Les pôles de compétitivité : faire converger performance et dynamique territoriale*, Conseil Economique et Social.

Mittaine J-F, Les unions économiques régionales, A. Colin, 1999.

Michalet C.A., [1994], « Globalisation et gouvernance : les rapports des Etats-nations et des transnationales », *Mondes en Développement*, n° 88, pp. 25-33.

Mucchielli J.L., [1990], « Avantage compétitif, avantage comparatif et avantage stratégique dans la théorie de la firme multinationale », *Revue Economique*, n° 3.

Mucchielli J-L, Multinationales et mondialisation, Seuil, 1998.

Mucchielli J-L, Relations économiques internationales, Hachette, 2005.

Mucchielli J-L, La Mondialisation, Hachette, 2008.

Mucchielli J.L., Mayer T., [2004], *Multinational Firms' Location and the New Economic Geography*, Elgar, London.

Mucchielli J-L, Mayer T, Economie internationale, Dalloz, 2005.

Mucchielli J.L., Saucier P., [1993], « Alliances stratégiques : modèles et nouveaux comportements de coopération », dans J.L. Mucchielli, F. Célimène, *Mondialisation et régionalisation : un défi pour l'Europe*, Economica.

Norberg J, Plaidoyer pour la mondialisation capitaliste, Plon, 2004.

Pecqueur B., Zimmermann J.B., [2004], *Economie de proximités*, Hermès.

Phelps N., Raines P., [2003], *The New Competition for Inward Investment : Companies, Institutions and Territorial Development*, Elgar.

Porter M E, L'avantage concurrentiel des nations, Interéditions, 1993.

Porter M.E., [2003], « The economic performance of regions », *Regional Studies*, Vol. 37, n°6-7, pp. 549-578.

Rainelli M, La nouvelle théorie du commerce international, La Découverte, 2000.

Reich R., [1993], *L'économie mondialisée*, Dunod.

Ruffini P-B., [2004], *Economic Integration and Multinational Investment Behaviour*, Hardback, Elgar.

Veltz P., [1996], Mondialisation, villes et territoires : l'économie archipel, Puf.

**Annexes : Indicateurs synthétiques et critères
de compétitivité et d'attractivité**

Indicateurs triés du plus au moins favorable

INDICATEUR	Rang de la France	Leader parmi 10 pays de référence*	Voir liste complète et précisions, ligne n°	n° dans cette liste
Infrastructures ferroviaires : densité des voies ferrées à grande vitesse	1	France	28	1
Productivité horaire du travail	2	Belgique	17	2
Marché domestique : croissance du PIB sur moyenne période	3	Espagne	2	3
Dynamisme endogène : croissance de l'investissement des entreprises sur le marché domestique	3	Espagne	7	4
Démographie : croissance de la population	3	Etats-Unis	10	5
Compétences linguistiques**	4	Pays-Bas	16	6
Dépenses de R&D / PIB	4	Japon	22	7
Coût horaire du travail manufacturier	4	Pologne	46	8
Fiscalité des personnes : taux d'imposition des hauts revenus (cas d'un célibataire sans enfant)**	4	Royaume-Uni	42	9
Accessibilité des marchés : mesure du potentiel marchand***	5	Belgique	4	10
Niveau d'éducation atteint par les 25/34 ans	5	Japon	13	11
Infrastructures routières : densité des autoroutes	5	Belgique	27	12
Absence de contraintes administratives**	5	Royaume-Uni	34	13
Nombre de jours de grève, hors fonction publique, dans les conflits localisés	6	Japon	21	14
Fiscalité des personnes : imposition des impatriés**	6	Royaume-Uni	44	15
Internet : nombre d'abonnés ADSL et câble pour 100 habitants	7	Belgique	32	16
Capital-risque levé en % du PIB	8	Etats-Unis	25	17
Fiscalité des entreprises : taux effectif moyen d'imposition	9	Royaume-Uni	41	18

* Pays de référence : 1.France, 2.Allemagne, 3.Royaume-Uni, 4.Italie, 5. Espagne, 6.Pologne, 7.USA, 8.Japon, 9.Belgique, 10.Pays-Bas

** Moins de 10 pays. Manquent parfois les données concernant la Pologne ou les pays non européens

*** Potentiel marchand : PIB des territoires environnants ou internes au pays, corrigé des distances en temps, coûts ou Km. Rang indiqué : potentiel marchand kilométrique 1999 (source CEPII / CAE).

Publication	Classement parmi les 10 pays de référence		Classement mondial		Méthode
	Premier Pays	Rang de la France	Premier pays	Rang de la France	
IMD (Global Competitiveness Index, 2003) (1)	Etats-Unis	4 (3)	Etats-Unis	8 sur 30(2)	Indice composite basé sur environ 200 indicateurs quantitatifs de compétitivité (résultats économiques globaux, infrastructures, technologies, administration.)
AT Kearney (Confidence Index, 2003)	Etats-Unis	6	Chine	11 sur 64	Résultats d'une enquête d'opinion auprès des décideurs privés sur l'image du pays concerné
AT Kearney (Globalization Index, 2003)	Pays-Bas	4	Irlande	12 sur 64	Indice composite basé sur quelques dizaines d'indicateurs mesurant le degré d'ouverture du pays aux flux de différentes natures (commerce, capital, idées, technologies..)
World Invest Report (FDI Potential Index 2003)	Etats-Unis	7	Etats-Unis	14 sur 140	Indice composite basé sur une dizaine d'indicateurs d'attractivité du pays pour les flux d'investissements étrangers
World Economic Forum (Micro Competitiveness Index, 2003)	Etats-Unis	7	Etats-Unis	15 sur 80	Indice composite basé sur quelques dizaines d'indicateurs mesurant les conditions de compétitivité de la firme dans le pays (organisation de la firme, environnement d'affaires)
ONU (Human Development Index, 2003)	Pays-Bas	6	Norvège	17 sur 175	Indice composite basé sur quelques indicateurs concernant la santé, l'éducation et le revenu par tête
World Economic Forum (Growth Competitiveness Index, 2003)	Etats-Unis	8	Etats-Unis	30 sur 80	Indice composite basé sur quelques dizaines d'indicateurs mesurant les facteurs globaux de croissance (environnement macroéconomique, politique, technologique)
Heritage Foundation (Economic Freedom Index, 2003)	Etats-Unis	9	Hong-Kong	40 sur 156	Indice composite basé sur quelques dizaines d'indicateurs mesurant l'intervention de l'Etat dans l'économie (fiscalité, dépenses publiques, interventions réglementaires, etc.)
World Investment Report (FDI Performance Index, 2003)	Belgique / Luxembourg	8	Belgique / Luxembourg	62 sur 140	Moyenne sur trois ans (1999-2001) des flux d'investissements directs étrangers entrants rapportés au PIB

(1) Pays de plus de 20 millions d'habitants.

(2) Parmi les pays de plus de 20 millions d'habitants

(3) Parmi les huit pays de plus de 20 millions d'habitants. En incluant la Belgique et les Pays-Bas, la France se retrouverait vraisemblablement à la 6ème place

Autre plan possible

B) L'attractivité des territoires dans une économie mondialisée

Introduction

A l'heure de la crise, on envisage moins l'attractivité des territoires comme la capacité de ceux-ci à attirer des entreprises, des capitaux, des travailleurs très qualifiés - et plus généralement des talents et des activités stratégiques - que comme la capacité à les retenir pour préserver la croissance. Mais la dernière décennie a sans aucun doute fait de cette attractivité un enjeu de premier ordre dans la concurrence à l'échelle mondiale comme en témoigne le fait qu'elle a été reconnue comme objectif majeur de l'action publique depuis 2005 en France.

Si l'attractivité d'un territoire repose sur son efficacité à faire venir à lui des facteurs de production décisifs en termes de croissance (voire même à attirer des touristes), elle représente donc la perception de l'avantage concurrentiel de ce territoire. Sa mesure n'est pas évidente puisque l'attractivité peut varier selon l'acteur considéré ; néanmoins, le montant des IDE réalisés ainsi que celui des investissements de portefeuille est souvent utilisé. D'ailleurs plusieurs institutions internationales publient des classements fondés sur des critères économiques mais aussi sociaux et fiscaux. La notion de territoire n'est quant à elle pas très précise : elle renvoie à une unité géographique, mais aussi économique, politique voire culturelle, et peut désigner à la fois une ville, une région, une métropole voire même un pays.

Or, la mondialisation entendue comme processus d'émergence et de renforcement d'acteurs, de marchés et de régulations à l'échelle mondiale qui se traduit par la globalisation des marchés de biens, services et capitaux et la prédominance des firmes multinationales (FMN) sur les marchés, a notablement étendu les choix de localisation des entreprises : elle incite les firmes à tirer parti des différenciations de la multiplicité des territoires éligibles. Dans cette redistribution territoriale des activités, les FMN apparaissent déterminantes dans la mesure où elles affrontent pleinement la question devenue centrale : où se localiser dans une économie mondialisée ?

Ainsi la mondialisation n'accroît pas seulement la concurrence entre les firmes mais instille aussi une concurrence entre les territoires ; on ne peut que constater l'émergence de territoires qui polarisent l'activité économique, l'exemple le plus connu étant sans doute la *Silicon Valley*. Dès lors, ce processus de polarisation dont Fernand Braudel a fait un des traits distinctifs du capitalisme est-il inéluctable dans une économie mondialisée ? La mondialisation rend-elle incontournable la lutte des territoires pour l'attractivité ? Cette concurrence est-elle de même nature que celle que se livrent les firmes ?

En outre, si la redéfinition des espaces dynamiques induite par la mondialisation est un fait, le développement spatial déséquilibré est-il nécessairement associé à la croissance permise par la mondialisation ? On pourrait peut-être envisager une convergence ou plus raisonnablement une bonne croissance déséquilibrée, mais en quels termes ? Quel rôle les politiques publiques de développement local ont-elles ou doivent-elles avoir pour renforcer l'attractivité des territoires sous leur responsabilité ? La quête de l'attractivité est-elle un jeu à somme nulle ? L'instabilité de la localisation des activités un danger ?

- I) **La mondialisation creuse les inégalités interterritoriales et met en concurrence les territoires**
 - a. **Le choix de la localisation**
 - i. les théories traditionnelles : disponibilité et coût des matières premières, du travail, des marchés, modèle OLI de Dunning
 - ii. des avantages génériques (disponibilité d'infrastructures, subventions/réductions fiscales) qui font des perdants et des gagnants...
 - iii. ...aux avantages spécifiques qui tiennent à la coordination des acteurs
 - b. **L'instabilité de la localisation**
 - i. avec la mondialisation, les délocalisations
 - ii. la rapidité de ces transferts dans l'espace
 - iii. des polarisations temporaires : les aides à la création d'emplois, la fin des avantages fiscaux
 - c. **Le nouvel enjeu de la localisation : le capital humain**
 - i. une rupture au tournant des années 1970 associée à une nouvelle vague d'innovations
 - ii. en témoigne la recherche de synergies entre recherche et production

Transition entre la 1^{ère} et la 2^{ème} parties : or, le capital humain et l'innovation sont devenus des facteurs déterminants de la croissance ; au fond, la polarisation apparaît comme l'expression territoriale de la croissance dans une économie mondialisée.

II) Pourtant la polarisation participe de la croissance mondiale

a. La distinction centre-périphérie

- i. Braudel et l'étagement des relations économiques en fonction de la proximité avec le centre : les économies-mondes
- ii. Mais une nouveauté : la « glocalisation »
- iii. Il existe des trappes à sous-développement, remise en cause de HOS et paupérisation relative de certaines populations (marginalisation de l'Afrique)

b. Le jeu des externalités et des rendements croissants dans les territoires dynamiques

- i. la croissance des pôles tient à leur capacité à bénéficier d'externalités « Marshall » ajoutant la taille critique
- ii. mais aussi de rendements croissants, économies d'échelle internes et externes
- iii. un phénomène auto-renforçant (J-L. Mucchielli, cf. IDE)

c. La restructuration spatiale participe du processus de destruction créatrice

- i. J.A. Schumpeter, version territoriale
- ii. Enjeu : processus d'innovation entretenu par cette concurrence des territoires
- iii. Economies d'agglomération (Paul Krugman)

Transition entre la 2^{ème} et la 3^{ème} parties : on constate ainsi une dynamique de déséquilibre qui met en danger certaines régions, certains territoires : comment y remédier ? S'agit-il d'intervenir *ex post* pour assurer une plus grande équité ou de mener des politiques de développement local plus ambitieuses ?

III) Plus que les conditions initiales, le facteur déterminant est la construction d'externalités et la coordination des agents

a. Les conditions initiales ne sont peut-être pas si essentielles

- i. parce que grande mobilité des capitaux et des cerveaux
- ii. parce qu'une politique peut changer la donne : politique commerciale stratégique (ex : Airbus)
- iii. l'exemple des BRIC

b. Une concurrence entre territoires imparfaite et particulière

- i. imparfaite parce que sous influence des politiques : la concurrence fiscale, comportement de *free rider*
- ii. particulière parce que les relations extra territoriales ne sont pas moins importantes que celles qui se tiennent au sein des territoires
- iii. au fond, la concurrence des territoires n'est peut-être pas du même ordre que celle des firmes qui se partagent un marché

c. Le but n'est pas de lutter contre la dispersion spatiale mais de participer au réseau global pour avoir accès à la croissance et rendre les processus d'innovation viables et pérennes

- i. les résultats très mitigés des politiques de développement local
- ii. des pôles de compétitivité pour créer une dynamique endogène
- iii. l'enjeu de l'accès aux marchés.

Conclusion

La mondialisation semble avoir mis en concurrence les territoires comme jamais, au sens où l'échelle locale se télescope désormais avec l'échelle planétaire sans la médiation de l'Etat. Plus qu'un jeu à somme nulle, on peut y voir une cartographie de la croissance et de ses déséquilibres. Mais si l'on remet en cause le mythe fondateur en économie de l'équilibre, on peut alors peut-être envisager le fait que les zones de moindre attractivité qui n'empêchent en rien la croissance mondiale laissent ouverte la possibilité d'un refus de la croissance comme fin en soi.

Epreuve de composition à partir d'un dossier

Jury : Cécile Bouquillion, Philippe Deubel, Anne-Marie Dreiszker, René Llored, Corinne Martin, Marc Montoussé, Pierre-Olivier Perl, Cécile Vollaire-Chabirand.

Rapporteur : René Llored

Les résultats : distribution des notes

Agrégation interne

140 candidats présents

Note moyenne : 7,2/20 (7,4 en 2008 et 5,8 en 2007)

Note moyenne des admissibles : 11,20 (13 en 2008 et 11,3 en 2007)

Notes comprises entre 1 et 18. Aucun candidat n'a été admissible avec une note inférieure à 6/20 à cette épreuve.

Notes	Nombre de copies	Effectif cumulé
1 à 3	17	17
4 à 6	45	62
7 à 9	46	108
10 à 14	29	137
15 à 18	3	140

CAERPA

20 candidats présents

Note moyenne : 5,5/20 (5,8 en 2008 et 5,4 en 2007)

Note du candidat admissible : 12/20

Note	Nombre de copies	Effectif cumulé
1 à 3	5	5
4 à 6	12	17
7 à 9	2	19
10 à 12	1	20

Sujet

Il est demandé de construire, à partir du dossier ci-joint comportant 8 documents, le plan et le contenu d'une séance de travail de deux heures intégrant des travaux devant être réalisés par les élèves. Le candidat doit indiquer les documents qu'il retient en justifiant son choix, ainsi que leurs modalités d'exploitation en classe, en dégagant les résultats à attendre de celle-ci sous forme d'une synthèse à enregistrer par les élèves, et prévoir les procédures d'évaluation des acquisitions attendues. Le candidat doit enfin signaler les ouvrages ou articles qui pourraient être utiles, d'une part au professeur, d'autre part aux élèves, pour approfondir le sujet étudié.

Calculatrice de poche, y compris programmable, alphanumérique ou à écran graphique, à fonctionnement autonome, non imprimante, autorisée conformément à la circulaire n° 99 – 186 du 16 novembre 1999.

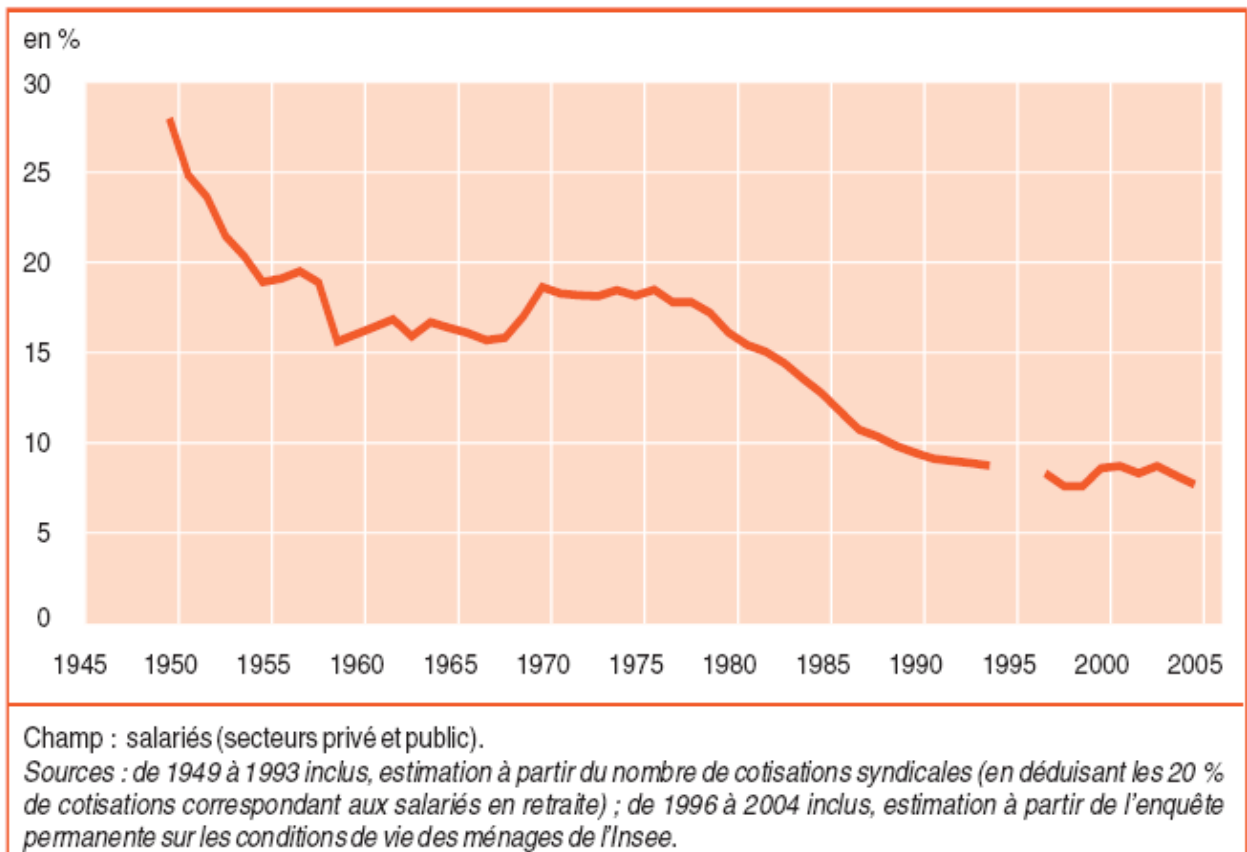
L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique est rigoureusement interdit.

A) Dossier : Les mutations du syndicalisme en France

(Le dossier comporte 8 documents)

Document 1

Les taux de syndicalisation en France depuis 60 ans



Données Sociales 2006, INSEE.

Document 2

Nombre de jours de grève en France 1982-2001

Années	« Fonction publique** » (1)	Entreprises privées et publiques nationalisées (2)	Total (1) + (2)
1982.....	126 000	2 327 200	2 453 200
1983.....	333 000	1 483 500	1 816 500
1984.....	974 900	1 357 000	2 331 900
1985.....	341 000	884 900	1 225 900
1986.....	853 000	1 041 500	1 894 500
1987.....	784 900	969 000	1 753 900
1988.....	686 000	1 242 200	1 928 200
1989.....	2 322 000	904 400	3 226 400
1990.....	573 900	693 700	1 267 600
1991.....	239 000	665 500	904 500
1992.....	218 000	490 500	708 500
1993.....	388 500	533 200	921 700
1994.....	226 600	521 000	747 600
1995.....	3 762 700	2 120 500	5 883 200
1996.....	685 916	447 775	1 133 691
1997.....	382 916	455 099	838 015
1998.....	683 584	353 176	1 036 760
1999.....	751 868	573 561	1 325 429
2000.....	1 650 338	809 860	2 460 198
2001.....	1 115 331	691 914	1 807 245

(*) : En nombre de journées individuelles non travaillées (JINT), pour les conflits localisés et généralisés
 (**): Il s'agit des journées individuelles non travaillées dans la fonction publique d'État. Ces données incluent en général France-Télécom et la Poste, sauf pour 1996, 1998 et 1999. Pour 2000 et 2001, la Poste est incluse mais pas France-Télécom.
 Ces données ne comprennent pas les grèves de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière (les chiffres de 1988 ne comprennent donc pas les grèves des infirmières, ceux de 1997 la grève des internes, ceux de 1999 la grève des médecins hospitaliers d'urgence),

Sources : DARES, DGAFP.

Document 3

Depuis quinze ans le chômage massif a conduit les syndiqués à mettre la défense de l'emploi en priorité. En effet, les salariés ont acquis une meilleure compréhension du fonctionnement des entreprises et ils savent que des revendications excessives risquent de mettre en péril l'entreprise. Le chômage rend les salariés solidaires des patrons pour maintenir l'activité de l'entreprise et préserver leur emploi.

Face à ces transformations profondes du monde du travail, le syndicalisme cherche un nouveau souffle. [...]

Arme principale des syndicats, la grève était le combat où se formaient les militants et où se recrutaient les adhérents en attendant la grève générale qui devait entraîner la prise du pouvoir par le prolétariat. Ces affrontements désignaient les patrons comme les ennemis de classe et permettaient aux militants et aux adhérents de renforcer leur identité syndicale, leur sentiment d'appartenance et la cohésion du groupe. [...]

Depuis une quinzaine d'années les conflits se font moins nombreux et ont tendance à se localiser, mais deviennent souvent plus longs et plus durs. 35 000 établissements avaient été touchés par la grève en 1974, 4 000 en 1982 et la tendance à la baisse se poursuit jusqu'en 1993. Le nombre de journées perdues par suite de grève n'a jamais été aussi bas. Il a culminé autour de six millions de jours en 1963 et ne dépasse pas les 500 000 jours en 1991. Les conflits localisés ne concernent souvent dans l'usine qu'un atelier ou une catégorie de travailleurs : les OS, les immigrés, les femmes. Ce qui crée des solidarités particularistes et rend l'action syndicale plus délicate, car la solidarité ne peut se manifester de manière massive puisque l'hétérogénéité des intérêts et des conditions est apparente parmi les salariés.[...]

Perte de militants, perte de confiance, tous ces signes conduisent les observateurs à conclure au déclin inéluctable des syndicats. Rien n'est moins sûr. [...]

Une véritable démocratie socioprofessionnelle s'est rapidement et discrètement instaurée au cours des dix dernières années. Elle procure aux syndicats un nouveau fondement à leur légitimité, de nouvelles fonctions à remplir et de nouvelles tâches à donner à leurs membres. Ceux-ci ne sont plus ni des militants, ni des meneurs comme leurs prédécesseurs, ils deviennent des représentants élus et des gestionnaires.

Henri Mendras, *La Seconde Révolution française 1965-1984*, Gallimard, 2^e édition, 1994.

Document 4

Comment le syndicalisme se porte-t-il aujourd'hui ? A l'observation, le constat semble sans appel. Dans les principaux pays développés, le taux de syndicalisation n'a cessé de décliner au cours de ces dernières décennies. La France, qui se tient dans le peloton de queue des pays de l'OCDE, recense officiellement 8 % de syndiqués au milieu de la décennie 2000 contre plus de 25 % juste après la Seconde Guerre mondiale. De multiples arguments ont été avancés pour tenter d'expliquer le déclin d'un syndicalisme qui marque le pas à partir du milieu des années 1970 : épuisement de son caractère incitatif, bureaucratisation et décalage entre l'élite et les adhérents de la base, dépendance financière, politisation, transformation des modèles de production, mutation du salariat, mondialisation, émergence de nouveaux enjeux conflictuels, etc.

