

Séquence 10

Regards croisés

Sommaire

1. Comment les rapports sociaux s'organisent-ils au sein de l'entreprise ?
 2. Quels modes d'organisation pour l'entreprise ?
 3. Comment l'État providence contribue-t-il à la cohésion sociale ?
 4. Comment un phénomène social devient-il un problème public ?
- Corrigés des exercices

1

Comment les rapports sociaux s'organisent-ils au sein de l'entreprise ?

Introduction

Nous avons montré dans la séquence 2 le fonctionnement de la production dans **l'entreprise**. Cette organisation produit des biens et des services dans le but principal de réaliser un bénéfice, mais cette activité économique n'est pas le seul critère permettant de définir l'entreprise. En effet, il s'agit également d'un lieu où se rencontrent une multitude d'acteurs différents, qui travaillent, collaborent et parfois s'affrontent. Autrement dit, c'est une organisation au sein de laquelle s'organisent des **rapports sociaux** entre ses membres. L'entreprise est donc particulièrement représentative des deux grandes approches, économique et sociologique, qui caractérisent les sciences économiques et sociales !

Nous présenterons dans ce chapitre le concept de **hiérarchie**, central dans l'organisation de l'entreprise (A), avant de montrer que les membres d'une entreprise sont amenés à **coopérer** (B) mais que des **conflits** peuvent aussi les opposer (C)

Notions à acquérir

Les notions à découvrir et à acquérir (d'après le programme officiel) sont les suivantes :

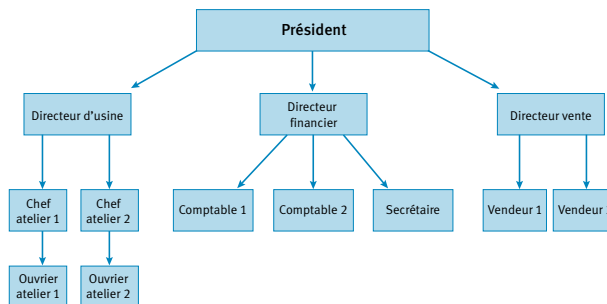
- ▶ Hiérarchie
- ▶ Coopération
- ▶ Conflit

A

L'importance de la hiérarchie au sein de l'entreprise

1. Qu'est-ce que la hiérarchie ?

Doc. 1 Un exemple de hiérarchie d'entreprise industrielle



Exercice 1 La hiérarchie d'une entreprise



- 1 Combien cette entreprise a-t-elle de niveaux hiérarchiques ?
- 2 Pour le comptable 1, quelle différence y a-t-il entre le directeur financier et le Président ?
- 3 Selon vous, quel peut être le rôle d'un « supérieur hiérarchique » ?

Hiérarchie : Organisation fixant des positions de supériorité et d'infériorité, et qui engendre des rapports de direction et de subordination entre les différents membres d'une entreprise.

La plupart des entreprises fondent leur organisation sur une hiérarchie de type pyramidale (plusieurs échelons hiérarchiques se superposent). Les salariés d'une entreprise sont dans une situation de **subordination** : ils sont sous l'autorité d'un supérieur qui a le pouvoir de les contrôler, de fixer les ordres et d'éventuellement les sanctionner. Cette relation de subordination est légalement déterminée par le **contrat de travail**, un document signé par le salarié et l'employeur, fixant les conditions de travail du salarié.

La hiérarchie est donc une forme de **division du travail** : les tâches effectuées par les travailleurs ne sont pas les mêmes selon la place occupée dans la hiérarchie, mais elles sont complémentaires.

2. La hiérarchie comme mode de coordination

Doc. 2



La coordination dans l'entreprise

[L'économiste britannique Ronald Coase s'est interrogé sur] la nature de la firme: qu'est-ce qu'une firme et pourquoi les firmes existent-elles? Sa réponse est que la firme constitue un mode de coordination économique alternatif au marché. Alors que, sur le marché, la coordination des agents est réalisée par le système de prix, la firme se caractérise par une coordination administrative, par la hiérarchie. Le recours à une telle coordination peut être nécessaire parce que la coordination par les prix entraîne des coûts, ignorés dans les analyses standards du marché, ce qu'on appellera par la suite des coûts de transaction*. Quand ces coûts sont supérieurs aux coûts d'organisation interne, la coordination dans la firme s'impose. On trouve ainsi chez Coase deux thèses: d'une part, firme et marché constituent deux modes de coordination profondément différents, d'autre part, la firme est caractérisée par l'existence d'un pouvoir d'autorité, par la hiérarchie.

Olivier Weinstein, *L'entreprise, boîte grise de la théorie économique*, Alternatives Economiques Hors-série n° 079 - décembre 2008.
© Alternatives Economiques-www.alternatives-economiques.fr

* Par exemple, les coûts de recherche du produit sur un marché sont des coûts dits de transaction

Exercice 2 La hiérarchie comme coordination



- 1 Expliquez le passage souligné, en vous aidant de la séquence 2.
- 2 Pourquoi peut-on dire qu'un supérieur hiérarchique a un rôle de « coordination » ?
- 3 Quel avantage présente la coordination dans la firme par rapport à la coordination par les prix ?



À retenir

Au sein de l'entreprise, il est nécessaire de **coordonner** certaines activités économiques (entre différents services ou différents ateliers par exemple). La coordination correspond à l'organisation des différents acteurs de l'entreprise afin d'atteindre un objectif commun.

Cette coordination se fait dans une large mesure par la **hiérarchie** : c'est la **coordination hiérarchique**, différente d'une **coordination par les prix**, sur un marché.

En effet, lorsqu'une transaction s'effectue sur le marché, la coordination s'effectue par les prix : les quantités offertes et demandées s'adaptent en fonction des prix de vente. Le consommateur achète un produit très clairement défini, qui, une fois acheté, ne peut pas s'adapter à d'éventuelles modifications des besoins du consommateur.

Les supérieurs hiérarchiques ont pour fonction de collecter des informations et de transmettre des directives aux salariés. Ainsi, le dirigeant achète, via le **contrat de travail**, les compétences du salarié, et peut utiliser ces compétences en fonction des besoins de l'entreprise (en modifiant par exemple les consignes données aux travailleurs). Cette capacité d'adaptation fait que la coordination hiérarchique apparaît, pour l'employeur, plus avantageuse que la coordination par les prix.

B

L'entreprise : un lieu de coopération

1. La nécessité de la coopération

Doc. 3



Pourquoi coopère-t-on dans l'entreprise ?

En donnant – une information, du temps ou du soutien – à un collègue, on l'amène à donner à son tour et, plus largement, à s'adonner à la coopération. Ce processus procure de la satisfaction et même parfois une intense satisfaction. Plus encore, il structure et garantit ce que l'on nomme l'« esprit d'équipe » et l'engagement. Mais ce type de geste n'est jamais assuré de son succès : parce qu'il se trouve interprété, à tort ou à raison, comme intéressé (...). Dans ces circonstances, chacun tend à travailler selon les seules contraintes de son poste de travail, et la capacité collective à s'engager pour une cause commune s'affaiblit. Elle se retrouve alors rongée par la trahison, les manifestations de puissance et les satisfactions égoïstes. (...) Ainsi l'entreprise ne peut-elle pas se passer des échanges sociaux : ils représentent un don que les opérateurs lui font ; ce don est précieux et il fédère les individus.

N. Alter, *Donner et prendre. La coopération en entreprise*, La Découverte, 2009.
www.editions-la-decouverte.fr

Doc. 4



L'action collective organisée

L'entreprise constitue une organisation : elle est le lieu d'une action collective organisée. Les individus y agissent en fonction d'un objectif (transformer un matériau, produire et vendre un article manufacturé,

réaliser et offrir un service), et le font collectivement, en coopérant. L'employeur est dans l'incertitude: comment prévoir le comportement du salarié, faire en sorte qu'il continue d'accepter sa mise sous tutelle. A tous moments, en effet, le salarié peut user de sa liberté (même si elle est surveillée) et refuser d'exécuter les ordres. Il peut, pour reprendre les catégories d'Albert Hirschman [économiste américain] se retirer de l'organisation (exit), revendiquer, se syndiquer (voice) ou, au contraire, choisir de se soumettre ou de s'impliquer (loyalty). Selon les situations, il peut décider, dans le cadre des contraintes qui sont les siennes, de jouer en les combinant, sur chacun de ces trois registres. Car la coopération des hommes dans l'entreprise n'est pas forcément volontaire.

Christian THUDEROZ, *Sociologie des entreprises*,
Coll. Repères, La Découverte, 2004.
www.editionsladecouverte.fr

Exercice 3 La coopération dans l'entreprise



- 1 Selon l'auteur du document 3, pourquoi les individus coopèrent-ils dans l'entreprise ?
- 2 Pourquoi estime-t-il que cette coopération peut être limitée ?
- 3 Expliquez le passage souligné du document 4.
- 4 Parmi les types d'action du salarié décrits par Albert Hirschman, quels sont ceux qui remettent en cause la coopération dans l'entreprise ?

Coopération = collaboration entre plusieurs individus au sein de l'entreprise dans le but de réaliser des objectifs communs.



À retenir

Pour atteindre ses objectifs (notamment en termes de profits à réaliser), l'entreprise doit mettre en œuvre une coopération importante entre ses membres. Les salariés doivent coopérer et participer à l'activité productive pour plusieurs raisons :

- leur contrat de travail l'impose (ainsi, la collaboration n'est pas forcément volontaire). Il fixe en effet l'ensemble des droits et des devoirs du salarié. Un non respect du contrat pourrait se traduire par un licenciement,
- ils peuvent également coopérer dans l'espoir d'en retirer un gain (sous la forme de primes aux résultats par exemple),
- ils peuvent être motivés par les projets de l'entreprise et adhérer à un « esprit d'équipe » commun à tous les membres de l'organisation.

Cette coopération n'est toutefois pas toujours naturelle. L'implication du salarié peut parfois être mal perçue par ses collègues, car perçue comme intéressé. Par ailleurs, un salarié pourra décider de négocier, voire de s'opposer à son employeur, en revendiquant une amélioration de son statut (voir C).

2. Un exemple : la coopération dans l'entreprise Facebook

Doc. 5



« Pourquoi il fait si bon travailler chez Facebook »

C'est comment, la vie chez Facebook ? Au top, si l'on en croit le classement Glassdoor des entreprises dans lesquelles il fait bon travailler, basé sur les notes délivrées par les salariés eux-mêmes. Facebook arrive en première position, tous secteurs confondus, alors que Google pointe seulement à la 30e place. Comment expliquer l'amour qu'ils portent à leur employeur ? (...)

Au siège de Palo Alto, c'est un peu comme dans un séjour « all inclusive » : tous les jours, l'entreprise offre gracieusement le petit déjeuner, le déjeuner et le dîner (...).

Dans les bureaux, l'ambiance est studieuse et l'ouverture de l'espace totale. Aucune cloison, pour refléter l'organigramme relativement « plat » de la société. Le fondateur, Mark Zuckerberg lui-même n'a pas de bureau fermé. Cette organisation modulaire facilite le regroupement d'équipes projet ad hoc (chef de produit, ingénieurs, marketing...). Pour se réunir à la volée il existe des salons ouverts. Les seules pièces fermées sont les grandes salles de réunion, qui servent par exemple aux conseils d'administration. (...)

Chez Facebook, on postule peut-être pour les avantages et l'ambiance, mais surtout pour l'opportunité de voir son travail avoir un impact sur un maximum de gens. Aux postulants, le site explique qu'il a besoin de « pionniers ». Une stratégie qui parle aux ingénieurs. Ils sont nombreux à venir pour « changer le monde ». Le travail sur le code est permanent, alors le challenge aussi. (...)

D'autres points forts sont cités par les salariés de Facebook : l'autonomie, les responsabilités, la croissance extra rapide du site. (...)

Pour recruter, ce qui se fait en moyenne au prix de quatre entretiens, Facebook privilégie la cooptation et le réseau de ses employés. Mais le vivier de postulants est intarissable. En France, la filiale reçoit plusieurs centaines de CV par mois. Pour ceux qui sont intéressés, le bureau français ouvre des postes de chef de projet et de commerciaux pour 2011. Combien auront la chance de travailler dans ce nouvel eldorado informatique ? « C'est confidentiel ».

Raphaële Karayan

<http://lexpansion.lexpress.fr>, 3 janvier 2011-05-27.

Exercice 4 L'entreprise Facebook



- 1 Relevez dans ce document tous les avantages proposés par l'entreprise Facebook à ses salariés.
- 2 Quel peut être l'impact de ces avantages sur les travailleurs ?
- 3 Pourquoi Facebook peut-elle avoir intérêt à accorder ces avantages ?

C

L'entreprise : un lieu de conflit

1. Pourquoi y a-t-il des conflits au sein de l'entreprise ?

Conflit = désaccord entre différents membres d'une entreprise, principalement entre le salarié et l'employeur, pouvant donner lieu à une interruption partielle ou totale de la production.

Doc. 6 Motifs des grèves (2005 - 2007)

en % d'entreprises ayant connu une grève

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

Le total des motifs est supérieur à 100 car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Enquête Acemo, « *Négociation et représentation des salariés* », Dares.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Exercice 5 Les motifs des grèves



- 1 Donnez la signification des données entourées.
- 2 Quels sont les principaux motifs des grèves en 2007 ?
- 3 Par des calculs appropriés, montrez comment ont évolué les grèves liées aux rémunérations et aux conditions de travail entre 2005 et 2007.

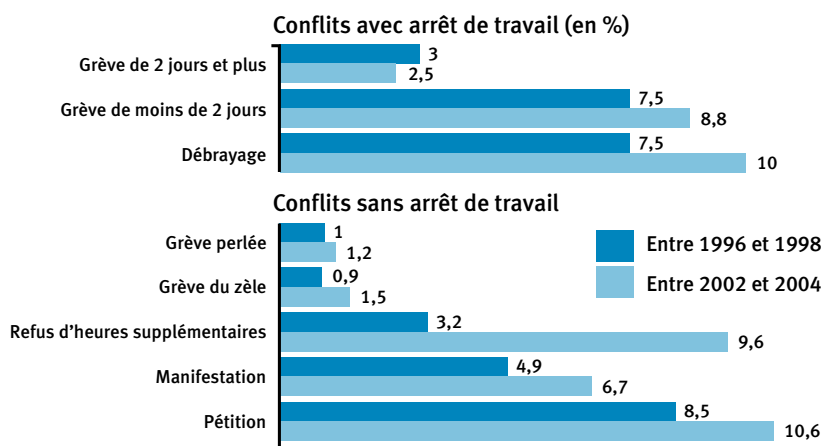


À retenir

Les conflits au sein de l'entreprise peuvent s'expliquer par la divergence des intérêts des acteurs, notamment entre salariés et employeurs. Ces conflits du travail portent principalement sur les **rémunérations**. L'enjeu est donc pour les salariés de faire évoluer le partage de **la valeur ajoutée** en leur faveur, via une augmentation de leurs salaires. Les **conditions de travail** représentent également un motif croissant de conflits. Elles désignent l'environnement dans lequel les salariés vivent sur leur lieu de travail. Elles renvoient donc à la pénibilité, aux risques du travail effectué, mais aussi au cadre dans lequel s'effectue le travail (en termes de rythme de travail - délais de production ou de vente d'un produit -, mais aussi de bruit, de chaleur, etc.).

