

QUESTION DE SYNTHESE TES2 (Polynésie, Juin 2003)

Travail préparatoire (10 points)

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

1. Quels peuvent être les moyens mis en place dans le cadre d'une organisation plus flexible du travail permettant de résoudre les « deux crises du fordisme »? (document 1) (3 points)
2. Montrez qu'une réorganisation du travail instaurant plus de flexibilité peut être favorable aux entreprises et aux ménages. (document 1) (2 points)
3. Quelles relations pouvez-vous établir entre croissance de la productivité du travail et croissance économique? (document 2) (1 point)
4. Montrez les liens existants entre flexibilité du travail et précarité du travail. (document 3) (2 points)
5. Montrez les effets de la précarité du travail sur la croissance économique. (document 3) (2 points)

Question de synthèse (10 points) : Après avoir montré qu'une organisation du travail plus flexible peut être source de croissance économique, vous présenterez les limites de cette relation.

Document 1

De nouveaux systèmes productifs ont émergé dans l'ensemble des pays industrialisés depuis le milieu des années 80. Ils mêlent les principes américain et nippon pour chercher à résoudre les deux crises du fordisme: la variabilité de la demande et la résistance des travailleurs. Les nouvelles formes d'organisation se diffusent à la fois dans l'industrie manufacturière et le secteur tertiaire (...).

La production au plus juste recherche la qualité et la flexibilité. Ces objectifs nécessitent la décentralisation, l'organisation du travail en petite équipe autonome, la rotation des postes, l'amélioration constante (du processus de production et du produit), le juste-à-temps au sein de l'entreprise et du réseau clients-fournisseurs, et l'utilisation optimale de l'ensemble des ressources humaines. (...)

Cette nouvelle organisation du travail offre des gains importants de productivité du travail mais aussi de productivité totale des facteurs. Elle permettrait donc d'expliquer la reprise depuis le début des années 90 des gains de productivité aux États-Unis.

Les considérables gains sont redistribués en trois parts approximativement égales. Ils bénéficient pour un tiers aux consommateurs à travers des baisses de prix. Un tiers a été distribué aux salariés et plus particulièrement aux cadres. Le dernier tiers des gains revient aux dirigeants qui voient leurs rémunérations exploser, et surtout aux actionnaires.

Philippe Askenazy, La Croissance moderne, organisations innovantes du travail, Économica, 2002.

Document 2

Emploi à temps partiel, croissance de la productivité du travail et du PIB dans quelques pays de l'OCDE

PAYS	Emploi à temps partiel (en % de la population active)		Taux de croissance annuel moyen de la productivité par tête (en %)		Taux de croissance annuel moyen du PIB (en %)	
	1983	2000	1980-90	1990-99	1980-90	1990-99
États-Unis	18,4	12,8	1,3	1,8	3,2	3,2
Japon	16,1	23,1	2,7	0,9	4	1,3
France	9,7	16,9	2,1	1,2	2,4	1,6
Royaume-Uni	21,4	24,9	2	1,9	2,7	2

Sources: d'après L'État de la France, La Découverte, 2002; d'après l'OCDE et Eurostat; et Olivier Marchand, Plein Emploi, l'improbable retour, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2002.

Document 3

La flexibilité interne serait positive et favorable à la performance de long terme: en acceptant la polyvalence entre fonctions qualifiées, la mobilité interne entre services et entre établissements, la formation continue et la progression de carrière au mérite, les salariés et les entreprises s'engageraient dans une dynamique de construction de compétences collectives et de compétitivité par la qualité.

En revanche, la flexibilité externe, qui vise avant tout la réduction des coûts par la compression de la masse salariale, favoriserait les ajustements à court terme (licenciements, embauches en CDD) et saperait la capacité d'innovation. Cette opposition doit aujourd'hui être relativisée. Compétitivité-prix et hors-prix doivent se compléter: les entreprises de pointe présentes sur le marché mondial sont soumises à la fois à des pressions très fortes sur les coûts, et à des exigences de qualité et d'innovation. Aussi, elles pratiquent à la fois la flexibilité externe et la flexibilité interne. La part des emplois précaires ne cesse d'augmenter.

Thomas Coutrot, Critique de l'organisation du travail, La Découverte, coll. « Repères »,