Selon P. Rosanvallon, le syndicalisme français s'est construit historiquement sur la base d'une triple fonction de représentation, de régulation sociale (gestion des conflits) et d'organisation de la solidarité. Aujourd'hui, chacune de ces fonctions est ébranlée. L'institutionnalisation des organisations syndicales a vidé de son sens l'idée de représentation et a poussé la figure de l'adhérent hors champ. Par ailleurs, alors qu'hier le syndicalisme se présentait comme un contre-pouvoir représentatif, il a désormais statut de gestionnaire du social. Enfin, avec l'affaiblissement et la multiplication des identités salariées, les exigences de solidarité ne sont plus guère que de vagues incantations. Par choix ou par incapacité, les grandes confédérations syndicales ont renoncé à représenter les précaires et les exclus. Il n'est pas étonnant dans ces conditions que de nouvelles organisations à même de capter les déçus du syndicalisme traditionnel aient vu le jour au cours de ces dernières années. Mobilisant davantage que leurs aînées sur la base de référentiels de métiers, elles jouent la carte de solidarités plus restreintes qu'au temps du discours triomphant de la lutte des classes. L'entreprise (la SNCF par exemple), le statut (celui de fonctionnaire) ou encore des conditions de travail communes servant de ferments à l'action collective. Le secteur public est un terrain particulièrement fertile pour ces graines du renouveau.

Michel Lallement, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Gallimard, coll. Folio, 2007, pp. 442-444.

Document 5 : Les déterminants de l'implantation d'un syndicat sur le lieu de travail et de l'adhésion syndicale

en %

	Présence syndicale sur le lieu de travail	Adhésion à un groupement syndical ou professionnel
État, collectivités locales, hôpitaux publics	52,7	15,1
Entreprises publiques, Sécurité sociale	70,7	15,6
Entreprises privées	31,3	5,1
Établissements d'au plus 5 salariés	2,6	4,1
Établissements de 6 à 9 salariés	7,5	4,4
Établissements de 10 à 19 salariés	13,8	6,2
Établissements de 20 à 49 salariés	25,3	7,8
Établissements de 50 à 99 salariés	50,1	10,1
Établissements de 100 salariés ou plus	72,5	11,4
Agriculture	12,6	10,5
Industrie agricole et agro-alimentaire	49,4	4,7
Autres activités industrielles	54,3	7,4
Énergie	67,2	17,1
Construction, travaux publics	17,5	2,5
Commerce	19,2	2,6
Transport	55,4	10,3
Activités financières (banque, assurance)	42,1	11,0
Activités immobilières	12,1	4,1
Services aux entreprises	31,5	6,4
Services aux particuliers	19,1	5,5
Éducation, santé, social	51,0	13,9
Administration, association	47,2	13,7
Cadre et profession intellectuelle supérieure	51,1	14,5
Profession intermédiaire	42,8	10,5
Employé	32,1	5,5
Ouvrier	35,5	6,1
Pas de diplôme général supérieur au bac	35,6	6,6
Diplôme du supérieur de niveau 1 ^{er} cycle	41,5	9,6
Diplôme supérieur au 1 ^{er} cycle	50,5	15,2
1 ^{er} quartile de revenu	24,5	3,7
2 ^e quartile de revenu	32,8	6,0
3 ^e quartile de revenu	39,4	7,9
4 ^e quartile de revenu	49,3	12,3
Homme	40,7	9,1
Femme	36,0	7,2
Moins de 30 ans	27,4	2,7
De 30 à 39 ans	38,5	7,8
De 40 à 49 ans	43,0	10,7
50 ans et plus	45,2	11,5
CDD, intérim, stage et contrat aidé	23,3	2,4
CDI à temps partiel	28,2	6,1
CDI à temps complet	42,6	9,4
Ensemble	38,6	8,2

Champ : salariés (secteurs privé et public).
 Lecture : sur la période de 1996 à 2004 inclus, en moyenne, 52,7 % des salariés de l'État, des collectivités locales ou des hôpitaux publics déclarent qu'un ou plusieurs syndicats sont présents sur leur lieu de travail ; 15,1 % déclarent être membre d'un groupement syndical ou professionnel.
 Sources : Insee, enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages, 1996 à 2004.

Données Sociales 2006, INSEE.

Document 6

L'enquête REPONSE 2002-2004 confirme une deuxième proposition « classique » dans la sociologie des grèves : un conflit a d'autant plus de probabilité de se produire dans un univers productif si les salariés qui y travaillent disposent d'une capacité d'organisation collective et par conséquent si agissent auprès d'eux des militants actifs et expérimentés, capables de transformer leurs mécontentements en revendications et de les fédérer dans une action commune. En effet, quelle que soit la taille des établissements, ces derniers sont plus souvent conflictuels lorsqu'ils sont dotés de représentants élus du personnel (19 % des établissements ayant uniquement des représentants élus ont connu au moins un conflit collectif contre 15 % pour ceux qui en sont privés) et surtout de délégués syndicaux (50 %). De ce point de vue, la hausse de la conflictualité n'est pas sans lien avec le renforcement de la présence syndicale qui s'opère partout, et plus fortement encore dans les entreprises de 100 à 500 salariés.

Confirmation de l'importance des syndicats – davantage que des seuls représentants élus – dans l'occurrence de conflits collectifs : lorsque la liste majoritaire aux élections professionnelles n'appartient à aucun syndicat, la proportion d'établissements conflictuels (21,2 %) est très largement inférieure à celle qui est enregistrée dans des établissements dont les institutions représentatives du personnel (IRP) sont animées par une organisation syndicale (entre 40,2 % et 68,5 %, selon l'organisation syndicale majoritaire).

Le taux de syndicalisation (estimé par le dirigeant) favorise également la conflictualité, à moins que cela ne soit l'inverse : l'émergence de conflits est susceptible d'entraîner des vagues de syndicalisation. Quoiqu'il en soit, ces conflits concernent à peine 19 % des établissements qui comptent moins de 5 % de syndiqués alors qu'ils s'étendent à plus de 68 % de ceux où le taux de syndicalisation dépasse 11 %. Certes, une telle corrélation, largement liée à la taille des établissements, ne suffit pas à établir l'origine syndicale des conflits, mais elle confirme très clairement le rôle des organisations syndicales dans les conditions de cristallisation des conflits du travail. En cela, cette observation va à l'encontre des discours récurrents sur le déclin du syndicalisme et son impuissance supposée à mobiliser les travailleurs (Andolfatto, Labbé, 2006). Elle incite aussi à ne pas opposer trop vite un syndicalisme structuré sur des bases anciennes (syndicalisme d'industrie articulant plusieurs identités professionnelles) à un syndicalisme d'un nouveau genre, centré sur de petits collectifs. Pour autant, pointer la présence syndicale ne veut pas dire grande chose si l'on ne rend compte des pratiques effectives déployées par ses représentants dans l'établissement, leur capacité à produire le groupe et à articuler différents registres de protestation.

Dans cette perspective, le renforcement de l'implantation syndicale enregistrée au cours de ces dernières années, sans pour autant être expliqué intégralement par l'évolution du tissu productif, constitue, de façon globale, un facteur important d'intensification et de diffusion des conflits dans le monde du travail.

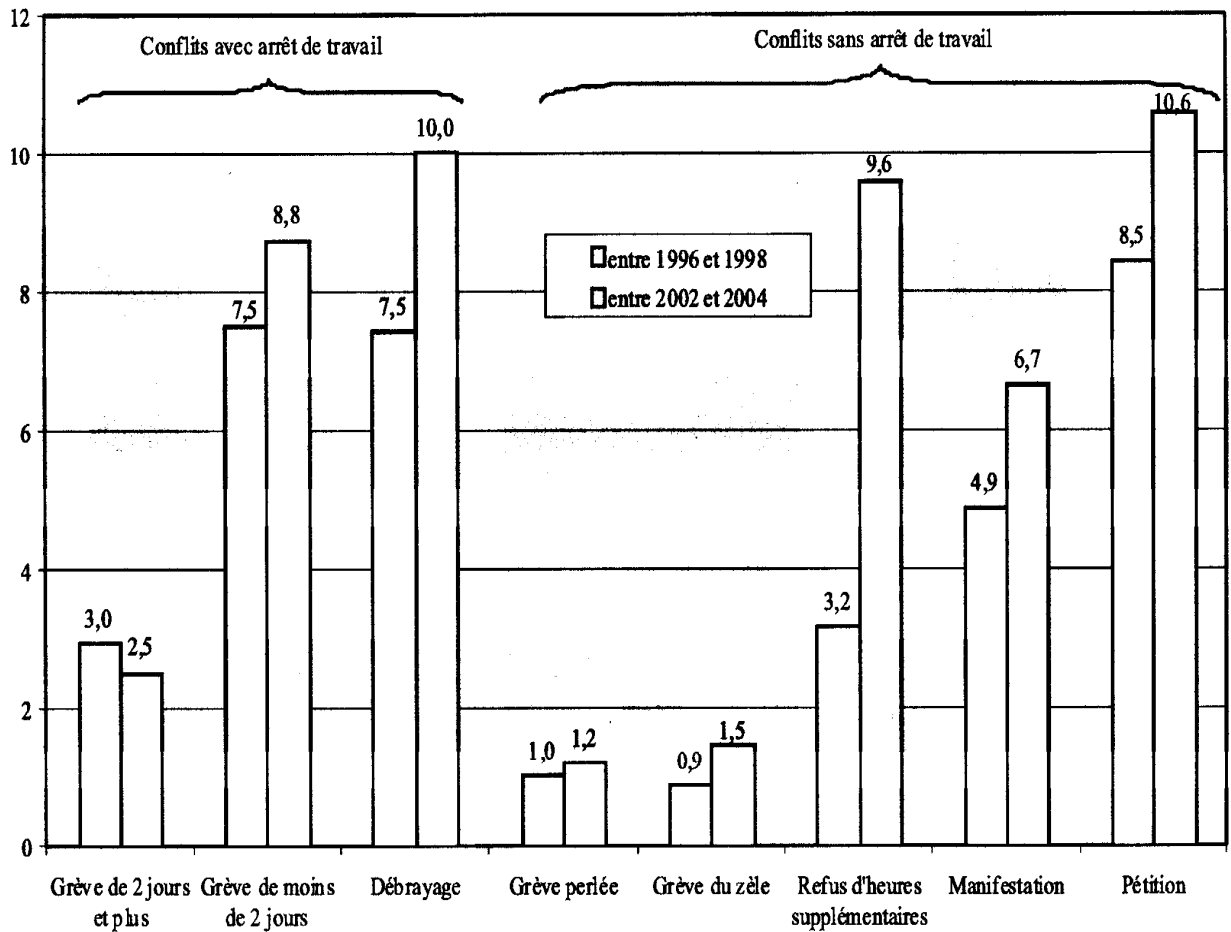
Sophie Bérout, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud, Jérôme Pelisse, *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, Rapport de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), n° 49, juin 2008.

Document 7. Evolution des formes et des thèmes de conflits collectifs.

Graphique 1

Évolution des formes de conflits collectifs

En % d'établissements



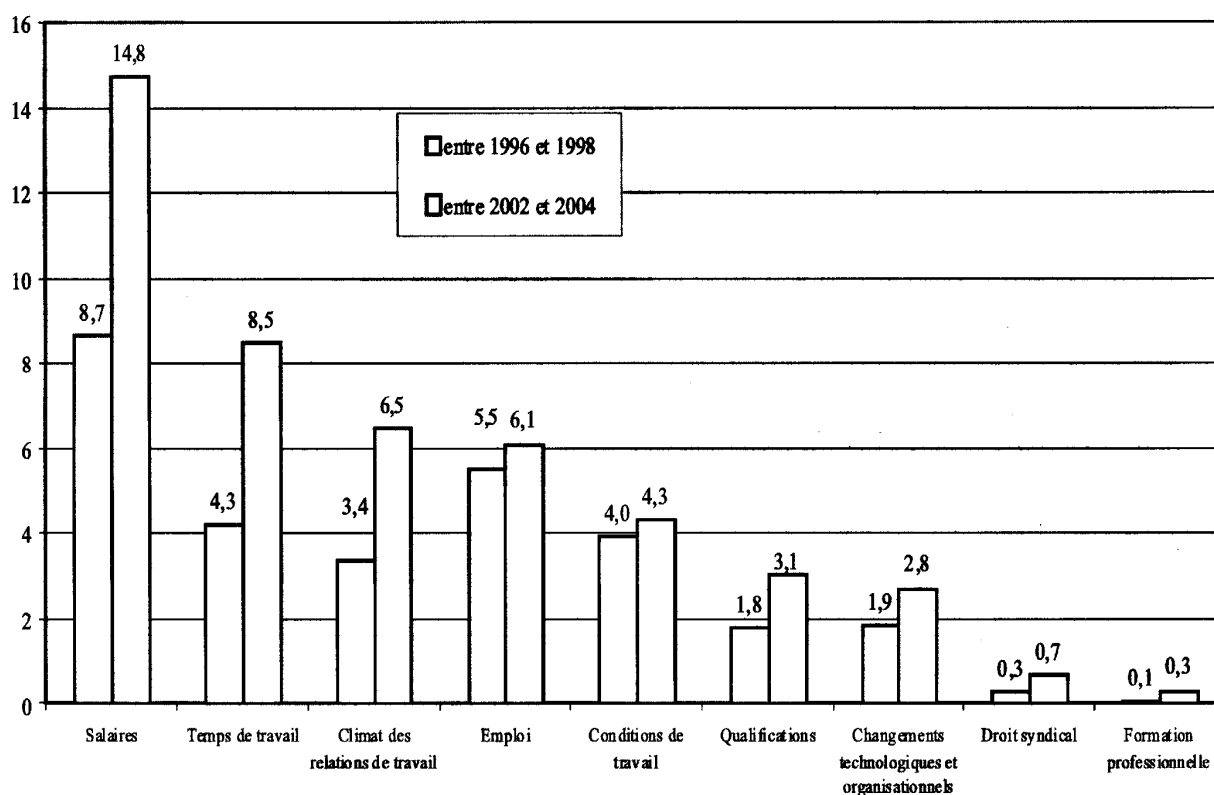
Champ : établissements de 20 salariés et plus.

(Suite du document 7 page suivante)

Graphique 2

Évolution des thèmes de conflits collectifs

En % d'établissements



Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : enquête REPONSE 1998-1999 et 2002-2004, DARES.

Alexandre Carlier et Elise Tenret, « *Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés* », *Premières Synthèses*, n°08.1., DARES, février 2007.

Document 8

Reconnus par le droit, sous leurs dimensions individuelle et collective, les conflits du travail forment l'un des axes communément admis du champ des relations professionnelles et plus largement de la sociologie du travail. Mais depuis plus d'une vingtaine d'années, celle-ci s'est plutôt concentrée sur l'évolution des modes d'organisation ou le travail comme activité, ne s'intéressant plus que de façon résiduelle à l'apparition d'une conflictualité ouverte. Par ailleurs, les études spécialisées sur le syndicalisme se sont focalisées sur la crise des effectifs pour éclairer les processus d'institutionnalisation des structures syndicales et mettre en avant la thèse de l'affaiblissement de leur emprise sur le vécu au travail des salariés, ou pour chercher à comprendre les effets produits par la combinaison de facteurs externes et internes dans la transformation du syndicalisme. L'observation des pratiques et des stratégies conflictuelles déployées par les militants syndicaux est ainsi devenue plus marginale, à quelques exceptions près. Enfin, la sociologie de l'action collective s'est aussi largement détournée des mobilisations propres au monde du travail, en privilégiant l'analyse de nouveaux mouvements sociaux, ou en s'intéressant au redéploiement de la contestation sociale dans les marges du salariat (mouvement des chômeurs et des « sans ») ou dans d'autres sphères (associative, transnationale, humanitaire...).

Ce désintérêt, sinon cette disqualification du phénomène, exprimé dans de nombreux discours à usage savant ou politique s'est construit en lien avec les résultats des statistiques administratives qui indiquent une chute importante du nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT). En effet, alors que l'indicateur établi par le ministère du Travail indiquait encore plus de trois millions de JINT dans le secteur privé à la fin des années 1970, ce chiffre a considérablement chuté, par paliers successifs, avant d'osciller, à partir du milieu des années 1990, dans une fourchette comprise entre 250 000 et 500 000 JINT. Dans le même temps, la grève programmée, les journées nationales d'action et les mouvements interprofessionnels, qui ont connu des gains exceptionnels en 1995 ou en 2003, se concentrent pour l'essentiel dans les fonctions publiques et les grandes entreprises publiques. Dans ce contexte, l'idée d'une marginalisation du recours à la grève et de son confinement dans des corporations professionnelles « protégées » de la concurrence économique semble s'imposer.

Ceci étant, la dernière édition de l'enquête REPONSE (2002-2004) confirme que les conflits du travail restent une dimension structurante des rapports sociaux dans l'entreprise, révélant de ce point de vue une réalité différente de celle présentée par les statistiques administratives. Différente car plus complexe. En effet, l'un des apports de l'enquête REPONSE est de restituer le conflit dans sa diversité, en ne réduisant pas son évaluation au seul indicateur de la grève mais en prenant en compte la palette plus large des différents moyens d'action pouvant être utilisés par les salariés pour défendre leur cause : l'action collective, bien évidemment, et pas uniquement sous la forme relativement codifiée et formalisée de l'arrêt de travail (de deux jours ou plus ou de moins de deux jours), mais aussi sous ses modes plus ponctuels (débrayages, grèves perlées) ; l'action individuelle également, que l'on ne peut réduire au recours prud'homal car elle peut également prendre la forme de l'absentéisme, de la tension ou de l'incident ; voire des formes hybrides ou à la croisée du collectif et de l'individuel comme le refus des heures supplémentaires.

Cette ouverture à ces formes d'action diversifiées [...] étaye la thèse d'une transformation des conflits du travail plutôt que celle de leur déclin.

Car les conflits augmentent selon REPONSE : 30 % des directions d'entreprise déclarent avoir connu au moins une forme de conflit entre 2002 et 2004 contre 21 % entre 1996 et 1998. Mais selon une orientation particulière car ce sont les conflits courts qui progressent (grèves de moins de deux jours, débrayages) au détriment des conflits longs (grèves de deux jours ou plus), et surtout les conflits sans arrêt de travail (manifestation, pétition, refus d'heures supplémentaires) qui croissent de plus de 6,9 points contre 2,4 points pour les conflits avec arrêt. De tels résultats doivent être analysés avec prudence car les évolutions qu'ils indiquent sont complexes.

[...] Ainsi, la grève, qui en plus d'un siècle et demi d'existence, va progressivement s'ériger en mode d'action privilégié pour un nombre croissant de salariés, notamment après la Seconde Guerre mondiale, au point de devenir le principal vecteur de régulation des rapports sociaux, laisse-t-elle la place à d'autres moyens d'action, soit mieux adaptés aux modifications de la nature et de la forme des entreprises, soit moins coûteux pour les salariés dans un contexte de précarisation des statuts et des relations d'emploi ? De fait, les données produites par l'enquête REPONSE indiquent bien une transformation sous contrainte des pratiques conflictuelles : la difficulté réelle des salariés à se mobiliser et à maintenir la confrontation ouverte dans la durée les conduisant à ajuster leur répertoire d'action. Pour autant, la grève fait plus que résister et reste un mode de protestation important dans de nombreux secteurs d'activité (industrie, transports, finances-immobilier-services).

Sophie Bérout, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud, Jérôme Pelisse, *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, Rapport de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), n° 49, juin 2008.

Commentaires et recommandations

Le texte qui suit formule d'abord quelques remarques sur les copies, il rappelle ensuite quelques conseils généraux, puis propose des éléments de correction suivis par un exemple de copie jugée satisfaisante.

Remarques sur les copies

1. Le cadrage global du sujet.

De nombreuses copies s'efforcent de présenter une introduction pédagogique précise et suffisamment développée. Le sujet est généralement bien positionné dans le programme mais la connaissance des indications complémentaires est souvent trop vague ce qui rend difficile la délimitation du sujet. C'est, en effet, ce que l'on a retrouvé ici parmi les copies dont le contenu dérivait fréquemment vers les conflits du travail, vers la lutte des classes ou l'histoire des syndicats, oubliant de centrer (ou de recentrer) le propos sur les mutations du syndicalisme.

L'introduction pédagogique apparaît encore trop fréquemment comme un exercice formel, passage obligé, auquel les candidats consentent sans s'interroger plus en avant sur ses enjeux pédagogiques et didactiques. Rappelons que la présentation de la séquence pédagogique doit être organisée autour d'une véritable problématique. Elle doit répondre à un questionnement approfondi qui porte aussi bien sur les contenus (quelles sont les connaissances et les argumentations que l'on doit produire ?) que sur les moyens à utiliser (quelles techniques et dispositifs dois-je envisager pour transposer ces connaissances, les rendre accessibles et les transmettre efficacement ?).

2. Le contenu scientifique.

Le contenu scientifique des copies s'est révélé très décevant. Le sujet ne recélait pas une grande technicité, mais il supposait une bonne maîtrise des méthodes et des raisonnements sociologiques, si l'on souhaitait conférer à l'analyse une certaine rigueur. Ces connaissances insuffisantes sont vraisemblablement à l'origine des difficultés éprouvées par un grand nombre de candidats incapables de centrer leur analyse sur les mutations du syndicalisme. Elles sont visibles dans l'indigence des bibliographies proposées.

3. La démarche pédagogique.

Les candidats doivent s'efforcer de remplir les exigences pédagogiques et didactiques de l'épreuve en explicitant avec une grande rigueur et toutes les précisions nécessaires leur démarche. Beaucoup de copies en restent au stade de l'intention louable, – « faire participer les élèves à l'élaboration du cours » – ou à celui de la pétition de principe – « donner plus d'autonomie aux élèves dans leur travail » –, sans préciser comment elles comptent y parvenir.

L'exploitation des documents est souvent superficielle, peu réfléchie et leur insertion dans la séquence manque parfois de cohérence. Il faut concevoir les travaux que l'on exige des élèves en fonction de paramètres multiples. Tantôt, il s'agira de rendre accessible une analyse complexe fondée sur un enchaînement de raisonnements fins ; un questionnement progressif allant des éléments les plus simples aux plus complexes s'imposera alors. Tantôt, il s'agira de faciliter l'appropriation par les élèves d'un matériau empirique varié, il conviendra alors d'envisager plusieurs manières de faire selon les caractéristiques du public. Dans tous les cas, apprendre et transmettre appellent des solutions pédagogiques et didactiques efficaces. Quel travail exiger des élèves ? Dans quel but ? Pour quelle utilisation ? Pour quel résultat ?

4. La cohérence d'ensemble.

Si la plupart des candidats ont réussi à proposer dans le temps imparti un travail complet comportant l'ensemble des éléments exigés, des faiblesses récurrentes sont toutefois apparues au niveau de la cohérence d'ensemble. L'articulation du cours et de la séance de travaux dirigés a souvent

posé problème. Leur positionnement était fréquemment mal justifié et leur contenu respectif pas toujours très cohérent. Les répétitions fréquentes semblaient masquer des lacunes puisqu'elles s'accompagnaient généralement d'oublis préoccupants. Les pré-requis signalés au début de l'introduction pédagogiques sont rarement remobilisés au cours des développements en classe. Les exercices d'évaluation peuvent apparaître bâclés dans un grand nombre de copies. Le manque de temps en est vraisemblablement responsable, mais pour partie seulement. En effet, trop souvent, ces exercices sont conçus sans réflexion quant aux fins qu'ils sont censés servir. Quelles sont les connaissances importantes dont le professeur doit s'assurer la maîtrise ? Quels sont les modes de raisonnement et les méthodes que les élèves doivent maîtriser ? Telles sont, parmi d'autres, les questions qui doivent guider la conception de ces exercices.

5. Utilisation du dossier documentaire.

Les candidats présentent avec beaucoup de détails, dans l'introduction pédagogique, le dossier documentaire et l'utilisation qu'ils comptent en faire. Ils perçoivent assez bien ce que les documents offrent comme ressources. Malheureusement, par la suite, le travail sur document et son insertion dans les séances proposées sont réalisés de manière précipitée et peu explicite. Les candidats y renvoient par allusion (« *comme le dit le document x* ») ou procèdent tout simplement par paraphrase.

Quelques recommandations générales

Les recommandations sont peu différentes de celles des années précédentes.

