

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний педагогічний університет ім. А.С.Макаренка

Боряк Н.О.

Le monde du travail

Методичні рекомендації для вивчення практичного курсу
французької мови

Для студентів IV курсу інституту філології спеціальності
« Французька та англійська мови»

Суми
Сум ДПУ ім.А.С.Макаренка
2008

УДК 811.133.1(076.6)

ББК 81.47.11–923

Б 84

Рекомендовано до друку рішенням редакційно-видавничої ради
Сумського державного педагогічного університету
ім. А.С.Макаренка

Рецензенти: **О.М. Молчанова**, кандидат філологічних наук, доцент СумДПУ
ім. А.С.Макаренка;
Ю.А. Скарлупіна, викладач кафедри іноземних мов Української
академії банківської справи

Боряк Н.О.

Б 84 *Le monde du travail*: Методичні рекомендації до вивчення практичного курсу французької мови. Для студентів IV курсу інституту філології спеціальності «Французька та англійська мови». – Суми: Видавництво СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2008. – 56 с.

Методичні рекомендації складені відповідно до програми практичного курсу французької мови для студентів IV курсу. Вони містять підборку статей з сучасних періодичних видань і ряд відповідних завдань та вправ. Відповідають рівню С1 Загальноєвропейських рекомендацій з мовної освіти.

УДК 811.133.1(076.6)

ББК 81.47.11–923

© Боряк Н.О., 2008

© Вид-во СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2008

Table des matières

Document 1. Comment les étrangers vous voient.....	4
Document 2. 35 heures : Qui veut encore travailler?.....	7
Document 3. Fait-il bon travailler en France?.....	10
Document 4. Chômage, une maladie française.....	16
Document 5. Aider les handicapés dans le monde du travail.....	21
Document 6. Je suis une intello précaire.....	23
Document 7. Travailler autrement?.....	26
Document 8. Les agences d'intérim.....	29
Document 9. Jeune diplômé, passe ton CDD d'abord.....	32
Document 10. Ils ont réussi sans diplômes.....	33
Document 11. Mon chef est une femme.....	37
Document 12. Range ton bureau.....	40
Document 13. La coopération reprend du service.....	44
Document 14. Les Français de la Silicon Valley.....	47
Document 15. Mondialisation et délocalisation.....	49
Document 16. Sigles et abréviations.....	52
Bibliographie.....	55

Document 1

Comment les étrangers vous voient

Pause-repas à rallonge, hiérarchie pesante, réunions désordonnées ... Nos voisins semblent bien sévères. Mais ils apprécient notre bonne humeur.

Un certain rapport au temps

« Lorsque je suis arrivée en France, j'ai été très surprise de voir des collègues traverser tout Paris pour aller déjeuner avec un copain ! » D'origine suédoise, Marie Baillot-Sommar s'étonne encore de l'emploi du temps des cadres français. Incorrigeables « Frenchies », qui à l'heure de la mondialisation n'hésitent pas à s'accorder deux heures pour déjeuner, alors qu'aux Etats-Unis, en Allemagne, en Grande-Bretagne on se contente d'un plateau-repas à la cantine, voire d'un sandwich dans son bureau !

« En France, le déjeuner reste un moment privilégié auquel on consacre un temps important », note un Britannique, directeur international d'une grande marque de vins et spiritueux français.

Ces anecdotes mille fois entendues sont révélatrices d'un particularisme bien hexagonal : le rapport au temps. « En France, les cadres n'ont pas la même perception du temps que leurs homologues étrangers. Dans la culture anglo-saxonne, « le temps c'est de l'argent », les Français, eux, prennent « leur temps », explique le Canadien Marc Reynaud, directeur associé du cabinet Inter Cultural Management Associates (ICM).

Toute l'organisation de la journée de travail à la française s'en ressent : les Français arrivent relativement tard au bureau – 9 heures en général, voire 9 h 30 à Paris – en Allemagne, les managers sont à leur poste dès 7 h 30 ou 8 heures. La journée de travail se prolonge plus tard le soir. « A Paris il est rare de quitter son bureau avant 19 ou 20 heures alors qu'à Stockholm les cadres partent vers 17 ou 18 heures. Ainsi peuvent-ils aller chercher leurs enfants à la crèche ou faire du sport. En revanche, en France, c'est un peu à qui partira le dernier. La plupart se disent : on ne sait jamais, si mon supérieur hiérarchique passe, il vaut mieux qu'il me voie ! » ironise Marie Baillot-Sommar.

« Les managers français passent sans doute plus d'heures au travail que les Suédois, mais ils consacrent aussi beaucoup de temps à discuter dans les réunions

sans ordre du jour précis, qui se prolongent parfois à deux ou trois dans les couloirs », résume Bodil Sonesson, Suédoise de 30 ans en poste à Paris depuis deux ans.

« Les réunions sont très mal organisées. Même si on convient de se retrouver à 10 heures personne n'est à l'heure. En outre, la prise de parole n'est pas structurée, si bien qu'on ne sait jamais à quelle heure ça va se terminer », constate la Britannique Helen Winter responsable de l'évaluation des déodorants chez Givaudan-Roure. Les critiques pleuvent : ordre du jour trop flou, parfois inexistant, absence de compte rendu, voire de prise de décision ...