2. Les formes de conflits dans l'entreprise

Doc. 7 Évolution des formes et de la fréquence des conflits du travail dans les établissements de plus de 20 salariés, en %



Source : Dares, PIPS, février 2007

Exercice 6 Différentes formes de conflits



- 1 Recherchez les définitions des termes suivants : débrayage, grève perlée, grève du zèle.
- 2 Donnez la signification des chiffres entourés.
- 3 Quels types de conflits ont le plus augmenté entre les 2 périodes ? Justifiez votre réponse par des calculs appropriés.

Les conflits du travail au sein de l'entreprise peuvent prendre différentes formes. On distingue principalement :



À retenir

- Les **conflits avec arrêt de travail** : la forme d'action la plus traditionnelle est la **grève**, une action collective consistant en une cessation concertée du travail par les salariés d'une entreprise, d'un secteur économique ou d'une catégorie professionnelle, souvent à l'initiative des syndicats. La grève a pour objet d'appuyer les revendications des salariés en faisant pression sur l'employeur par la perte de production que la cessation de travail entraîne. Elle illustre donc un **rapport de force**, dans la mesure où le gréviste n'est pas rémunéré et l'entreprise ne produit plus ce qui ralentit ses recettes. Le **débrayage** est une autre forme importante de conflit avec arrêt de travail.
- Les **conflits sans arrêt de travail** : cette forme de conflit se déroule directement dans l'entreprise. Les salariés y manifestent leurs désaccords en restant sur le lieu de production et en y poursuivant leur activité. La signature de pétitions et le refus d'heures supplémentaires constituent les principaux moyens d'action, tout comme les grèves perlées et les grèves du zèle, ces dernières ne constituant pas de réelles « grèves » au sens propre du terme.

3. Comment régler les conflits ?

Doc. 8 La place des syndicats en France

Un des paradoxes du syndicalisme français, c'est qu'il a un faible nombre d'adhérents, mais que les syndicats ont néanmoins du poids. Durant les grandes grèves de l'automne 1995, tous les journalistes étrangers s'étonnaient du nombre de grévistes dans un pays sans syndiqués ! D'une part, le poids institutionnel des confédérations syndicales est important, en raison de leur présence dans de nombreux organismes officiels et dans toutes les négociations (au niveau national, au niveau des branches professionnelles et dans les entreprises). D'autre part, le pouvoir de mobilisation des syndicats peut être important car ils sont largement représentés dans les entreprises et les administrations. L'implantation syndicale se serait même renforcée depuis 1996.

Syndicat = association de travailleurs chargés de défendre les intérêts communs de ses membres.

En 2005, plus de 40 % des salariés déclaraient qu'un syndicat était présent sur le lieu de travail (source : Premières synthèses avril 2008, DARES, ministère du Travail). L'implantation syndicale est tout à fait comparable dans le secteur public et dans les grands établissements du secteur privé. C'est dans les petits établissements que les syndicats sont rarement présents.

Danièle Linhart et Nelly Mauchamp, *Le Travail*, Coll. Idées reçues, Le Cavalier Bleu Editions, 2009.

Exercice 7 Les syndicats



- 1 Quel paradoxe caractérise le syndicalisme français ?
- 2 Quelles sont les principales fonctions d'un syndicat ?
- 3 Pourquoi les syndicats sont-ils surtout présents dans les grandes entreprises et peu dans les petites ?



À retenir

Les **syndicats** jouent un rôle important pour régler les conflits du travail opposant salariés et employeurs. Ils ont une mission de **représentation** des syndiqués, mais aussi de **négociation** auprès des pouvoirs politiques. Ils cherchent à garantir un certain nombre de droits du salarié (en termes de salaire et de conditions de travail notamment) et négocient souvent de façon collective (dans toute l'entreprise, ou dans toute la branche professionnelle). Ils doivent donc permettre de trouver une solution au conflit avant que celui-ci ne s'étende trop gravement.

Les moyens d'action des syndicats sont principalement les grèves ou les manifestations publiques. Celles-ci peuvent contribuer à renforcer le lien social entre les salariés, ce qui est source de cohésion sociale et d'intégration.

Malgré une baisse importante du taux de syndicalisation (la part des syndiqués dans le total des salariés) en France ces dernières décennies, les syndicats restent des acteurs importants dans la gestion des conflits du travail.



À retenir

Il existe d'autres acteurs pouvant intervenir dans la régulation de ces conflits :

- les conflits individuels liés au contrat de travail peuvent être réglés par le **Conseil des Prud'hommes**, une juridiction composée de salariés et d'employeurs élus (les conseillers prud'homaux),
- les salariés sont directement représentés par des délégués : les **délégués du personnel**, chargé de transmettre directement à l'employeur leurs diverses réclamations.

2

Quels modes d'organisation pour l'entreprise ?

Introduction

L'économiste François Perroux disait que l'entreprise était le « microcosme » du capitalisme. Il voulait dire par là que la manière dont est organisée et dont fonctionne une entreprise est le reflet à petite échelle de ce qui se passe dans notre société. Certains voient dans l'entreprise le lieu privilégié de l'esprit d'initiative, de la liberté d'agir, de l'efficacité économique et la source principale de la création des richesses. Pour d'autres au contraire, l'entreprise est un lieu d'exploitation et d'aliénation, une institution anti-démocratique où règne le pouvoir de l'argent.

Les analyses contemporaines de l'entreprise insistent souvent sur la question du pouvoir dans l'entreprise. Celle-ci est définie comme un centre de décision où s'exerce une forme de pouvoir particulier : le pouvoir hiérarchique. L'entreprise est alors perçue comme une cellule organisée en vue de faire travailler ensemble une quantité plus ou moins grande d'individus dont les activités sont définies et coordonnées par un système de décision qui dispose du pouvoir hiérarchique pour se faire obéir.

Notions à acquérir

La question qui se pose alors et qui fait l'objet de ce chapitre est :

- ▶ de savoir comment définir les limites de l'entreprise,
- ▶ comment en organiser les activités.

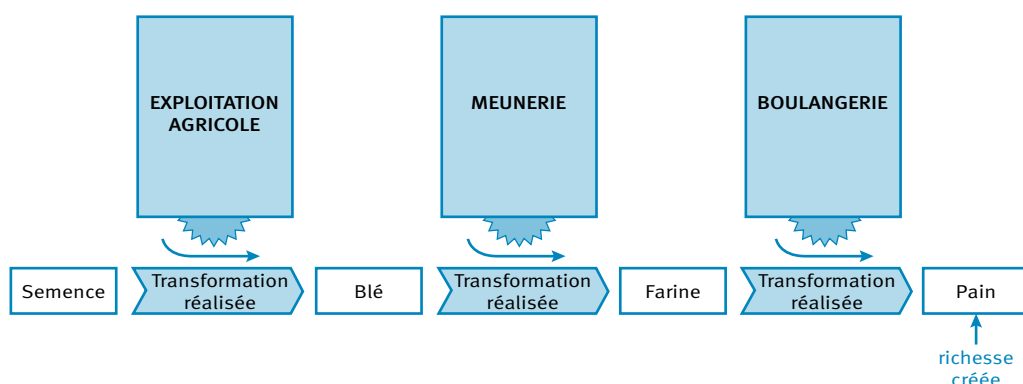
A

L'entreprise vue au travers de la théorie des coûts de transaction

Ronald Coase et Oliver Williamson sont les deux auteurs majeurs de la théorie des coûts de transaction. Selon leur analyse, l'existence de l'entreprise se justifie par son efficacité en tant que structure de production des richesses.

Supposons que la production du pain fasse intervenir trois entreprises individuelles : un cultivateur qui produit le blé, un meunier qui le transforme en farine et un boulanger qui fabrique le pain.

Doc. 9 L'intégration du boulanger et du meunier



Le boulanger achète la farine au meunier en fonction du nombre de pains qu'il prévoit de vendre dans les jours à venir. De même, le meunier achète du blé au cultivateur en fonction du nombre de sacs de farine qu'il pense vendre aux boulangers. La filière du pain est donc composée de trois entreprises et de trois marchés (blé, farine, pain).

Cette filière pourrait-elle être organisée autrement ? Serait-il par exemple possible et souhaitable qu'une seule entreprise se charge de cultiver le blé, de le transformer en farine et de fabriquer du pain ?

A priori, rien n'interdit de penser qu'un boulanger pourrait en même temps cultiver son blé et le transformer en farine. Il est même possible que le boulanger y ait déjà pensé si, par exemple, le meunier ne dispose pas des quantités de farine dont il a besoin pour répondre à une grosse commande de pains ou si la qualité de sa farine ne lui convient pas. C'est ainsi que Coase et Williamson expliquent que si les entreprises existent et tendent à s'agrandir, c'est parce que leurs dirigeants veulent éviter d'avoir à dépendre du marché pour conduire leur activité. Le boulanger qui décide de fabriquer sa farine le fait pour ne pas avoir à dépendre des meuniers. Il ne veut pas avoir à chercher un « bon meunier », à renégocier le prix à chaque fois qu'il a besoin de sacs de farine, à vérifier que la qualité de cette farine correspond à ce qu'il lui faut, à prévenir longtemps à l'avance s'il lui faut une commande spéciale...

Si le boulanger ne veut plus dépendre du marché de la farine, la seule solution est de devenir à la fois meunier et boulanger. Par exemple, s'il rachète l'entreprise du meunier et que ce dernier devient l'employé du boulanger, la production de la farine sera organisée sans que le boulanger n'ait à subir les aléas du marché de la farine. C'est lui qui décidera de produire telle quantité de farine ou telle autre, telle qualité ou telle autre... Il pourra donc coordonner la production de farine et de pain en donnant des instructions à ses employés, c'est-à-dire en exerçant son pouvoir hiérarchique.

Dans la théorie de Coase et Williamson, l'entreprise est une organisation qui remplace le marché lorsque celui-ci ne fonctionne pas bien.

La question qui se pose alors est de savoir quels sont les cas dans lesquels le marché ne fonctionne pas bien. Coase et Williamson en voient deux principaux.

Le cas des marchés où règne l'incertitude : dans certains secteurs d'activité, l'information disponible est imparfaite et coûteuse. Il est impossible de prévoir la demande à venir. Les variations d'activité sont brutales. Les goûts changent sans cesse... Il est donc très difficile d'établir des relations stables avec les partenaires. Il faudrait pouvoir modifier les commandes d'une fois sur l'autre, voire adapter celles qui ont déjà été passées... Or, lorsque l'entreprise a signé un contrat avec un fournisseur, il faut que celui-ci soit d'accord pour en modifier les termes. Dans l'hypothèse où le fournisseur est intégré dans l'entreprise, comme c'est le cas lorsque le boulanger rachète l'entreprise du meunier, il est alors plus simple de donner les ordres nécessaires pour l'adaptation de l'activité. Plus l'environnement est marqué par l'incertitude et plus l'intégration au sein d'une même entreprise présente d'avantages.

La spécificité des actifs mis en oeuvre : dans certains cas, la signature d'un contrat implique pour le vendeur et/ou l'acheteur de disposer de ressources spécifiques, qui ne sont pas susceptibles d'être réutilisées en cas de problème. Supposons que le boulanger décide de fabriquer un pain qu'il serait le seul à proposer, par exemple, du pain aux fleurs de violettes. Il pense qu'il existe une clientèle importante pour un pain de ce type. Il demande alors au meunier de lui fournir de la farine aux pétales de violettes. Le problème est que cette farine n'existe pas et que le meunier va devoir la fabriquer spécialement pour le boulanger. Cette farine peut être qualifiée de très spécifique puisqu'elle n'est demandée que par un seul acheteur. Que se passerait-il si, finalement, le boulanger renonçait à fabriquer de pain aux pétales de violettes et, par conséquent, à acheter la farine préparée par le meunier. Celle-ci serait probablement perdue. Le meunier peut donc craindre que son investissement (achat de blé et de pétales de violettes, fabrication de la farine...) ne soit perdu à cause du boulanger. Avant de signer le contrat, il va demander des garanties et le marché va être plus difficile à conclure. La question de la spécificité des actifs se pose chaque fois qu'une transaction entre un vendeur et un acheteur déroge aux habitudes les plus courantes et qu'il faut un produit particulier, une machine qui n'est pas courante, une qualification inhabituelle... La crainte de l'opportunisme de l'autre partie au marché peut conduire à rendre très difficile, voire impossible, la conclusion d'un contrat.

La théorie des coûts de transaction explique donc les phénomènes d'intégration verticale de l'entreprise par les imperfections des marchés. Lorsque le marché fonctionne mal (incertitude ou spécificité des actifs), les agents économiques ont tendance à organiser l'activité au sein d'une entreprise où ils pourront prendre des décisions et les faire appliquer par le mécanisme de l'autorité hiérarchique.

Mais, les travaux de Coase et Williamson montrent aussi que la création d'entreprises capables d'intégrer plusieurs activités et de les coordonner

par l'exercice de l'autorité hiérarchique n'est pas une solution universelle. Lorsque l'entreprise grandit de manière excessive en intégrant un trop grand nombre d'activités, elle a toutes les chances de perdre en efficacité. Ses circuits de décision s'alourdissent, ses dirigeants sont trop loin du terrain et leur capacité de réaction s'affaiblit, le nombre des employés nécessite de multiplier les personnels d'encadrement... En bref, l'entreprise devient trop grosse et elle subit des coûts d'organisation qui la pénalisent.

Il n'y a donc pas de solution idéale en matière d'organisation des activités économiques. Il faut que chaque chef d'entreprise trouve le bon équilibre entre l'intégration des activités (qui lui permet de ne pas dépendre du marché lorsque celui-ci ne fonctionne pas bien) et le coût d'organisation au sein de l'entreprise (qui augmente au fur et à mesure que le nombre et la complexité des activités intégrées s'accroît). La question de ce que l'entreprise doit faire elle-même et de ce qu'elle doit faire faire par d'autres est devenue une question centrale pour les entreprises contemporaines.



La redéfinition des frontières de l'entreprise

L'externalisation se définit comme le comportement d'une entreprise qui transfère tout ou partie d'une fonction vers un prestataire extérieur. Les fonctions externalisées sont considérées par l'entreprise comme secondaires ou non stratégiques.