1. Les différentes composantes de l'épreuve doivent être articulées avec cohérence.

L'introduction pédagogique doit permettre de présenter la cohérence d'ensemble de la séquence et de la situer par rapport à une progression globale ; elle doit mettre en évidence les objectifs en termes d'acquisition des élèves. Le cours et les travaux dirigés doivent être complémentaires et contribuer ensemble à atteindre les objectifs fixés. La séance de travaux dirigés ne doit pas être un « cours déguisé » servant à remobiliser des connaissances ; elle doit donner lieu à une démarche pédagogique spécifique et avoir une réelle utilité en termes d'acquisition de savoirs et de savoir faire. L'évaluation doit porter directement sur ce qui était fait en cours et en travaux dirigés pour mesurer le degré de compréhension par les élèves ; elle ne doit pas aborder des éléments qui n'ont été traités ni en cours ni en travaux dirigés.

2. La gestion du temps est un facteur extrêmement important

On trouve souvent des copies dans lesquelles l'introduction pédagogique est étoffée (avec une analyse des documents très détaillée, mais au final peu utile) et avec une qualité et un degré de précision qui diminuent au fur et à mesure des pages. De nombreux candidats manquent de temps pour réaliser l'évaluation qu'ils limitent alors à quelques questions générales non corrigées.

3. La démarche pédagogique doit être présentée de façon précise

Cette épreuve retrace un acte d'enseignement. Le candidat doit proposer une démarche progressive et en préciser la logique. Il ne suffit pas d'énoncer des principes pédagogiques généraux mais bien, point par point et de façon concrète, d'expliquer ce qui sera fait avec les élèves. Il ne faut pas non plus oublier qu'une des bases essentielles de la pédagogie est la progressivité de l'apprentissage.

4. Les contenus doivent être parfaitement maîtrisés

On attend des candidats qu'ils maîtrisent parfaitement les contenus scientifiques du thème de l'épreuve. Ils doivent montrer qu'ils savent utiliser le vocabulaire économique et social et les outils d'analyse appropriés. Les explications doivent être précises et claires ; on attend qu'elles soient à la

fois rigoureuses et adaptées aux élèves selon le niveau de classe. Les contenus apportés ne peuvent se limiter à la paraphrase des documents.

5. La présentation doit être soignée

Le jury regrette que trop de copies soient pénibles à lire, voire presque illisibles. Il est aussi important de rappeler que l'orthographe et l'expression doivent être correctes.

Eléments de corrigé

Introduction pédagogique

1. Situer le sujet par rapport au programme officiel et au regard des acquis des élèves au cours de leur formation en SES

a) Les indications du programme officiel

Programme de la classe de terminale ES	
- Partie du programme	2 ^e partie dont le questionnement structurant est : « <i>Inégalités, conflits et cohésion sociale : la dynamique sociale</i> ».
- Thème (la partie en compte trois)	« <i>Conflits et mobilisation sociale</i> »
- Sous-thème.	« <i>Mutations du travail et conflits sociaux</i> »
- Notions essentielles relevant du sous-thème et directement liées au sujet.	Syndicat, rapports sociaux.
- Indications complémentaires en rapport avec le sujet.	« <i>On soulignera le rôle des organisations syndicales dans la construction d'un droit du travail et l'institutionnalisation de la régulation des conflits du travail. A travers l'examen de ses facteurs et effets, on questionnera cependant le phénomène de désyndicalisation. On montrera la diversité des enjeux et formes des conflits du travail ainsi que le rôle croissant des acteurs et mouvements non institutionnalisés</i> ».

On pouvait également envisager une mise en relation plus détaillée et plus précise entre la séquence présente et d'autres notions importantes relevant de parties du cours, soit déjà traitées durant la période de l'année de terminale écoulée, soit restant à traiter.

- Autres notions principales, essentielles* ou complémentaires, en lien avec le sujet	
Sous-thème « <i>Croissance, progrès technique et emploi</i> »	Chômage*, précarité*, flexibilité*.
Sous-thème « <i>Idéal démocratique et inégalités</i> »	Société démocratique*, incitations.
Sous-thème « <i>la cohésion sociale et les instances d'intégration</i> »	Socialisation*, intégration*, individualisme.
Sous-thème « <i>la diversification des objets et des formes de l'action collective</i> »	Mouvements sociaux*, institutionnalisation des conflits*, mobilisation collective, identités, valeurs.

L'étude des syndicats – qui ne doit pas être faite pour elle-même, mais rattachée aux questions relatives aux conflits sociaux, aux mobilisations sociales et au travail – apparaît au carrefour de plusieurs des préoccupations et des problématiques qui organisent le programme de sciences économiques et sociales de la classe de terminale ES.

En effet, rappelons d'emblée que le programme affirme que « *la finalité de cet enseignement est de conduire l'élève à la connaissance et à l'intelligence des économies et des sociétés contemporaines, et ainsi de concourir à la formation du citoyen* ». S'interroger sur la place qu'occupent les syndicats dans les relations socioprofessionnelles, se questionner sur l'émergence et le déroulement des conflits du travail, c'est plonger au cœur de l'actualité économique, sociale et politique, non pas simplement pour se « *tenir au courant* » en se contentant de suivre la chronique des événements, mais pour acquérir des méthodes d'analyse permettant une connaissance plus rigoureuse et plus objective de ces réalités.

De même, les trois questionnements structurants qui servent de fil conducteur au programme de terminale centré sur le développement économique et le changement social, ont partie liée avec le thème des syndicats.

D'abord, les mécanismes de la croissance économique sont liés, entre autres, au travail, et à son organisation. Le syndicalisme comme modalité d'organisation de la force de travail est, à l'évidence, partie prenante dans la manière dont le facteur travail est mobilisé dans les activités productives et contribue à la croissance économique.

Ensuite, le questionnement aborde la dynamique sociale au regard des dangers qui, comme les inégalités et les conflits, menacent la cohésion sociale. Mouvement social historique de référence, le rôle des syndicats demeure de première importance et leur participation à la régulation sociale reste cruciale.

Enfin, la troisième interrogation structurante concerne l'impact de l'ouverture internationale sur la croissance et le changement social. Elle se réfère à une phase historique qui coïncide avec la fin des Trente glorieuses et la transformation des modes de régulation des économies et des sociétés contemporaines. En ce sens, la mondialisation ébranle les relations socioprofessionnelles, en rendant plus difficile l'action des syndicats. Les indications complémentaires renvoient à l'émergence de nouvelles formes de coordination et d'institutionnalisation au niveau international (« *action internationale des syndicats* »).

b) Les acquis des élèves.

- Le cours de la classe de seconde

Le programme de SES de la classe de seconde souligne que l'entreprise doit être présentée comme un « *espace de relations économiques et sociales* ». Parmi les notions que les élèves doivent « *connaître, savoir utiliser et préciser* », on trouve d'une part celle de « *contrat de travail* » et, d'autre part, celle de « *représentation des salariés* ». Si ces deux notions ne renvoient pas exclusivement au syndicalisme, elles ne sauraient toutefois être traitées sans lien avec ce dernier comme le suggèrent les indications complémentaires qui accompagnent le programme. Ces dernières indiquent que l'étude des relations de travail doit porter non seulement sur les conditions de travail, mais aussi sur les « *conflits* », les « *négociations* » et les « *syndicats* ».

On peut donc attendre des élèves qu'ils sachent ce qu'est un syndicat, qu'ils soient capables d'identifier les principaux syndicats français et surtout qu'ils connaissent les fonctions que les syndicats remplissent dans les relations socioprofessionnelles. Ces points sont généralement illustrés de deux manières.

D'abord, ils donnent lieu à une présentation des différents représentants des salariés dans l'entreprise (délégués du personnel depuis 1936, comité d'entreprise depuis 1945, délégués syndicaux depuis 1968, CHSCT depuis 1982). Ensuite, ils sont l'occasion de montrer comment les représentants des salariés, et en particulier les syndicats, participent à la négociation collective avec les employeurs (accords interprofessionnels, convention collective, convention d'entreprise).

- Le cours de la classe de première

Quant à la classe de première, si la notion de « *syndicat* » est absente du programme de sciences économiques et sociales, celui-ci insiste cependant sur quelques notions qui apparaissent liées au syndicalisme et à ses missions. « *Règles* », « *production des normes* », « *négociation* » et « *mouvements sociaux* » sont des notions que l'on peut mettre en relation avec le syndicalisme.

D'ailleurs, les indications complémentaires invitent le professeur à montrer que le processus du changement social est souvent associé à des conflits et que ces derniers participent à l'émergence des normes. « *À partir de quelques exemples relatifs à la famille, au travail et aux relations professionnelles, on fera observer que les normes juridiques traduisent ou réfléchissent les normes sociales* ». Les exemples privilégiés doivent être pris, entre autres, dans le champ du travail et des relations professionnelles.

- Le cours de la classe de terminale

Il apparaît finalement que les élèves de terminale sont normalement déjà dotés d'une bonne connaissance des syndicats, de leurs attributions et de leurs évolutions. La classe de seconde leur a donné une connaissance descriptive et factuelle des syndicats : ils savent les définir, les identifier et donner quelques informations quant à leur rôle dans les relations socioprofessionnelles et au sein des entreprises. Quant à la classe de première, elle leur a permis de comprendre comment les syndicats, à l'instar d'autres formes d'organisations sociales et de mouvements sociaux, participaient à la régulation sociale.

2. Préciser le positionnement de la séquence proposée

La séquence présente s'inscrit dans le thème « *Conflits et mobilisation sociale* » du programme de la classe de terminale qui comprend deux sous-thèmes. Le terme « syndicat » est défini comme notion essentielle dans le premier sous-sous-thème portant sur les « *mutations du travail et conflits sociaux* ».

La durée indicative impartie au traitement de ce thème est estimée à trois semaines. D'un simple point de vue arithmétique, on peut considérer que chaque sous-sous-thème s'étendra sur neuf heures en environ. On en déduit que les développements consacrés aux syndicats pourront concentrer entre trois et cinq heures selon l'amplitude que le professeur donnera au traitement de ces questions, aux exercices d'évaluation et à leur correction.

Ainsi, nous considérerons que préalablement à notre séquence, le professeur aura traité « *le rôle des organisations syndicales dans la construction d'un droit du travail* » et « *l'institutionnalisation de la régulation des conflits du travail* ». Ces préalables s'avèreront décisifs pour notre séquences puisque l'institutionnalisation des syndicats et, partant celle des conflits du travail, constitue l'un des éléments clés pour rendre compte de la situation syndicale en France.

Notre séquence arrive donc en bout de chaîne, et porte essentiellement sur la « *désyndicalisation* dont il faut, selon les instructions officielles, tout en analysant les causes et les conséquences, « *questionner* » le phénomène. Il apparaît clairement que la désyndicalisation nous confronte à une histoire en marche dont le sens précis et les conséquences définitives ne sont pas, une fois pour toutes, clairement établis. Il s'agit donc bien de donner aux élèves les moyens de comprendre un changement social en cours. Notre séquence comprendra donc deux heures d'enseignement consacrées, conformément aux dispositions du programme, à la désyndicalisation, à ses causes et à ses effets.

La suite du cours abordera le sous-thème suivant qui portera sur « *la diversification des objets et des formes de l'action collective* ». Son traitement sera l'occasion de reprendre à nouveaux frais la réflexion sur le syndicalisme et de la compléter en éclairant sous un angle différent certaines évolutions syndicales.

3. Présenter la manière dont le dossier documentaire sera utilisé

	CONTENU	UTILISATION
Doc. 1	Graphique portant sur l'évolution du taux de syndicalisation en France entre 1945 et 2005. Il permet de préciser les différentes phases qui ont accompagné la baisse des taux d'adhésion syndicale sur la période.	Le document, accompagné de questions à préparer, est proposé aux élèves, dans le dossier pour le TD.
Doc. 2	Le tableau présente le nombre de journées individuelles non travaillées en France entre 1982 et 2001 pour fait de	Le document, accompagné de questions à préparer, est proposé

	grève. Il distingue la fonction publique et les entreprises (privées et publiques).	aux élèves dans le dossier pour le TD.
Doc. 3	Extrait de <i>La Seconde Révolution industrielle 1965 1965-1984</i> , dans lequel Henri Mendras en 1994 dresse un tableau des transformations du syndicalisme depuis le début des années 1980 (nouvelles relations professionnelles, baisse de la conflictualité, obsolescence de la grève, manifestations de la crise syndicale, mais émergence d'une « véritable démocratie socioprofessionnelle »).	Le document, accompagné de questions à préparer, est proposé aux élèves dans le dossier pour le TD.
Doc. 4	Extrait de l'ouvrage de Michel Lallement, <i>Le travail. Une sociologie contemporaine</i> (2007), dans lequel l'auteur propose une synthèse récente des causes de la désyndicalisation, tout en repérant des signes de renouveau dans les mobilisations et les conflits autour du travail.	Le document, accompagné de questions à préparer, est proposé aux élèves dans le dossier pour le TD.
Doc. 5	Le document statistique (INSEE) permet de mettre en relation l'implantation syndicale sur le lieu de travail et l'adhésion syndicale avec toute une série de critères économiques et sociodémographiques.	Le document est utilisé pour le cours.
Doc. 6	Contribution récente d'une équipe de chercheurs renouvelant et précisant les dernières évolutions des conflits sociaux : relation étroite entre présence syndicale et conflictualité, reconsidération de la fonction de mobilisation collective des syndicats, importance des pratiques de terrain.	Le document est utilisé en cours accompagné de questions. Seule une partie du texte, la plus accessible, est fournie aux élèves (de la ligne 1 à 20, puis les 8 dernières lignes).
Doc. 7	Les deux diagrammes en bâton montrent les évolutions des formes et des thèmes de conflit entre 1996-1998 d'une part, 2002-2004 d'autre part (enquête de la DARES). Intensification des différentes formes de conflictualité à l'exception de la grève de deux jours et plus, montée en puissance de certains thèmes comme les salaires, le temps de travail ou le climat des relations de travail.	Le document est utilisé en cours par les élèves et le professeur.
Doc. 8	Contribution récente d'une équipe de chercheurs à l'étude des conflits sociaux. La première partie fait état du désintérêt de la recherche sociologique de ces dernières années pour les conflits du travail et critique l'utilisation excessive d'un indicateur administratif (le nombre de JINT) donnant une mesure très imparfaite de l'ampleur des grèves. La seconde partie décrit le renouvellement des conflits du travail que l'on a observé au cours de ces dernières années.	Seule la 2 ^e partie du texte est fournie aux élèves (de la ligne 28 à la fin).

4. Déterminer les objectifs de la séquence

Les élèves devront être capables de :

1/ prendre la mesure de la désyndicalisation ;

2/ analyser ses causes ;

3/ comprendre que la désyndicalisation n'est qu'un aspect des mutations du syndicalisme en France, qu'on ne saurait réduire à ce trait, certes majeur, l'ensemble des transformations qui affectent les syndicats en France, et encore moins inférer de la seule baisse des taux de syndicalisation un constat de déclin irrémédiable des syndicats ;

4/ expliquer pourquoi l'institutionnalisation des syndicats a eu des conséquences ambiguës sur leur évolution, sans pour autant remettre en cause leur place centrale dans les conflits du travail comme le montrent les évolutions de ces dernières années ;

5/ repérer les évolutions récentes des conflits du travail et leurs caractéristiques (« *Il faut savoir écouter l'herbe pousser* », Karl Marx).

5. Expliquer l'articulation entre le cours et la séance de travaux dirigés

La séance de travaux dirigés est située en amont du cours. Le sujet proposé, les mutations du syndicalisme, renvoie d'abord au phénomène de la désyndicalisation précisément identifié par les indications complémentaires du programme qui invitent à s'interroger sur ses causes et ses conséquences.

La séance de TD présentera d'abord la désyndicalisation telle qu'elle est généralement appréhendée à partir de l'évolution du taux de syndicalisation, puis analysera les causes de ce phénomène.

Le cours montrera que la désyndicalisation n'est qu'un aspect des mutations récentes du syndicalisme français. Il s'attachera à montrer que le diagnostic commun de « déclin syndical » ou de « crise du syndicalisme », trop global et partiel, ne fait pas justice des transformations récentes du syndicalisme et ne permet pas de comprendre le regain des conflits du travail et le renouvellement de leurs formes. Il s'agira donc de montrer que si le syndicalisme français connaît des difficultés, il reste l'acteur majeur pour comprendre l'évolution des rapports socioprofessionnels et les conflits du travail.

Travaux dirigés

La désyndicalisation : sa mesure et ses causes

La séance de TD, placée en amont du cours, est consacrée à la désyndicalisation, c'est-à-dire à la baisse du taux de syndicalisation. Nous commençons par nous intéresser à ce phénomène, car c'est souvent celui-ci qui est envisagé pour décrire la situation de déclin que connaissent les syndicats.

Le TD a un double objectif.

- Insister sur l'importance de la mesure comme travail d'objectivation des réalités sociales, préciser l'ampleur et la portée de la baisse des taux d'adhésion syndicale (il conviendra aussi de montrer, plus tard dans le cadre du cours, que si un indicateur statistique est un puissant outil d'objectivation, en tant qu'indicateur, il ne donne qu'une indication forcément partielle de la réalité).
- Expliciter le phénomène en montrant que de nombreux facteurs interviennent et se combinent.

Le dossier documentaire fourni aux élèves comporte les documents 1, 2, 3 et 4, accompagnés de questions.

Le professeur présente en début de séance le plan de la séquence et précise les objectifs.

1. Prendre la mesure de la désyndicalisation (documents 1 et 2)

Cette première partie se compose de trois activités.

1^{ère} activité à partir du document 1

- Question 1 : rappelez la définition du taux de syndicalisation.
- Question 2 : comment les taux de syndicalisation ont-ils évolué en France depuis le milieu du 20^e siècle ? Vous donnerez quelques ordres de grandeur.
- Question 3 : quelles sous-périodes peut-on distinguer ?

2^e activité à partir du document 2

- Question 1 : quelles tendances peut-on observer dans l'évolution du nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève ? Vous déterminerez les sous-périodes les plus pertinentes et calculerez pour chacune d'elles une moyenne du nombre de JINT.
- Question 2 : précisez l'évolution de la répartition du nombre de journées de grève entre le public et le privé de 1981 à 2001.

3^e activité.

Peut-on faire apparaître une relation entre l'évolution du taux de syndicalisation et celle du nombre de journées de grève ?

A l'aide des informations des documents 1 et 2, vous réaliserez sur ordinateur à partir du tableur grapheur, un nuage de points (en considérant le taux de syndicalisation comme la variable x et le nombre de JINT comme la variable y). Vous ferez apparaître la droite d'ajustement et son équation. Puis, vous proposerez un commentaire.

1.1. La baisse des taux de syndicalisation

1^{ère} activité à partir du document 1

- Question 1 : rappelez la définition du taux de syndicalisation.

Le taux de syndicalisation se calcule généralement en rapportant le nombre d'actifs syndiqués à la population active.

- Question 2 : comment les taux de syndicalisation ont-ils évolué en France depuis le milieu du 20^e siècle ? Vous donnerez quelques ordres de grandeur.

Ils sont passés de près de 28 % à 8 % soit une baisse de 20 points ; ils ont été divisés par 3,5 ou ont baissé de 71,4 %.

- Question 3 : quelles sous-périodes peut-on distinguer ?

Cette baisse s'est déroulée par paliers, on peut en effet discerner 4 sous-périodes particulières :

1/ Entre 1945 et le milieu des années 1950, on observe une forte chute du taux de syndicalisation. Elle tient aux recompositions sociales, économiques et professionnelles de l'après-guerre (recrutements très élevés à la CGT dans l'euphorie de la Libération, scission de la CGT et CGT-FO de 1947).

2/ Des années 1960 au milieu des années 1970, le taux de syndicalisation se maintient d'abord, puis s'élève sensiblement à partir de la fin des années 1960.

Les Trente glorieuses correspondent donc à une période plutôt favorable pour le syndicalisme. La situation sur le marché du travail et la croissance mettent les salariés en position de force. La notion de croissance fordiste utilisée pour décrire la croissance des trente glorieuses repose sur un certain nombre de piliers – gains de productivité élevés, consommation de masse –, mais aussi sur un rapport salarial favorable aux salariés dont la défense est assurée par des syndicats puissants.

3/ De la deuxième moitié des années 1970 au milieu des années 1990, le taux de syndicalisation connaît une baisse assez forte. Cette chute coïncide avec la crise des années 1970 et l'entrée dans une période de croissance ralentie ponctuée par des phases d'expansion de courte durée à la fin des années 1980 et à la fin des années 1990.

4/ De la fin des années 1990 au début du 21^e siècle, le taux de syndicalisation se stabilise à un niveau historiquement bas au regard des évolutions du dernier demi-siècle.

1.2. La baisse des taux d'adhésion syndicale et l'évolution du nombre de journées de grève au cours des vingt dernières années du 20^{ème} siècle

2^e activité à partir du document 2

- Question 1 : quelles tendances peut-on observer dans l'évolution du nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève ? Vous déterminerez les sous-périodes les plus pertinentes et calculerez pour chacune d'elles une moyenne du nombre de JINT.

Au cours de la période 1982-2001, les conflits du travail appréhendés au travers du nombre de jours de grève connaissent une évolution assez caractéristique :

Sous-périodes	Tendance	Nombre moyen de jours de grève
1982-1990	Niveau relativement élevé	1 988 677
1991-1994	Nette baisse	820 575
1995	Année de rupture, très forte augmentation du nombre de journées de grève	
1995-2001	Le nombre de JINT Repart à la hausse	2 069 219
1996-2001	Hausse du nombre de JINT	1 433 556

L'année 1995 est-elle une année de rupture dans l'évolution du nombre de journée de grèves ? C'est une année de rupture de par le niveau exceptionnellement élevé du nombre de jours de grève. Il faut remonter loin dans le passé pour observer un nombre de jours de grève aussi important. Est-ce pour autant une année de rupture, au sens où elle inaugurerait une nouvelle période plus conflictuelle ? La question reste ouverte. Le nombre de jours de grève connaît bien à partir de 1995 une augmentation, mais retrouve-t-on vraiment les niveaux antérieurs ? Nous sommes loin des niveaux des années 1960. Dans le document 2, Henri Mendras évoque leur baisse depuis les années 1960 et mentionne 6 millions de jours de grève pour l'année 1963.

- Question 2 : précisez l'évolution de la répartition du nombre de journées de grève entre le public et le privé de 1981 à 2001.

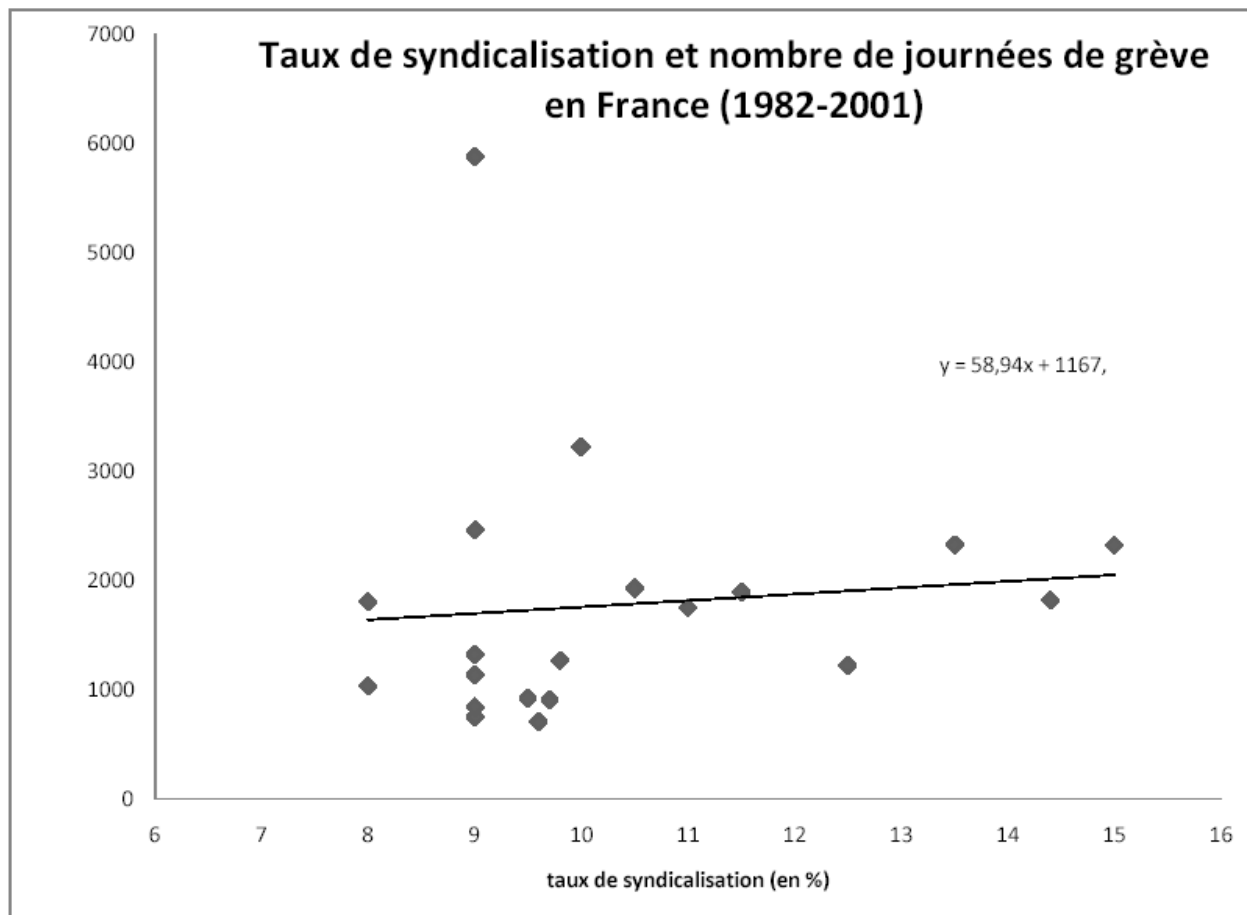
Un changement significatif s'opère sur la période quant à la répartition des journées de grève entre la fonction publique et les entreprises privées ou publiques, et ce malgré les hésitations des définitions. A partir du milieu des années 1990, le nombre de jours de grève (évalué en journées individuelles non travaillées, JINT) dans la fonction publique tend à dépasser celui observé dans les entreprises. De nouveau, l'année 1995 – et les conflits provoqués par les projets de réforme de la Sécurité sociale –, apparaît comme un point de rupture.