Pour expliquer ces différences de comportement l'Américaine Irene Rodgers de ICM renvoie aux habitudes culturelles des uns et des autres. « Les Américains sont monochroniques : s'il y a cinq sujets au menu d'une réunion, ils les examinent un par un et prennent une décision point par point. Les Français, au contraire, sont polychroniques, c'est-à-dire qu'ils auront tendance à débattre du premier thème sans trancher, avant de passer au deuxième puis au troisième. Et c'est en discutant du troisième problème qu'ils retrouvent finalement une solution au premier. Forcément, pour un Américain, ce mode de fonctionnement est déstabilisant : il a l'impression de tourner en rond. »

Un formalisme excessif

Les étrangers sont surpris par le formalisme entre collègues de travail.

« Quand vous demandez à un Américain « Comment vous appelez-vous ? » il vous donne son prénom, et, c'est simple, tout le monde se dit « you ». Ici les cadres sont toujours entre le « tu » et le « vous » que ce soit dans les conversations avec leurs collègues ou avec leurs subordonnés ! » fait remarquer Irene Rodgers.

Autre sujet d'étonnement : le poids de la hiérarchie, l'importance accordée au sacro-saint organigramme. Résultat : chacun travaille dans son coin et pense d'abord à sa carrière.

Autre particularisme français, le culte du diplôme. « En Suède, les entreprises ne jugent pas les cadres en fonction de l'école supérieure qu'ils ont faite comme c'est le cas en France », observe Bodil Sonesson. Julie Friedman, native de Hollywood reste surprise face au système des grandes écoles : « Ce qui me frappe ici, c'est de voir que les recruteurs continuent d'évaluer les cadres, même lorsqu'ils

atteignent la cinquantaine, sur la base de diplômes qu'ils ont passés à 20 ou 25 ans ! Ce serait inimaginable aux Etats-Unis. »

Enfin, tous les étrangers constatent que les managers français cultivent le goût du secret dès qu'il est question d'argent. On ne dit pas combien on gagne même entre collègues ...

Pas très tendres pour les « Frenchies », la plupart des cadres étrangers dit apprécier particulièrement la « bonne humeur » qui règne dans les entreprises françaises. « Même s'ils sont travailleurs, les Français savent mettre de l'ambiance au bureau... » assure un Britannique. « Ce que j'aime dans les relations professionnelles avec les Français, c'est qu'ils ont le sens de la nuance, à la différence des Américains qui sont toujours dans l'excès », ajoute Julie Friedman.

Ne sont-ils pas un peu durs envers leurs collègues français ? Réponse de ce cadre anglo-saxon : « Nous sommes négatifs parce que nous adoptons très vite la mentalité « grognon », « râleur » des Français eux-mêmes, qui sont les premiers à critiquer leur propre pays ». Un signe d'intégration réussie, donc ...

Adrien Indevillers

« *L'Express* », du 25 février 1999

I. Trouvez dans l'article les différences de comportements entre cadres français et étrangers par rapport aux points indiqués au tableau. Remplissez ce tableau en ajoutant l'information sur le comportement des cadres ukrainiens.

	En France	A l'étranger	En Ukraine
la conception du « temps »			
les relations sociales dans le travail.			
la hiérarchie.			
l'information			
les réunions			
les diplômes			

II. Répondez aux questions :

1. Quels comportements français ou étrangers vous sont-ils plus proches ?
2. Quelle information vous a étonné ?
3. Comment vous comprenez cette phrase : «...dans les relations professionnelles ... ils ont le sens de la nuance, à la différence des Américains qui

sont toujours dans l'excès » ? Et les Ukrainiens, comment ils sont, plus proches aux Français ou aux Américains ?

4. Etes-vous monochronique ou polychronique dans votre travail ? Expliquez comment vous comprenez ces mots et illustrez votre réponse par des exemples de votre expérience. Qu'est-ce qui est meilleur, selon vous ?

III. Parlez des cadres français, anglo-saxons et ukrainiens sans les comparer.

Document 2

35 heures : Qui veut encore travailler ?

Jugez plutôt ! A peine les derniers vacanciers ont-ils rejoint leurs pénates qu'ils commencent déjà le décompte de leurs jours de RTT. S'ils s'organisent bien, ils pourront peut-être, après les vacances de février, repartir une petite semaine en avril, poser un long week-end en mai, avant de reprendre, enfin !, des vacances cet été ... Sans attendre, certains s'offrent déjà une thalasso – en 1999, 247 000 séjours ont été vendus, 100 000 de plus qu'en 1992 – courent au Gymnase Club – les inscriptions ont progressé de 10 % l'année dernière – ou se passent, en boucle, le fameux disque de Pink Martinie « Je ne veux pas travailler ».