Lorsque l'on regarde les comportements des entreprises durant les vingt dernières années, tout semble s'être passé comme si les conseils de Coase et Williamson avaient été suivis à la lettre, nombre de grandes entreprises réduisant le degré d'intégration auquel elles étaient parvenues pour retrouver une efficacité plus grande. Ce vaste mouvement de redéfinition des frontières de l'entreprise s'est traduit par une externalisation massive de certaines fonctions comme l'informatique, le transport, la maintenance...

Exercice 8 Pourquoi l'armée confie ses cantines au secteur privé ?

« Compass, Sodexo et Ansamble vont servir près de 2 millions de repas par an. Entreprise de taille moyenne, le breton Ansamble a bénéficié de la volonté du ministère de ne pas dépendre que des grands du secteur.

Le ministère de la Défense poursuit activement sa politique d'externalisation de fonctions ou missions dont il estime qu'elles ne sont pas stratégiques. ...

Le marché représente une vingtaine de millions d'euros par an et près de 2 millions de repas servis, soit 5 % des besoins du ministère. Quelque

350 personnes employées dans ces restaurants sont concernées. Elles pourront rejoindre les entreprises attributaires sur la base du volontariat, avec possibilité de réintégrer leur corps d'origine. Le ministère, qui avait testé la formule en confiant en mars 2006 à Eurest la restauration de l'îlot Saint-Germain, à Paris, estime à 18 % en rythme de croisière les économies attendues par rapport à la gestion en régie directe...

Au-delà de ce marché, le ministère de la Défense n'exclut pas d'externaliser la quasi-totalité de la fonction restauration. Seule resterait en régie directe la restauration des forces en opération, par exemple en Afghanistan. Seraient alors concernées de 8.000 à 9.000 personnes à terme. Mais, pour l'heure, la décision n'est pas prise.

Dans la même logique, le ministère prépare aussi le lancement d'un appel d'offres géant en vue d'externaliser l'habillement des trois armées (air, terre, mer), actuellement géré en direct sur sept sites, de Toulon à Bergerac, en passant par La Châtre. Les gagnants devront prendre en charge tous les aspects de cette fonction : achats, logistique, services de proximité... Le marché potentiel est estimé à 2 milliards d'euros sur dix ans. »

« Pourquoi l'armée confie ses cantines au secteur privé », Claude Barjonet, *Les Echos*, 19 janvier 2011.



Questions

- 1 Pourquoi est-il précisé que le ministère de la Défense externalise des fonctions jugées non stratégiques ? En dehors de la restauration et de l'habillement qui sont évoqués dans l'article quelles autres fonctions pourraient être externalisées ?
- 2 Pourquoi le ministère a-t-il retenu la société Ansamble plutôt que de confier toute sa restauration à un groupe comme Sodexo ?
- 3 Que deviennent les employés des restaurants actuellement gérés par le ministère de la Défense et qui vont être transférés à Sodexo ou Ansamble ?

La délocalisation consiste dans le transfert d'activités, de capitaux et d'emplois vers des pays qui bénéficient d'un avantage compétitif, en particulier d'un avantage en termes de coûts de production (Chine, Vietnam, Roumanie...).

Les entreprises qui externalisent recherchent plusieurs avantages :

- Améliorer leur rentabilité financière en concentrant les capitaux dont elles disposent sur les activités où elles sont le plus compétentes et qui leur procurent les marges les plus importantes ;
- Simplifier leur organisation, réduire le nombre des activités et des employés et diminuer les coûts de fonctionnement de l'organisation ;
- Bénéficier des avantages que peuvent posséder les sous-traitants en matière d'innovations, de savoir-faire...

L'externalisation ne doit pas être confondue avec la délocalisation même si les deux notions sont voisines ou complémentaires.

Exercice 9 Délocalisation et conflits sociaux

« Une cinquantaine de salariés de l'usine de Mondeville se sont rassemblés devant le tribunal de grande instance, à Caen, hier.

« Tueur d'emplois. Ensemble disons non à la fermeture. » Munis de banderoles, une cinquantaine de salariés de Panavi, boulangerie industrielle située à Mondeville (groupe Vandermoortele), se sont rassemblés hier matin devant le tribunal de grande instance de Caen.

Le comité d'entreprise conteste en référé (procédure d'urgence), devant le juge civil, la procédure d'information et de consultation du comité d'établissement, selon le personnel « irrégulière ». Cette saisine a pour but de « suspendre et reprendre dès l'origine la procédure actuellement en cours concernant le PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) prévu ». Celle-ci fait suite à la décision de la direction de Panavi-France, en mars 2010, de fermer le site. La date du 31 janvier est évoquée. Les avocats des salariés et du patron ont tour à tour présenté leurs arguments. Le tribunal rendra sa décision le 17 février. Concernant la fermeture du site de Mondeville, la date du 31 janvier a été évoquée.

En attendant, cinq élus PS ont prévu de rencontrer la direction de l'usine, ce vendredi, à 15 h 30....

Ils attendent « des réponses précises » de la direction aux questions qu'ils ont déjà exprimées la semaine dernière. La fermeture du site est-elle liée à un problème de coût financier pour une mise aux normes ? S'agit-il d'une **délocalisation** de la production ? ... Une fermeture au 31 janvier est-elle véritablement envisagée, alors que les premières déclarations de la direction au mois de mars évoquaient 2012 ?

À l'issue de cette rencontre, ils feront le point avec les salariés. »

Ouest France, 21 janvier 2011.



Questions

- 1 Pourquoi les salariés se réunissent-ils devant le tribunal de grande instance de Caen et non devant l'usine ?
- 2 À travers les questions posées par les élus, quelles sont les causes possibles de la fermeture de l'usine ?

Externalisation et délocalisation peuvent être liées lorsqu'une entreprise confie à un sous-traitant d'un pays comme l'Inde ou la Chine une partie des activités dont elle se chargeait jusqu'ici elle-même. Mais, l'entreprise qui externalise peut tout aussi bien rechercher un sous-traitant situé à proximité afin de garder un meilleur contrôle sur la production des biens qui vont entrer dans son processus de production.

Certaines entreprises qui avaient d'ailleurs délocalisé une partie de leur production se sont rendu compte des coûts cachés d'une telle décision : augmentation plus rapide des coûts salariaux dans les pays émergents (Inde par exemple), difficulté à réagir rapidement aux variations de la demande globale, impossibilité d'adapter finement les produits aux demandes particulières, allongement des délais de production et de transport...

Un certain nombre de relocalisations ont donc été opérées par des entreprises comme les opticiens Atoll ou les ustensiles de cuisine Geneviève Lethu.



L'entreprise et ses parties prenantes

En plus d'être un acteur économique central pour la production et l'échange des richesses, l'entreprise est un acteur social tout aussi essentiel.

Rôle économique	Rôle social
Production de biens et de services	Réponse à des besoins fondamentaux et collectifs (santé, bien-être...)
Création d'emplois	Instance de socialisation
Distribution de revenus	Formation initiale (apprentissage et alternance) et continue (formation professionnelle)
Innovation	Recherche fondamentale et appliquée
	Impact environnemental

Une entreprise citoyenne est une entreprise qui ne se soucie pas seulement de maximiser son profit et les dividendes distribués à ses actionnaires mais joue un rôle actif dans son environnement, assume ses droits et ses devoirs vis-à-vis de ses salariés, de ses partenaires, des pouvoirs publics, des organisations non gouvernementales...

L'entreprise citoyenne reconnaît qu'elle a une responsabilité sociale, écologique et culturelle.

Responsabilité sociale	Responsabilité écologique	Responsabilité culturelle
Donner du travail en évitant si possible de licencier, en répartissant au mieux le travail, en créant des emplois sur le territoire national.	Respecter la nature en évitant de gaspiller les ressources naturelles, en développant le recyclage et en prévenant les pollutions.	Parrainage de manifestations culturelles ou sportives en vue d'un gain identifié.
Former ses salariés pour qu'ils puissent s'adapter aux nouvelles technologies ou à de nouvelles conditions d'emploi et en leur donnant les moyens de progresser dans l'entreprise.		Mécénat au profit d'une activité d'intérêt général et dépourvu de gain immédiat.
Contribuer à l'insertion des personnes en difficulté (chômeurs de longue durée, jeunes sans formation...).		

La responsabilité sociale de l'entreprise se décline à l'égard des différentes parties prenantes avec lesquelles elle est en relation.

La notion de partie prenante s'applique à tout acteur interne ou externe à une entreprise et qui se trouve concerné par son bon fonctionnement.

Les principales parties prenantes internes sont les associés, les dirigeants, les salariés, les organisations syndicales.

Vis-à-vis des salariés, les programmes de responsabilité sociale de l'entreprise mettent l'accent sur le respect des droits de l'homme, du droit du travail (liberté syndicale, abolition du travail forcé ou du travail des enfants, refus des discriminations), de l'environnement (principe de précaution, recours aux technologies non polluantes) et la lutte contre la corruption. Dans les pays développés où la plupart de ces principes sont déjà acquis, la responsabilité sociale de l'entreprise implique d'aller plus loin. Il peut par exemple s'agir de promouvoir l'égalité salariale entre hommes et femmes, de définir des principes clairs et transparents de rémunération, de ne pas licencier si l'entreprise réalise des profits, de refuser le dumping social...

Les parties prenantes externes sont tout aussi nombreuses à être concernées par l'action de l'entreprise.

Les parties prenantes externes sont tout aussi nombreuses à être concernées par l'action de l'entreprise.

- ▶ Les fournisseurs et les clients : l'entreprise responsable se refuse à abuser de son pouvoir de négociation pour imposer des conditions tarifaires ou des exigences inéquitables.
- ▶ Les concurrents : l'économie de marché postule que la clientèle n'appartient pas à une entreprise mais qu'elle peut librement choisir les

entreprises auxquelles elle s'adresse pour obtenir les biens et les services dont elle a besoin. Il en résulte qu'une entreprise peut légitimement chercher à capter la clientèle d'une autre. Pour autant, la loi et les usages sanctionnent les pratiques de concurrence déloyales, par exemple, le dénigrement des produits concurrents, l'imitation délibérée de ses signes distinctifs ou le débauchage de ses employés. L'entreprise responsable veille à ne pas s'autoriser de telles pratiques.

- ▶ Les consommateurs : en tant que producteur de biens et de services, l'entreprise doit au minimum s'assurer de l'innocuité et de la sécurité de ce qu'elle livre aux consommateurs. Elle doit également s'abstenir de toute publicité mensongère ou de toute entrave au libre choix des consommateurs.
- ▶ L'environnement : contrairement aux autres parties prenantes externes, l'environnement ne représente pas une partie identifiable qui serait en relation d'affaires avec l'entreprise. Il correspond à un intérêt général porté par certaines organisations non gouvernementales. Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à nouer des relations avec ces organisations qui leur apportent leur label en contrepartie de la souscription à des programmes d'action (par exemple en faveur des salariés des sous-traitants asiatiques) ou de la mise en place de processus répondant à des conditions environnementales précises (par exemple la fabrication de produits recyclables).

« Le calendrier de mise en oeuvre de l'interdiction des cages conventionnelles pour les poules pondeuses a été déclaré réalisable lors d'une réunion des parties prenantes (représentants des Etats membres et de l'industrie, secteur agricole, organisations de défense du bien-être animal et organisations de consommateurs), le 19 janvier à Bruxelles - ces cages devront être supprimées graduellement en Europe d'ici le 1er janvier 2012. Les parties prenantes ont insisté sur le fait que la diffusion des oeufs produits dans le cadre de systèmes non conformes devrait être évitée, et elles ont dit être d'accord avec le fait que toute mesure visant à garantir la conformité devrait être évaluée plus avant. La Commission avait organisé la réunion pour discuter de l'application de la Directive 1999/74/CE relative à la protection des poules pondeuses.

Elle a indiqué qu'elle allait analyser toutes les options ayant émergé durant la réunion et qu'elle poursuivrait le dialogue avec les autorités compétentes et tous les secteurs concernés afin de veiller à la mise en oeuvre adéquate de la législation. »

Europolitique, 21 janvier 2011, « Interdiction des cages traditionnelles pour les poules pondeuses ».

Exercice 10 Les parties prenantes et les décisions de production



- 1 Quelles sont les parties prenantes évoquées dans l'article sur les poules pondeuses ?
- 2 Quelle est la décision prise à l'issue de la réunion ?

- 3 En quoi la décision modifie-t-elle les conditions de la production d'œufs ?
- 4 Pourquoi les entreprises du secteur doivent-elles se conformer à la décision ?



Synthèse

L'entreprise est une forme d'organisation des activités économiques qui se caractérise par le fait que, contrairement au marché où des agents économiques indépendants négocient pour se mettre d'accord sur une opération économique (acheter un pain, faire réparer son automobile, se faire soigner les dents etc.), les opérations à réaliser sont déterminées par un agent qui dispose d'un pouvoir de direction (l'employeur) et sont exécutées par des agents qui se sont engagés à obéir moyennant une rémunération fixe et définie à l'avance (salariés). Il existe donc deux grandes manières d'organiser la production et l'échange des richesses : le marché ou l'entreprise.

L'intégration des activités au sein d'une entreprise est un bon mode d'organisation lorsque les activités concernées présentent certaines caractéristiques. La première est l'incertitude, c'est à dire que plus une activité doit se dérouler en situation d'incertitude et plus il est nécessaire de pouvoir changer les plans initiaux, ce qui suppose que les exécutants soient soumis à un pouvoir hiérarchique pour éviter les renégociations toujours délicates d'un contrat initial. La seconde est le caractère particulier de l'activité (la spécificité) qui rend difficile toute conclusion d'un marché et toute renégociation de l'accord si besoin est. Si ces deux conditions sont réunies, la meilleure manière d'organiser les activités est de les réunir au sein d'une entreprise. Si elles ne le sont pas, il est possible d'éclater la production entre de nombreuses entreprises plus petites qui s'échangeront des produits et des services sur le marché.

L'entreprise n'est pas seulement un mode de coordination des activités. C'est aussi, et avant tout, une cellule économique et sociale dont de nombreux agents dépendent pour leur propre développement ou leur propre bien-être : les salariés, les partenaires, les associés, le public en général. Ces différentes parties prenantes sont, le plus souvent, des tiers avec qui l'entreprise travaille mais qui n'ont pas de droit de regard sur sa gestion. Sous la pression de certaines de ces parties prenantes (syndicats de salariés, organisations de défense de l'environnement...), les pouvoirs publics imposent aux entreprises d'informer les parties prenantes ou de leur faire une place dans les processus de décision.

3

Comment l'État providence contribue-t-il à la cohésion sociale ?

Introduction

Cette séquence va vous permettre de croiser les approches économiques et sociales sur le thème « action publique et régulation » à travers deux questions: « Comment l'État providence contribue-t-il à la cohésion sociale? (chapitre 32) et « Comment un phénomène social devient-il un problème public »?(chapitre 33)

Notions à acquérir

Vous allez être amenés à mobiliser les connaissances, les savoir-faire et les raisonnements acquis dans les différentes disciplines des sciences économiques et sociales tout au long du programme de première, notamment lors de la séquence 5.