Mise en commun et synthèse du professeur

Le long mouvement de baisse du taux de syndicalisation au cours de la 2^e moitié du 20^e siècle connaît, semble-t-il, une pause à partir de la fin des années 1990. Au même moment, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève repart à la hausse. Peut-on établir une relation entre les deux phénomènes ?

3^e activité : peut-on faire apparaître une relation entre l'évolution du taux de syndicalisation et celle du nombre de journées de grève ?

A l'aide des informations des documents 1 et 2, vous réaliserez sur ordinateur à partir du tableur grapheur, un nuage de points (en considérant le taux de syndicalisation comme la variable x et le nombre de JINT, en milliers, comme la variable y). Vous ferez apparaître la droite d'ajustement et son équation. Puis, vous proposerez un commentaire.



Une faible relation apparaît entre l'évolution du taux de syndicalisation et l'évolution du nombre de journées de grève.

Le coefficient directeur de l'équation de la droite est 58,94, il nous donne la pente de cette droite et indique la direction de la droite par rapport à l'horizontale. Cette pente représente la variation de la variable y (nombre de journées de grève) lorsque x (taux de syndicalisation) augmente d'une unité. Si ce coefficient est supérieur à 0, les deux variables varient dans le même sens. Ce qui est le cas ici. Il y a donc une corrélation positive entre les deux variables.

Mais la faiblesse de la pente reflète aussi la faiblesse du lien reliant x, la variable explicative à y, la variable expliquée.

On peut donc dire que les deux phénomènes ne sont pas indépendants, mais surtout qu'ils résultent de déterminants nombreux.

D'ailleurs, beaucoup d'entre eux vont être évoqués à la suite puisqu'il s'agit maintenant de retrouver les principaux facteurs qui permettent de rendre compte de la tendance historique de baisse du taux de syndicalisation en France.

(Remarque : on aurait également pu envisager une autre représentation en écartant l'année 1995 ou encore étudier la relation inverse, le nombre de jours de grève comme variable explicative et le taux de syndicalisation comme variable expliquée).

2. Les causes de la baisse des taux de syndicalisation (documents 3 et 4)

2.1. Les facteurs exogènes

2.2. Les facteurs endogènes

Les élèves travaillent sur les textes de Henri Mendras (*La Seconde Révolution française 1965-1984*, 2^e éd. de 1994) et de Michel Lallement (*Le travail. Une sociologie contemporaine*, 2007). Les questions portent sur les deux textes considérés conjointement.

Le travail des élèves peut être réalisé en groupes (différentes modalités sont envisageables. Ici tous les

élèves lisent les deux textes et répondent aux deux premières questions, la dernière question permet de scinder la classe en deux groupes ou plus).

Question 1 : à partir des documents 3 et 4, vous relèverez les principaux facteurs expliquant la tendance à la baisse du taux de syndicalisation depuis le milieu du 20^e siècle.

Question 2 : vous distinguerez les facteurs exogènes des facteurs endogènes.

Question 3 : vous expliquerez l'action de chaque facteur.

Facteurs exogènes	Explications
1) Le chômage	- modération des revendications
2) Transformations des rapports sociaux et étiolement de la structure de classe	- mutations économiques (tertiarisation, restructurations industrielles, moyennisation) - déclin de la classe ouvrière et de la culture ouvrière, conséquences de la structure de classe sur les identités sociales
3) Mutations culturelles : individualisme	- recul des appartenances de classe - place des intérêts individuels (Mancur Olson : stratégie du passager clandestin)
4) Mutations de l'organisation du travail et de la production	- flexibilité, transformations des collectifs de travail, - précarité et formes particulières d'emploi (FPE pour l'INSEE) ;
5) Mutations du salariat	- hausse de la part des femmes, moins syndiquées ; - renouvellement générationnel, socialisation professionnelle différente
6) Mondialisation	- syndicats perçus comme impotents face à la force des changements économiques (intégration européenne, concurrence internationale)
7) Nouveaux enjeux conflictuels	- revendications culturelles et identitaires, défense des droits des femmes, des minorités, des pauvres...

Facteurs endogènes	Explications
8) Bureaucratisation et séparation entre les dirigeants et la base	- faiblesse des efforts d'adaptation des syndicats - professionnalisation des militants - recherche du pouvoir par les organisations plutôt que participation aux mouvements collectifs - défense des « <i>insiders</i> » privilégiée
9) Dépendance financière et matérielle	- financement limité par les cotisations des adhérents, recours à d'autres sources (organismes paritaires, Etat, entreprises)
10) Politisation	- confusion entre défense des salariés et engagements politiques en particulier de certains dirigeants
11) Institutionnalisation	- syndicat comme agence de gestion des affaires sociales plutôt que comme acteur du mouvement social (thèse de Rosanvallon) ;
12) Apparition de nouvelles organisations concurrentes	- émiettement croissant de la représentation syndicale - effets dommageables des désaccords entre organisations

COURS

Travail préparatoire des élèves pour le cours (soit à la maison, soit au CDI)

1ère partie : travail de recherche à réaliser sur Internet

1) Aller sur le site « service-public.fr », le portail de l'administration française et sur celui de la Documentation française (www.ladocumentationfrancaise.fr) et relever les taux de participation aux élections prud'homales entre 1979 et 2008.

Aller sur le site du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (www.travail-solidarite.gouv.fr) puis accéder à la page « Etudes/Recherches », suivre le lien « Statistiques et publication de la DARES » pour arriver au document d'études n°137 d'avril 2008 intitulé « *Elections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales* ». Vous vous reporterez au chapitre 3, « *La participation aux élections* » pour prendre connaissance de l'évolution des taux de participation et de la présence syndicale et vous rédigerez une courte synthèse de cinq ou six lignes résumant les principales informations relatives à la participation des salariés aux élections professionnelles.

2) Aller sur le site de l'institut de sondage TNS-SOFRES (www.tns-sofres.com). Utiliser le moteur de recherche (rechercher « *les Français et les syndicats* ») afin d'atteindre le document « *Dialogue social : une nouvelle donne pour la France* », publié le 23 juin 2008 et réalisé à partir d'une enquête datant de mai 2008. Vous prendrez appui sur les documents proposés pour rédiger en cinq ou six lignes une réponse synthétique à la question suivante : « comment la confiance des Français à l'égard des syndicats au cours de ces dernières années a-t-elle évolué ? ».

2e partie : travail à partir d'un dossier documentaire

Document 5. Les déterminants de l'implantation d'un syndicat sur le lieu de travail et de l'adhésion syndicale.

Questions :

- 1) Comment rendre compte de l'inégale distribution des taux de syndicalisation d'un secteur d'activité à l'autre ?
- 2) Précisez la relation qui existe entre l'implantation d'un syndicat sur le lieu de travail et le taux d'adhésion des salariés.
- 3) Peut-on dégager un profil économique et socioprofessionnel des salariés les plus syndiqués ?

Document 6.

- 1) Comment peut-on expliquer la relation entre présence syndicale sur le lieu de travail et conflictualité ?
- 2) Pourquoi la conflictualité augmente-t-elle en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ?
- 3) La présence syndicale sur le lieu de travail suffit-elle pour augmenter la probabilité de conflit du travail ?
- 4) Le conflit a-t-il des conséquences sur la propension des salariés à se syndiquer ?

Document 7. Il est distribué avec le dossier documentaire préparatoire au cours, mais son étude se fera en classe.

Document 8.

- 1) Pourquoi ne peut-on plus aujourd'hui appréhender les conflits du travail en se basant uniquement sur la grève ?
- 2) Quelles contraintes la transformation des pratiques conflictuelles au travail révèle-t-elle ?

Les mutations du syndicalisme en France

Introduction

- Rappel des séquences précédentes en rapport avec le sujet traité :
 - les organisations syndicales ont historiquement contribué à l'émergence d'un droit du travail (luttons sociales, organisation de la protestation, conquêtes sociales) ;
 - leur institutionnalisation a participé à la régulation des conflits du travail (dialogue social, conventions collectives).
- Mais au cours des trente dernières années, les organisations syndicales ont connu en France, comme dans la plupart des pays développés, des mutations profondes. De nombreux signes semblent suggérer un constat de déclin et l'on évoque communément une désyndicalisation pour rendre compte des évolutions en cours.
- Après avoir analysé en TD les causes de la désyndicalisation, nous allons voir aujourd'hui que les mutations du syndicalisme en France sont plus complexes qu'il n'y paraît et que la désyndicalisation ne saurait, à elle seule, les résumer. Il conviendra donc de présenter un tableau plus précis et plus fidèle des transformations des syndicats en France au cours de ces dernières années et de s'interroger sur les conséquences de ces mutations.
- Nous envisagerons donc successivement les deux questionnements suivants :
 - le diagnostic de déclin syndical est-il clairement établi ? (1^{ère} partie).
 - quelles sont les conséquences de ces changements sur les relations professionnelles et les conflits du travail ? (2^e partie).

1. Le déclin des syndicats : un diagnostic à préciser

1.1. La désyndicalisation est symptomatique des difficultés des syndicats

Il est nécessaire de préciser les aspects du phénomène de désyndicalisation pour comprendre sa portée. Le diagnostic de désyndicalisation est généralement établi à partir d'un indicateur censé être suffisamment significatif : le taux de syndicalisation. Or, il est peu probable qu'un seul indicateur soit suffisant pour rendre compte des évolutions d'un phénomène multidimensionnel et complexe comme le syndicalisme.

a) Une crise des effectifs...

Comment les taux de syndicalisation ont-ils évolué depuis la deuxième moitié du 20^{ème} siècle ?

Le travail réalisé en TD (la première activité) permet de progresser rapidement dans la présentation des données factuelles.

Le professeur interroge les élèves qui s'appuient sur les activités réalisées en TD pour donner des réponses claires établissant avec précision les faits. L'objectif est ici de mettre au clair les faits.

La désyndicalisation définit la chute (par paliers au cours du dernier demi-siècle) du taux de syndicalisation (document 1). Elle renvoie donc à la forte baisse du nombre de salariés adhérant à un syndicat, mais aussi participant à la vie syndicale et militant dans le cadre d'une organisation syndicale.

Parallèlement à ce mouvement de désyndicalisation, on a globalement observé une baisse du nombre moyen de journées individuelles non travaillées (JINT) depuis les années 1960 (documents 2 et 3). La désyndicalisation apparaît être liée à une tendance à la diminution des conflits du travail, qui sont par ailleurs devenus plus imprévisibles et parfois plus durs et plus longs (document 3).

Enfin, ce lien est étayé par le fait que si les taux de syndicalisation résistent mieux dans la fonction publique que dans le privé (autour de 15 % dans le premier cas, seulement 5 % dans le second, selon le document 5), la conflictualité du travail a, elle aussi, eu tendance à se déplacer du privé vers le public qui, depuis le milieu des années 1990, concentre une part élevée des JINT (document 2).

b) ...Une crise d'audience...

Les syndicats participent à une série d'élections professionnelles dans différentes instances qui sont parties prenantes dans la régulation des relations socioprofessionnelles. Il s'agit essentiellement des élections prud'homales à partir desquelles sont élus les représentants des salariés qui siègent dans les tribunaux de prud'hommes et contribuent au règlement des litiges (individuels) relatifs aux contrats de travail. Mais, les élections professionnelles concernent aussi l'élection des membres des comités d'entreprise qui gèrent les œuvres sociales des entreprises, qui doivent également être consultés (sur l'activité de l'entreprise, ses perspectives, les licenciements) et qui sont appelés à donner leur avis sur les conditions de travail, la formation et l'évolution de l'emploi et peuvent signer des accords d'intéressement et de participation.

→ Le travail de recherche des élèves (première recherche sur Internet) est mobilisé ici.

Il permet, conformément aux recommandations officielles d'introduire le recours aux TICE dans les activités d'enseignement (on notera par ailleurs que l'on aurait pu envisager un travail plus approfondi dans la mesure où de nombreuses données quantitatives sont proposées sous des fichiers Excel dont l'exploitation permet un travail sur le traitement des données et leur représentation graphique).

Le constat de déclin des syndicats est encore corroboré par la baisse spectaculaire des taux de participation des salariés aux élections prud'homales. Alors même que l'enjeu de ces dernières est important tant pour les salariés (assurer leur défense par l'intermédiaire de juridictions dont les décisions ont un impact significatif sur les relations professionnelles) que pour les syndicats (test de représentativité), les taux de participation se sont effondrés depuis les années 1970.

Années	1979	1987	1997	2002	2008
Taux de participations aux élections prud'homales	63 %	46 %	34 %	32,6 %	25,5 %

Les taux de participation des salariés aux élections aux comités d'entreprise ont, quant à eux, résisté et se sont maintenus au cours de ces dernières années aux alentours de 65 %. Les différences de scores entre ces deux élections professionnelles peuvent tenir d'une part au fait que l'élection au comité d'entreprise concerne directement l'entreprise (ou l'établissement) dans laquelle on travaille, d'autre part au fait que les candidats à cette élection sont généralement connus. En outre, cette élection se déroule dans les locaux de l'entreprise. Ces conditions électorales favorables à une forte mobilisation n'ont cependant pas été suffisantes pour porter le taux de participation à des niveaux plus élevés.

c) ...Mais pas de véritable crise de confiance

On pourrait logiquement déduire des données qui précèdent que la crise des effectifs et la crise d'audience que connaissent les syndicats, débouche inévitablement sur une crise de confiance. Moins d'adhérents syndicaux, moins de participation électorale aux élections professionnelles, témoigneraient indiscutablement d'un manque de crédit des organisations syndicales incapables de susciter l'engagement et l'intérêt des salariés. Cependant, cette conclusion apparaît trop hâtive comme l'indiquent des données récentes issues d'un sondage d'opinion réalisé le 28 et 29 mai 2008 par l'institut TNS-SOFRES.

→ Le professeur s'appuie sur le travail de recherche des élèves sur Internet (2^e recherche)

Il interroge quelques élèves qui présentent rapidement la courte synthèse qu'ils avaient à préparer à partir des informations contenues dans le document indiqué par le professeur. Il retient au tableau les principaux points qui entreront dans le cours.

Les conditions de réalisation du sondage sont convenables : 1000 personnes de 18 ans et plus ont été interrogées, on compte pour près de la moitié de l'échantillon des actifs salariés et les questionnaires ont été passés le 28 et le 29 mai 2008 au domicile des personnes.

Cette enquête est renouvelée tous les ans depuis les années 1980. Les résultats permettent donc de suivre l'attitude des français vis-à-vis des syndicats.

Les résultats de 2008 révèlent une amélioration sensible de l'image des syndicats, non seulement parmi la population française, mais aussi parmi les salariés. Ils s'inscrivent dans une tendance déjà

ancienne puisque depuis le milieu des années 1990, une proportion de plus en plus forte des personnes interrogées – qu’elles soient salariées ou non – déclare faire confiance aux syndicats. Cette évolution est confirmée enquête après enquête : depuis 1994, année où seules 38 % des personnes interrogées accordaient leur confiance aux syndicats, la progression a été continue et culmine en 2008 à 58 %.

Transition.

Le constat de crise du syndicalisme s’avère trop général. Si les syndicats connaissent effectivement des difficultés, ils sont loin d’être moribonds et aussi mal en point qu’on le prétend. On peut rappeler une citation ironique de Jean-Marie Pernot, sociologue spécialiste des syndicats : « *quand on ne sait rien du syndicalisme, on sait encore qu’il est en crise* » (Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, 2005, p. 14).

1. 2. Le déclin syndical doit être nuancé

a) Une présence syndicale variable selon les secteurs et selon les caractéristiques des actifs

→ On s’appuie sur le travail de préparation du cours réalisé par les élèves. Les questions sont simples, elles apportent des éléments qui permettent la progression du cours.

→ Document 5

Question (1) : comment rendre compte de l’inégale distribution des taux de syndicalisation d’un secteur d’activité à l’autre ?

Les taux d’adhésion des salariés varient aujourd’hui en France selon leur secteur d’activité d’appartenance de 2,5 % à plus de 17 %, soit un rapport de 1 à 7.

On constate que les taux de syndicalisation varient de 17,1% à 13 % dans les secteurs de l’énergie, de l’éducation, de la santé, du social et de l’administration, tandis qu’ils sont très faibles – inférieurs à 3 % – dans les secteurs de la construction et des travaux publics ainsi que dans celui du commerce.

Dans le premier ensemble on trouve des secteurs qui relèvent de la fonction publique ou qui rassemblent des entreprises publiques. La présence des organisations syndicales et la reconnaissance de leur place y sont anciennes. Les salariés disposent de statuts protecteurs que les organisations syndicales se sont efforcées de défendre. Il y a donc à la fois par tradition et par intérêt une propension élevée à se syndiquer. Par ailleurs, les salariés qui se trouvent dans ces secteurs disposent généralement d’un niveau de formation relativement élevé et possèdent des ressources qui leur permettent de s’engager dans l’action syndicale sans avoir à craindre des représailles.

Il en va tout autrement dans le commerce et la construction. On trouve dans ces secteurs une part importante de salariés peu qualifiés, beaucoup sont employés sur des contrats à durée déterminée ou atypiques et la proportion de petites ou de moyennes entreprises sans présence syndicale est élevée. Tous ces facteurs expliquent la faiblesse des taux de syndicalisation. Par ailleurs, dans la construction, une part importante de salariés est de nationalité ou d’origine étrangère et, même si la loi française autorise ces personnes à s’engager dans l’action syndicale, ils sont peu enclins à le faire. De même, dans le secteur du commerce, une part importante des salariés est constituée de jeunes femmes. Or, si l’écart entre le taux de syndicalisation des hommes et des femmes ne dépasse pas 1,9 point, en revanche, les moins de 30 ans ont un taux d’adhésion aux organisations syndicales inférieur de 5,5 points à la moyenne nationale.

Question (2) : précisez la relation qui existe entre l’implantation d’un syndicat sur le lieu de travail et le taux d’adhésion des salariés

L’enquête de l’INSEE montre qu’il existe une très forte corrélation entre l’intensité de la présence syndicale sur le lieu de travail et le taux de syndicalisation que l’on y observe. A l’évidence, les deux phénomènes se recoupent très largement. Ainsi, dès lors qu’un établissement rassemble des salariés aux caractéristiques déterminées – ancienneté élevée, diplômes supérieurs à la licence, rémunération importante, contrat de travail avantageux, etc., la proportion de syndiqués sur le lieu de travail est élevée. Bref, le niveau de la présence syndicale dépend des caractéristiques des salariés qui y exercent. Mais, inversement, une forte présence syndicale sur le lieu de travail contribue à élever la propension à se syndiquer. Les relations de travail participent à la socialisation secondaire, elles confrontent les salariés à des problèmes personnels et collectifs, auxquels les syndicats sont généralement habitués. Ils

peuvent donc trouver auprès de ces derniers des conseils, de l'aide, un soutien. Par conséquent, ils auront plusieurs raisons d'adhérer à une organisation syndicale.

Symétriquement, exercer une activité professionnelle dans un lieu de travail sans présence syndicale, non seulement nous éloigne de tout contact susceptible de nous rapprocher d'un syndicat, mais encore rend extrêmement difficile l'adhésion. On s'exposera vraisemblablement à des pressions, on pourra se retrouver isoler. Finalement, les coûts sociaux et psychologiques d'une éventuelle adhésion paraîtront exorbitants.

Or, les taux d'implantation des syndicats sur le lieu de travail progressent (document 6).

b) Une baisse du taux de syndicalisation stabilisée et une meilleure implantation des syndicats sur les lieux de travail

- Depuis le début des années 2000, le taux de syndicalisation ne diminue plus. La baisse du taux d'adhésion syndicale des salariés avait débuté au début des années 1970 et s'était poursuivie tout au long des trois décennies suivantes. Le début des années 2000 inaugure une nouvelle période. Certes, il n'est pas encore question de « re-syndicalisation », mais le syndicalisme se porte mieux.

- Ainsi, l'implantation syndicale dans les entreprises et les administrations augmente depuis le milieu des années 1990 (*Données sociales 2006*). Or, la présence syndicale sur le lieu de travail est importante, elle facilite l'expression des différends entre salariés et employeurs, et contribue à rééquilibrer leur rapport en cas de confrontation. C'est à la faveur des négociations sur la réduction du temps de travail (« les 35 heures ») entre 1998 et 2000 que cette augmentation de l'implantation syndicale s'est réalisée. En tout cas, c'est comme cela qu'on l'explique le plus souvent. Toutefois, on peut noter qu'à partir de la fin des années 1990, les conflits du travail connaissent un certain regain (document 2) ce qui a, sans doute, aussi contribué à étendre la présence syndicale (cette re-syndicalisation apparaît dans les années 1990 lors des élections aux comités d'entreprise : les listes indépendantes perdent du terrain face aux listes syndicales qui progressent).

- Enfin, le paysage syndical lui-même se renouvelle. Au tournant des années 1980 et 1990, apparaissent les syndicats SUD (Solidaires, unitaires, démocratiques) d'abord à La Poste, ensuite à la SNCF, puis dans d'autres secteurs notamment dans le privé (Renault, Alstom, Peugeot, FNAC, etc.). Ces organisations s'inscrivent dans une approche beaucoup plus contestataire que réformiste. Leur développement a donc donné un tour plus revendicatif à l'action des syndicats.

Transition.

La désyndicalisation n'est qu'un aspect des mutations du syndicalisme. Si les syndicats souffrent effectivement d'une désaffection forte des salariés dont le taux d'adhésion se situe historiquement bas à 8 %, ils disposent en revanche d'une solide assise institutionnelle et ont réussi au cours de ces dernières années à renforcer leur implantation sur les lieux de travail.

2. Les effets des transformations du syndicalisme

Les conséquences des mutations du syndicalisme français ne sont pas univoques. Elles sont orientées dans trois directions.

- D'abord, le syndicalisme français apparaît comme un « *syndicalisme sans syndiqués* » (D. Andolfatto et D. Labbé, *Histoire des syndicats (1906-2006)*, Seuil, 2006, p. 348) ou, en tout cas, avec très peu d'effectifs d'adhérents et de militants. Ce qui soulève un problème de représentativité et de légitimité.

- Ensuite, l'étude des conflits sociaux montre que la place des syndicats dans les conflits du travail reste déterminante.

- Enfin, l'évolution des conflits du travail et leurs transformations portent témoignage des mutations du syndicalisme et de son adaptation.

2.1. La désyndicalisation met en question la représentativité et la légitimité des syndicats

Les notions de représentation et de légitimité ont été introduites dans le programme de la classe de première, dans sa partie consacrée au lien politique. Les instructions précisent qu'il s'agit de « *fournir les éléments indispensables pour aborder le programme de la classe de terminale* » et que cette étude doit « *aboutir à une réflexion sur la citoyenneté* ».