Loisirs, paresse et volupté ... On se penche sur soi, avec l'aide des grands philosophes. *De la tranquillité de l'âme*, l'ouvrage de Sénèque réédité en 1991 par la maison Rivages, rencontre un succès inédit. Il s'est déjà vendu à plus de 20 000 exemplaires. C'est beaucoup moins que le score atteint par les auteurs de *L'Estime de soi* – 200 000 exemplaires – mais assez complémentaire ... Les temps changent ! Interrogés par Euro RSCG Communicance, 46 % des Français déclarent avoir acheté plus de livres et de disques en 2001 qu'en 2000. La Fnac a vu ses ventes progresser de 25 % en 2000. Côté bricolage, les dépenses n'ont jamais été si fortes. Castorama enregistre une hausse de 6 % de la fréquentation de ses magasins le vendredi soir. Quant à ses ateliers gratuits du samedi matin, ils affichent complets. Ils ne sont pas les seules. Le Centre national du cinéma a ainsi dénombré 58 millions de visiteurs dans les salles entre janvier et mai 2001, soit 24 % de plus qu'en 2000. A quoi il faut ajouter le succès de l'outdoor – les activités en plein air – en hausse de 15 % cette année, des salles de sport et du shopping à prix cassés.

Selon un sondage Ifop, 22 % des Français ont posé un jour de RTT pour profiter des soldes d'été ...

« Il suffit qu'il fasse mauvais pendant plusieurs jours pour que nos réservations augmentent, constate, sans déplaisir, Jacques Maillot, fondateur et président de Nouvelles frontières. J'ai vu des vols sur Venise, Barcelone ou New York à moitiés vides se remplir à quelques jours du décollage. Ou encore des gens, arrivés sans réservation avec leur sac de voyage devant le comptoir Nouvelles Frontières à Orly, s'envoler pour le Sénégal le samedi soir ! » Ancien secrétaire du comité d'entreprise de la Banque de France, Jacques Monnet note déjà « une multiplication par 4 des demandes de week-ends prolongés dans les capitales européennes depuis deux ans ». Pourtant, la Banque de France n'est pas encore passée aux 35 heures. « Les salariés suivent l'exemple de leur conjoint ou de leurs amis, explique-t-il. Quitte à empiéter sur leurs vacances d'été, ils préfèrent, eux aussi, partir plus souvent pendant l'année ».

Militant de la semaine de quatre jours, et accessoirement candidat à la prochaine élection présidentielle, Pierre Larrourou ne cache pas sa satisfaction devant une telle révolution des mentalités. « Actuellement, tout le monde revendique le droit de pouvoir travailler moins, même les plus passionnés par leur métier, observe-t-il. On voit des médecins, des militaires, des agriculteurs demander les 35 heures ! » Et pour cause. A force d'entendre parler des bienfaits du temps libre, certains se disent qu'ils auraient tort de s'en priver. Tels Yves et Françoise Guyut, tous deux agriculteurs, initiés aux vacances par un couple d'amis. « Avant, nous ne savions pas ce que c'était. Et maintenant, nous n'envigageons même plus de nous en passer ! », lancent-ils.

Pascale Reisser respire. A 23 ans, tout juste diplômée d'une école d'infirmières, cette jeune femme a décidé de plaquer sa carrière hospitalière pour « prendre des vacances quand bon lui semble ». Après six mois passés dans le service de réanimation de l'hôpital André Magnot, à Versailles, elle a choisi de démissionner pour s'inscrire dans une agence d'intérim. « Mon service était difficile, avec des pathologies lourdes, explique-t-elle. L'ambiance était tendue, et, surtout, les horaires fixes, trop fixes ... Au début, c'était rassurant pour une débutante comme moi, mais, très vite, j'ai trouvé cela trop oppressant, je manquais de liberté. »

« Aujourd’hui, la notion de souffrance au travail touche toutes les catégories sociales, note Guy Grou. En cela, le débat sur le harcèlement moral est très révélateur. » Plus que jamais, les Français attendent de leur employeur qu’il n’entrave pas leur épanouissement personnel. Quitte à lui forcer la main en profitant de certains acquis sociaux ... Dans son dernier rapport sur les dépenses de la Sécurité sociale, la Cour des comptes chiffrait à 4 milliards d’euros le montant des indemnités journalières remboursées par le régime général en 1999, soit 460 millions de plus qu’en 1997. Guy Groux ne s’en étonne guère : « Les salariés veulent profiter de la croissance, des 5 heures, et rejettent toute forme de contrainte économique. Dès lors qu’ils s’estiment lésés, ils n’hésitent plus à compenser d’eux-mêmes leur manque d’autonomie. » Décidément, si la fin du travail n’est pas pour demain, sa remise en question, elle, n’a jamais été si forte.

« *L’Express* », du 31 janvier 2002

I. Travail sur le lexique.

1. Déchiffrez le sigle RTT.
2. Expliquez en d’autres termes les mots et les expressions pris dans leur contexte :

- 35 heures
- rejoindre ses pénates
- certains s’offrent une thalasso
- le shopping à prix cassés
- quitte à empiéter sur leurs vacances d’été
- plaquer sa carrière hospitalière
- ils s’estiment lésés
- la remise en question

3. Employez tous ces mots dans un petit texte en parlant de vous-même.

II. Répondez aux questions :

1. Quels changements ont eu lieu en France grâce aux 35 heures ? Faites une liste de ces changements.
2. Les changements pareils sont –ils possibles en Ukraine ? Pourquoi ?
3. S’il y avait une semaine de 35 heures en Ukraine, que feraient les Ukrainiens ?
4. Si vous habitiez en France, comment profiteriez-vous de RTT ?