■ Sensibilisation



En 2004, Jean-Louis Borloo, alors ministre de l'Emploi, propose un « plan de cohésion sociale » qui sera promulgué en 2005. Ce plan reposait sur trois piliers : l'emploi, le logement, l'égalité des chances ».

Exercice 11 Complétez le tableau suivant

Pour chacune de mesures proposées, précisez le pilier concerné (emploi, logement ou égalité des chances et précisez en quoi la mesure peut contribuer à la cohésion sociale).

Pilier concerné	Exemple de mesure	Lien avec la cohésion sociale : en quoi ces mesures peuvent-elles selon vous contribuer à la cohésion sociale
	<u>Chaque jeune rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi</u> , déjà sorti du système scolaire ou devant en sortir sans qualification se voit proposer, après un diagnostic préalable, un accompagnement personnalisé et renforcé, pour une période d'1 an, renouvelable jusqu'à l'accès définitif à un emploi durable	
	Pour "résoudre la crise du logement" le plan Borloo mise avant tout sur le rattrapage des retards en matière de logement locatif social	

	Pour restaurer l'égalité des chances entre enfants et adolescents, des équipes de réussite éducative seront créées mêlant accompagnement scolaire, écoute des jeunes et activités récréatives.	
	L'alternance dans la fonction publique Une nouvelle voie de recrutement aux emplois publics, reposant sur le principe d'une formation alternée en service public, sera créée et dénommée PACTE (parcours d'accès à la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État	
	Le dispositif national d'accueil et l'hébergement d'urgence, tel qu'il existe aujourd'hui, se voit doter de nouveaux moyens : plus de places en maisons relais, mais aussi en centres d'aides aux demandeurs d'asile ou encore en centres d'hébergement et de réinsertion sociale pour aboutir, en 2007 à 100 000 places.	
	a mise en place d'une Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, la loi sur l'égalité des chances qui renforce les pouvoirs de cette autorité	

Lors de la séquence 5, vous avez étudié le rôle de l'État dans la régulation économique. L'intervention de l'État dans le domaine économique et sociale n'a cessé de se développer dans l'ensemble des pays occidentaux après la seconde guerre mondiale.

■ Problématique

Comment l'État contribue t-il à favoriser la cohésion sociale? Quels instruments peut-il utiliser pour lutter contre la pauvreté, l'exclusion ou les discriminations qui fragilisent le lien social?

Notions à acquérir

- ▶ État-providence
- ▶ Cohésion sociale
- ▶ Solidarité
- ▶ Désaffiliation
- ▶ Disqualification sociale



État-providence et cohésion sociale : de quoi parle t-on ?

1. Qu'est-ce que l'État providence ?

L'État providence revêt deux dimensions :

- au sens large, **cette notion désigne l'ensemble de interventions économiques et sociales de l'État** ;
- dans un sens plus restreint, elle désigne **l'intervention de l'État dans le domaine social**, particulièrement à travers le système de protection sociale.

Cette conception s'oppose à celle de l'État-gendarme, limitant le rôle de l'État à des fonctions régaliennes (ex : justice, police, défense nationale).

Le terme aurait été employé pour la première fois en 1864 par Emile Ollivier, député français qui opposait le développement de l'intervention de l'État, aux solidarités traditionnelles (famille, église, communautés, corporations...).

2. Les différents modèles de l'État providence

a. La naissance de la protection sociale

Doc. 10



Les assurances sociales sont nées en Allemagne à la fin du 19^{ème} siècle, à l'époque du Chancelier Bismarck. Sa politique, guidée par un double souci de lutte contre les syndicats et contre la montée du parti socialiste, s'est traduite par la dissolution de ces organisations. En contrepartie, l'État a pris la responsabilité d'institutionnaliser la protection sociale, dispensée auparavant par de nombreuses « caisses de secours ». Les assurances sociales obligatoires sont apparues dans ce pays à partir de 1883. L'assurance est nettement distinguée de l'assistance sociale : la protection sociale est en effet accordée en contrepartie d'une activité professionnelle.

Quatre principes fondamentaux définissent le système bismarckien :

- une protection exclusivement fondée sur le travail et, de ce fait, limitée à ceux qui ont su s'ouvrir des droits à protection par leur travail ;
- une protection obligatoire pour les seuls salariés dont le salaire est inférieur à un certain montant, donc pour ceux qui ne peuvent recourir à la prévoyance individuelle ;
- une protection fondée sur la technique de l'assurance, qui instaure une proportionnalité des cotisations par rapport aux salaires, et une proportionnalité des prestations aux cotisations ;
- une protection gérée par les employeurs et les salariés eux-mêmes.

Dans tous les pays qui ont adopté le modèle bismarckien, la protection s'est peu à peu généralisée par l'extension à des catégories de population initialement non protégées (employés, étudiants, travailleurs indépendants...) et à des « risques » non pris en compte à l'origine.

Le Royaume-Uni constitue le berceau du second modèle, dont les principes furent énoncés en 1942 par Lord Beveridge. Critiquant alors le régime britannique d'assurance maladie obligatoire et le considérant comme « *trop limité avec le système du plafond d'affiliation, trop complexe avec la multitude des caisses et mal coordonné* », Lord Beveridge propose une réforme fondée sur la socialisation des coûts à l'échelle nationale.

Les principes suivants définissent le système beveridgien :

- l'universalité de la protection sociale par la couverture de toute la population et de tous les risques sociaux ;
- l'uniformité des prestations en espèces, fondées plus sur les besoins que sur les revenus ;
- le financement par l'impôt ;
- l'unicité, avec la gestion étatique de l'ensemble de la protection sociale.

Source : <http://www.senat.fr/>

Exercice 12 À partir du document 1, recopiez et complétez le tableau suivant

	Modèle de Bismarck (Allemagne, France)	Modèle de Beveridge (Royaume Uni, puis pays les pays scandinaves)
Origine		
Objectifs		
Principes		
Mode de financement		
Assurance ou assistance ?		

Traditionnellement deux modèles s'opposent dans la mise en place des systèmes de protection sociale.

Assistance : Système de protection sociale dans lequel la solidarité est organisée pour tous, le financement étant assuré par l'impôt.

Assurance : système de protection sociale dans lequel la solidarité est organisée pour ceux qui cotisent et qui contribuent au financement.

Les modèles bismarckiens assurent des prestations en fonction des cotisations prélevées sur les salaires (assurance) alors que les modèles beveridgiens assurent des prestations forfaitaires financés par l'impôt (assistance).

b. Le système français en évolution : entre assistance et assurance

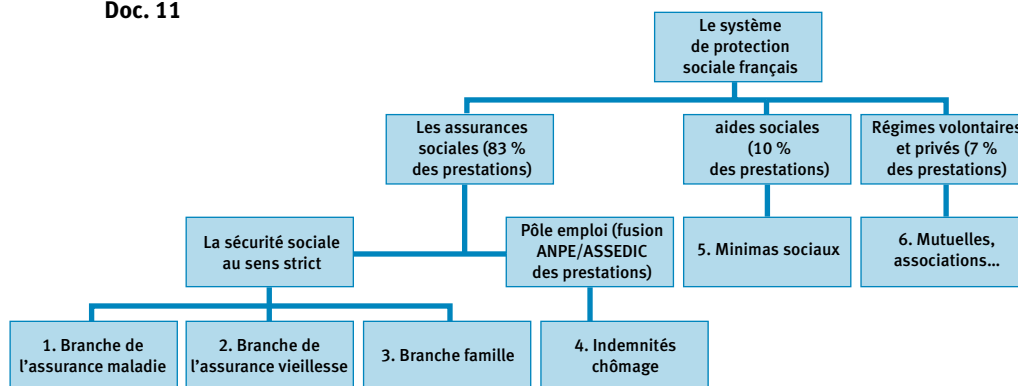
- L'histoire de la protection sociale en France est récente puisque c'est au début du 19^{ème} siècle que les premières assurances sociales vont être mises en place.

Elles naissent de l'impuissance de la charité et des systèmes d'assistance à lutter contre le paupérisme qui surgit du développement industriel. C'est par la loi du 30 avril 1930 que les assurances voient le jour ; elles couvrent la maladie, la maternité, la vieillesse et le décès. Elles concernent les salariés du commerce et de l'industrie, sont alimentées par des cotisations salariales et patronales de 4% et sont gérées par des caisses librement choisies.

La lente construction de l'Etat-providence en France a paru tout d'abord hésiter entre une approche assistancielle apportant un secours aux personnes incapables de satisfaire à leurs besoins élémentaires et privées de la solidarité familiale, et la logique assurancielles liant droits sociaux à la place occupée par les individus dans le processus productif. C'est ce second modèle, qui va progressivement s'imposer en 1945 avec la création de la sécurité sociale, non sans laisser à l'assistance une place pour certaines catégories de la population exclues du monde des actifs, personnes handicapées ou personnes âgées notamment. A partir des années 80, le développement d'un chômage de masse a remis en question les dispositifs de protection liés à l'activité, et imposé un retour de plus en plus prononcé à des logiques assistancielles. D'autre part l'État s'investit de plus en plus dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion mais aussi contre les discriminations.

- Le système de protection sociale en France

Doc. 11



Exercice 13 Illustrez d'un exemple chacune des cases numérotées de 1 à 5.



Le modèle français est donc un modèle hybride. Certaines prestations relèvent de l'assurance et dépendent de cotisations préalablement versées : indemnités chômage, pensions de retraite, prestations de maladie et maternité. D'autres relèvent de l'assistance : RSA (revenu de solidarité active), CMU (couverture maladie universelle), minima sociaux en général, allocation-logement...

Certaines prestations sont universelles, ainsi les allocations familiales sont versées à toutes les familles ayant des enfants. Ces prestations visent à compenser la diminution du niveau de vie que subissent les ménages avec enfants par rapport aux ménages sans enfants.

c. Analyse contemporaine : Les 3 modèles d'État-providence

Le sociologue danois Gosta Esping-Andersen propose dans son essai « Les trois mondes de l'État providence » une typologie plus analytique présentée dans le document 12. Pour cet auteur, il existe trois types d'États-providence ayant chacun leur propre cohérence : conservateur (ou corporatiste), social-démocrate et libéral.

Doc.12



Dans un groupe nous trouvons l'État providence « libéral », dans lequel l'assistance fondée sur l'évaluation des besoins, les transferts universels modestes ou les plans d'assurances sociales modestes prédominent. Les indemnités sont attribuées principalement aux bas revenus, généralement des ouvriers dépendants de l'aide publique. [...] Les règles du droit aux prestations sont donc strictes et souvent associées à une stigmatisation. Les indemnités sont très modestes, L'État encourage le marché, passivement, en ne garantissant que le minimum, ou activement en subventionnant les projets privés de prévoyance. [...] Les États-Unis, le Canada et l'Australie sont les exemples archétypes de ce modèle.

Un deuxième type de régime regroupe les nations telles l'Autriche, la France, l'Allemagne et l'Italie. Ici l'héritage historique corporatiste a été amélioré pour s'adapter à la nouvelle structure de classe postindustrielle. Dans ces États-providence conservateurs et fortement « corporatistes », l'obsession libérale du rendement du marché et de la marchandisation n'est jamais prééminente. En tant que tel l'octroi de droits sociaux n'est jamais un fait sérieusement contesté. Le maintien des différences de statut prédomine. Les droits sont par conséquent liés à la classe et au statut.

[...] Un troisième groupe, nettement plus réduit, [...] est baptisé de « social-démocrate ». [...] Les États sociaux démocrates cherchent à

instaurer une égalité qui encourage au niveau des plus hauts standards et non une égalité au niveau des besoins minimaux. Cela implique d'abord que les services et les indemnités soient élevés à des niveaux proportionnés même aux exigences des nouvelles classes moyennes; et ensuite les travailleurs soient assurés de jouir des mêmes droits que ceux dont bénéficient les gens aisés.

Gosta-Esping-Anderson, *les trois mondes de l'État providence*, essai sur le capitalisme moderne, PUF, 1999.

Exercice 14 À partir du document 3, remplir le tableau suivant.



	Modèle libéral	Modèle social-démocrate	Modèle corporatiste-conservateur
Financement			
Niveau des prestations sociales			
Rôle accordé au marché et/ou à l'intervention de l'État			
Pays concernés		Danemark, Finlande, Pays-Bas, Suède, Norvège.	

Les trois mondes de l'Etat-providence: typologie proposée par Gosta Esping-Andersen

Le modèle social-démocrate assure à tout citoyen une protection sociale de haut niveau au nom des droits universels de l'Homme (Danemark).

Le modèle libéral correspond à un Etat-providence très réduit qui se contente d'assurer un minimum de protection sociale pour les plus démunis qui ne peuvent absolument pas se payer une assurance privée (Etats-Unis).

Le modèle corporatiste-conservateur repose pour l'essentiel sur les cotisations des actifs. Les assurés sociaux peuvent compléter leur protection personnelle en souscrivant à des assurances privées ou des mutuelles. (Allemagne). Des aides sociales sont accordées aux plus démunis.

3. Qu'est-ce qui fragilise la cohésion sociale ?

a. Définir la cohésion sociale

Selon le sociologue Robert Castel « Parler de cohésion sociale est une manière de nommer les rapports d'interdépendance qui doivent unir

tous les membres d'une société. Lorsque ces relations existent, on peut parler de société intégrée, ou de "sociétés de semblables" ».

La cohésion sociale est le résultat de liens sociaux forts qui créent une solidarité entre ses membres. Les individus sont intégrés et ont alors un fort sentiment d'appartenance à la collectivité que forme la société.

S'interroger sur l'existence d'une cohésion sociale, c'est donc se demander si les individus appartenant à une société se sentent unis ?

La question du lien social naît de la réflexion sociologique à la fin du XIX^e siècle lorsque les pères fondateurs de la sociologie s'interrogeaient sur les conséquences sociales du passage des sociétés traditionnelles aux sociétés modernes.

S'interroger sur la question du lien social et celle de la cohésion sociale revient à se demander comment les individus tiennent ensemble pour former la société

c'est-à-dire comment ils arrivent à constituer une collectivité organisée et non un ensemble d'individus juxtaposés sans lien entre eux.