C'est bien de cela qu'il s'agit ici. La question syndicale se situe à la jonction du politique, de l'économique et du social et elle renvoie, précisément, à une citoyenneté sociale complémentaire de la citoyenneté civile et politique (cf. Thomas Humphrey Marshall).

a) Les conséquences contradictoires de l'institutionnalisation des syndicats

- L'institutionnalisation des syndicats apparaît comme la pierre angulaire permettant de comprendre le syndicalisme français et ses évolutions. Le processus d'institutionnalisation a permis d'insérer dans des règles juridiques les conflits liés au travail et de donner aux travailleurs – comme d'ailleurs au patronat et à l'Etat – les moyens de participer à une régulation des rapports sociaux dans le travail. Ainsi, le système français de relations professionnelles repose sur deux piliers fondamentaux : une reconnaissance institutionnelle et juridique de la représentativité des cinq centrales historiques (présomption irréfragable de représentativité) et une négociation collective étendue, à laquelle elles participent de droit (plus de 90 % des salariés sont couverts par des conventions collectives).

- Cette institutionnalisation a fait aux syndicats une place « de choix » dans la régulation des relations professionnelles et participe au développement d' « *une véritable démocratie socioprofessionnelle* » (fin du document 3 étudié en TD). Mais, elle a entraîné deux évolutions néfastes pour les syndicats : leur participation au mouvement social a décliné et, les militants et les permanents syndicaux tendaient à devenir des professionnels de plus en plus détachés de leur base. Le syndicat s'est finalement transformé en une « *agence sociale* » (participation à divers comités et commissions dont le Conseil Economique et Social au terme des articles 69 et 70 de la Constitution), un « *gestionnaire du social* » (gestion des caisses de la Sécurité sociale) (Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, 1986).

- Tandis que la légitimité « à la base » des syndicats ne cessait de se détériorer (baisse des taux de syndicalisation, baisse des taux de participation), leur légitimité institutionnelle se renforçait. Cela pouvait-il suffire à compenser leur manque de représentativité sur le terrain ?

b) Une évolution du paysage syndical

- On pourrait penser que si la légitimité « à la base » des syndicats, indispensable à une représentation fidèle ou effective des intérêts des salariés n'est pas acquise, la légitimité institutionnelle pourrait toutefois permettre d'assurer une participation des représentants des salariés au dialogue social. Mais, une objection de poids se présente : les salariés qui auraient objectivement le besoin le plus urgent d'être défendus et protégés sont justement ceux qui apparaissent les plus éloignés des syndicats. La sociologie des adhérents et des militants syndicaux montre que ce sont les intérêts des salariés les plus favorisés qui sont les mieux représentés.

→ Document 5

Question (3) : peut-on dégager un profil économique et socioprofessionnel des salariés les plus syndiqués ?

Les taux de syndicalisation sont systématiquement plus élevés pour tous les salariés qui bénéficient de conditions d'emploi avantageuses. Ainsi, un emploi public ou auprès d'une entreprise publique ou étroitement liée à l'Etat, un emploi dans un établissement de grande taille, l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle très qualifiée, la possession d'un niveau de diplôme supérieur à bac plus 3, disposer d'une certaine ancienneté et bénéficier d'un contrat à durée indéterminée sont autant de caractéristiques associées à un haut niveau de syndicalisation. Les taux de syndicalisation tendent donc à être d'autant plus élevés que les salariés occupent des positions professionnelles stables et avantageuses et qu'ils possèdent des ressources économiques, culturelles et sociales importantes.

- C'est peut-être parce que les salariés les plus exposés à la précarité sont moins protégés et moins défendus que les autres que l'on a assisté à une évolution du paysage syndical. On peut rappeler le petit texte de Pierre Bourdieu, « *Le mouvement des chômeurs, un miracle social* » (*Contre-feux*, éd. Raisons d'agir, 1998). A partir du moment où les chômeurs et le chômage, « *hantent le travail et le*

travailleur », une crainte collective envahit l'ensemble du salariat et provoque l'apparition d'une plus grande attention au sort des uns et des autres. Le développement des syndicats SUD, même si leur audience (électorale) reste faible, traduit une certaine radicalisation de la contestation. D'ailleurs, leurs membres sont souvent impliqués dans la mouvance politique des partis d'extrême gauche et dans les mouvements altermondialistes. Cette radicalisation oblige les grandes centrales à reconsidérer leurs positions et à se préoccuper davantage du terrain (D. Andolfatto et D. Labbé, *Histoire des syndicats (1906-2006)*, Seuil, 2006, p. 345). Au cours de l'année 2008, les grandes centrales syndicales se sont engagées avec les caissières de la grande distribution lors des grèves de février, puis elles se sont mobilisées aux côtés des travailleurs sans papiers au cours du printemps de la même année. Auchan a ainsi décidé de proposer à toutes ses caissières un temps complet avant la fin de l'année 2009 (journal *Les Echos*, 5 mars 2008).

Transition.

L'institutionnalisation a permis d'étendre considérablement la négociation professionnelle. Mais, elle a également tempéré l'engagement des syndicats dans l'action collective. Pourtant, les conflits du travail ne s'opposent pas à la négociation. Ils représentent un mode de rapport social parmi d'autres : la collaboration, l'échange donnant-donnant, etc. ... Ce mode repose sur la confrontation et l'épreuve de force en vue de renverser un rapport de force (Gérard Adam et Jean Jean-Daniel Reynaud, *Conflits du travail et changement social*, PUF, 1978 ; le conflit est « *la poursuite de la négociation par d'autres moyens* », il est une modalité, parmi d'autres, des rapports sociaux, et contribue au changement social en tentant de modifier les rapports de force).

2. 2. La présence des syndicats dans les conflits du travail demeure décisive

a) La présence syndicale sur le lieu de travail est une condition favorable à l'apparition des conflits du travail

→ Document 6

Question (1) : comment peut-on expliquer la relation entre présence syndicale sur le lieu de travail et conflictualité ?

La présence syndicale sur le lieu de travail est un élément important.

- Elle garantit une certaine vigilance de la part des représentants syndicaux qui vont s'efforcer de remplir leur rôle selon les attentes qu'il suscite.
- Par ailleurs, la présence syndicale fournit des ressources aux salariés en cas de désaccord avec leur hiérarchie. Ces moyens peuvent être juridiques. Si les salariés sont assurés d'être dans leur bon droit, ils se mobiliseront plus facilement et en plus grand nombre.
- La présence syndicale peut aussi offrir des ressources militantes. Pour des salariés peu familiers des conflits du travail, les craintes soulevées par une éventuelle mobilisation sont souvent dissuasives. La participation de militants aguerris aux luttes professionnelles peut alors s'avérer déterminante. La présence syndicale peut donc apporter à la fois des ressources juridiques permettant le déroulement du conflit dans le cadre de règles connues, et des ressources liées à l'expérience du militantisme et de la mobilisation.

Question (2) : pourquoi la conflictualité augmente-t-elle en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ?

Plus la taille de l'établissement est élevée et plus la probabilité des conflits de travail augmente. Pourquoi ?

- L'une des principales raisons réside dans le fait que les grands établissements connaissent des relations hiérarchiques de nature plus collective et institutionnalisée. En cas de différend, la confrontation surgit, car les rôles des supérieurs sont caractérisés par des normes très strictes et ces rôles sont associés à des statuts sociaux qui accentuent la rigidité des obligations de rôle. Une organisation rationnelle des activités économiques suppose des attentes de rôle très fortes. Il y a donc peu de marges permettant à la hiérarchie d'assouplir ses positions. Si elle a en face d'elle des salariés décidés à aller plus en avant dans la confrontation, le conflit est inévitable.
- Dans les petits établissements, l'existence de relations interpersonnelles de face à face, impliquant une grande proximité entre les personnes, rend plus difficile l'apparition d'une opposition collective

entre l'employeur et les quelques salariés qu'il emploie. Les désaccords sont souvent perçus comme personnels et relationnels. Ils donnent rarement lieu à un véritable conflit du travail.

- Une autre raison décisive tient au fait que plus l'établissement est grand et plus la présence syndicale augmente. Or, nous avons montré plus haut qu'il existait bien une relation causale entre l'implantation syndicale sur le lieu de travail et la probabilité de conflit du travail. Cependant, la simple présence syndicale ne saurait suffire, il faut encore que celle-ci soit active.

b) Les conflits du travail contribuent à élever le niveau des adhésions syndicales

→ Document 6

Question (3) : la présence syndicale sur le lieu de travail suffit-elle pour qu'augmente la probabilité de conflits du travail ?

- Les auteurs du document signalent trois éléments importants qui doivent accompagner la présence syndicale sur le lieu de travail. Il s'agit « *des pratiques effectives déployées par les représentants* » syndicaux, de « *leur capacité à produire le groupe* » et de leur aptitude à « *articuler différents registres de protestation* ».

- Les représentants syndicaux doivent bien sûr remplir leur rôle au sein de l'établissement. Veiller au respect des droits et des intérêts des salariés, diffuser l'information dont les salariés ont besoin.

- Mais, ils doivent également s'efforcer d'instaurer une solidarité entre salariés. Historiquement, celle-ci a contribué à rétablir un peu d'égalité dans un rapport de force entre employeurs et salariés défavorable à ces derniers. Cette cohésion du groupe des salariés revient à transformer un effectif de salariés en un collectif de travail solidaire et conscient de ses intérêts communs. Les développements de l'organisation du travail ont, dans beaucoup de cas, brisé les collectifs de travail en séparant les travailleurs et en individualisant le plus possible leur situation.

- Enfin, les représentants syndicaux présents dans l'établissement doivent disposer d'un savoir-faire pour reformuler les griefs, les protestations et les plaintes en revendications socioprofessionnelles légitimes. Il s'agira, par exemple, de montrer que telle protestation professionnelle qui n'émane que d'un nombre réduit de salariés et apparaît comme une demande particulière, concerne en réalité tous les salariés et possède en fait un caractère général. De cette façon, la mobilisation pourra être plus importante et plus efficace.

[Il était possible d'envisager ici un prolongement en prenant appui sur la théorie de la mobilisation des ressources telle qu'Anthony Oberschall ou Charles Tilly la présentent].

Question (4) : Le conflit influence-t-il la propension à se syndiquer ?

Le conflit a une fonction de socialisation de première importance pour les salariés qui y participent. Il constitue une expérience collective caractérisée par le partage, la solidarité voire la fusion. La mobilisation du groupe suppose une forte cohésion. Marx soulignait l'importance de la conscience de classe dans la mobilisation du prolétariat. La conscience commune apparaît donc comme le préalable à la mobilisation.

Dans une autre perspective, Georg Simmel a montré comment le conflit, comme tout type d'interaction, est socialisateur. Il participe à la régulation des interactions en modifiant ce que Simmel appelle les « *communautés d'intérêt* ». Ces communautés se cristallisent à un moment en rassemblant au gré des circonstances des individus partageant les mêmes intérêts. Elles peuvent devenir des obstacles à la vie sociale, empêcher ou altérer les relations sociales. Le conflit intervient alors. Il exprime une dissociation entre individus, mais constitue fondamentalement le mouvement à travers lequel l'opposition sera surmontée de manière à atteindre une nouvelle forme d'unité (Georg Simmel, *Le conflit*, Circé, 1995).

Transition

Le pouvoir de mobilisation des salariés n'est donc pas entamé comme on aurait pu le penser en ne considérant que la baisse des taux de syndicalisation. Une étude minutieuse des conflits du travail confirme ce constat. D'un côté, les syndicats sont moins affaiblis qu'on ne le pense, d'un autre côté, les salariés se montrent moins démobilisés et timorés qu'on aurait pu le croire. Au total, l'évolution des conflits du travail au cours de ces dernières années reflète bien une résurgence des conflits du travail, mais des conflits du travail transformés.

2.3. Des conflits du travail plus nombreux, des formes d'action plus variées

a) Des conflits en recrudescence

On rappelle en guise d'introduction que l'analyse des conflits du travail suppose une définition des faits que l'on cherche à appréhender et une méthode permettant de les mesurer. Nous disposons en France de deux méthodes principales pour appréhender les conflits du travail : d'une part, un dispositif administratif de dénombrement des conflits du travail (1), d'autre part une approche par enquête utilisée par les chercheurs (2).

(1) Il revient aux services de l'inspection du travail de collecter toutes les informations relatives aux conflits du travail, définis comme toute cessation collective du travail. Les données remontent ensuite vers le ministère du Travail. Cette procédure est perçue comme trop lacunaire, car il n'existe pas d'obligation de déclaration des conflits du travail.

(2) L'enquête à partir d'un échantillon représentatif d'établissements assure une mesure plus fiable. Elle est, de plus, complétée par une enquête qualitative basée sur un questionnaire permettant d'obtenir divers renseignements sur la perception des conflits, leurs formes et leur déroulement. Ce type d'étude peut élargir la définition des conflits du travail à d'autres formes que la cessation collective du travail. Les conflits du travail englobent alors tout antagonisme se produisant dans la sphère productive et mettant en question son fonctionnement régulier (ces enquêtes sont réalisées par les services d'études et de statistiques du ministère du Travail, la DARES ; il s'agit de l'enquête REPONSE à laquelle plusieurs documents se réfèrent).

On a donc toute une série de formes de conflits du travail que l'on peut succinctement présenter :

- la grève (« cessation collective du travail », importance historique et reconnaissance juridique et constitutionnelle) ;
- les formes dérivées de la grève qui peuvent être confondues avec la grève, plus ou moins proches ou éloignées, mais qui supposent une altération du processus de production : débrayage, grève perlée, grève du zèle, travail à la douce, boycottage, sabotage...
- les autres formes : manifestation, pétition, refus d'heures supplémentaires, litige avec l'employeur portant l'affaire devant les prud'hommes, absentéisme, tensions diverses, etc. ... Les conflits du travail peuvent donc aussi revêtir des formes individuelles. Le document 7 que nous allons étudier ne prend en compte, quant à lui, que les formes collectives.

Le document 7 est étudié en classe par les élèves. Il s'agit d'un document simple, dont la lecture est aisée. Le diagramme en bâtons recense à la fois les conflits au sens traditionnel et les formes de conflits sans arrêt de travail. Son étude en classe permet au professeur de solliciter les élèves sur un travail en cours (et non sur un travail réalisé en dehors du cours). On commencera par leur demander de lire quelques valeurs, puis on orientera la discussion à l'aide de deux questions claires et générales qui permettront de recenser toute l'information pertinente que l'on utilisera dans la suite de l'analyse :

- 1) quels sont les principaux changements que l'on observe dans l'évolution des formes des conflits collectifs ? (graphique 1)
- 2) quels sont les principaux changements que l'on observe dans l'évolution des thèmes des conflits collectifs ? (graphique 2).

→ Document 7

Question (1) : Quels sont les principaux changements que l'on observe dans l'évolution des formes des conflits collectifs ? (graphique 1)

- Le document compare la proportion des établissements (de 20 salariés et plus) touchés par des conflits collectifs sur la période 1996-1998 et 2002-2004. Les proportions ont augmenté entre les deux périodes. (Les établissements de moins de 20 salariés rassemblent un peu plus de 6 millions de salariés, les établissements de plus de 20 salariés en regroupent plus de 10 millions). Globalement, les conflits du travail sont devenus plus nombreux, plus d'établissements sont concernés. Il y a donc une hausse de la conflictualité depuis la fin des années 1990.
- L'importance de la grève de 2 jours ou plus tend à se réduire (la proportion d'établissements concernés baisse de 0,5 point entre les deux périodes), mais on observe une augmentation sensible non

seulement des autres conflits avec arrêt de travail de courte durée, mais aussi des autres formes de conflits sans arrêt de travail. Ces derniers connaissent une hausse significative entre la fin des années 1990 et le début des années 2000. Les pétitions, les manifestations et surtout le refus d'heures supplémentaires progressent. Dans ce dernier cas, seulement 3,2 % des établissements de plus de 20 salariés avaient été touchés au cours de la période 1996-1998 alors que près de 10 % d'entre eux sont confrontés à des conflits de ce type entre 2002-2004.

→ Document 7

Question (2) : Quels sont les principaux changements que l'on observe dans l'évolution des thèmes des conflits collectifs ? (graphique 2)

Tous les thèmes de conflits collectifs recensés dans l'enquête sont en hausse. Il y a donc bien, semble-t-il, un climat général de conflictualité plus marqué et les revendications concernent tous les domaines des relations socioprofessionnelles, la formation comme les conditions de travail, l'emploi comme les salaires.

Cependant, la fréquence de certains thèmes a progressé beaucoup plus rapidement sur la période étudiée. C'est en particulier le cas des revendications salariales ayant conduit à des conflits du travail. Au cours de la période 1996-1998, 8,7 % des établissements de 20 salariés et plus signalent les salaires comme motif de conflit collectif, pour 2002-2004, la proportion s'élève de 6,1 points, et concerne, 14,8 % des établissements (les pourcentages ont été calculé par rapport à l'ensemble des établissements et non par rapport aux seuls établissements en situation de conflit). Après les salaires, le motif le plus fréquent et dont la hausse est la plus forte est le temps de travail.

→ Document 7

Comment peut-on mettre en relation les deux documents et, en particulier, les évolutions les plus spectaculaires qu'ils présentent ?

Quel lien peut-on établir entre le fait que d'une part, le refus d'heures supplémentaires soit la forme de conflit qui a le plus augmenté, tandis que d'autre part, ce sont les revendications salariales qui ont pris le plus d'ampleur ? En apparence, on pourrait voir là une contradiction.

L'évolution des formes de conflits du travail et l'évolution des thèmes de conflits du travail sont liées. Parmi ces derniers, ceux qui ont connu les augmentations les plus fortes portent, par ordre croissant d'importance, sur le climat des relations sociales, sur le temps de travail et sur les salaires. Il est possible de les relier avec la forte hausse des conflits collectifs liés au refus d'heures supplémentaires. Ces points de désaccords entre employeurs et salariés renvoient, semble-t-il, à l'organisation du travail et aux modalités de rémunération. Les modifications de l'organisation du travail (« *l'essor d'un nouveau productivisme* », Philippe Askénazy, *Les nouveaux désordres du travail*, Seuil, 2004) ont impliqué des réaménagements de postes, d'activités et de temps de travail dans un contexte économique de forte modération salariale. Les heures supplémentaires sont alors apparues comme un moyen permettant à la fois d'aller plus loin dans la flexibilité des organisations productives, tout en assurant aux salariés disposés à consentir des efforts, un supplément de rémunération.

C'est pour cela que les revendications qui ont le plus gagné en force concernent, non seulement les salaires, mais également le temps de travail et le climat des relations de travail. On peut d'ailleurs entendre à travers ce dernier mobile aussi bien les relations employés/employeurs que les relations entre les salariés. Dans le premier cas, c'est l'imposition par le haut des modalités d'organisation du travail qui est mal vécue ; dans le second, ce sont les différends entre salariés eux-mêmes qui apparaissent puisqu'ils se retrouvent face à un dilemme : opter pour une stratégie individuelle de hausse de la rémunération en acceptant les heures supplémentaires et en obligeant les autres à suivre la même voie du fait des contraintes de l'organisation du travail, ou bien jouer la carte de la stratégie collective en refusant les heures supplémentaires et en exigeant la revalorisation des rémunérations.

En somme, les conflits du travail nous renvoient bien vers les rapports sociaux de production, vers les mutations de l'emploi et les transformations de l'organisation du travail. C'est à partir de ces considérations que l'on peut rendre compte de la variété des formes d'action de protestation mises en œuvre par les syndicats et les salariés au cours de ces dernières années.

b) Des formes d'action plus variées reflétant une conflictualité plus forte mais sous contrainte

Si les formes d'action sont devenues plus variées, c'est parce qu'elles reflètent l'hétérogénéité des situations socioprofessionnelles et économiques et indiquent que le retour des conflits se réalise sous contrainte.

→ Document 8

Question (1) : Pourquoi ne peut-on plus aujourd'hui appréhender les conflits du travail en se basant uniquement sur la grève ?

La grève, c'est-à-dire la cessation collective du travail, n'est plus aujourd'hui la modalité de référence dans les conflits du travail. Historiquement, elle apparaît comme le principal moyen à travers lequel les salariés ont lutté contre les employeurs pour obtenir des droits. Elle fut l'arme que les syndicats brandirent pour asseoir leur pouvoir (la menace de grève générale).

Sa place doit être aujourd'hui reconsidérée. Non pas parce qu'elle serait devenue une pratique conflictuelle obsolète (son importance quantitative demeure comme nous l'indique le document 7), mais parce que le contexte se prête à un renouvellement et à un élargissement de la palette d'action en matière de conflits du travail.

- D'abord, l'institutionnalisation des syndicats a permis de multiplier les possibilités de dialogue et les instances de négociation. La grève tend donc à devenir un ultime recours lorsque d'autres modalités sont épuisées.

- Ensuite, dans le contexte actuel les salariés sont préoccupés par l'évolution de leur rémunération et confrontés à des problèmes de pouvoir d'achat liés, pour partie, aux nouvelles modalités de consommation. Or, le coût de la grève est élevé pour les salariés, en particulier pour tous ceux dont les rémunérations sont basses ou qui n'augmentent que très faiblement. Pour ces derniers, le coût de la grève doit être évalué en privations. Il est donc fréquemment dissuasif.

- Enfin, progressivement d'autres moyens que la grève sont apparus tout aussi efficaces et bien moins coûteux. Dans un univers productif où l'externalisation a beaucoup augmenté et où la plupart des établissements industriels sont organisés en flux tendus, un simple arrêt du travail très limité dans le temps, ou un ralentissement de l'activité en un point stratégique de l'organisation sont de nature à créer des dysfonctionnements et des perturbations onéreux pour l'entreprise, mais peu coûteux pour les salariés. De même, dans un univers marchand plus concurrentiel, l'image et la réputation des entreprises prennent une importance commerciale plus forte. Les salariés peuvent alors, en recourant aux pétitions ou à la manifestation, donner de l'entreprise une autre image que celle qu'elle désire diffuser.

Ainsi, le redéploiement des conflits vers des formes différentes de l'arrêt de travail de deux jours ou plus, a pour conséquence de rendre moins visibles et souvent moins spectaculaires les conflits du travail. En particulier, leur médiatisation risque d'être moins forte. Pourtant, une étude détaillée montre bien qu'ils sont en augmentation.

Question (2) : quelles contraintes révèle la transformation des pratiques conflictuelles au travail ?

Si les pratiques conflictuelles augmentent et se renouvellent, c'est aussi parce qu'elles se trouvent sous contrainte. Quelles sont ces contraintes ?

- Il s'agit d'abord de contraintes monétaires. La grève comme forme de protestation est aujourd'hui perçue comme une dépense trop risquée. Le coût est trop élevé, le résultat aléatoire.

- Les contraintes sont également économiques et sociales. Les salariés ont, au cours de ces dernières années, intériorisé l'idée qu'ils devaient avoir un comportement responsable et ne pas mettre en péril la pérennité de l'entreprise par des mouvements de grève intempestifs et inconséquents (voir texte de Henri Mendras, document 3). Puis, ils se sont rendu compte que le capitalisme était triomphant et qu'ils devaient se mobiliser pour défendre leur situation. La mobilisation devait être suffisamment douloureuse pour l'entreprise sans pour autant lui être fatale. Il fallait donc explorer de nouvelles formes de protestation.

- Les contraintes sont aussi professionnelles. Les niveaux élevés de chômage et l'ampleur de la précarité mettent les employeurs en position de force par rapport aux salariés. Ces derniers doivent supporter des pressions multiples et se soumettre aux demandes des employeurs. Opter pour des formes de conflit moins radicales que la grève de 2 jours et plus, permet de manifester sa colère sans pour autant aller jusqu'à des formes plus marquées d'affrontements.

Finalement, ces formes de conflits sous contrainte expriment les transformations du salariat et des conditions d'emploi. La fragilisation de la condition salariale a déstabilisé les cadres de l'action

collective. Les transformations étudiées témoignent d'une recombinaison de celle-ci et des efforts d'adaptation du syndicalisme.

Conclusion

Les questions analysées sont au cœur de notre actualité.

- Nous voyons que les syndicats sont en train de reconquérir le terrain des relations professionnelles et que les conflits sociaux redeviennent un moyen à l'ordre du jour comme l'a montré la mobilisation interprofessionnelle et intersyndicale du 29 janvier 2009.

- Mais, les évolutions visent aussi à améliorer la représentativité des syndicats. Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2009, tout syndicat qui n'atteindra pas la barre des 10 % de suffrages exprimés aux élections professionnelles sera non représentatif dans l'entreprise et ne sera plus en mesure de négocier et de signer des accords collectifs (loi du 20 août 2008).

Evaluation

(Durée entre 30 et 45 minutes)

1) Questions à réponses courtes

- Comment calcule-t-on le taux de syndicalisation ?