III. Travail de recherche sur Internet.

Trouvez l'information sur les 35 heures en France (la mise en place de la réforme, les avantages et les inconvénients de son application, son coût aux entreprises et à l'état, les catégories sociales concernées et l'information qui vous a paru surtout intéressante).

Document 3

Fait-il bon travailler en France ?

Dans un monde de plus en plus livré à la concurrence, la France, avec son Code du travail, ses syndicats et ses allocations chômage, peut sembler un havre de paix pour le salarié. Pas si sûr ...

En France, la première loi sur le travail fut votée en 1841 et donna le « la » à toute une série de lois limitant les âges d'embauche, la durée et les conditions de travail, en particulier pour les enfants puis pour les femmes : le Droit du travail prenait forme. Cet ensemble de règles qui régit les relations entre les employeurs et les salariés ne protège depuis que les employés du secteur privé ; artisans, commerçants, membres des professions libérales, fonctionnaires et autres travailleurs indépendants, relevant pour leur part d'autres droits.

Une législation qui encadre le salarié.

En France, les salariés ont la chance d'être encadrés par une série de textes juridiques formant le code du travail. Publié pour la première fois en 1901 et régulièrement augmenté (ce qui, pour beaucoup d'employeurs, le rend inapplicable), il est le recueil des lois et autres textes légaux, valables pour tous les salariés, en matière de conditions de travail, de santé, de sécurité, d'emploi, de formation professionnelle ... il définit entre autres les différents contrats qui peuvent lier un salarié à une entreprise. En France, on ne peut en effet travailler sans avoir au préalable signé un contrat. Beaucoup existent, mais on peut pourtant en retenir trois : tout d'abord le CDI (Contrat à durée indéterminée), garantissant une certaine stabilité à l'employé, ce contrat à durée illimitée commence généralement par une période d'essai de deux à six mois à l'issue de laquelle l'employeur peut embaucher ou non le candidat. Ce type de contrat très prisé chez les chercheurs d'emploi tend

toujours à disparaître pour laisser place au Contrat à durée déterminée (CDD). Le CDD ne peut excéder 18 mois (bien que beaucoup d'entreprises françaises semblent encore « l'ignorer ») et est censé pallier les surcharges de travail des entreprises ou les congés de certains employés. Certaines entreprises abusent de ce contrat en enchaînant pour un même poste des personnes employées en CDD. Afin de répondre à ces abus, et dans l'optique affichée de relancer les embauches à durée illimitée, le gouvernement français a récemment créé le CNE (Contrat nouvelle embauche). Ce nouveau contrat allie une période d'essai de deux ans – permettant à l'employeur de tester le candidat - à une embauche définitive à l'issue de cette longue période de test .

Malheureusement, l'employeur peut très bien mettre fin au contrat au bout des deux ans d'essai, sans avoir à donner d'explications, et réembaucher une personne en CNE ... Finalement, beaucoup pensent qu'avec le CNE, le CDD est simplement passé de 18 à 24 mois ...

Des instances protectrices.

Le Code du Travail permet donc aux employés de bénéficier d'un accord réglementant les conditions de leur travail. L'inspection du travail a la charge de veiller au respect de ces dispositions, en ayant recours à la Justice si besoin est. Le corps de fonctionnaires d'Etat qui forme cette instance a également un rôle de conseil auprès des salariés et des employeurs. Encadrés et suivis, les salariés comme les employeurs ont également la possibilité de recourir aux Prud'homme. Cet organisme, élu par les salariés et les employeurs, a pour rôle de trancher les litiges liés à l'exécution ou à la rupture d'un contrat de travail. Il s'agit d'une vraie juridiction qui juge au nom du peuple français et agit en toute indépendance. Des élections prud'homales ont lieu tous les cinq ans, près de 15 000 conseillers sont élus par les salariés et les employeurs. Cet organe d'Etat est une réelle protection et offre un vrai recours à nombre de salariés.

Parallèlement au Conseil de prud'hommes, les salariés peuvent également avoir recours aux savoir-faire des syndicats. Les syndicats professionnels ont pour objectif de défendre les intérêts des salariés au niveau de l'entreprise ou niveau national (amélioration des conditions de travail, des relations patron / employés, etc.). En 1948, puis en 1966, un arrêté ministériel a établi la liste des syndicats

français représentatifs au niveau national. Ils sont cinq : la Confédération générale du travail (CGT), Force Ouvrière (FO), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE – CGC). Chaque salarié a donc la possibilité de se « syndicaliser » en cotisant à une de ces organisations, afin de faire valoir ses droits.

Le syndicalisme français en crise.

L'intérêt des syndicats pour le monde salarié n'est pas à mettre en doute et pourtant tous les observateurs s'accordent pour estimer que la France connaît une véritable crise du syndicalisme. Sauf en période de mouvements sociaux exceptionnels (grèves dans la fonction publique contre la réforme de Sécurité sociale en 1995, contre la réforme du régime des retraites en 2003 et contre le CTE en 2006), leur influence globale ne cesse de diminuer. En termes de conflits du travail, depuis le début des années 1990, la moyenne du nombre de journées individuelles de grève par an est inférieure à 500 000, elle était de 3 à 5 millions dans les décennies