Avec la montée du chômage, la persistance des inégalités et de la pauvreté, le nombre croissant de bénéficiaires du revenu minimum (RMI puis RSA), l'insécurité et la délinquance, l'idée s'est imposée au début des années 80 qu'un nouveau mal rongerait notre société « la crise ou l'affaiblissement du lien social » mettant à mal la cohésion sociale. Deux sociologues donnent un éclairage sur ce « retour de l'insécurité sociale »

b. Le retour de l'insécurité sociale

Doc. 13



► L'analyse de Robert Castel: la « désaffiliation sociale »

[...]Castel fait une analyse historique et étudie comment on est passé de cette réalité du salariat précaire à la situation des années 60, le salariat devenant la matrice de l'intégration dans la société, grâce au plein-emploi et aux droits sociaux garantis aux travailleurs salariés et à leur famille. Jusqu'à ce que la crise s'accompagne du retour d'une population de personnes considérées comme « surnuméraires ». Alors que le discours médiatique présente ces personnes comme des « exclus », l'exclusion apparaissant alors comme un état, Castel explique que ce phénomène est le résultat d'un processus de désaffiliation dont la cause principale est la déstabilisation et la vulnérabilisation d'une masse croissante de salariés.

Sa grille d'analyse de l'espace social combine en effet deux dimensions importantes pour chaque individu: la place dans la division du travail et la participation aux réseaux de sociabilité. Cette combinaison, qui n'est pas une corrélation (la précarité peut être compensée par la densité des réseaux de sociabilité primaire), permet de distinguer plusieurs formes de cohésion sociale: la forme d'intégration associe travail stable et insertion relationnelle solide; la forme de désaffiliation associe l'absence

de participation à toute activité productive et l'isolement relationnel; la vulnérabilité sociale est une forme intermédiaire, instable, qui conjugue la précarité du travail et la fragilité des relations (à commencer par la fragilité du lien conjugal).

Pascal Combemale, *Alternatives Economiques Poche* n° 021 - novembre 2005.
© Alternatives économiques. www.alternatives-economiques.fr

Commentaire Robert Castel (né en 1933) est sociologue et directeur d'études à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS). Il analyse le processus de désaffiliation sociale notamment dans *Métamorphoses de la question sociale* en 1995.

Exercice 15



- 1 Qu'est-ce que la désaffiliation sociale selon Robert Castel?
- 2 Qu'est-ce qui permettait l'intégration sociale des individus dans les années 60?
- 3 Que sont les « surnuméraires »?
- 4 Comment R. Castel explique t-il le processus de désaffiliation aujourd'hui en France?

Désaffiliation (Robert Castel): processus de fragilisation progressive du lien social, qui s'explique par un affaiblissement des solidarités de proximité (famille) et la précarisation de l'emploi.

Solidarité: désigne à la fois les pratiques d'entraide et les valeurs qui accompagnent ces pratiques. La solidarité peut être privée (famille) ou publique (protection sociale).

Pour Robert Castel. Il y a désaffiliation sociale par cheminement progressif de la situation d'intégration à l'exclusion. La crise de la famille, de l'école, de la religion favorise l'isolement. Le chômage ou la perte d'un emploi stable conduit alors de l'isolement à l'exclusion. Un autre parcours est possible c'est celui qui conduit directement par la perte de l'emploi à l'instabilité puis à l'exclusion. L'exclu devient un « inutile au monde ».

► L'analyse de Serge Paugam :Pauvreté et disqualification sociale

Doc. 14



Dans le processus de disqualification sociale que j'ai décrit et analysé dans mes travaux, on peut effectivement souligner la double dimension de la perte d'un certain nombre de protections et d'une certaine

insécurité sociale, du fait de ne plus avoir un emploi stable par exemple, du fait d'avoir rompu avec un certain nombre des membres de sa famille, et de ne plus pouvoir compter sur une protection sociale universelle. Mais cela n'est pas tout.

En même temps, une personne en situation de pauvreté voit sa position menacée dans la société en général. Le statut qui la caractérise est un statut qui correspond finalement à la dernière strate de la société. La personne pauvre est désignée socialement comme appartenant à un ensemble social que d'aucuns considèrent comme extrêmement dévalorisant, et peut-être même que certains caractériseraient comme étant le produit d'une certaine incompétence, d'une irresponsabilité sociale, parfois même de la paresse.

C'est cette double dimension, celle liée au fait de manquer d'appui et d'être vulnérable du point de vue de la protection que l'on peut avoir, mais aussi d'être sous un regard méprisant mettant en relief son inutilité, qui caractérise le processus de disqualification sociale.

<http://www.laviedesidees.fr/Pauvrete-et-solidarite-entretien.html>

Repère Serge Paugam (né en 1960) est directeur de recherche au CNRS et directeur d'études à l'EHESS. Il a publié depuis le début des années 1990 de nombreux ouvrages et articles sur la pauvreté, la précarité et la solidarité, en France et en Europe, notamment « *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté* », Paris, PUF, 1991, nouvelle édition « Quadrige », 2000.

Exercice 16

- 1 Quelles sont les deux dimensions de la disqualification sociale selon Serge Paugam ?
- 2 Comment l'État peut-il y remédier ?

Disqualification : Processus qui conduit les individus à un affaiblissement ou à la rupture du lien social ainsi qu'une perte de reconnaissance sociale.

Les analyses de ces deux sociologues insistent sur les dégâts engendrés par l'affaiblissement des instances traditionnelles d'intégration sociale (famille, travail). L'État providence a permis tout au long du 20^{ème} siècle la prise en charge des différents risques sociaux (chômage, retraite, maladie, famille).

Complétée par des revenus d'assistance, une redistribution des revenus et des politiques spécifiques à destination des populations discriminées, l'action

de l'État tente d'assurer la cohésion sociale (B) non sans difficultés et limites (C).

B

L'État providence : acteur clé de la cohésion sociale

1. L'État providence : entre protection et redistribution

a. Le système de protection sociale protège les individus contre les risques sociaux

Doc. 15 Les différentes prestations sociales

Prestations de protection sociale	1960	1970	1981	2000	2009	
	En %	En %	En %	En %	en millions d'euros	En %
Maladie, invalidité et accidents du travail	33.1	35.9	34.1	34.2	208952	
Vieillesse-survie	33.7	39.8	42.5	44	272 218	
Famille	31	21.2	16.2	13.3	53 630	
Emploi	1.2	2	6.3	7.1	36 390	
Logement	ND	nd	nd	nd	15 971	
Pauvreté-exclusion sociale	ND	nd	0.9	1.4	10 511	
Total des prestations sociales	100	100	100	100	597 672	100,0

Champ : France.

D'après l'INSEE

Exercice 17

① Complétez le tableau.



② Quels sont les risques les plus coûteux et quels sont ceux qui ont le plus augmenté ? Expliquez brièvement ces constats.

Risque social : événement qui peut engendrer pour un individu ou un ménage soit des dépenses, soit une perte de revenus, et donc nécessite une prise en charge collective.

La protection sociale protège donc les individus contre les risques sociaux en les mutualisant : maladie et accident du travail, vieillesse, famille, chômage, pauvreté et exclusion sociale. Une double solidarité est donc mise en place [une solidarité intra générationnelle (chômage) et intergénérationnelle (vieillesse)], garante de la cohésion sociale.

b. Le système de redistribution permet de réduire les inégalités

Le système de redistribution horizontale et verticale permet de réduire les inégalités sociales qui peuvent constituer un facteur de fragilisation de lien social.

Redistribution : ensemble des mesures prises par l'État ou par d'autres administrations publiques pour modifier la répartition des revenus en prélevant des impôts et des cotisations sociales et en distribuant des transferts sociaux.

La redistribution horizontale des revenus désigne les flux de transferts sociaux, au bénéfice des ménages ou des individus victimes des risques sociaux.

La redistribution verticale des revenus désigne les flux de transferts sociaux destiné à réduire les inégalités de revenus.

Doc. 16

Bilan de la redistribution sur les niveaux de vie Deux tiers des inégalités de revenus sont supprimées par les recettes et dépenses publiques Unité : revenu par équivalent adulte			
	Revenu maximum des 20 % plus modestes	Revenu minimum des 20 % plus aisés	Rapport
Avant redistribution	7 080 €	48 540 €	6,86
Après impôts et prestations	10 380 €	39 280 €	3,78
Augmenté des trans- ferts en nature des services publics	17 300 €	44 180 €	2,55
Après taxes indirectes (TVA, TIPP)	15 010 €	38 910 €	2,59

Insee, France portrait social édition 2008. Année des données : 2006.

<http://www.inegalites.fr/>

Exercice 18



- 1 Construisez un schéma simple expliquant le système de redistribution en France.
- 2 La redistribution en France permet-elle de réduire les inégalités ?
- 3 Comment pouvez-vous l'expliquer ?

2. L'État face aux « nouveaux risques sociaux »

a. La lutte contre la pauvreté et l'exclusion : du RMI au RSA



► Pauvreté et exclusion : deux phénomènes à distinguer.

« Il n'existe aucune définition universelle de la **pauvreté** : en la matière, tout est affaire de convention. Mais quelque soit le critère retenu, toutes

les enquêtes montrent que contrairement à une opinion répandue, nous n'assistons pas à une explosion de la pauvreté en France. Simplement depuis 10 ans, elle stagne après avoir fortement baissé au cours des années 1970-1980 ».

Sciences humaines, mars 2009, n°202, page 38.

En France on est officiellement pauvre quand on perçoit un revenu inférieur à 50% du revenu médian, soit 791 euros pour une personne en 2008. Les statistiques européennes utilisent un seuil plus élevé, 60 % de ce revenu, soit 949 euros pour une personne.

Le taux de pauvreté mesure la part de la population se situant en dessous de ce seuil.

Doc. 17 Évolution du taux de pauvreté (en %)

	seuil à 60%	seuil à 50%
1970	17,9	12,0
1984	13,5	7,7
1990	13,8	6,6
2000	13,6	7,2
2008	13,0	7,1

D'après l'INSEE

Exercice 19

- ① Donnez la signification des données de 2008.
- ② Comment à évolué le taux de pauvreté depuis 1970 en France ?

L'exclusion peut être définie comme étant un processus aboutissant à une rupture du lien social, fruit d'une alchimie complexe qui additionne les inégalités sociales et les ruptures successives.

L'exclusion n'est pas une donnée homogène, elle recouvre des réalités différentes à la fois dans les formes et les degrés d'exclusion (solitude des personnes âgées, SDF, jeunes en échec scolaire, chômeurs longue durée, immigrés...). Les observateurs ne s'accordent que sur un seul point : l'impossibilité de définir le statut « d'exclu » par un critère simple et unique. L'exclusion c'est le monde des « sans » : sans abri, sans travail, sans qualification, sans ressources, sans identité sociale.

Les principaux facteurs d'exclusion sont cependant connus : échec scolaire, chômage longue durée, pauvreté, condamnation judiciaire,

maladie, alcoolisme... L'exclusion n'est pas un état mais un processus où se combinent plusieurs facteurs de vulnérabilité cités précédemment où chaque élément est à la fois cause et conséquence.

► La lutte contre la pauvreté et l'exclusion

Doc.18



« Le RMI, créé par la loi du 1^{er} décembre 1988 n'est pas, contrairement aux autres minima sociaux, conditionné à une situation particulière mais essentiellement à des conditions de ressources. Pour bénéficier du RMI, le candidat doit avoir plus de 25 ans, ne pas dépasser un seuil de revenus et participer aux actions d'insertion définies par le prestataire. C'est une allocation différentielle qui complète les revenus. Les objectifs du RMI sont à la fois de lutter contre la pauvreté et l'exclusion. Pour toutes ces raisons c'est un revenu d'assistance. Le RMI a pour vocation d'être financé par l'impôt car sa création repose sur le principe de solidarité. »

Le revenu de solidarité active a remplacé en 2009 le revenu minimum d'insertion et l'allocation parent isolé. Le RSA est en pratique constitué de deux éléments : « le RSA socle » versé par les départements, (ex RMI) et le « RSA activité » ou « RSA chapeau » financé par l'État qui s'ajoute au RSA socle pour les personnes percevant des revenus d'activité. Le RSA activité est nul pour les personnes sans aucune activité qui ne perçoivent que le RSA socle (467 euros) pour une personne.

Les personnes qui accepte un emploi même à temps partiel continuent à recevoir une partie du RMI (RSA activité) amputée d'une somme équivalente à 38% du salaire. Par exemple, une personne qui recevait 467 euros d'allocation (RSA socle) et qui accepte un emploi à mi temps rémunéré 500 euros, conservera une partie de son RSA (appelé RSA d'activité de 277 euros ($467 - 0,38 \times 500$) en plus de son salaire. En tout, 777 euros lui seront versés ($277 + 500$).

Exercice 20



- 1 Quels sont les deux objectifs du RSA ?
- 2 Calculez le montant des revenus perçus par une personne bénéficiant du RSA socle et qui accepte un emploi à temps partiel rémunéré à 650 euros par mois.

Le principe du RSA est donc de permettre le cumul de revenus du travail et d'une allocation (RSA socle). Le mécanisme est conçu de telle sorte que toute progression des revenus d'activité se traduit par une diminution de l'allocation (RSA socle). Le RSA incite donc au retour à l'emploi en encourageant financièrement l'acceptation d'un emploi même à temps partiel. Le RSA est donc doublement intégrateur : il procure un revenu et facilite l'accès à l'emploi.

b. La lutte contre les discriminations

Doc. 19



Quand le mérite sanctionne des privilèges plus que l'effort personnel, l'idée de discrimination positive est renforcée

Comment donner plus à ceux qui ont moins ? Faut-il mettre en œuvre des « discriminations positives » ? Par ce terme on entend la mise en place de mesures dérogatoires (par exemple des quotas de recrutement) pour aider certaines populations.

Dans de nombreuses situations, l'égalité juridique est insuffisante pour conduire à une égalité réelle, tant les handicaps de certaines populations sont importants. Ce constat a été fait notamment à partir des années 60 aux Etats-Unis à propos de la communauté noire. D'où l'idée d'un « coup de pouce » supplémentaire, de discriminations « positives », qui contrebalanceraient les discriminations négatives particulières dont sont victimes ces populations. Puisque certains partent avec un handicap, on considère qu'il n'est pas juste que les règles de la course soient les mêmes pour tous. Il est vrai qu'aux inégalités liées à l'origine sociale, viennent s'ajouter celles qui découlent de la couleur de peau, de la nationalité ou du simple patronyme. Il suffit d'observer le marché du travail ou le secteur du logement pour constater combien les jeunes, en particulier, semblent « triés » en fonction de leurs origines. Par exemple, le taux de chômage des jeunes d'origine algérienne de 30 à 35 ans atteignait 40 % en 1999, contre une moyenne nationale de 11,8 %.

Observatoire des inégalités
<http://www.inegalites.fr/>

Exercice 21



- 1 Qu'est-ce qu'une mesure de « discrimination positive » ?
- 2 Sur quelle principe repose t-elle ?
- 3 Retrouvez des exemples de discrimination positive et précisez leurs objectifs

Pour favoriser la cohésion sociale, l'Etat-providence met en place des mesures de discrimination positive pour favoriser l'égalité des chances. Les outils principaux de cette lutte sont la loi (parité homme-femme en politique par exemple) et une institution spécialisée, indépendante de l'État : le HALE (haute autorité de lutte contre les discriminations et l'égalité).