C'est le rapport entre le nombre de salariés syndiqués et le total des salariés (certaines organisations syndicales déclarent un nombre d'adhérents qui comprend les retraités qui continuent à payer leur cotisation).

- Quel est le taux de syndicalisation aujourd'hui en France ?

Il est approximativement de 8% pour l'ensemble des salariés, mais varie nettement, par exemple, entre le public où le taux se situe aux alentours de 15 % et le privé où il n'est que de 5 %.

- Quelles sont les PCS dans lesquelles le taux de syndicalisation est le plus élevé ?

Cadres et professions intellectuelles supérieures (14,5 %) et professions intermédiaires (10,5 %)

- Définissez l'institutionnalisation des syndicats.

Voir cours début de la 2^e partie.

- Quels ont été les deux principaux thèmes de revendication sociale au cours de ces dernières années ?

Voir cours paragraphe 2.2.a.

- Illustrez la crise d'audience dont souffrent les syndicats.

Exemples des élections professionnelles.

- Quelle relation existe-t-il entre la taille des établissements et la présence syndicale ?

Voir paragraphes 1.2.b. et 2.2.a.

- Quelle relation y a-t-il entre le taux de syndicalisation et l'âge des salariés ?

Existe-t-il un effet d'âge en matière de syndicalisation ? Le document 5 permettait d'observer une corrélation positive entre l'âge et le taux de syndicalisation : plus on avance en âge et plus la propension à se syndiquer augmente. L'explication principale réside dans la situation socioprofessionnelle que connaissent les jeunes actifs. Un emploi stable est une condition favorable à la syndicalisation. Confrontés à l'instabilité professionnelle et au chômage, les jeunes éprouvent des difficultés à se syndiquer.

Mais, la syndicalisation en fonction de l'âge recèle aussi un effet de génération. Les générations du passé étaient plus politisées, plus sensibilisées à la défense collective de leurs conditions de travail. Elles exerçaient également dans des conditions économiques et professionnelles permettant l'exercice d'une socialisation secondaire développement l'esprit militant et favorisant l'engagement syndical (emplois industriels, concentration des travailleurs, stabilité de l'emploi, dynamique historique de conquêtes sociales, etc.).

2) Exercice (destiné à mettre en évidence le rôle des effets de structure dans la baisse du taux de syndicalisation).

On considère une population active occupée se répartissant en deux secteurs : l'industrie et les services. Les taux de syndicalisation diffèrent d'un secteur à l'autre : ils sont élevés dans l'industrie (20 %) et plus faibles dans les services (10 %).

On observe l'évolution des parts respectives de l'emploi dans chacun des secteurs au cours du temps et la modification du taux de syndicalisation qui en résulte.

Faites les calculs permettant de compléter le tableau et proposez un commentaire.

1 ^{ère} période		
	Part de l'emploi	Taux de syndicalisation
Industrie	60 %	20 %
Services	40 %	10 %
Total	100 %	$(60 \times 0,2) + (40 \times 0,1) = 16 \%$

2 ^e période		
	Part de l'emploi	Taux de syndicalisation
Industrie	25 %	20 %
Services	75 %	10 %
Total	100 %	$(25 \times 0,2) + (75 \times 0,1) = 12,5 \%$

Les mutations du système productif modifient la répartition sectorielle de l'économie. Or, la propension à se syndiquer est différente d'un secteur à l'autre. La tertiairisation fait donc mécaniquement baisser le taux de syndicalisation sans que pour autant les taux de syndicalisation de chaque secteur ne changent. Cette évolution relève donc ici d'un effet de structure.

3) Analyse

Vous répondrez à la question suivante en une dizaine de lignes, en soignant l'argumentation : « la situation des syndicats s'est-elle améliorée au cours de ces dernières années ? »

(1) Situation paradoxale du syndicalisme français depuis une trentaine d'année : forte institutionnalisation mais faiblesse de ses effectifs. (2) Faible légitimité à la base et sur le terrain. (3) Cependant, forte présence dans la négociation sociale et participation à de nombreuses fonctions de gestion et d'information. (4) Conditions favorables assurant une plus grande influence aux syndicats : politiques libérales visant une réforme des acquis sociaux et soulevant le mécontentement (retraites en 1995, contrat de travail en 2006), négociations relatives à la mise en place des 35 heures, crise du pouvoir d'achat et creusement des inégalités dans le capitalisme contemporain. (5) Meilleure implantation des syndicats dans les entreprises. (6) Conflictualité plus forte. (7) L'image des syndicats s'améliore et leur position se renforce tant du point de vue de leur pouvoir de mobilisation (conflits) que du point de vue des représentations positives qu'ils suscitent. (8) La palette de leurs actions de protestation tout comme l'éventail des mobiles se sont étendus et reflètent un effort d'adaptation de leur part aux situations économiques et professionnelles d'aujourd'hui. (9) Cet ensemble d'évolutions encourageantes pour le syndicalisme français est obscurci par des taux d'abstention aux élections professionnelles qui restent souvent très élevés (dernières élections prud'homales de décembre 2008).

Bibliographie de base

1) Ouvrages portant sur le syndicalisme, les causes et les conséquences de ses transformations.

Adam Gérard et Jean Jean-Daniel Reynaud, *Conflits du travail et changement social*, PUF, 1978.

Un ouvrage classique de la sociologie française des relations professionnelles et de leur rôle dans les transformations sociales. Il aurait pu être utilisé pour approfondir l'analyse des conflits sociaux.

Andolfatto Dominique, Labbé Dominique, *Sociologie des syndicats*, La Découverte, 2^e éd. 2007.

Une synthèse très complète par deux spécialistes du syndicalisme français. La conclusion porte sur les causes exogènes et endogènes du déclin syndical.

Andolfatto D., Labbé D., *Histoire des syndicats en France (1906-2006)*, Seuil, 2006.

Une approche historique et sociologique qui éclaire les rapports de force dans l'univers syndical à partir de l'histoire mouvementée des organisations. Le chapitre 8, « La désyndicalisation (1978-2006) » prend acte d'un « *renouveau de l'autonomie et du radicalisme* » et aurait pu éclairer les tendances récentes du syndicalisme.

Pernot Jean-Marie, *Syndicats : lendemain de crise ?*, Gallimard, 2005.

Une analyse des transformations du syndicalisme en lien avec les mutations sociales et économiques. Comme dans d'autres contributions, l'auteur remarque des éléments de renouvellement et va jusqu'à évoquer une éventuelle « *resyndicalisation* » relative des comités d'entreprise.

Mouriaux René, *Le syndicalisme en France depuis 1945*, La Découverte, 2^e éd., 2004.

Un autre spécialiste français des syndicats propose une synthèse des transformations du syndicalisme depuis la fin de la Deuxième guerre mondiale. L'auteur tend à relier le recul des taux de syndicalisation et l'affaiblissement des luttes sociales, même s'il repère dans les années 1980 et 1990, des formes de mobilisations importantes (projet Devaquet en 1986, mouvement des infirmières en 1988, etc.).

Rosanvallon Pierre, *La question syndicale*, Calmann-Lévy, 1988.

Une analyse importante sur les enjeux et les effets de l'institutionnalisation des syndicats.

2) Ouvrages ou documents dont le professeur aurait pu demander la présence dans le dossier documentaire

- Un ouvrage synthétique proposant des synthèses utiles et actualisées sur de nombreux sujets :

L'état de la France 2009, La Découverte, 2008. On retrouve un article de Dominique Andolfatto qui fait le point sur les transformations du syndicalisme.

- Un ouvrage de référence rassemblant de nombreuses études et informations sur la société française : *Données Sociales 2006*, INSEE. Un article se penche sur les transformations du syndicalisme et propose les résultats des enquêtes récentes réalisées à ce sujet par l'INSEE.

- Revues proposant des articles sur le thème : *Alternatives Economiques* (« Déclin ou évolution des conflits du travail ? », décembre 2008) et surtout *Liaisons Sociales* (pour suivre l'actualité des relations professionnelles, n° de décembre 2008 : « *Séisme sur l'échiquier syndical* »).

Exemple de bonne copie

I. Situation dans le programme

La problématique relative aux mutations du syndicalisme s'inscrit dans le déroulement du programme de Terminale. Dans la deuxième partie du programme, il est en effet demandé aux élèves de s'interroger sur les inégalités, les conflits et le changement social. Après avoir étudié la dynamique des inégalités, les élèves doivent étudier le thème des conflits et de la mobilisation sociale. Ce point est lui-même divisé en deux sous parties que sont les mutations des conflits du travail et la diversité des objets et des formes de l'action collective. La question des mutations du syndicalisme peut donc se situer au confluent de ces deux thématiques. En effet, les indications complémentaires soulignent l'importance de réfléchir sur les transformations des conflits "dits traditionnels" et consubstantiels à la problématique et aux rôles des syndicats. Ainsi, les connaissances des élèves construites à l'aide du professeur sur le thème travail et emploi (portant sur les évolutions de l'organisation du travail et la question de la croissance, de l'emploi et du progrès technique) pourront être réinvesties au cours des questionnements sur les mutations du syndicalisme.

II. Démarche pédagogique

A) Pré-requis

Au niveau des savoirs : si l'on s'en tient à un déroulement "chronologique" du programme de terminale, l'étude de cette problématique doit se dérouler au milieu de l'année scolaire. Les élèves doivent donc maîtriser, compte tenu des notions posées au programme, les notions de : qualification, contrat de travail, compétence, formes particulières d'emploi, précarité, exclusion, taylorisme/fordisme/toyotisme, individualisation du rapport de travail, conventions collectives, la question du partage de la valeur ajoutée, des gains de productivité.

Mais les connaissances des élèves de SES se construisent de façon cumulative et progressive au cours des trois années où ils peuvent suivre cet enseignement.

Ainsi, en classe de première, les élèves se sont déjà interrogés sur l'organisation de la structure sociale. Ils sont ainsi familiarisés avec les approches réalistes (en référence à Marx sur la distinction entre classe pour soi/en soi) et les approches nominalistes (en référence à Weber qui repose sur la notion de statut) et les rapports sociaux et de domination que ces perspectives induisent. Les considérations soulignées dans les indications complémentaires sur le débat de "la fin de la classe ouvrière" en terminale (qui intègrent la problématique sur les mutations du syndicalisme quant à leur rôle d'acteur collectif structurant les identités de classe) pourra donc s'appuyer sur le programme de première. De plus, nous pourrions également considérer que les syndicats jouent un rôle d'instance de socialisation et d'intégration à la société. On discutera en classe de terminale de l'aspect dynamique de ce rôle, en insistant sur ces transformations.

En classe de seconde, sous l'hypothèse que les élèves aient suivi cet enseignement (on estime que 40% des élèves de seconde le suivent), le thème de « la production, un espace de relations économiques et sociales » aura permis de familiariser les élèves avec la diversité des unités de production (ainsi les syndicats sont assimilés à des institutions sans but lucratif au service des ménages) à la production dans l'entreprise (notion de valeur ajoutée, de productivité, d'investissement) et aux relations sociales dans l'entreprise, ce qui nous intéresse tout particulièrement pour la problématique retenue. Les formes d'organisations du travail auront déjà été présentées, ainsi que les notions de contrat de travail et de syndicats.

Au final, l'amorce de cette problématique repose sur des connaissances déjà solides des élèves, d'autant plus qu'elles ont pu être étudiées dans d'autres disciplines ; en particulier l'histoire-géographie. Même si les perspectives épistémologiques divergent, cette construction spiralaire des élèves ne peut jouer que favorablement dans l'acquisition des connaissances par les élèves.

Au niveau des savoir-faire : A ce stade de l'apprentissage les élèves doivent être parfaitement familiarisés avec les outils propres aux SES. Ainsi, ils doivent être capables de traiter, collecter, analyser et produire une synthèse à partir des documents qui leur sont soumis (conformément aux objectifs généraux des SES). De plus, ils doivent maîtriser l'analyse des calculs de répartition (%), d'évolution (taux de variation, indices, coefficient multiplicateur...) + indicateur de dispersion (quantiles).

De plus, nous pouvons imaginer que le cours de SES soit le vecteur de la validation du B2i (sur les compétences informatiques des élèves) tant sur la recherche documentaire que sur l'utilisation de tableur grapheur (cf. remarque pédagogique du TD).

B) Objectifs pédagogiques

Au cours de cette séquence pédagogique (1 heure de cours, 1 heures de TD) de 2 heures, les élèves devront être capables :

- De définir les termes suivants: syndicat, taux de syndicalisation, mouvement social, institutionnalisation des conflits, crise syndicale, reconfiguration syndicale, nouveaux mouvements sociaux, classes sociales, rapports sociaux.
- D'expliquer les facteurs explicatifs des mutations du syndicalisme en France. On distinguera à cet effet les facteurs endogènes et exogènes à ces mutations.
- De nuancer ou relativiser le constat d'une/des crises du syndicalisme. On montrera ainsi que les mutations sont bien davantage qualitatives que quantitatives au delà de la faiblesse du nombre de syndiqués en France (pas de baisse de conflictualité, nouvelles fonctions des syndicats, nouvelles instances syndicales...)

Ces objectifs soulignent l'importance de permettre aux élèves d'acquérir des qualités argumentatives dépassant des schémas explicatifs manichéens et unilatéraux. Ainsi, le terme de "mutations" doit permettre d'appréhender la notion de reconfiguration, d'évolution, ce qui est pertinent au regard du programme de terminale axé sur le changement social.

C) Articulation cours/TD

La séance de travaux dirigés se situera en amont de la séance de cours. L'objectif est de permettre aux élèves d'établir une synthèse récapitulative des évolutions quantitatives du syndicalisme en France. En effet, compte tenu des pré-requis des élèves, ils doivent être à même de traiter, collecter, analyser et synthétiser ce type d'informations à partir des documents 1, 2, 5, 7a et 7b.

Dans un souci de susciter l'attention des élèves et de varier les exercices et les supports de cours (afin d'éviter toute lassitude inhérente à l'accumulation d'étude de documents de même nature), il pourra être envisagé (dans le respect de la liberté pédagogique de chacun) de proposer ces documents sur Internet aux élèves et de leur proposer de réaliser une synthèse à partir d'un logiciel de traitement de texte et/ou un tableur/grapheur.

En effet, cette perspective est d'autant plus envisageable que ces documents sont d'accès public sur les sites : Insee (Documents 1, 5) / Dares (Documents 2, 7) - Le document 7 est extrait d'une synthèse de 4 pages que les élèves peuvent télécharger librement et utiliser pour étayer leur cours.

Au-delà des objectifs de maîtrise des outils informatiques et le souci de varier les sources de construction des savoirs, l'outil informatique permettra une simplification de certains calculs (par le moyen de fonctions sous Excel par exemple pour systématiser l'analyse du document 2 et éviter un recours chronophage à la calculatrice).

Le cours, à partir de documents préalablement distribués aux élèves s'appuiera sur les constats réalisés par les élèves, et construira des arguments explicatifs de ce qui aura été exposé.

Il y a donc une logique de complémentarité entre un TD permettant de faire émerger des constats empiriques et la constitution dans un second temps d'explications à ce qui aura été observé.

Dans ces deux configurations, le professeur sera attentif à la construction des savoirs par les élèves en construisant sa séquence pédagogique autour d'un travail en autonomie des élèves, leur participation à l'élaboration de leurs savoirs et les connaissances indispensables du professeur dont les élèves ne peuvent se passer.

III. Etude du dossier documentaire

Document	Contenu	Utilisation
Document 1	Evolution chronologique des taux de syndicalisation 1945-2005	TD TDn°1 pour les élèves
Document 2	Evolution chronologique [1982-2001] du nombre de journées de grève en France Distinction fonction publique/entreprises privées→permet de relativiser la baisse de la conflictualité.	TD TD n°2 pour les élèves
Document 3	Présentation des facteurs explicatifs de la baisse du syndicalisme Nouveaux rôles des syndicats	Cours C1 pour les élèves (distribué)
Document 4	Facteurs explicatifs de la baisse du syndicalisme Reconfiguration du paysage syndical	Cours (2nd paragraphe distribué aux élèves) Evaluation 1er paragraphe
Document 5	Implantation différenciée des syndicats en fonction de critères économiques et sociaux. Différentiel des taux de syndicalisation	TD TD n°3 pour les élèves
Document 6	Rapports entre conflictualité et syndicalisation Remise en cause du déclin du syndicalisme Reconfiguration du syndicalisme	Cours pour le professeur
Document 7a	Evolution des formes de conflits distinction avec/sans arrêt de travail ⇒ Nouvelles formes d'action	TD n°4 a pour les élèves
Document 7b	Evolution des thèmes des conflits ⇒ Persistances des revendications traditionnelles sur les salaires et le temps de travail	TD n°4 b pour les élèves
Document 8	Justification de la non disparition du syndicalisme Pertinence du rôle structurant des syndicats dans les rapports sociaux	Cours+ pour le professeur Evaluation (paragraphe 3)

– **IV. Projet de TD**

Comme il l'a déjà été souligné dans la partie démarche pédagogique, il s'agit d'un TD se situant en amont du cours dont l'objectif est de fournir des données factuelles servant de base pour la formulation des raisonnements et des arguments qui seront élaborés en cours.

De plus, il a été proposé de réaliser cette séance grâce à l'utilisation des TICE, tous les documents présentés étant accessibles en ligne. Ce type d'organisation pédagogique ne devant pas se faire au détriment de la qualité du travail des élèves, il leur sera remis une semaine avant le TD la liste des documents à télécharger ainsi qu'un questionnaire. Ils pourront ainsi préparer l'analyse des documents, reprendre les notes qu'ils auront prises sous traitement de texte. L'outil informatique permettra une plus grande souplesse pour le travail du professeur. Ainsi les connaissances indispensables pour la construction des élèves pourront être intégrées dans la synthèse des élèves, qu'ils pourront exprimer en fin d'heure. Il s'agira donc pour le professeur de vérifier que chaque élève élabore sa propre synthèse, tout en progressant à son propre rythme.

Questionnaire distribué aux élèves

Document TD N°1 (document 1)

1. Rappelez comment est calculé un taux de syndicalisation.

→ Taux de syndicalisation = [(Nombre de personnes syndiqués / PA salariée) X 100]

Remarque pédagogique : La connaissance de cet indicateur doit être connue depuis la classe de seconde, mais il est toujours préférable de vérifier l'acquisition et la maîtrise des savoirs élémentaires.

2. Rédigez une phrase pour la donnée de 2005.

→ En France, en 2005, 8% de la population active salariée (secteur privé et public) est syndiqué.

3. Commentez l'évolution du taux de syndicalisation en France depuis 60 ans.

→ Distinction de deux grandes périodes :

- Baisse continue des taux de syndicalisation de 1945 jusqu'au début des années 90. En effet, on passe d'un taux de syndicalisation de 28% à un taux de 8% soit une baisse d'environ 20 points.
- Stabilisation du début des années 90 à nos jours autour de 8%.

Remarque pédagogique :

- Cette question permet de vérifier que les élèves sont capables de périodiser des séries chronologiques (pré-requis) et qu'ils maîtrisent correctement l'analyse des évolutions de pourcentage (en points).
- Au-delà des savoir-faire, cet exercice permet de montrer que la baisse du syndicalisme n'est pas continue et immuable. Au-delà des mythes sur la « mort » de celui-ci, on assiste plutôt à une stabilisation depuis une quinzaine d'années (mais certes à un niveau faible).

Document TD N°2 (document 2)

1. Dans quelle mesure l'indicateur du « nombre de journées de grève » diffère-t-il de celui du taux de syndicalisation dans l'analyse des conflits ?

→ Taux de syndicalisation : cet indicateur permet d'appréhender la part de la population active salariée qui accepte de subir un coût d'adhésion, de donner de son temps (éventuellement) dans le cadre d'une organisation collective.

→ Un individu peut-être déclaré gréviste sans pour autant être syndiqué et inversement (si le mot d'ordre du syndicat ne mobilise pas par exemple).

⇒ Le nombre de journées de grèves est donc un meilleur indicateur de conflictualité dans une société donnée et peut permettre de relativiser la thèse du déclin du syndicalisme comme un reflet de la baisse de la conflictualité.

Remarque pédagogique : on indiquera bien aux élèves que le nombre de journées de grève ne correspond pas aux nombres de grévistes sur une année, une personne pouvant faire grève plusieurs jours dans l'année (faire des exercices de lecture à l'oral pour quelques données).

2. Quel est l'intérêt de distinguer fonction publique / entreprises privées ?

→ Permettre de briser la représentation sociale / le stéréotype que seuls les fonctionnaires font beaucoup la grève.

→ Introduire la notion de "grève par procuration" pour le secteur privé.

→ Montrer à partir de l'analyse de Mancùr Olson sur l'action collective que les coûts subis par les employés de la fonction publique peuvent être perçus comme plus faibles (moins de risques de licenciement, peu de pression du chômage) et donc inciter à l'action.

3. Calculez la part que représente les journées de grève de la fonction publique / entreprises privées par rapport au total.

→ Exemple : 1982 : 5,1% des journées de grève sont du ressort de la fonction publique donc 84,9% dans le secteur des entreprises privées.

2001 : 61,7% : fonction publique et 38,3% entreprises privées.

Remarque pédagogique : L'intérêt d'un tableau grapheur se remarque ici de façon évidente : rapidité des calculs et possibilité de représentations graphiques permettant d'éclairer les évolutions (=> pas de baisse du nombre de journées de grève, caractère irrégulier => rappel historique de 1995).

Document TD N°3 (document 5)

1. Dressez le profil type d'un individu adhérent à un groupement syndical ou professionnel.

- ⇒ Salariés des entreprises publiques
- ⇒ Travailler dans un établissement de plus de 100 salariés
- ⇒ Dans le secteur de l'énergie
- ⇒ Appartenant à la PCS des cadres
- ⇒ Diplômé du supérieur
- ⇒ Appartenant au 25% de la population ayant les revenus les plus élevés
- ⇒ Un homme
- ⇒ De plus de 50 ans
- ⇒ En CDI.

2. Que nous révèlent ces constats ?

La situation du syndicalisme en France est dépendante de facteurs économiques et sociaux. Tous les individus ne sont pas également syndiqués.

- ⇒ L'importance du secteur de l'énergie (sa sur représentation par rapport à la moyenne) => Rapport au contexte historique / débat sur le déclin de la classe ouvrière ? => permet d'ouvrir des problématiques pour le cours. Sous représentation des « nouveaux » secteurs dans le tertiaire (services aux entreprises, aux particuliers...)
- ⇒ Importance du diplôme => remise en cause de la classe ouvrière comme pionnier dans la lutte et dans le syndicalisme.
- ⇒ Importance du CDI => favorise l'implantation dans l'entreprise, moins de crainte du chômage. Problème de l'évolution du salariat (FPE, externalisation...).

Document TD N°4 a (document 7a)

1. Quelles sont les informations principales qui ressortent de ce document ?

- ⇒ Hausse des conflits sans arrêt de travail
- ⇒ Baisse de la durée des grèves (variation des grèves de plus de 2 jours)
- ⇒ Hausse des conflits spontanés (débrayage)
- ⇒ Elargissement des répertoires d'actions (on pourra faire référence à cette notion à partir de l'analyse de Charles Tilly, La France conteste de 1600 à nos jours. En particulier montée en puissance des pétitions qui ne s'inscrivent pas forcément dans la conflictualité.
- ⇒ Les syndicats ne sont plus la force organisationnelle régissant les rapports sociaux.

Document TD N°4 b (document 7b)

1. Résumez les conclusions principales que l'on peut élaborer à partir du document.

- Les revendications sur les salaires (représentatifs des conflits « traditionnels » liés au partage de la valeur ajoutée où les syndicats ont joué un rôle historiquement prépondérant et structurant) sont en augmentation.
- Essor des revendications sur le climat des relations de travail, sur l'emploi, sur les conditions de travail. => A mettre en lien avec le thème « Travail et emploi » et l'idée de dégradation des conditions de travail lié au « nouveau productivisme » (Thèse de Philippe Askenazy).

Synthèse du TD

Au cours de cette séquence, les élèves doivent avoir appréhendé :

- L'évolution quantitative du syndicalisme
- Le maintien d'une conflictualité forte des rapports sociaux, indépendamment des chiffres sur le syndicalisme.
- Une persistance des « revendications traditionnelles » (liée au partage de la VA) malgré des divergences des taux de syndicalisation en fonction des caractéristiques des emplois, des secteurs et des individus.

– **V. Projet de cours**

Ce projet de cours d'une heure se situe après avoir réalisé le TD, ce qui suppose que les élèves aient déjà acquis et mémorisé la synthèse de celui-ci. On peut également supposer que le TD soit à leur disposition pendant le cours, d'autant plus si ce TD a été élaboré sous traitement de texte (lisibilité des textes, appropriations des documents par une mise en forme personnelle...).