1960-70. Depuis, certaines grandes grèves (infirmières en 1988) ont été menées par des « coordinations », qui sont des organisations sans lien direct avec les syndicats. Mais la perte d'influence des syndicats est aussi notable en dehors des périodes de conflits. Aujourd'hui, seulement 8 % des salariés adhèrent à un syndicat alors qu'ils étaient 40 % au début des années 1950 et 25 % au début des années 1970 ... Un effondrement qui s'explique en grande partie par les mutations socioéconomiques des trente dernières années (explosion et maintien du chômage à un niveau très élevé, chute de l'emploi industriel et disparition des gros pôles ouvriers). Si elle atteint désormais au seuil particulièrement bas, la faible représentation syndicale en France a toujours été une « exception », en comparaison des pays scandinaves ou de l'Allemagne. Les Français ont toujours eu « confiance » dans l'Etat protecteur, et une certaine institutionnalisation des syndicats (prompts à se tourner vers ce même Etat), leur faiblesse dans la défense des chômeurs et surtout l'absence d'une véritable « culture de la négociation » a pu décourager les militants.

Des salariés privilégiés.

Si l'Etat, par toute une série de mesures, protège les salariés, il leur permet aussi de bénéficier de nombre d'avantages qui ont fait la réputation de « terre sociale » de la France. Ainsi, on peut aujourd'hui, en France, ne pas travailler et être pourtant payé ! Mais ce qui peut paraître à certains un paradoxe ne l'est peut-être pas tant que ça ... Créé en 1958, le système d'assurance chômage français est partagé entre deux régimes : le régime d'assurance chômage proprement dit, et le régime de solidarité, né en 1984 ... Chaque travailleur, tout comme chaque patron, paie tout au long de sa durée de contrat une indemnité à l'Etat qui lui sera en quelque sorte rendue s'il perd son emploi : c'est l'assurance chômage. Mais cette indemnité n'est pas sans fin : elle n'est versée que pendant une certaine durée, variable selon la durée d'activité antérieure et l'âge du chômeur. Elle est ensuite diminuée tous les 6 mois, pour atteindre environ 400 euros, si l'employé n'a toujours pas retrouvé de travail. Ces 400 euros (pour une personne seule) correspondent au RMI, le Revenu minimum d'insertion, qui peut également être touché par ceux qui ne remplissent pas les conditions d'attribution des allocations chômage : il est une des dispositions phares du régime de solidarité.

Une allocation chômage critiquée.

Dans l'Hexagone, parmi ceux qui sont indemnisés durant une période de chômage, 60 % reçoivent moins de 850 euros par mois, et 20 % moins de 450 euros ... Pourtant et bien que ces mesures soient d'une aide certaine pour les personnes perdant leur travail, on constate un durcissement de l'opinion des Français à l'égard des conditions d'indemnisation, souvent perçu comme déresponsabilisant les chercheurs d'emploi. On compte aujourd'hui 72 % de Français se disant plutôt favorables à la suppression des allocations chômage « pour les chômeurs qui, au bout d'un certain nombre de mois, refusent un emploi moins qualifié ou moins rémunéré que celui qu'ils cherchent »...

Des horaires pour mieux vivre ?

Parallèlement aux indemnités perçues en cas de chômage, les récents accords sur la réduction du temps de travail peuvent être considérés comme une chance pour les salariés français.

Depuis presque un siècle, un ensemble de lois a modifié pas à pas la durée du travail. D'abord réduite au XIX siècle pour les enfants, puis les femmes, elle est fixée en 1900 à 10 heures par jour, en 1919 la journée passe à 8 heures et la semaine à 48 heures. En 1936, le Front populaire instaure la semaine de 40 heures et deux semaines de congés payés qui seront portées à trois (1956) puis à quatre (1963) avant que le gouvernement d'union de la gauche décrète la semaine de 39 heures et la cinquième semaine de congés payés.

En 1996, afin de redynamiser l'embauche, la loi Robien préconise l'aménagement et la réduction du temps de travail (RTT). Dès lors, en 1998 et en 2000, en fonction de ce principe de réduction du temps du travail, les lois Aubry fixèrent la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires. Ces lois qui ont été, et demeurent, vivement controversées, avaient un double objectif : créer des emplois pour réduire le chômage et améliorer les conditions de vie des Français. Mais ce sont avant tout les cadres qui sont les plus satisfaits de la RTT : plus des deux tiers considèrent que la qualité de leur vie quotidienne est meilleure. En échange d'une diminution de salaire, ils choisissent l'augmentation du temps libre ... Chez les ouvriers, en particulier les moins qualifiés, on observe le choix inverse ...

S'il est vrai que les Français bénéficient des bienfaits d'un Etat protecteur, s'il est compréhensible que beaucoup envient à la France son système d'aide au chômage ou à la santé, il est important de souligner que tous ces avantages sont avant tout payés par les Français eux-mêmes et par un Etat qui s'endette chaque jour un peu plus. Comme tout système, celui-ci a ses failles, ses abus et, malgré son apparence bienfaitrice, il ne résout pas tous les maux des Français, encore moins ceux de toutes les personnes qu'il a attirées.