Pour approfondir : <http://www.halde.fr/>



Mutations contemporaines et remis en cause de son rôle

Doc. 20



Après la Seconde Guerre mondiale, l'intervention de l'État dans l'économie et la société prend toute son ampleur, avec la généralisation des systèmes de Sécurité sociale et la mise en place des politiques de redistribution des revenus. Elle se traduit notamment par une hausse importante de la part des dans la richesse nationale dont le taux passe ainsi de 10 % du PIB, au début du XX^e siècle, à plus de 50 % du PIB dans certains pays européens. Mais le ralentissement de la croissance au milieu des années 1970 et la modification du contexte économique suscitent des interrogations sur cette intervention, qui semble confrontée à une crise d'une triple nature :

► Une crise de solvabilité

Le financement de la protection sociale est rendu de plus en plus difficile, en raison du ralentissement de la croissance et de l'augmentation des besoins sociaux. Ces difficultés se traduisent par une progression continue du taux de prélèvements obligatoires.

► Une crise d'efficacité

Les inégalités se creusent malgré l'effet redistributif de la protection sociale ; les dispositifs mis en place dans le passé paraissent de moins en moins adaptés aux besoins d'une société qui s'est beaucoup transformée (ex des retraites ou des politiques familiales) ; enfin, les prélèvements effectués sur l'activité économique semblent, pour certains, contre-productifs, et nuiraient à la croissance.

► Une crise de légitimité

La solidarité nationale fondée sur un système de protection collective semble se heurter à une montée des valeurs individualistes. En effet, les mécanismes impersonnels de prélèvements et de prestations sociales, caractéristiques de l'État-providence, ne satisfont plus des citoyens à la recherche de relations moins anonymes et d'une solidarité davantage basée sur des relations interindividuelles. L'État-providence doit également affronter l'effacement des cadres collectifs de cohésion (solidarités nationale et professionnelle) devant la montée des logiques de du risque.

Les difficultés de financement de la protection sociale, les doutes quant à son efficacité et à sa légitimité caractériseraient, selon certains, une « crise de l'État-providence ». Un tel constat doit malgré tout être nuancé. En effet, si les limites rencontrées depuis une vingtaine d'années par les différents systèmes d'État-providence démontrent la nécessité d'engager des réformes profondes, l'État et ses systèmes de régulation collective demeurent aujourd'hui les meilleurs garants de la cohésion sociale.

L'État-providence doit certes adapter son intervention aux évolutions de son environnement économique (concurrence sociale dans une économie mondialisée, vieillissement démographique, nouveaux comportements économiques et sociaux) et répondre de manière adéquate à l'émergence de nouveaux besoins sociaux (exclusion, dépendance), mais il demeure le socle d'un véritable « modèle social européen ».

<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/finances-publiques/approfondissements/etat-providence.html>

Exercice 22

- 1 Relevez et illustrez les trois « crises » de l'État providence.
- 2 Quelles solutions peuvent-elles être envisagées concernaient ?



À retenir

Les évolutions économiques (ralentissement de la croissance, aggravation du chômage) et sociodémographiques (montée de l'individualisme et vieillissement de la population) fragilisent les systèmes de protection sociale qui vont devoir renouveler leur action pour maintenir la cohésion sociale. C'est le cas notamment des régimes assurantiels qui ne sont plus en mesure de couvrir l'ensemble de la population active, notamment les travailleurs précaires et les chômeurs. Des réformes sont engagées (retraite, maladie...) mais elles manquent d'ambition et pénalisent d'abord les couches de population les plus défavorisées. Le RSA, malgré les critiques récentes dont il a fait l'objet va dans le bon sens. De manière plus générale, le souci de cohésion sociale impliquerait de soutenir davantage les bas revenus et d'investir dans les enfants (crèches et soutien scolaire), garants de l'avenir. En effet, il est préférable de prévenir l'exclusion et d'essayer de la traiter une fois établie.

4

Comment un phénomène social devient-il un problème public ?

Introduction

Faut-il réduire ou allonger le temps de travail ? Doit-on créer une nouvelle branche de la sécurité sociale pour couvrir le risque de dépendance des personnes âgées ? Comment inciter les individus à adopter des pratiques moins polluantes ? Comment lutter contre les discriminations faites aux personnes en situation de handicap ? Tous les jours des questions entrent dans le débat public, dans les médias et dans les arènes politiques. Cette irruption apparemment soudaine de problèmes qui se posent à la collectivité, et l'adoption de solutions par les pouvoirs publics, relèvent en fait d'un processus souvent long et faisant intervenir une multiplicité d'acteurs sociaux. Le temps est une contrainte : s'il faut du temps pour faire reconnaître qu'un problème nécessite une réponse publique, il n'est pas facile de trouver le moment idéal qui permettra à tous les acteurs de trouver un intérêt à traiter ce problème.

Notions à acquérir

Les notions à découvrir et à acquérir (d'après le programme officiel) sont les suivantes :

- ▶ Agenda politique
- ▶ Action publique

A

De la construction des problèmes publics...

1. Il n'y a pas de question qui soit « publique » en soi

Doc. 21



Aucun problème n'est intrinsèquement public, du fait de propriétés spécifiques. Il n'existe pas de seuil objectif, mesurable (correspondant par exemple à un chiffre n de personnes touchées), à partir duquel un problème devient un sujet de préoccupations collectives.

Patrick Hassenteufel, « *Les processus de mise sur agenda : sélection et construction des problèmes publics* », *Informations sociales*, n°157, CNAF.

Du plus tragique au plus anecdotique, tout fait social peut potentiellement devenir un « problème social » s'il est constitué par l'action volontariste de divers opérateurs (presse, mouvements sociaux, partis, lobbies, intellectuels...) comme une situation problématique devant être mise en débat et recevoir des réponses en termes d'action publique (budgets, réglementation, répression...)

Erik Neveu, « L'approche constructiviste des « problèmes publics »,
Etudes de communication, n°22, 1999.

Aucun problème n'est public d'emblée. Avant que les pouvoirs publics (l'État, les hommes et femmes politiques au pouvoir) ne traitent un problème désigné comme tel, celui-ci doit être construit et sélectionné comme devant être traité par les pouvoirs publics.

Le sociologue américain Howard S. Becker a montré dans les années 60 que pour qu'un problème devienne public, il faut que des individus aient intérêt à rendre public ce problème et qu'ils s'organisent dans ce but.

Doc. 22



Les normes sont le produit de l'initiative de certains individus, et nous pouvons considérer ceux qui prennent de telles initiatives comme des entrepreneurs de morale. Deux types d'entrepreneurs de morale retiendront notre attention : ceux qui créent les normes et ceux qui les font appliquer. Le prototype du créateur de normes (...), c'est l'individu qui entreprend une croisade pour la réforme des mœurs. Il se préoccupe du contenu des lois. Celles qui existent ne lui donnent pas satisfaction parce qu'il subsiste telle ou telle forme de mal qui le choque profondément. Il estime que le monde ne peut pas être en ordre tant que les normes n'auront pas été instaurées pour l'amender. Il s'inspire d'une éthique intransigeante : ce qu'il découvre lui paraît mauvais sans réserves ni nuances, et tous les moyens lui semblent justifiés pour l'éliminer.

Howard S. Becker, *Outsiders*, Métailié, 1985, p.171.

2. Comment « rendre public » un problème ?

La première étape du processus de construction des problèmes publics est donc **la mobilisation des acteurs sociaux**. Prenons l'exemple de la sécurité routière : un accident de la route, c'est un drame familial ; 5000 décès sur les routes chaque année c'est un problème public.

Comme l'écrit P. Hassenteufel dans le document 1, il n'existe pas de seuil, ici de nombre de décès, qui ferait passer les accidents de la route du statut d'événements privés dramatiques à celui de problème national.

C'est la mobilisation d'associations de parents de victimes auprès de l'opinion qui a conduit à faire prendre conscience de l'importance des accidents et à dénoncer les comportements dangereux au volant.



Ligue contre la violence routière

Fondée en 1983, la Ligue contre la violence routière agit pour que la plus meurtrière des délinquances en France soit traitée avec la gravité qu'elle mérite. Organisée en associations départementales, elle interpelle tous les acteurs de la sécurité routière: ministres, élus, préfets, maires, constructeurs automobiles, conducteurs de poids lourds, automobilistes, motocyclistes.

<http://www.violenceroutiere.org>

On voit dans cette présentation de l'association la Ligue contre la violence routière que celle-ci se donne pour mission « d'interpeller tous les acteurs de la sécurité routière ». Elle compte donc influencer à la fois les constructeurs automobiles pour les sensibiliser au fait que leurs véhicules doivent être conçus pour être les moins dangereux possibles, les conducteurs pour les inciter à adopter une conduite plus sûre, et les responsables politiques pour qu'ils votent des lois très rigoureuses en matière de délits routiers et qu'ils réduisent le caractère « accidentogène » de la voie publique. La construction du problème s'effectue à la fois du point de vue préventif, mais aussi du point de vue du traitement pénal. Pour cela l'association cherche le soutien de l'opinion publique pour faire reconnaître ses préoccupations comme légitimes et faire pression sur l'État pour qu'il relaie son action auprès de tous les acteurs concernés.



À retenir

Action publique : Prise en charge d'un problème reconnu comme étant public par les autorités détenant la légitimité politique. L'action publique peut prendre des formes multiples: création de nouveaux droits, textes de loi, attributions de subventions, mise en place d'équipements et d'institutions, etc.

Dans les années 80, des sociologues ont montré qu'il y avait en réalité trois phases successives dans la construction des problèmes publics. Dans un premier temps il faut transformer un problème individuel en problème collectif: un accident la route, un enfant atteint d'une maladie rare, le tracé d'une autoroute à 100m de sa maison, etc. En réaction à ce problème individuel, les personnes concernées vont le plus souvent entamer une démarche de création d'association permettant de regrouper d'autres individus concernés par le même problème. C'est cela qui permet la transition de l'individuel vers le collectif. La deuxième phase consiste à trouver un responsable, à désigner une cause collective au problème. Enfin l'expression d'une demande d'action publique (modifi-

cation, création d'une loi, alourdissement des peines encourues par ceux qui enfreignent la norme juridique) auprès des autorités publiques constitue la dernière phase.

Ainsi la définition d'un problème comme problème public fait intervenir un nombre important d'acteurs. C'est bien par l'interaction d'individus et de groupes aux intérêts parfois complémentaires, parfois divergents, que se forment les problèmes publics.

B

... à leur mise sur l'agenda politique

C'est une chose de transformer un problème individuel en problème public, c'en est une autre de voir ce problème être inscrit sur l'agenda des autorités publiques. Étudions le cas du droit au logement opposable. L'adjectif « opposable » signifie que les personnes qui ne peuvent bénéficier de ce que le droit leur accorde peuvent rappeler les autorités compétentes à leur obligation. Ici, quelqu'un qui n'a pas accès à un logement décent peut constituer un dossier auprès de la préfecture pour demander à l'État de lui permettre d'accéder à un logement social.

Doc. 24 Chronologie du Droit au logement « opposable »

Quelques actions et événements qui ont mobilisé l'opinion

Hiver 1954 : Henri Groues, dit l'Abbé Pierre, lance un appel à la radio pour que tous ceux qui disposent d'un logement viennent en aide à ceux qui n'en ont pas.

1990 : 48 familles qui « squattaient » deux immeubles parisiens inoccupés sont expulsés. Elles montent un campement pendant quatre mois et recueillent le soutien de la population avant d'être finalement relogées. De cette action naîtra l'association *Droit au logement* (DAL).

1992 : L'Abbé Pierre demande au Premier Ministre que soit institué un « Haut Comité pour le Logement des Personnes Défavorisées » auprès du gouvernement.

Des associations telles que le Secours Catholique, Secours Populaire, Emmaüs, ATD, l'Armée du Salut obtiennent le label « Grande Cause Nationale 1994 »

2004 : 51 associations se mobilisent autour d'un texte commun exigeant la création d'un droit au logement opposable.

2005 : plusieurs immeubles insalubres abritant des mal-logés brûlent dans Paris, relançant la polémique sur le droit de se loger dans des conditions décentes.

2006 : refondation du collectif « Alerte » qui regroupe quelques 60 associations agissant depuis le début des années 80 pour faire reconnaître le problème des mal-logés.

Décembre 2006 : L'association « Les Enfants de Don Quichotte » installe 100 tentes à Paris à proximité d'un canal. Le soutien populaire en cette saison des fêtes joue dans la pression politique en pleine campagne présidentielle. Les deux candidats à l'élection présidentielle de 2007 retiennent dans leur programme l'idée d'un droit au logement opposable.

Concrétisation dans le droit Français.

1982 : première apparition de la notion de « *droit à l'habitat* » dans un texte de loi. Ce texte sera annulé en 1986 lors du changement de majorité à l'Assemblée Nationale

1989 : A la suite d'un nouveau changement de majorité, les députés votent un texte de loi dans lequel apparaît le « *droit au logement* », droit reconnu comme fondamental.

1990 : la Loi Besson affirme, dans son article 1, que « *garantir le droit au logement constitue un devoir de solidarité pour l'ensemble de la nation* ».

1995 : Le Conseil Constitutionnel déclare que « *la possibilité pour toute personne de disposer d'un logement décent est un objectif de valeur constitutionnelle* ».

2000 : loi SRU qui prévoit une obligation pour toutes les villes appartenant à une agglomération de proposer un minimum de 20% de logements sociaux sur son territoire.

2005-2006 : plusieurs propositions de loi sont formulées par des députés de tous bords. Le gouvernement les rejette en avançant le fait qu'elles sont irréalistes. Des expérimentations sont néanmoins lancées mais resteront sans suites.

2007 : La loi sur le « *Droit au Logement Opposable* » (DALO) est votée à l'unanimité au Parlement. Elle place le droit au logement au même rang que le droit à l'éducation ou à la santé.

À partir de Patrick Doutreligne,
« *Génèse du droit au logement opposable* »,
Informations sociales, n°157, CNAF.

Exercice 23



Quels rôles jouent respectivement les associations, les décideurs politiques et les médias dans la construction du problème du logement des personnes sans ressource ?

1. Médiatiser et politiser le problème

Après avoir transformé un problème individuel en problème collectif, la mobilisation des pouvoirs publics passe, surtout dans nos sociétés de l'information, par la médiatisation de ces problèmes. Les médias vont jouer un rôle de relais et de hiérarchisation des problèmes publics. En relayant les mobilisations des acteurs, les médias les rendent visibles et audibles par les décideurs politiques.



À retenir

Agenda politique : Liste des enjeux et problèmes publics qui apparaissent dans les médias et qui influencent l'ordre dans lequel sont traités ces problèmes par le pouvoir politique.