Afin de répondre à la problématique de cette séquence, deux documents supplémentaires auront été distribués et préparés par les élèves. Leur mobilisation sera demandée au fur et à mesure du déroulement du cours. Les réponses seront élaborées collectivement par les élèves qui seront interrogés par le professeur. Les réponses, une fois validées, sont prises en note par les élèves

Document cours C1 (Document N°3)

1) En quoi l'évolution du chômage influence-t-elle le rôle des syndicats ?

→ Traditionnellement les syndicats sont porteurs de revendications des salariés (salaires, conditions de travail) et sont le reflet d'une mobilisation de classe (et historiquement de la classe ouvrière). Leur rôle repose donc sur l'antagonisme d'une société de classes (bourgeoisie / prolétariat).

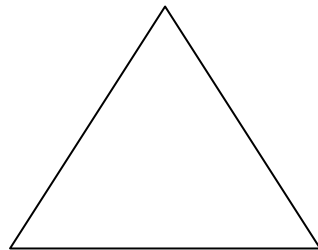
Or, comme le souligne le texte de Mendras, cette conflictualité liée à la divergence des intérêts et l'exploitation d'une classe par une autre est rendue caduque par le chômage ⇒ création d'une solidarité pour le maintien de l'emploi.

→ Facteur explicatif d'un affaiblissement du syndicalisme, entendu comme le représentant d'une classe sociale.

2) A partir du deuxième paragraphe, résumez quels sont les trois traits constitutifs d'un mouvement social et soulignez le rôle des syndicats.

→ Permet de mettre en place la vision d'Alain Touraine dans La voix et le regard [1978]

Opposition : Désignation de l'ennemi = les patrons, ennemis de classe.



Totalité :
(Mise en œuvre
d'un projet
commun
redéfinissant une
nouvelle société,
« pouvoir du
prolétariat »)

Identité (« militants »,
« sentiments d'appartenance »,
« affrontement communs »
=> constitution d'une classe pour soi.

→ Structuraient les luttes comme une lutte des classes et un mouvement porteur d'un projet alternatif.

→ Remise en cause aujourd'hui de chacun de ces principes.

3) Expliquez les facteurs amenuisant la portée des actions syndicales.

→ Montée chômage => limite l'opposition (cf. question 1)

→ Localisation des conflits => limitation de la portée d'un projet de société alternatif. Difficulté d'unifier les messages, développement d'intérêts corporatifs et de luttes catégorielles.

- Institutionnalisation des conflits, nouveaux rôles des syndicats qui passent d'adversaires du patronat, à des fonctions de représentations et gestion dans les organismes paritaires, (CAF, Sécurité Sociale, Conseil d'administration des entreprises, Prud'hommes ...) => Perte de conflictualité, risque de se couper avec la base (cf. thèse de Rosanvallon, les syndicats « gestionnaire du social » avec une fonction informationnelle en plein essor).

Document cours 2 C2 (Document N°4, second paragraphe)

1) Expliquez les trois fonctions qui ont historiquement structuré le syndicalisme français

- Représentation : des intérêts de ceux qu'il défend ; construction à partir de l'opposition entre différents sous-ensembles aux intérêts divergents.
- Régulation des conflits : Les conflits étaient nationaux, encadrés par les syndicats avec une unité de mots d'ordre et de revendications.
- Organisation de solidarité : fondement du sentiment d'appartenance, instance de socialisation.

2) Comment et pourquoi ces trois fonctions sont-elles mises à mal aujourd'hui ?

- Représentation : L'institutionnalisation a conduit à une perte de crédibilité en tant que contre pouvoir représentatif. Les syndicats peuvent apparaître aux « yeux de la base » comme coupés des réalités => critique du rôle de gestionnaire du social => risque de radicalisation, dépassement des représentants par la base. L'émergence de syndicats comme SUD (Solidaire, Unitaires et Démocrate), radicalisation de certaines actions : séquestration de patrons, faire « couler l'acide » (cf. C. Larose, Cellatex, quand l'acide a coulé) qui souligne le dépassement d'un militant de la CFDT à « gérer » la base.
- Régulation : Les mobilisations dépassent l'action syndicale. Déplacement des revendications vers l'intégration des individus à la société (opposition in/out) => Lutte contre l'exclusion qui dépasse l'action/ le champ des syndicats + développement des nouveaux mouvements sociaux liés aux valeurs post matérialistes (Inglehart, The silent revolution, 1977).
- Organisation : solidarités plus restreintes : syndicalisme localisé et appartenance à d'autres collectifs plus émiettés.

Cours

Depuis la reconnaissance légale du droit syndical (loi Waldeck Rousseau, 1884) et la création du premier syndicat en France (la Confédération Générale du Travail, CGT, 1895), l'histoire syndicale est loin d'être régulière. Des clivages internes (FO, CFTC, CFDT...) et des évolutions exogènes (évolution du salariat, développement du secteur tertiaire et déclin du secteur secondaire – bastion historique) semblent mettre à mal l'image du syndicalisme en France. De plus, des taux de syndicalisation bas (8% de la population active salariée, soit une perte de 20 points par rapport à 1945) peuvent conduire à développer une vision pessimiste de l'avenir du syndicalisme. Est-ce à-dire que les syndicats seraient « embourbés » dans l'émiettement, la bureaucratisation, induisant une baisse de la conflictualité des rapports sociaux ? Comment leurs fonctions évoluent-elles en fonction de l'évolution de la société française ?

Cette séquence pédagogique cherchera donc à présenter les mutations du syndicalisme français (entendu comme l'évolution des organisations syndicales elles-mêmes, de leurs représentants, de leurs militants)

I. Des facteurs de fragilisation des fonctions traditionnelles des syndicats

Constat : On partira du travail réalisé en TD, afin de souligner le déclin historique du syndicalisme français. On pourra alors souligner qu'il s'agit d'une particularité française (par exemple, les taux de syndicalisation sont supérieurs à 40% en Allemagne).

Remarque pédagogique : Cette partie sera construite sur la distinction entre des facteurs endogènes (les syndicats sont les propres acteurs de leurs mutations) et des facteurs exogènes (les syndicats connaissent ou subissent les répercussions liées au changement sociétal dans lequel ils s'inscrivent, mais qu'ils peuvent aussi modifier).

A/ Des facteurs endogènes / internes

Une évolution quantitative : baisse des effectifs (8% de la population active)

- "émiettement" de l'offre syndicale : la diversification de l'offre syndicale peut conduire à brouiller le "message", induisant une "localisation" de cette offre (on pourra demander aux élèves tous les syndicats qu'ils connaissent et de restituer des éléments de chronologie, travail transdisciplinaire avec le professeur d'histoire – géographie).
- Des coûts d'adhésion trop élevés => Illustration du paradoxe d'Olson en montrant que certaines cotisations peuvent avoir un effet prohibitif si les avantages perçus ne sont identifiables individuellement (passager clandestin / free rider).

Une évolution qualitative.

- Les fonctions des syndicats ont évolué (reprise du travail préparatoire du Doc 2, questions 1 et 2)

Evolution des représentants des syndicats

- ⇒ Bureaucratisation
- ⇒ Institutionnalisation des conflits

Les syndicats deviennent des « gestionnaires du social » ce qui les « coupe » de la base et permet moins d'identifier un rapport de classe, d'opposition structurant l'activité syndicale => Distinction militant / représentant qui constitue une mutation majeure pouvant conduire à un risque de radicalisation.

B/ Des facteurs exogènes

Certes les rôles et les fonctions des syndicats ont évolué, mais ces évolutions peuvent s'expliquer par les changements sociaux subis par la société française et donc par les syndicats.

- Moyennisation de la société qui réduirait la conflictualité de la société (Thèse de Simmel). Or cela nuirait aux syndicats qui historiquement se sont structurés autour de la classe ouvrière et de l'opposition avec le patronat.
- Hausse du chômage => convergence des intérêts sur le maintien de l'emploi entre salariés et propriétaires des moyens de production. Cf. question 1 Document C1. Cette hausse du chômage augmente les coûts subjectifs de participation à une action syndicale (risque de stigmatisation, pressions de la direction...)
- Modification du salariat : individualisation des rapports de travail, des contrats de travail qui brisent les identités collectives => reprise du chapitre Travail et emploi : Formes particulières d'emploi, externalisation, flexibilité, intérim.
- On pourra prendre l'exemple de la RATP qui a externalisé les tâches d'entretien de ses stations à différentes entreprises. Les conditions de travail sont donc différentes pour les agents d'entretien, mais ne bénéficient pas non plus des conventions collectives de la RATP.
 - ⇒ Diversification des statuts, des contrats de travail
 - ⇒ Problème de représentativité des syndicats
 - ⇒ Les conflits du travail ne sont plus unifiés autour du partage de la valeur ajoutée, des gains de productivité, des conditions de travail, des conventions collectives.
- De nouvelles inégalités qui s'étendent au-delà du rapport salarial. Les syndicats ne constituent pas le fer de lance de la lutte contre l'exclusion, les inégalités ethniques... qui structurent une société française devenue post matérialiste. Les conflits du travail semblent « absorbés » par de nouvelles problématiques => liens avec les NMS du chapitre suivant.

Conclusion

La perte d'audience des syndicats (comme le souligne l'abstention aux dernières élections prud'homales) et leur effritement dans l'imaginaire collectif peut constituer un élément de réponse au débat sur la fin de la "classe ouvrière". Ceci contribue donc à expliquer les mutations du syndicalisme. Toutefois, il convient de ne pas développer une vision trop pessimiste, voire manichéenne de la situation des syndicats, et plutôt exposer la façon dont leurs fonctions se recomposent.

II. ... Induisant une recomposition des fonctions des syndicats.

Constat: Reprise des conclusions du TD = Stabilisation des effectifs depuis les 15 dernières années +
Montrer des revendications liées à la sphère salariale (motif des conflits)

A/ Une diversification de l'offre syndicale qui peut être bénéfique.

- Les facteurs explicatifs exposés dans la première partie montrent que les schémas d'analyse des rôles traditionnels du syndicalisme ne sont plus pertinents. Ainsi l'individualisation de la relation de travail ne permet plus d'appréhender les syndicats comme une force "homogène de régulation de la société. Le schéma du compromis fordiste où les syndicats régulent les rapports sociaux (thème de la régulation Aglietta et Boyer) est invalidé.

- Ainsi la diversification des syndicats, la variété de leur offre en fonction des contextes, des statuts (CFE-CGC pour les cadres par exemple) vont constituer une ressource.

- Meilleure adaptation aux contextes locaux = Hausse des avantages liés à la syndicalisation (hausse des bénéfices pour Olson).

Permet de fonder une plus grande solidarité locale au détriment de l'unité nationale.

Le rapprochement / la proximité des luttes pouvant augmenter la "pression" ou la valorisation de l'action collective comme ayant une valeur intrinsèque, indépendamment des bénéfices escomptés (cf. Obershall)

B/ De nouvelles fonctions dans un contexte toujours propice à la conflictualité.

Le syndicalisme n'épuise pas / ne sature pas l'espace, la mobilisation des acteurs et des conflits du travail. La conflictualité est toujours importante en France (reprise du TD) et les syndicats doivent trouver de nouvelles voies pour capter ce potentiel revendicatif.

→ Elargissement des modes et des motifs de revendications (cf. notion de répertoire d'action (Charles Tilly) au-delà des rapports salariés (cf. TD documents 4a et 4b, 7a et 7b).

→ Obtenir l'adhésion / le soutien populaire = grève par procuration, modification des répertoires d'action (pétition, manifestations sans grève...) mobilisation de l'opinion publique.

→ Rôle d'agence informationnelle (Analyse de Rosanvallon) dans la formation, l'accès aux informations...

Mais ⇒ face à cela (autres types d'actions) = risque de radicalisation dans un contexte social tendu : "grèves perlées" pour bloquer pendant 59 minutes par jour la gare Saint Lazare, déverser des produits toxiques.

⇒ Les mutations des syndicats et la définition de nouveaux rôles doivent s'inscrire entre la bureaucratisation / radicalisation.

VI. Projet d'évaluation

A la fin de cette séquence pédagogique, il sera effectué une évaluation d'une heure permettant d'appréhender le degré d'acquisition des notions par les élèves.

La première partie du devoir est relativement simple et valorise les élèves ayant réalisé des efforts d'apprentissage. La seconde partie du devoir s'articule davantage sur l'évaluation des capacités d'argumentation des élèves et à nuancer leurs propos.

Exercice 1 (6 points)

Vous répondrez par vrai ou par faux aux affirmations suivantes en prenant soin de justifier vos réponses.

1) le taux de syndicalisation est en constante baisse depuis 1945

→ Faux → stabilisation depuis les années 1990.

2) La baisse du taux de syndicalisation indique que les rapports sociaux sont de moins en moins conflictuels

→ Faux → Prise en considération également des journées de grève.

3) La hausse du chômage est un des facteurs explicatifs de la baisse des taux de syndicalisation
→ Vrai → cf. cours pour la justification.

4) L'institutionnalisation des syndicats les a conduits à siéger dans les organismes paritaires (sécurité sociale, ASSEDIC...)
→ Vrai.

5) Les ouvriers sont aujourd'hui plus syndiqués que les cadres
→ Faux → cf. TD

6) Les syndicats sont des organisations défendant les intérêts des travailleurs qui ont toujours existé
→ Faux → cf. loi Waldeck Rousseau 1884.

Exercice 2 (4 points)

Vous complétez le texte suivant à partir de la liste des mots suivants.

Notes: les termes attendus sont soulignés.

La baisse du taux de syndicalisation peut faire penser à un déclin de la conflictualité et de la conscience de classe. Historiquement issu de la Révolution industrielle et de la classe ouvrière (avec l'affirmation d'une identité collective amenant à une dictature du prolétariat), les syndicats sont touchés par les évolutions structurelles de la société française = baisse du secteur secondaire (bastion historique), développement du secteur tertiaire, développement de la société de consommation, valeurs post-matérialistes. Les fonctions des syndicats se développent alors vers la gestion d'institutions paritaires et les fonctions d'information auprès des salariés.

Exercice 3 Document 4 (1^{er} paragraphe) E1 (4 points)

1) A partir du cours, du TD et de vos connaissances personnelles, vous expliquerez et illustrerez chacun des facteurs explicatifs du déclin du syndicalisme français:

- Epuisement du caractère incitatif
- Bureaucratization
- Décalage avec la base
- Dépendance financière
- Politisation
- Transformation des modèles de production
- Mutation du salariat.
- Nouveaux enjeux conflictuels

Ces éléments ont été étudiés dans
le cadre du cours et du TD
cf. analyse Rosanvallon

Exercice 4 Document 8 E2 (3ème paragraphe + première phrase paragraphe 4) (6 points)

Vous expliquerez la dernière phrase du texte en veillant à réintroduire les éléments étudiés en cours.

Phrase "Cette ouverture à ces formes d'action diversifiées [...] étaye la thèse d'une transformation des conflits du travail plutôt que celle de leur déclin."

L'objectif est ici de vérifier que les élèves sont capables de construire une argumentation nuancée et se sont appropriés les éléments vus en cours. (Problématique structurante de la séquence pédagogique et en conformité avec les objectifs généraux de celles-ci)

VII. Bibliographie

- Dares, Première Synthèse: "Mythes et réalités du syndicalisme français", 2004 → Une synthèse de 4 pages téléchargeables sur le site de la Dares, accessible pour les élèves, un bon complément au cours.
- Isabelle Sommier *Le renouveau des mouvements contestataires à l'heure de la mondialisation* [2003] → Pour le professeur. Un livre actualisé qui fait le point sur la question des mouvements sociaux et du syndicalisme en particulier.
- Erik Neveu *Sociologie des mouvements sociaux*, 2006 (dernière publication), Collection Repères, La Découverte.

- Galland et Lemel, *La société française entre permanences et mutations* [2006] → Un chapitre coordonné par Lapeyronnie permet de faire le point sur la situation du syndicalisme en France.
- Pernot, *Les syndicats, lendemains de crise?* → Livre venant d'être publié en collection de poche dans la collection Folio Actuel. Revient sur la thèse de la désyndicalisation.
- Robert Linhart, *L'établi* → Ce livre de lecture aisé par les élèves aura pu être étudié dans le thème Travail et Emploi et plus particulièrement sur l'organisation du travail. Il comporte des éléments intéressants sur la question syndicale et le débat sur la classe ouvrière.
- Larose, *Cellatex, quand l'acide a coulé* (Commentaire dans le devoir).

On pourra conseiller aux élèves de consulter les sites Internet des syndicats et de les comparer entre eux. Ce travail pourra être réalisé en amont et conjointement au professeur d'histoire géographie, par exemple dans le cadre de l'ECJS, afin de poser les repères chronologiques nécessaires.

Epreuve orale de leçon

Jury : Maryse Bresson, Frédéric Carlier, Alain Michel, Marc Montoussé

Rapporteur : Alain Michel

Liste des sujets

Facteurs et caractéristiques de l'innovation
 Politique industrielle et compétitivité
 Peut-on considérer qu'il existe aujourd'hui en France des classes sociales ?
 Sociologie et politiques sociales
 La vieillesse n'est-elle qu'un mot ?
 Faut-il hériter pour réussir ?
 La rationalité en économie et en sociologie
 Keynes : le retour ?
 Les analyses macroéconomiques et microéconomiques du chômage sont-elles compatibles ?
 Les sondages renforcent-ils la démocratie ?
 L'éducation doit-elle être gratuite ?
 Les politiques de lutte contre la pauvreté
 Est-il pertinent d'opposer Durkheim et Weber ?
 Répartition des revenus, justice sociale et efficacité économique
 Mondialisation et conflits sociaux
 Evolution de la famille : principaux facteurs et enjeux
 Niveau de l'emploi et croissance économique
 Existe-t-il une culture des classes moyennes ?
 Le chômage : analyse sociologique
 La citoyenneté dans un contexte de mondialisation
 Pourquoi a-t-on pu parler de révolution keynésienne ?
 Endettement et croissance économique
 Salaire et productivité
 Les politiques de la santé
 Croissance économique et niveau de l'emploi
 Ethique et économie

Distribution des notes (pour les deux concours)

26 candidats (dont un pour le CAER)

Note la plus basse : 05 ; la plus haute : 15

Notes	candidats	effectif cumulé
5 à 7	7	7
8 à 10	9	16
11 à 13	7	23
14 et 15	3	26

Pour les 25 candidats à l'agrégation interne :

Moyenne générale : 9,8/20 (8,5 en 2008 et 9 en 2007)

Moyenne des 11 admis : 11,4 (9,7 en 2008 et 10,8 en 2007)

Note la plus basse parmi les candidats admis : 06

Les résultats à cette épreuve sont meilleurs que les deux années précédentes.

Commentaires et recommandations

B) Constat

Les sujets des leçons sont à dominante sociologique ou économique, mais aussi parfois mixtes. Leur degré de difficulté est variable, encore que la difficulté d'un sujet dépend de données subjectives, notamment de la formation universitaire de chaque candidat. Cela dit, le jury prend en compte la relative difficulté des sujets dans son appréciation de la prestation des candidats. De manière un peu surprenante, les sujets paraissant les plus classiques sont souvent les plus mal traités. Cela s'explique souvent par l'insuffisante maîtrise de connaissances de base en économie et en sociologie qui apparaissent ainsi plus clairement, mais aussi lors de questions très simples qui suivent l'exposé, par exemple sur des définitions de concepts ou notions tels que : l'élasticité-prix d'un bien, l'effet de substitution et l'effet revenu, la trappe à liquidité, une PCS, un coût d'opportunité, l'anomie, etc. Le jury a aussi pu constater parfois une connaissance très superficielle des auteurs au programme de l'enseignement de spécialité : notamment E. Durkheim, J. M. Keynes, K. Marx et Max Weber. Les travaux plus récents tant en économie qu'en sociologie sont encore plus souvent ignorés. Enfin, pour ce qui concerne les lacunes de connaissances, on peut aussi mentionner l'ignorance fréquente de données factuelles dans le champ économique, social et historique.

Sur le plan de la forme, trop d'exposés ne traitent que très partiellement le sujet : une restriction de celui-ci doit être à tout le moins justifiée. L'introduction ne doit pas dépasser 5 à 6 minutes : elle doit définir les termes du sujet et une façon de le traiter (problématique) et annoncer le plan. Celui-ci doit être pertinent et équilibré. La conclusion (environ 5 mn) doit reprendre l'essentiel de l'argumentation et ouvrir des perspectives. Trop de candidats ne savent pas se détacher de leurs notes et s'exprimer clairement en s'efforçant d'intéresser leur auditoire. Le débit est souvent trop monotone.

La notation des prestations des candidats doit être perçue, non pas dans l'absolu, mais de manière relative. Il s'agit de classer les candidats : il convient donc d'étalonner les prestations les unes par rapport aux autres.

C) Recommandations

Il s'agit d'abord de réviser les notions fondamentales du programme de SES au lycée et de parfaire sa culture générale notamment en histoire. Les ouvrages les plus fondamentaux des «grands auteurs» doivent être lus. Il faut aussi se tenir au courant des évolutions en économie et en sociologie, au moins en lisant régulièrement des revues de vulgarisation de qualité et des ouvrages synthétiques.

Sur le plan de la forme, il faut absolument éviter de jouer la montre en tenant absolument 45 minutes, alors même que ce qui est dit aurait pu l'être en 30 minutes tout au plus. A cet égard, rien n'est plus pénible pour un jury que d'écouter un candidat qui répète plusieurs fois les mêmes choses ou qui essaie de tenir les 45 minutes par des digressions hors sujet. La durée de 45 minutes est un maximum à ne pas dépasser, ce n'est pas un minimum. Si on n'a pas de quoi tenir ce temps imparti, mieux vaut s'en tenir à un exposé plus bref. Un exposé dense et équilibré de 35 minutes sera beaucoup moins pénalisé qu'un exposé de 45 minutes artificiellement prolongé.

Rapport sur l'épreuve orale de mathématiques et statistiques appliquées aux sciences sociales

Composition du jury : Jean-Paul Beltramone, Lydia Misset, Danièle Trancart

Rapporteur : Jean-Paul Beltramone

Le jury a interrogé 26 candidats pour les épreuves 2009, dont un candidat au titre du CAERPA.

Déroulement de l'épreuve et commentaires généraux

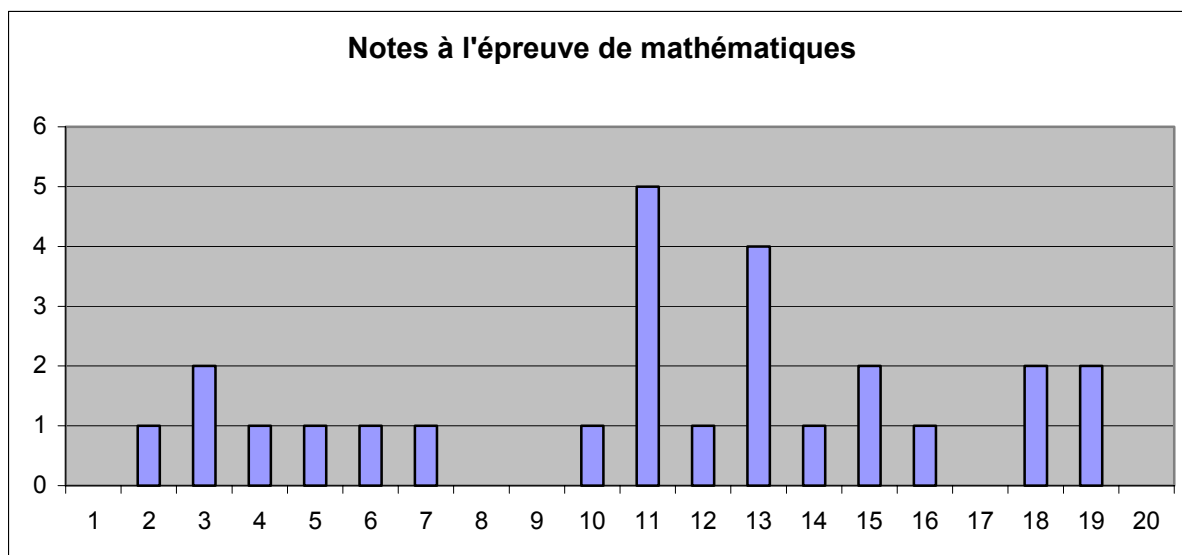
Chaque candidat dispose de deux heures pour préparer son interrogation, elle-même d'une durée de 45 minutes. Chaque sujet est composé de deux exercices, portant sur deux domaines distincts du programme de l'épreuve. Ce programme a été publié au BOEN du 16 octobre 1997. La résolution des deux exercices proposés est attendue par le jury au cours de l'interrogation, le candidat restant maître de la gestion de son temps au cours de l'exposé comme de l'ordre dans lequel il souhaite aborder les exercices.