Le travail à temps partiel

Travailler à temps partiel c'est travailler moins de 35 heures par semaine ou moins que les durées décidées par convention au sein d'une entreprise. En 2004, 3,8 millions de salariés sur 22 millions déclaraient travailler à temps partiel (TP). A partir de 1992, le TP s'est largement développé, en particulier dans le secteur privé. Il concerne aujourd'hui 18 % de l'emploi total, 31 % de l'emploi féminin et 5 % de l'emploi masculin, en particulier dans le secteur tertiaire et dans des emplois peu qualifiés de la Fonction publique ou du commerce. Près de quatre femmes sur dix

déclarent avoir choisi le TP pour s'occuper de leurs enfants et trois sur dix faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet. Les autres situations sont plus diversifiées (raison de santé, cessation progressive d'activité, accès à l'emploi pour les jeunes, etc.). Les rémunérations des salariés à TP sont également plus diverses que celles des salariés à temps plein en raison de l'hétérogénéité des durées et de la nature des emplois occupés : un quart d'entre eux perçoit un salaire mensuel net inférieur à 480 euros et la moitié à 750 euros.

Parfois considéré comme une possibilité intéressante (il est « choisi »), souvent vu comme un pis-aller (il est « subi »), le TP est aussi l'objet de vives critiques, il est accusé d'avoir « servi à déployer la flexibilité du travail, permettant aux entreprises d'ajuster plus facilement la durée du travail aux fluctuations de l'activité, et de gagner en productivité ».

Alain Kimmel

« *Le français dans le monde* » N° 347, sep.-oct.2006

Répondez aux questions :

1. Qu'est-ce que le Droit du travail ?
2. Qu'est-ce que le Code du travail ?
3. Quels contrats de travail existe-t-il en France ? Quelles sont leurs particularités ?
4. Dans quel but est créé le CNE ? Pourquoi il est critiqué ?
5. Quelle juridiction règle les conflits du travail ?
6. Quel est l'objectif des syndicats professionnels ? Nommez les cinq syndicats représentatifs au niveau national.
7. Quelles sont les causes de la crise du syndicalisme français ?
8. Pourquoi la France est-elle appelée « terre sociale » ?
9. Quelle est la différence entre le régime d'assurance chômage et le régime de solidarité ?
10. Pourquoi l'allocation chômage est-elle critiquée ?
11. Quelles sont les principales étapes de la réduction du temps de travail en France ?
12. De combien de semaines de vacances les Français disposent-ils ? Et les Ukrainiens ?
13. Quel est l'objectif des lois Aubry ?

14. Quelle est la réaction des Français à la RTT ?
15. Combien de salariés y a-t-il en France ?
16. Quels sont les avantages et les inconvénients du travail à temps partiel ?
17. Que savez-vous sur les contrats de travail en Ukraine ?
18. Est-ce qu'il y a en Ukraine une juridiction qui règle les conflits du travail ?
19. Que savez-vous sur le syndicalisme ukrainien ?
20. Quelle est la durée de travail hebdomadaire en Ukraine ?

Document 4

Chômage, une maladie française ...

Toutes les enquêtes convergent pour montrer que le chômage demeure, trente ans après le début de son développement, la principale préoccupation des Français. Depuis les années 1970, la France n'a pas réussi à trouver de solutions durables et efficaces pour l'enrayer. Elle est aujourd'hui touchée par le chômage de masse...

Jusqu'au début des années 1970, le chômage français était un phénomène résiduel (250 000 demandeurs d'emploi). Mais après le premier choc pétrolier de 1973, il va véritablement exploser, passant en sept ans de 0,4 million à 1,8 million de chômeurs. Les principales victimes des «restructurations industrielles» furent d'abord les ouvriers des mines de charbon, de la sidérurgie, du textile, de la construction navale... Malgré les mesures de «traitement social» prises par les divers gouvernements de droite et de gauche, le chômage continuera à progresser pour atteindre la barre des 3,2 millions en 1997. Année charnière, 1997 bat tous les records en terme de chômage. Dès lors, une légère baisse s'amorce mais, en 2006, on compte encore 9,5 % de chômeurs en France.

Dans l'Hexagone, sont considérés comme chômeurs, au sens du Bureau international du travail (et donc comptabilisés dans les statistiques publiées chaque mois par le gouvernement), les demandeurs d'emploi à temps complet, et inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Cependant, selon diverses sources, il existerait, à côté du chômage «officiel», un chômage «caché» presque équivalent ... Ce que confirme l'hebdomadaire *Marianne* qui dénombrerait, il y a peu, un total

d'environ 4,5 millions de chômeurs, c'est-à-dire presque le double des chiffres officiels (2,5 millions).

Globalement, les trois principales causes du chômage sont une fin d'emploi à durée limitée (CDD) (40,5 %), un licenciement (25,3 %) et une démission (10,5 %). En 2004, les plus touchés par le chômage étaient les ouvriers (12,3 %), les employés (10,2 %), ainsi que les professions intermédiaires (5,9 %), les cadres et professions intellectuelles supérieures (4,8 %).

Le chômage des jeunes: un fléau français?

En dépit des mesures prises en faveur des jeunes par tous les gouvernements au cours des trente dernières années (CDD, «stages d'insertion à la vie professionnelle», et autres «emplois-jeune»), et dont le succès reste relatif, personne ne conteste l'importance du chômage des jeunes, véritable fléau social. Fin mars 2006, on comptait encore 406 000 chômeurs de moins de 25 ans (22,1 %), ce qui représente un des taux les plus élevés en Europe (5,5 % en Allemagne, 5,6 % au Danemark, 7,6 % en Grande-Bretagne). Principales victimes: les jeunes qui sortent du système éducatif sans qualification (plus de 15 %, avec des taux de 30 % à 50% selon les situations familiales, les origines sociales, la nationalité des parents, etc.)