La difficulté pour les associations qui se mobilisent autour d'un problème réside dans le fait que l'agenda médiatique et politique est également occupé par d'autres acteurs que les seules mobilisations collectives. Ainsi, l'agenda peut être impulsé par **des groupes de pression** professionnels (les *lobbys*), par **les médias** qui cherchent parfois à imposer des thèmes qu'ils savent porteurs en termes d'audience, ou par **le milieu politique** lui-même lorsque le jeu politique (élection à la tête d'un parti, désignation des candidats...) devient plus important que les idées défendues.

L'agenda médiatique subit aussi des contraintes lorsque des événements majeurs surviennent, qu'ils soient d'ordre naturel (catastrophes climatiques ou géologiques) ou géopolitique (attentats, guerres, prises d'otages). Dans ces situations, les journalistes se tournent souvent vers les politiques pour leur demander ce qu'ils vont faire face à cela, et l'agenda s'en trouve bouleversé.

Enfin la mise sur l'agenda médiatique et politique dépend également de la **politisation** du problème: quel avantage le personnel politique va tirer de la proposition d'une solution à tel ou tel problème? Cela dépend donc de la position des acteurs dans la vie politique (majorité au pouvoir ou opposition) et du moment politique. On peut remarquer que les campagnes électorales sont les périodes les plus propices à la formulation de propositions. On peut observer dans le cas du Droit au logement opposable (document 4) que la mobilisation d'une association en pleine période électorale (qui plus est pendant l'hiver) a contribué à accélérer nettement l'adoption d'une loi en 2007.

2. Trouver la « fenêtre d'opportunité politique »

L'exemple du droit logement nous montre que les problèmes publics nécessitent parfois une construction plus ou moins longue depuis leur état de problèmes individuels jusqu'à la prise de décision politique en vue de les résoudre. Ainsi il a fallu plus de 30 ans pour qu'un mouvement

associatif important se constitue et parvient à faire voter un texte reconnaissant le caractère opposable du droit au logement. Mais il ne faut pas oublier que le contexte joue un rôle important, comme l'hiver 2006-2007 l'a démontré.

Le politiste américain John Kingdon a montré que pour qu'une décision politique soit prise, il faut que se forme une **fenêtre d'opportunité**.

Non seulement il faut que le problème soit construit comme un problème public, qu'il soit considéré comme étant plus ou moins urgent, mais il faut également qu'il existe une solution politique, une action politique possible. Enfin il faut que le temps politique permette à la fois de prendre en compte le problème et de mettre en débat les propositions de solutions. C'est la concordance de ces trois éléments qui permet l'ouverture de la fenêtre d'opportunité qui verra le problème pris en compte et la solution adoptée par les dirigeants politiques.

C

Corrigés des exercices

Chapitre 1 Comment les rapports sociaux s'organisent-ils au sein de l'entreprise ?

Exercice 1 La hiérarchie d'une entreprise

- 1 Il y a 3 principaux échelons hiérarchiques dans cette entreprise :
 - le président est le supérieur hiérarchique des directeurs financier, d'usine et vente,
 - chaque directeur a sous ses ordres des salariés,
 - les chefs d'atelier dirigent des ouvriers.

On notera qu'à un même niveau dans la hiérarchie, il n'y a pas de relation de supériorité/infériorité hiérarchique (par exemple entre le chef d'atelier 2 et le vendeur 1).

- 2 Le directeur financier est le supérieur hiérarchique direct du comptable 1, alors que le Président est le supérieur hiérarchique du directeur financier : c'est donc, pour le comptable, un supérieur hiérarchique indirect.
- 3 Un supérieur hiérarchique a diverses fonctions : il fixe les directives, il contrôle l'activité effectuée et il peut éventuellement sanctionner celui qui est sous sa direction en cas de non respect des ordres.

Exercice 2 La hiérarchie comme coordination

- 1 Un marché est un lieu virtuel sur lequel se rencontrent une offre (s'il s'agit d'un marché de biens et services : les entreprises) et une demande (les consommateurs). L'offre et la demande vont s'ajuster en fonction du prix de vente du produit. Ainsi, l'offre est une fonction croissante du prix, tandis que la demande est décroissante de ce prix. C'est donc en fonction du prix que se déterminent les quantités offertes et les quantités demandées sur le marché. On dit donc que les agents (offreurs et demandeurs) sont coordonnés par les prix.
- 2 Un supérieur hiérarchique donne les principales directives à suivre à destination d'un ensemble de salariés. Il a donc une fonction d'organisation des tâches à effectuer, et il lui est nécessaire de bien coordonner toutes ces activités pour qu'elles soient le plus efficaces possibles, et ensuite en transmettre les résultats à son propre supérieur hiérarchique.

- 3 La coordination par les prix est plus coûteuse que la coordination hiérarchique : elle fait notamment apparaître des coûts de transaction (rechercher un produit sur un marché engendre notamment des coûts de recherche). Par ailleurs, la coordination hiérarchique permet une certaine souplesse, en termes d'adaptation aux besoins, du « produit » acheté par l'employeur que sont les compétences du salarié.

Exercice 3 La coopération dans l'entreprise

- 1 Un salarié va aider ses collègues dans l'exécution de leurs tâches, et donc coopérer, car cette aide en entraînera une autre en retour (soutien réciproque). Cette coopération doit donc renforcer « l'esprit d'équipe » et garantir un lien social plus fort entre les travailleurs, bénéfique à la cohésion sociale dans l'entreprise.
- 2 Selon N. Alter, une aide apportée à un collègue pourra être mal perçue par ce dernier (ce geste « se trouve interprété (...) comme intéressé »). Cette interprétation négative pousserait chaque salarié à travailler plus isolément et affaiblit l'action collective. L'entreprise a donc intérêt à favoriser, en la valorisant, la coopération inter-salariés.
- 3 L'entreprise est une organisation au sein de laquelle les travailleurs ont un objectif commun (la production de biens ou de services), objectif qui ne peut être atteint que par une action menée collectivement, grâce à la coopération.
- 4 Selon A. Hirschman, un salarié, face aux directives imposées par la hiérarchie, a trois possibilités d'agir. Il peut obéir et s'impliquer dans son activité en coopérant (action dite « loyalty »). Mais il y a deux alternatives à cette coopération : il peut également décider de quitter l'entreprise en démissionnant (action dite « exit ») ou tenter de lutter pour obtenir une amélioration de son statut (action dite « voice ») en intégrant, par exemple, un syndicat, en manifestant, en se mettant en grève, etc.

Exercice 4 L'entreprise Facebook

- 1 – Repas offerts aux salariés.
 - Cadre de travail favorisant le travail d'équipe.
 - Bonne ambiance entre collègues.
 - Autonomie et responsabilités des salariés.
- 2 Ces avantages doivent favoriser le bien-être des salariés sur leur lieu de travail. Ceux-ci ne seront donc pas incités à quitter leur entreprise pour une autre, mais au contraire à coopérer au maximum. Par ailleurs, ils seront davantage motivés et adhéreront plus facilement à un « esprit d'équipe ». Ceci peut renforcer le lien social entre les travailleurs.

- 3 Un bon cadre de travail et l'exercice d'une activité motivante peuvent accroître la productivité des travailleurs (d'où une hausse de la production et des profits réalisés par l'entreprise). De plus, le travail d'équipe et l'autonomie accordée aux salariés peuvent être facteurs d'innovation croissante, elle-même favorisant la productivité de Facebook.

Exercice 5 Les motifs des grèves

- 1 En 2007, 57% des entreprises françaises de plus de 10 salariés connaissaient au moins une grève portant sur les rémunérations des salariés, et 22% de ces mêmes entreprises connaissaient une grève liées aux conditions de travail de ses membres.
- 2 En 2007, le principal motif de grève en France dans les entreprises de plus de 10 salariés était la rémunération (concrètement, les salariés se mettent en grève pour revendiquer des augmentations de salaires). On notera également la place accrue des conditions de travail comme motif de grève (celles-ci désignant l'environnement dans lequel les salariés travaillent – rythme de travail, pénibilité...-)
- 3 Rémunération: 57% en 2007 contre 40% en 2005. La part des entreprises de plus de 10 salariés connaissant une grève liée aux rémunérations a augmenté de 17 points de pourcentage entre 2005 et 2007.

Conditions de travail: 22% en 2007 contre 13% en 2005. La part des entreprises de plus de 10 salariés connaissant une grève liée aux conditions de travail a augmenté de 9 points de pourcentage entre 2005 et 2007.

Exercice 6 Différentes formes de conflits

- 1 Débrayage = interruption temporaire de l'activité (le plus souvent quelques heures).

Grève perlée = ralentissement volontaire de l'activité au sein de l'entreprise.

Grève du zèle = action qui consiste à appliquer les règlements de l'entreprise dans leurs moindres détails, ce qui ralentit très fortement le rythme de production, et donc la productivité du travailleur.

- 2 7,5% des établissements de plus de 20 salariés ont connu des grèves de moins de 2 jours entre 1996 et 1998.

9,6% des établissements de plus de 20 salariés ont vu des salariés refuser des heures supplémentaires entre 2002 et 2004.

- 3 Ce sont globalement les conflits sans arrêt de travail qui ont le plus augmenté entre les 2 périodes. Ainsi, la part des établissements de plus de 20 salariés qui ont vu des salariés refuser des heures

supplémentaires est passée de 3,2% entre 1996 et 1998 à 9,6% entre 2002 et 2004 : elle a donc triplé. Parallèlement, les proportions d'établissements connaissant des manifestations et des signatures de pétitions ont respectivement augmenté de 1,8 et 2,1 points de pourcentage.

Exercice 7 Les syndicats

- 1 Le nombre de salariés syndiqués est relativement faible (le taux de syndicalisation est en déclin depuis les années 1970), mais les syndicats conservent un rôle important dans la négociation et dans la gestion des conflits du travail.
- 2 Les syndicats représentent leurs membres et négocient auprès de l'employeur et des pouvoirs politiques. Ils doivent garantir des droits pour les salaires, notamment en termes de salaire et de conditions de travail. Ils cherchent donc, par leurs revendications, à améliorer le statut des travailleurs.
- 3 Les salariés des petites entreprises peuvent refuser de se syndiquer par crainte d'être sanctionnés par leur employeur. En effet, il est plus difficile de mener une action collective et d'avoir un poids important dans les négociations face à l'employeur au sein d'une entreprise où les effectifs sont réduits

Chapitre 2 Quels modes d'organisation pour l'entreprise ?

Exercice 8 Pourquoi l'armée confie-t-elle ses cantines au secteur privé ?

- 1 Une organisation doit choisir entre faire elle-même et faire-faire par un partenaire ce qu'elle faisait jusque-là par ses propres moyens (externalisation). Il est logique qu'elle choisisse de confier à un partenaire les fonctions qui lui paraissent les plus banales et les moins porteuses de valeur ajoutée. Il serait contraire à la logique de se débarrasser des activités les plus importantes ou les plus lucratives. C'est pourquoi l'armée confie à des prestataires extérieurs les missions qui ne sont pas au coeur de son activité.

En dehors de la restauration et de l'habillement, il serait possible de songer à des fonctions comme l'entretien des matériels et des bâtiments ou les télécommunications.

- 2 Le ministère a réparti la gestion de ses restaurants entre différents groupes. Le but est de ne pas dépendre d'un seul partenaire qui pourrait profiter de sa situation de monopole pour imposer des prix au ministère. Cela permet également à l'État de faire bénéficier de marchés importants des entreprises moyennes qui peuvent ainsi se développer dans des régions où le niveau d'emploi n'est pas toujours satisfaisant.

- 3 Les restaurants du ministère de la Défense sont actuellement employeurs de salariés qui assurent l'achat des produits de base, la préparation des repas, le service, la plonge.... Si la restauration est confiée à des prestataires extérieurs, les contrats de travail des employés du ministère devront être transférés à ces prestataires. L'externalisation se traduit donc pas un transfert de l'activité et des personnels vers de nouveaux employeurs.

Exercice 9 Délocalisation et conflits sociaux

- 1 La réunion des salariés a lieu devant le tribunal où le comité d'entreprise a introduit un recours contre le plan de sauvegarde de l'emploi imposé par le code du travail en cas de délocalisation. Ce code prévoit l'obligation pour les entreprises qui délocalisent d'informer les représentants des salariés et de faire à ces derniers des propositions de reclassement. Le comité considère ici que la procédure n'a pas été respectée et demandent au juge de prononcer la nullité de la procédure ce qui retarderait la fermeture de l'usine.
- 2 Les élus évoquent deux hypothèses à la fermeture de l'usine :

La délocalisation de la production, c'est-à-dire le transfert de l'activité vers un pays où les conditions de coût sont plus favorables. On songe en particulier aux pays européens qui pratiquent des politiques salariales plus faibles et qui sont suffisamment proches pour que l'exportation soit possible vers les marchés actuels.

L'impossibilité de mettre l'usine aux normes à des conditions financières supportables. Le secteur de l'agroalimentaire est soumis à des contraintes fortes en matière de normes. -Pour protéger la santé et la sécurité des consommateurs, les entreprises doivent respecter des règles d'hygiène très strictes et le renforcement de ces règles peut conduire à fermer certaines unités de production anciennes qu'il serait trop coûteux de moderniser.

Exercice 10 Les parties prenantes et les décisions de production

- 1 Le texte évoque les parties prenantes suivantes : représentants des Etats membres et de l'industrie, secteur agricole, organisations de défense du bien-être animal et organisations de consommateurs.
- 2 La réunion aboutit à une décision relative à la manière de produire des oeufs et, plus précisément au type de cages qui peuvent être utilisées dans les élevages intensifs. Le but est de faire en sorte que les poules pondeuses disposent d'un espace plus grand que celui qui leur est alloué par les cages traditionnelles.
- 3 En imposant l'abandon des cages traditionnelles, les parties prenantes obligent les entreprises à modifier leur mode de production. Elles vont devoir aménager leurs structures actuelles, réduire le nombre

de poules pour une même surface ou agrandir les bâtiments pour conserver le même nombre de poules. Pour elles, cela signifie une augmentation des coûts de production dont le seul effet sera le bien-être des poules. On comprend pourquoi l'intervention des parties prenantes (associations de défense des animaux ou Etats européens) est nécessaire pour forcer la décision.

- ④ La réunion se situe dans le cadre de l'application d'une directive, c'est-à-dire d'une norme européenne qui peut être invoquée devant un tribunal français. Si une entreprise ne se conformait pas à cette norme, les associations concernées pourraient engager une action afin de faire condamner l'entreprise en question. Il existe donc un pouvoir de contrainte directe sur les élevages. Au delà, le refus d'appliquer les normes adoptées par le secteur agricole pourrait avoir une conséquence sur l'image de marque de l'entreprise et conduire les consommateurs à ne plus acheter d'œufs chez elle.

Chapitre 3 Comment l'État providence contribue-t-il à la cohésion sociale ?