Les connaissances du candidat sur les champs du programme abordés et ses capacités à les exploiter sont évidemment au cœur de l'évaluation de sa prestation. Le jury attend également des candidats qu'ils fassent preuve de clarté dans leur présentation, de capacité d'analyse et de réflexion devant une éventuelle difficulté, et de sens critique à l'égard des démarches adoptées ou des résultats obtenus. Une analyse critique d'un résultat aberrant ou douteux sera appréciée par le jury, contrairement à l'application sans discernement d'une « formule » mal comprise.

De nombreux exercices sont contextualisés et proposent la modélisation d'une situation issue de champs divers, souvent à caractère socio-économique. La longueur des énoncés d'exercices est très variable et ne préjuge pas de leur niveau de difficulté estimé par le jury. Si certains exercices mobilisent des connaissances de niveau universitaire, tous les sujets sont pour partie appuyés sur des connaissances et des compétences de niveau lycée. Les exigences du jury à l'égard des prestations du candidat ne sont en conséquence pas uniformes : il est attendu que les contenus de l'enseignement secondaire soient bien maîtrisés. Devant la réussite variable des candidats face à des exercices de niveau secondaire, le jury systématisera pour les prochaines sessions les sujets composés de deux exercices mobilisant des connaissances de niveaux différents, l'un de ces exercices s'appuyant clairement sur des contenus introduits dans l'enseignement secondaire.

Prestation des candidats pour la session 2009

Les notes attribuées aux 26 candidats couvrent un très large spectre de l'échelle de notation : elles varient de 2 à 19 sur 20. Leur répartition exacte est donnée par le diagramme suivant.



La médiane de la série des notes à l'épreuve de mathématiques est égale à 11, comme la valeur modale. La moyenne est de 11,3 environ, pour un écart type de 5.

Les résultats obtenus sont globalement convenables. Les candidats dont la note n'a pas atteint 10 ont montré des lacunes sur des connaissances de base, de niveau secondaire, ou ont montré des carences dans la capacité à analyser, à corriger ou à interpréter des résultats obtenus sans une maîtrise suffisante des notions ou des outils mobilisés. A l'inverse, quelques candidats ont montré une bonne connaissance des sujets abordés, et les quatre notes de 18 ou 19 attribuées témoignent d'une prestation excellente, la maîtrise des contenus se trouvant chez les candidats concernés conjuguée à des qualités d'exposition, d'organisation et de clarté du meilleur augure chez un enseignant.

Parmi les notions élémentaires mal maîtrisées par certains candidats, on notera plus particulièrement :

- L'étude élémentaire des fonctions numériques d'une variable réelle et son application en microéconomie
- Les suites géométriques et leurs propriétés, ainsi que les suites arithmético- géométriques
- L'actualisation
- La loi normale, sa manipulation la plus élémentaire, et l'approximation d'une loi binomiale par une loi normale
- Enfin, les exercices de statistique sont très diversement réussis, certains candidats faisant preuve d'une très bonne maîtrise, quand d'autres en ignorent les éléments les plus essentiels.

Quelques conseils aux futurs candidats

La préparation de l'épreuve de mathématiques et statistiques appliquées aux sciences sociales est un investissement rentable pour le futur candidat : la conception des sujets des épreuves permet en effet d'obtenir une note honorable grâce à la maîtrise de contenus élémentaires. S'il est nécessaire de manifester des connaissances solides à propos de concepts plus élaborés pour se voir attribuer une excellente note, il est, *a contrario*, très pénalisant de se présenter à l'épreuve sans une maîtrise convenable des contenus et méthodes enseignés en mathématiques dans l'enseignement secondaire : il semble en effet évident qu'un professeur agrégé de sciences économiques et sociales doit pouvoir manipuler avec un certain recul les outils et concepts abordés par les élèves de lycée en mathématiques en général et dans l'analyse et le traitement de l'information chiffrée en particulier. Les futurs candidats aux épreuves sont donc invités à approfondir leurs connaissances en mathématiques, en commençant par s'assurer de la maîtrise des plus élémentaires d'entre elles. Enfin, on insistera sur le fait que la connaissance des concepts et des outils ne saurait se départir des qualités d'analyse et de sens critique indispensables à tout enseignant dans sa démarche pédagogique.

On trouvera en annexe à ce rapport, à titre d'exemples, quatre sujets proposés au cours de la session 2009 du concours.

Eléments de bibliographie

Pour une préparation de base :

- Des manuels, au choix, des classes de première et de terminale S ou ES ou de BTS.
- Des manuels de classes préparatoires économiques et commerciales, option scientifique (pour y trouver la notion d'estimateur) ou économique.
- H. Carnec, J.M. Dagoury, R. Seroux, M. Thomas : *Itinéraires en statistiques et probabilités* (Ellipses).

Pour approfondir :

- Gabriel Archinard et Bernard Guerrien : *Principes mathématiques pour économistes, Analyse mathématique pour économistes* (Economica).
- Vincent Giard : *Statistique appliquée à la gestion* (Economica).
- Collectif : *Dictionnaire des techniques quantitatives appliquées aux sciences économiques et sociales* (Armand Colin).
- Collection «Les Fondamentaux» : par exemple, *Algèbre pour économistes* (Hachette)
- Pascal Kaufmann : *Statistique : information, estimation, tests* (Dunod).
- Gilbert Saporta : *Probabilités, analyse des données et statistiques* (Hachette).
- P. Michel : *Cours de mathématiques pour économistes* (Economica).

Pour les exercices de base :

- Les rapports des années précédentes
- Edward Dowling : *Mathématiques pour économistes (cours et problèmes)*, série Schaum (McGraw-Hill).
- Seymour Lipschutz : *Probabilités (cours et problèmes)*, série Schaum (McGraw-Hill).
- Bernard Grais : *Méthodes statistiques* (Dunod).
- Gérard Frugier : *Les probabilités sans les boules (cours et exercices, terminales S et ES), Probabilités fortuites (exercices et problèmes ordinaires avec solutions et rappels de cours)* (Ellipses).

Exemples de sujets proposés à la session 2009

Sujet n°1

Les deux exercices proposés doivent être traités par le candidat, qui pourra les exposer au jury dans l'ordre de son choix.

Exercice 1

Les dirigeants de la SAREL, société d'application et de réalisation électroniques, ont défini une stratégie de croissance interne en relation avec les possibilités financières de la société. En fonction de ces objectifs, ils ont décidé de consacrer des moyens importants à la recherche et à la mise au point de produits nouveaux. En prévision du lancement d'un nouveau produit, une étude est réalisée afin de définir les investissements à réaliser.

Les prévisions de production et de vente du nouveau produit seraient les suivantes : sur la base d'un prix de vente unitaire de 60 euros, la quantité annuelle Q de produits fabriqués et vendus est une variable aléatoire qui suit une Loi Normale dont la moyenne est estimée à 28 500 unités ; on sait, d'autre part, qu'il y a une chance sur deux pour que les quantités de produits fabriqués et vendus varient de plus de 7 000 unités autour de la quantité moyenne fabriquée et vendue (ce qui permet de calculer l'écart-type).

Les charges proportionnelles unitaires s'élèveraient à 48 euros et les charges de structure annuelles (comprenant le coût des fabriqués et non vendus) atteindraient 140 000 euros).

- 1) Déterminez l'espérance mathématique du bénéfice annuel.
- 2) Calculez le seuil de rentabilité exprimé en quantités de produits fabriqués et vendus.
- 3) Appréciez le risque d'exploitation du projet :
 - en calculant la dispersion de la quantité Q
 - en calculant la probabilité d'être au-dessus du seuil de rentabilité
 - en donnant, en la justifiant, la loi de probabilité du bénéfice annuel.

Exercice 2

Une entreprise décide de fabriquer et de commercialiser un produit. Sa capacité maximale de production est de 30 tonnes.

Le coût de production est donné par : $C(q) = 0,02 (q - 15)^3 + 0,2 q + 100$
où $C(q)$ est exprimé en centaines d'euros et la quantité q en tonnes.

1. a) Etudier les variations du coût total C .
- b) Représenter cette fonction dans un repère orthogonal. On placera le point d'inflexion.
- c) Par lecture graphique, trouver la production qui assure un coût moyen minimum.
2. Chaque tonne produite est vendue 1 000 €.
- a) Exprimer et représenter le chiffre d'affaires pour la vente de ce produit.
- b) Pour quelles quantités produites et vendues cette entreprise peut-elle espérer un profit ?
(lecture graphique).
- c) Déterminer par le calcul la quantité pour laquelle le chiffre d'affaires marginal est égal au coût marginal.
Retrouver graphiquement cette quantité.

Sujet n°2

Les deux exercices proposés doivent être traités par le candidat, qui pourra les exposer au jury dans l'ordre de son choix.

Exercice 1

Une chaîne de supermarchés cherche à modéliser la marge réalisée par ses magasins en fonction de différents indicateurs. Pour cela elle dispose des informations suivantes sur un échantillon aléatoire de 40 points de vente :

- le profit en milliers d'euros
- la taille du magasin en milliers de m²
- la distance au concurrent le plus proche en km

1- Complétez les tableaux (valeurs notées de a à i) présentés en annexe.

2- Au vu des résultats sur l'échantillon et sans effectuer de calculs supplémentaires, quel modèle proposeriez-vous ? Justifier de la manière la plus précise et détaillée possible.

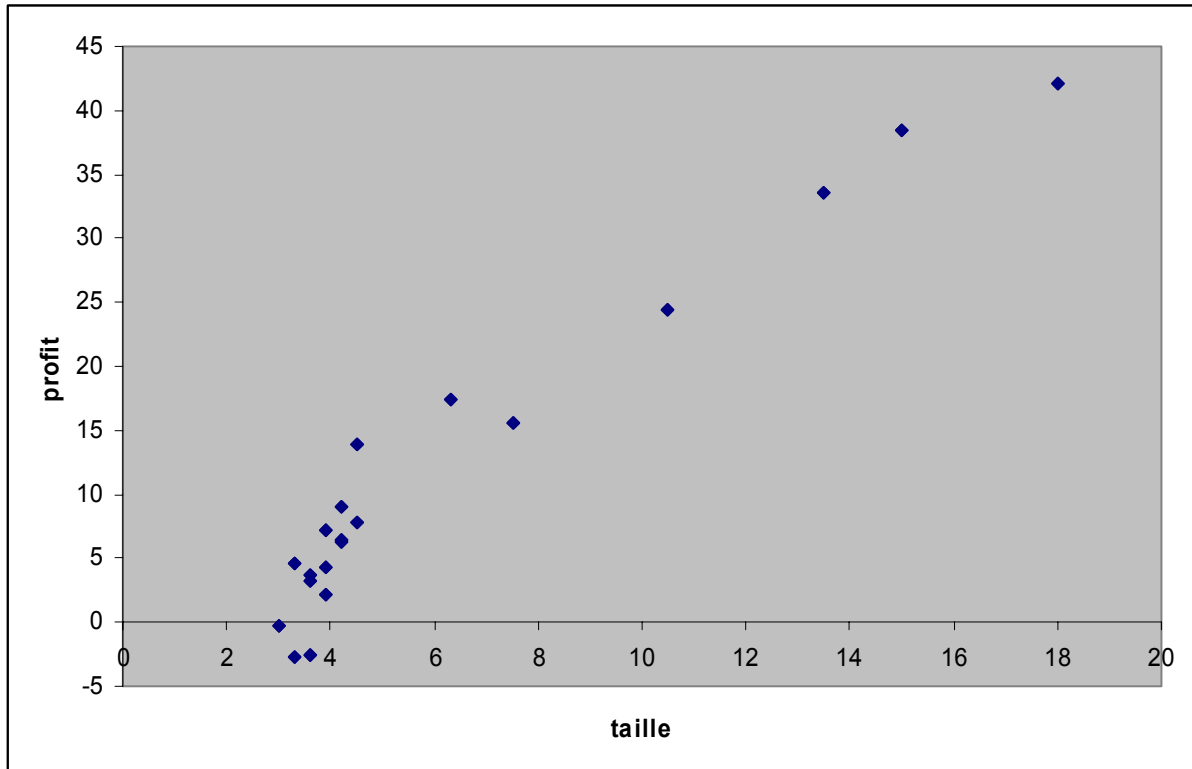
3- Comment sont calculés les coefficients du modèle choisi ?

4- Pour ce même modèle, tester la significativité du coefficient de régression (risque 5%) ?

Expliquer soigneusement la procédure utilisée.

Annexe 1

D) Régression de profit selon taille



Statistiques de la régression	
Coefficient de corrélation linéaire	0,967
Coefficient de détermination	<i>a</i>
Ecart-type résiduel	3,36
Observations	40

	<i>Moyenne</i>	<i>Ecart-type²</i>
Profit	11,73	13,0626
Taille	6,23	4,36

ANALYSE DE VARIANCE

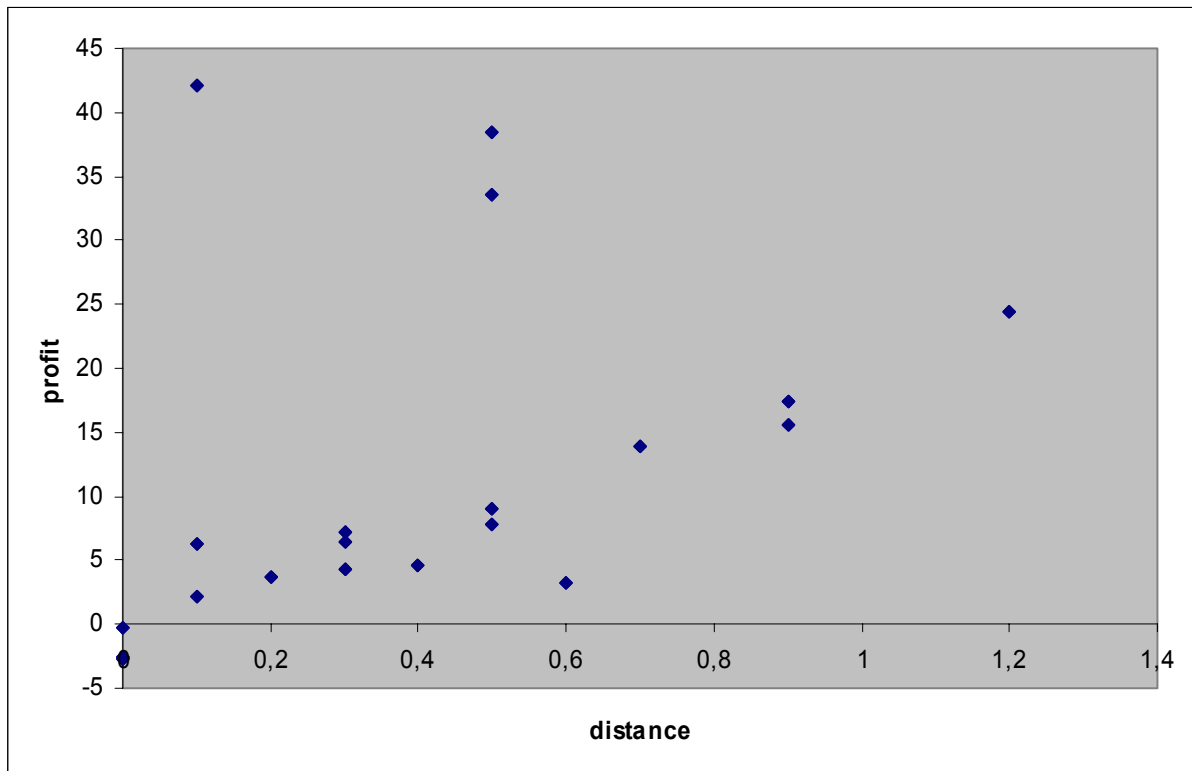
	<i>Degré de liberté</i>	<i>Somme des carrés</i>
Régression	<i>b</i>	6226,335
Résidus	<i>c</i>	<i>e</i>
Total	<i>d</i>	6654,676

	<i>Coefficients</i>	<i>T de Student</i>
Constante	-6,3	
Variable taille	2,896	24,1

² Il s'agit de la meilleure estimation de l'écart-type sur la population à partir de l'échantillon, soit :

$$\sqrt{\frac{1}{n-1} \sum (x_i - m_x)^2}, \text{ avec } n \text{ taille de l'échantillon et } m_x \text{ moyenne calculée sur l'échantillon.}$$

E) Régression de profit selon distance



Statistiques de la régression	
Coefficient de corrélation linéaire	0,394
Coefficient de détermination	0,155
Ecart-type résiduel	12,165
Observations	40

	Moyenne	Ecart-type ³
Profit	11,73	13,0626
Distance	0,41	0,33

ANALYSE DE
VARIANCE

	Degré de liberté	Somme des carrés
Régression	<i>f</i>	<i>i</i>
Résidus	<i>g</i>	5623,074
Total	<i>h</i>	6654,676

	Coefficients
Constante	5,4
Variable distance	15,56

Exercice 2

³ Il s'agit de la meilleure estimation de l'écart-type sur la population à partir de l'échantillon,

soit : $\sqrt{\frac{1}{n-1} \sum (x_i - m_x)^2}$, avec *n* taille de l'échantillon et *m_x* moyenne calculée sur l'échantillon.

L'effectif des élèves d'un lycée varie d'une année sur l'autre de la façon suivante : à la rentrée scolaire, un tiers de l'effectif des élèves de l'année précédente quitte l'établissement après réussite au baccalauréat et 310 élèves rejoignent le lycée en classe de seconde.

On appelle u_n le nombre d'élèves de l'établissement à la rentrée 2008 + n, et on suppose que l'effectif d'élèves à la rentrée 2008 était de 1200 élèves.

1. Calculer l'effectif du lycée à la rentrée 2009.
2. Déterminer, pour tout entier naturel n, l'expression de u_{n+1} en fonction de u_n .
3. Pour tout entier naturel n, on pose : $v_n = u_n - 930$.
 - a) Calculer les trois premiers termes de la suite (v_n) .
 - b) Préciser la nature de la suite (v_n) et ses éléments caractéristiques.
 - c) Exprimer v_n puis u_n en fonction de n.
 - d) Etudier la convergence de la suite (v_n) , puis celle de la suite (u_n) . Que peut-on en déduire quant à l'effectif du lycée ?
4. Déterminer l'année à partir de laquelle l'effectif du lycée sera inférieur à 1000 élèves.

Sujet n°3

Les deux exercices proposés doivent être traités par le candidat, qui pourra les exposer au jury dans l'ordre de son choix.

Exercice 1

Dans un pays fictif, la répartition du patrimoine peut-être ajustée par la fonction f définie sur $[0 ; 1]$ par :

$$f(x) = e^x - (e - 2)x - 1 .$$

On nomme (C) sa courbe représentative dans un repère orthonormé du plan.

- 1° a) Justifier que la courbe (C) est une courbe de Lorenz.
 - b) Etudier et représenter la fonction f .
 - c) Sachant que la valeur totale du patrimoine dans ce pays est de 250 milliards d'euros, déterminer la médiane, les quartiles et les déciles 1 et 9. On pourra en faire une lecture graphique.
- 2° Calculer l'indice de GINI de la répartition du patrimoine dans ce pays.

Exercice 2

Une entreprise de torréfaction et de distribution de café s'adresse exclusivement à deux fournisseurs, que l'on nommera A et B, pour s'approvisionner en matière première. Elle procède ensuite à des mélanges de cafés avant commercialisation.

Le tableau suivant donne les prix pratiqués par chacun des fournisseurs auprès de cette entreprise en 2004 et en 2008 pour une tonne de café, ainsi que le prix moyen d'acquisition d'une tonne de café par l'entreprise pour chacune de ces deux années, auprès des deux fournisseurs A et B.

Année	Prix pratiqué par le fournisseur A	Prix pratiqué par le fournisseur B	Prix moyen d'acquisition pour l'entreprise
2004	800€	1400€	1200€
2008	1000€	1500€	1100€

1. Calculer le taux global d'évolution sur la période :
 - a) du prix de la tonne de café chez le fournisseur A
 - b) du prix de la tonne de café chez le fournisseur B
 - c) du prix moyen d'acquisition d'une tonne de café par l'entreprise.
2. Calculer le taux annuel moyen d'augmentation du prix de la tonne de café pour le fournisseur A.
3. Devant le contenu du tableau, un élève s'étonne : « Alors que les prix pratiqués par les deux fournisseurs ont augmenté, le prix moyen d'acquisition a baissé. D'après les propriétés de la moyenne, ce tableau de données est nécessairement faux ».

Sujet n°4

Les deux exercices proposés doivent être traités par le candidat, qui pourra les exposer au jury dans l'ordre de son choix.

Exercice 1

Un investissement de 700 k€ (700 000€) est réalisé à l'année 0.

Il doit produire des profits de 100 k€ pendant les 15 années suivantes, à partir de l'année 1. La valeur résiduelle de la somme placée est nulle en fin d'opération.

1. Calculer la valeur actualisée nette du projet d'investissement, à l'année 0, au taux d'actualisation de 8%.
2. Soit $v(t)$ la valeur actualisée nette du projet à l'année 0, en fonction du taux d'actualisation t . Exprimer $v(t)$ en fonction de t .
3. Etudier la fonction v sur l'intervalle $[0 ; +\infty[$
4. Démontrer que l'équation $v(t)=0$ admet une solution unique ρ dans \mathbb{R}_+ . Le nombre ρ est appelé le taux de rentabilité interne de l'investissement.
5. Déterminer une valeur approchée de ρ au millième à l'aide de la méthode de votre choix.

Exercice 2

Un institut de sondage est chargé d'évaluer le sentiment d'insécurité dans une région donnée. On supposera que cette région compte $N=3$ millions d'habitants, dont $N_1=2$ millions seront dits des urbains et $N_2=1$ million seront dits ruraux.

Un sondage est entrepris en deux phases : un premier échantillon de $n_1=12000$ urbains est interrogé ; par la suite un échantillon de $n_2=18000$ ruraux sera interrogé. On note $n=n_1+n_2$. Chaque individu interrogé doit répondre oui ou non à la question « éprouvez-vous un sentiment d'insécurité » ?

I-

1) Dans cette question on supposera que 60% de la population des urbains éprouvent un sentiment d'insécurité. On notera X_1 le nombre de réponses « oui » dans l'échantillon des $n_1=12000$ urbains interrogés.

1.1) Donner en la justifiant la loi exacte de X_1 . Préciser les valeurs de l'espérance et de la variance de X_1 .

1.2) Donner la loi approchée de X_1 , justifier l'approximation et calculer les probabilités suivantes : $P(X_1 > 7300)$ et $P(7100 < X_1 < 7300)$.

2) On suppose en outre que 80% de la population des ruraux éprouvent un sentiment d'insécurité et on note X_2 le nombre de réponses « oui » dans l'échantillon des $n_2 = 18000$ ruraux interrogés.

Donner, en la justifiant, la loi exacte de X_2 . Préciser les valeurs de l'espérance et de la variance de X_2 .

3) On pose $X = X_1 + X_2$. Donner une loi éventuellement approchée pour X et calculer les probabilités suivantes :

$P(X > 21800)$ et $P(21450 < X < 21750)$.

II- On suppose désormais que les proportions de réponses oui dans la population comme dans chacune des sous-populations sont inconnues. Ces proportions sont notées : p pour la population totale, p_1 dans la sous-population des urbains et p_2 dans la sous-population des ruraux.

- 1) Proposer un estimateur T_1 pour p_1 et T_2 pour p_2 . Indiquer ces propriétés.
- 2) Sachant que parmi les 12000 urbains, 6000 répondent oui et que parmi les 18000 ruraux 15000 répondent oui, donner les estimations ponctuelles et avec un intervalle de confiance (seuil 95%) pour p_1 et p_2 .
- 3) Exprimer p en fonction de p_1 et p_2 .
- 4) On cherche un estimateur de p sous la forme $T = aX_1 + bX_2$ où a et b sont des nombres réels. Déterminer a et b en fonction de N, N_1, N_2, n, n_1, n_2 de façon que T soit sans biais et ce pour toute valeur de p_1 et p_2 .
- 5) La somme $n = n_1 + n_2$ restant égale à 30000. Comment choisir n_1 et n_2 pour minimiser $V(T)$, toutes choses égales par ailleurs ?