Le niveau de qualification reste clairement un élément déterminant pour trouver un emploi. Le diplôme, qui a longtemps été un levier pour la promotion sociale, est progressivement devenu un moyen de protection contre le chômage et la seule garantie pour trouver un emploi assez rapidement. Cependant, diplômé ne signifie pas engagé d'office, d'autant plus que les emplois proposés aux jeunes sont souvent précaires (CDD, intérim, stages ...). Et si l'apprentissage apparaît comme une des solutions (selon la Chambre de Commerce et de l'Industrie, quatre apprentis sur cinq trouvent un emploi à l'issue de leur contrat et 50 % créent leur entreprise), le nombre des apprentis en France (375 000) demeure très inférieur à celui, par exemple, de l'Allemagne (1,6 million) – ce qui expliquerait en partie le différentiel de chômage des jeunes entre les deux pays (22 % contre 5,5 %). Parallèlement, depuis une dizaine d'années, les stages en entreprise se sont énormément développés; bien qu'ils privilégient les relations université / monde du travail, ils sont considérés, par certains observateurs, comme un moyen pour certaines sociétés de recourir à une main-d'oeuvre bon marché ou gratuite. En mars 2006, des

étudiants, engagés comme stagiaires dans diverses entreprises, se sont organisés en un collectif appelé «Génération précaire». Leur objectif: dénoncer l'usage abusif de stages. Après la crise du CPE, le gouvernement a inscrit dans la loi sur l'égalité des chances une «charte des stages étudiants en entreprise» qui dit notamment qu'un stage ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi, et qu'une rémunération sera obligatoire pour les stages de plus de trois mois.

Pour expliquer le chômage problématique des jeunes, les experts avancent des raisons économiques (conjoncture, ralentissement de la croissance, coût du travail...), la mondialisation, mais aussi, et surtout, le nombre impressionnant de jeunes (150 000) qui sortent chaque année du système éducatif sans qualification, tel une preuve de l'inadaptation du système de formation aux besoins du monde du travail ...

Que fait l'Etat?

D'abord outil d'accompagnement du plein emploi, la politique de l'emploi est aujourd'hui axée sur la lutte contre le chômage. Cela se traduit par un certain nombre d'actions menées dans plusieurs domaines: l'emploi aidé dans le secteur marchand (exonérations à l'embauche et contrats pour les jeunes), non marchand (contrats d'accompagnement à l'emploi, d'emplois consolidés ...); l'insertion (personnes mises à disposition d'associations et emplois familiaux); les aides aux chômeurs créateurs d'entreprise ... Toutes ces actions s'inscrivent dans le cadre de la loi de programmation pour la Cohésion sociale de janvier 2005 qui, en matière d'emploi, prévoit notamment des mesures en faveur de l'insertion professionnelles des jeunes, l'installation de 300 «maisons de l'emploi», des incitations à la création de «micro-entreprises» ...

Une politique de l'emploi ne se jugeant qu'à ses résultats à moyen ou long terme, il est trop tôt pour porter un jugement sur celle annoncée dans cette loi. Mais d'après l'économiste Christine Ehrel «par rapport aux autres pays de l'OCDE, la France ne constitue pas un modèle clairement identifié de politique de l'emploi: il s'agit plutôt d'une construction progressive à partir d'éléments et de logique hybrides, apparue en réaction à la montée et à la persistance du chômage».

Une précarisation de l'emploi.

Afin de sortir de cette crise, les gouvernements successifs ont donc multiplié les actions mais aussi les types de contrats de travail (trois nouveaux types de contrat ont vu le jour ces trois dernières années!), ce qui, pour les syndicats, n'a fait qu'accroître le phénomène de précarisation remarqué par les experts, installant ainsi de plus en plus de salariés dans un «cercle vicieux» générateur de pauvreté. Ce constat, formulé dans une enquête récente par des chercheurs de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), explique le phénomène des «travailleurs pauvres», par «la ségmentation du marché du travail et la précarisation de l'emploi». Selon eux, les «statuts peu assurés» de ces contrats «n'offrent que de faibles garanties», leur titulaires se trouvant confrontés à «diverses difficultés sociales qui se cumulent et interagissent», (en premier lieu, difficultés d'accès à un logement ou d'obtention d'un prêt). Dans la présentation de l'enquête, le directeur de l'IRES, Benoît Robin, souligne que, «pour ces travailleurs pauvres, disposer d'un CDI stable et de longue durée est une des conditions sine qua non pour s'en sortir».

Néanmoins le CDI n'est pas toujours l'assurance d'un emploi stable, malgré les garanties successivement apportées (obligation de préavis en 1958, indemnisation en cas de licenciement en 1967, obligation de justifier le licenciement par une cause «réelle ou sérieuse», individuelle ou économique). En termes de licenciement, si le nombre global reste relativement stable, leur structure par motif s'est sensiblement modifiée: le motif économique ne représente que 1,5 % des fins de contrat, au total environ 250 000 CDI sont rompus chaque année du fait de l'employeur. On a assisté ces dix dernières années à un renversement de situation: en 1993, on a enregistré 600 000 licenciements pour motif économique et 400 000 pour motif personnel; en 2004, la proportion était inverse. Le CDI à temps plein demeure certes majoritaire (86 % de l'emploi salarié en 2004), même s'il a tendance à diminuer, mais le CDD est devenu désormais la norme du recrutement.