Exercice 11 Complétez le tableau suivant :

Pilier concerné	Exemple de mesure	Lien avec la cohésion sociale : en quoi ces mesures peuvent-elles selon vous contribuer à la cohésion sociale
Emploi	Chaque jeune rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, déjà sorti du système scolaire ou devant en sortir sans qualification se voit proposer, après un diagnostic préalable, un accompagnement personnalisé et renforcé, pour une période d'1 an, renouvelable jusqu'à l'accès définitif à un emploi durable.	Permettre aux jeunes de s'insérer sur le marché du travail et donc faciliter leur intégration.
Logement	Pour "résoudre la crise du logement" le plan Borloo mise avant tout sur le rattrapage des retards en matière de logement locatif social	Faciliter l'accès au logement des plus démunis.
Egalité des chances	Pour restaurer l'égalité des chances entre enfants et adolescents, des équipes de réussite éducative seront créées mêlant accompagnement scolaire, écoute des jeunes et activités récréatives.	Faciliter la réussite scolaire des enfants issus de milieux défavorisés.

Emploi	L'alternance dans la fonction publique Une nouvelle voie de recrutement aux emplois publics, reposant sur le principe d'une formation alternée en service public, sera créée et dénommée PACTE (parcours d'accès à la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.	Favoriser l'accès à l'emploi public.
Logement	Le dispositif national d'accueil et l'hébergement d'urgence, tel qu'il existe aujourd'hui, se voit doter de nouveaux moyens : plus de places en maisons relais, mais aussi en centres d'aides aux demandeurs d'asile ou encore en centres d'hébergement et de réinsertion sociale pour aboutir, en 2007 à 100 000 places.	Favoriser l'accueil des plus démunis (SCF)
Egalité des chances	La mise en place d'une Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, la loi sur l'égalité des chances qui renforce les pouvoirs de cette autorité	Lutter contre les discriminations.

Exercice 12 À partir du document 1, recopiez complétez le tableau suivant :
Modèle de Bismarck et modèle de Beveridge

	Modèle de Bismarck (Allemagne, France)	Modèle de Beveridge (Royaume Uni, Puis pays les pays scandinaves)
Origine	Mise en place en Allemagne par le Chancelier Bismarck (1815-1858)	Mise en place après la seconde guerre mondiale suite au rapport rédigé par Beveridge (1879-1963)
Objectifs	Pallier les risques liés à l'industrialisation (difficultés sociales, accidents du travail ...) et « casser » le mouvement ouvrier	Eradiquer la misère
Principes	<ul style="list-style-type: none"> – Fondés sur les solidarités professionnelles → protéger les travailleurs contre certains risques (maladie, accidents du travail, vieillesse ...) – Risques gérés par des caisses et administrés par les partenaires sociaux (salariés, employeurs) 	<p>Service universel permettant à tout citoyen d'accéder à un minimum de prestations.</p> <p>Accès à l'hôpital public gratuit, professionnels de santé fonctionnaires ou professionnels indépendants sous contrat.</p> <p>Géré par l'ETAT</p>
Mode de financement	Cotisations salariales et patronales assises sur les salaires . Assurance obligatoire	Impôt
Assurance ou assistance ?	ASSURANCE	ASSISTANCE

Exercice 13 Illustrez d'un exemple chacune des cases numérotées de 1 à 6.

- 1 remboursement de frais médicaux;
- 2 pension de retraite perçue par un ancien fonctionnaire.
- 3 allocations familiales.
- 4 RSA, minimum vieillesse
- 5 MGEN : mutuelle générale de l'éducation nationale.

Exercice 14

	Modèle libéral	Modèle social-démocrate	Modèle corporatiste-conservateur
Financement	Impôts et financement privées (assurance privées)	Impôts	Cotisations (essentiellement)
Niveau des prestations sociales	Aides très modestes accordés aux populations très défavorisées Règles strictes et stigmatisantes	Haut niveau de prestations sociales	Prestations proportionnelles aux cotisations
Rôle accordé au marché et/ou à l'intervention de l'État	Rôle essentiel accordé au marché (assurances privées)	Forte Intervention de l'État	Intervention de l'État quand la famille a épuisé ses ressources
Pays concernés	Etats-Unis Canada Australie	Danemark, Finlande, Pays-Bas, Suède, Norvège.	Autriche, France, Allemagne, Italie

- Exercice 15**
- ① Processus de fragilisation du lien social en raison d'une précarisation de l'emploi et d'un affaiblissement des solidarités de proximité (familiales en particulier).
 - ② La société salariale et ses garanties (salaire, protection sociale).
 - ③ Les personnes sans emploi, au chômage.
 - ④ La dégradation du statut de l'emploi (précarité, et le chômage) et la fragilisation du réseau de relations sociales.

- Exercice 16**
- ① – La perte de protection individuelle (emploi, famille) ou collective (protection sociale).
– Sentiment d'inutilité sociale.
 - ② En mettant en place des systèmes de solidarité collective non stigmatisante.

Exercice 17 ① Les différentes prestations sociales.

Prestations de protection sociale	1960	1970	1981	2000	2009	
	En %	En %	En %	En %	en millions d'euros	En %
Maladie, invalidité et accidents du travail	33.1	35.9	34.1	34.2	208952	35
Vieillesse-survie	33.7	39.8	42.5	44	272 218	45.5
Famille	31	21.2	16.2	13.3	53 630	9
Emploi	1.2	2	6.3	7.1	36 390	6
Logement	ND	nd	ND	ND	15 971	2.6
Pauvreté-exclusion sociale			0.9	1.4	10 511	1.7
Total des prestations sociales	100	100	100	100	597 672	(99.8) 100,0
Champ : France.						

D'après l'INSEE

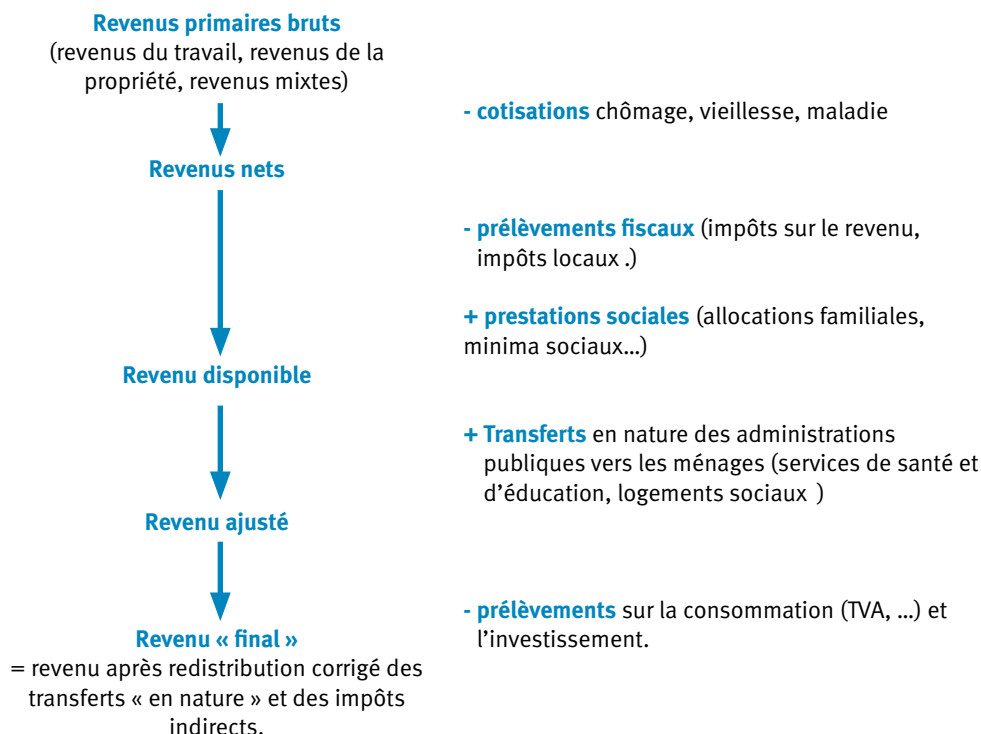
- ② Les risques les plus coûteux sont ceux liés à la vieillesse-survie (45,5% de l'ensemble des dépenses de la protection sociale), mais ceux qui ont le plus augmenté sont ceux liés à l'emploi (la part dans les dépenses totales a été multipliée par 6 entre 1960 et 2009). Les coûts qui augmentent le plus concernent des catégories de risque qui n'étaient pas prises en charge, ou mal, auparavant et qui aujourd'hui, constituent un véritable problème social (emploi, exclusion, pauvreté). Reste ce que certains appellent déjà un nouveau risque (la dépendance) dont les dépenses liées au vieillissement de la population ne vont cesser d'augmenter.

Le vieillissement de la population explique le poids toujours plus important du poste vieillesse-survie tout en participant à l'augmentation des dépenses de santé. Les personnes de 60 à 75 ans consomment trois fois plus de soins médicaux que les autres adultes (six fois pour les plus de 75 ans).

Les assurés qui ont connu une amélioration de leur couverture sociale augmentent leur consommation médicale. De manière plus générale, le système a beaucoup de difficultés à contrôler l'offre de soins d'une médecine libérale. Les dernières mesures gouvernementales de contrôle des dépenses vont dans ce sens mais se heurtent à de nombreuses difficultés. Les soins qui incorporent toujours plus de technicité deviennent de plus en plus coûteux.

Enfin la dégradation du marché du travail depuis le milieu des années 70 engendre mécaniquement une augmentation des prestations sociales.

Exercice 18 ①



- ② La redistribution en France permet de réduire les inégalités : ainsi avant redistribution le revenu minimum des 20% les plus aisés est presque 7 fois supérieur au revenu maximum des 20% les plus modestes et après redistribution, l'écart n'est plus que de 2,59, d'après l'INSEE.
- ③ Ce sont les plus bas revenus qui perçoivent le plus de prestations et paient le moins d'impôts. En effet, les prestations sont concentrées sur les bas revenus la plupart sont sous conditions de ressources. (allocations logement, minima sociaux, allocation de rentrée scolaire). Les impôts directs touchent une proportion beaucoup plus large des contribuables. Les impôts qui corrigent le plus les inégalités sont dits « progressifs », parce que le taux d'imposition augmente progressivement avec la ressource taxée (c'est le cas de l'impôt sur le revenu notamment).

Les services publics de santé, d'éducation et de logement fournissent des prestations en nature gratuites ou subventionnées. Leur rôle dans la réduction des inégalités est central: le montant global de ces services est bien plus important que les prestations monétaires. Si on prend en compte la valeur en nature de ces services publics, le rapport entre les 20 % les plus aisés et les 20 % les plus pauvres passe de 3,8 à 2,6. Il faut noter que ces données ne mesurent que l'effet sur les revenus de ces services publics. L'école gratuite, les logements sociaux ou les remboursements de soins ne se limitent

pas à redistribuer de la richesse, ils permettent également de réduire les inégalités sociales d'accès aux soins ou au logement et d'accroître la mobilité sociale.

En revanche, les impôts dits « indirects » comme la TVA sur la consommation ou la taxe sur l'essence (TIPP) accroissent les inégalités relatives de revenus : si on en tient compte, le rapport remonte à 2,6. Certes, les plus aisés consomment plus et donc paient, globalement, plus d'impôts indirects que les autres. Mais, rapporté à leur revenu, le niveau de ces impôts est nettement inférieur à ce que paient les plus pauvres. En effet ces derniers dépensent la grande partie de leurs revenus alors que les plus riches peuvent épargner davantage.

- Exercice 19**
- 1 D'après l'INSEE, en 2008, 13 % de la population française percevaient un revenu inférieur à 60% du revenu médian et 7,1 % percevaient un revenu inférieur à 50% du revenu médian.
 - 2 Le taux de pauvreté a nettement diminué jusqu'aux années 2000 (taux à 50% quasiment divisé par 2) mais s'est stabilisé ensuite. La pauvreté a cependant changé de visage, elle concerne aujourd'hui davantage les jeunes et les actifs sans qualification alors que dans les années 70, elle concernait davantage les personnes âgées.

- Exercice 20**
- 1 Assurer un minimum de revenus aux individus et inciter les bénéficiaires du revenu minimum à accepter un emploi même à temps partiel (incitation au retour à l'emploi).
 - 2 $650 \text{ €} + (467 - 0,38 \times 650) = 650 + 220 = 870 \text{ euros}$
↓
RSA chapeau (220 euros)

- Exercice 21**
- 1 Mesure qui accorde à certains un traitement préférentiel à certaines catégories de la population pour favoriser l'égalité.
 - 2 L'égalité des chances.
 - 3 – L'État accorde davantage de moyens aux établissements scolaires situés en ZEP pour améliorer les conditions d'apprentissage des enfants issus de familles défavorisées.
– La loi sur la parité en politique doit pouvoir permettre aux femmes d'accéder au pouvoir politique jusqu'à présent majoritairement accessible qu'aux hommes.
– Faciliter l'accès à certaines grandes écoles prestigieuses (sciences politiques) aux jeunes issus des lycées classés en ZEP.

- Exercice 22**
- 1 Relevez et illustrez les trois « crises » de l'État providence.
 - 2 Quelles solutions peuvent-elles être envisagées concernaient ?

Une crise financière : des problèmes de financement

Ex: Les caisses d'assurance vieillesse ont et auront des difficultés à financer les pensions de retraites d'un nombre toujours croissant de retraités du fait du vieillissement de la population, alors même que le ralentissement de la croissance économique et l'aggravation du chômage diminuent les rentrées.

Solutions : Différentes solutions sont et seront envisagées :

- Augmentation des cotisations sociales (cf réforme 2010, hausse des cotisations des fonctionnaires).
- Diminution relative des pensions de retraite.
- Mise en place en parallèle de systèmes d'assurances privées, c'est la retraite par capitalisation moins sûre et plus inégalitaire.
- Recul de l'âge de la retraite :cf réforme 2010.

Une crise d'efficacité

Les inégalités restent importantes malgré la redistribution.

Solution : réformer l'impôt en rétablissant une véritable progressivité de l'impôt sur le revenu (cf suppression des niches fiscales).

Une crise de légitimité

La protection sociale peut désinciter au travail quand les minimas sociaux se rapprochent des revenus de l'activité « trappe à l'inactivité ».

Solution : RSA

Chapitre 4 **Comment un phénomène social devient-il un problème public ?**

Exercice 23 Les associations tentent de médiatiser le problème des personnes mal logées, dès le milieu des années 1950 avec l'appel de l'hiver 54 de l'Abbé Pierre. Les détenteurs du pouvoir politique vont attendre plusieurs décennies pour réaliser que le problème du logement n'est pas qu'une question ponctuelle qui dépend des températures en hiver. Les associations continuent de faire pression pour exiger la mise en place d'un droit au logement opposable sans succès. Il faudra attendre l'hiver 2006 et l'action surmédiatisée d'une association (Enfants de Don Quichotte) pour que cette question entre pleinement dans l'agenda politique et fasse l'objet d'un projet de loi de la part du gouvernement. ■