Aujourd'hui, où en est-on?

Même si l'on peut se poser la question de l'efficacité des différentes politiques de l'emploi mises en place par les gouvernements français successifs, la fin avril 2006 a vu souffler un vent d'espoir en terme d'emploi: on comptait alors 2 320 000 demandeurs d'emploi (soit 9,3 % de la population active), dont environ

400 000 jeunes et 700 000 chômeurs de longue durée, soit une baisse d'un peu plus de 6,4 % en un an (et bien que ce recul ait surtout profité aux moins de 25 ans dont le chômage, bien que toujours très élevé, a diminué de 10,4 %).

Il est vrai que les contrats d'apprentissage sont plus nombreux, l'accompagnement des chômeurs est renforcé, les nouveaux contrats, comme le CNE, doivent inciter les patrons à embaucher davantage, autant de possibles explications à cette baisse. Néanmoins, l'économiste Denis Clerc, dans la revue *Alternatives économiques*, met l'accent sur «la faiblesse ou l'absence d'indemnisation pour ceux qui sont les plus menacés par le chômage et le niveau élevé de l'indemnisation pour ceux qui le sont le moins (les cadres, avec un niveau d'indemnisation le plus élevé d'Europe).» Serait-on définitivement entré dans un système à deux vitesses?

Alain Kimmel

«*Les français dans le monde*», N° 347, septembre- octobre 2006

I. Répondez aux questions :

1. Quelle est la principale préoccupation des Français ? Pourquoi ?
2. Quelles sont les principales causes du chômage en France ?
3. Combien de chômeurs y a-t-il en France ?
4. Qu'est ce qu'un chomeur ?
5. Quelles sont les mesures gouvernementales prises en faveur des jeunes ?
6. Quelles sont les raisons du chômage des jeunes ?
7. Quels sont les avantages et les inconvénients des stages en entreprise ?
8. Que fait l'Etat pour enrayer le chômage des jeunes dans différents domaines?
9. Quels types de contrat y a-t-il en France ?
10. Quel est le contrat le plus apprécié par les Français ? Pourquoi ?
11. Quels motifs de licenciement existe-t-il en France ?
12. Quel est le résultat de la politique gouvernementale de l'emploi ?

Document 5

Aider les handicapés dans le monde du travail

Les personnes handicapées restent victimes de forts préjugés dans le monde du travail. La sixième Semaine pour l'emploi en leur faveur entend les combattre. Elle est marquée par une reprise de la polémique sur les Centres d'Aide par le Travail.

Aujourd'hui, 26 % des personnes handicapées sont au chômage. En cause, selon beaucoup, les préjugés dont elles sont victimes. Préjugés que la neuvième semaine pour l'emploi en leur faveur, qui vient de débiter, entend combattre. L'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et la Ligue pour l'Adaptation du diminué physique du travail (Adapt) veulent mobiliser autour du slogan "Agir, c'est réussir";

"Le handicap, lorsqu'il est visible est encore trop souvent associé à l'incompétence. La mobilisation est plus que jamais nécessaire pour modifier le regard sur le handicap", expliquent les deux associations. Aujourd'hui, rappellent-elles, "215 000 personnes handicapées sont à la recherche d'un emploi est restent, en moyenne, deux fois plus longtemps sans activité".

Pourtant, 87 % des entreprises qui emploient des travailleurs handicapés s'en disent satisfaites et 62 % des entreprises qui n'en emploient pas estiment qu'une telle expérience "pourrait se dérouler de manière satisfaisante", selon un sondage réalisé en vue de la semaine d'action. "On observe ainsi que le passage à l'acte est déterminant pour les chefs d'entreprises, puisqu'ils sont majoritairement satisfaits lorsqu'ils ont effectué une embauche", a commenté le directeur général de l'Adapt, Philippe Velut. D'après des témoignages de chefs d'entreprise recueillis dans la Guide France Info *Le salarié handicapé dans l'entreprise*, ce dernier est "un salarié comme les autres, avec en plus, la volonté de s'en sortir". Souvent "plus productif que les autres", il crée un "effet fédérateur dans une équipe de travail" où les petits problèmes courants sont "relativisés".

La Semaine s'est ouverte lundi sur le parvis du Trocadéro à Paris, par un événement symbolique, en présence des adjointes pour les personnes handicapées au maire de Paris. Les Franciliens sont invités par les organisateurs "à manifester leur soutien à l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail, en apposant l'emprunte colorée de leurs mains sur les livres géants". Tout au long de la

semaine, 16 régions se mobilisent et organisent près de 80 événements. Forums, tables rondes, pièces de théâtre, match de "torball" (football adapté) entre une équipe de déficients visuels et des chefs d'entreprise, tout sera bon pour "lever les freins psychologiques et culturels" (...)

Comité « Tous ensemble au travail », novembre 2002

I. Répondez aux questions:

1. Quel est le thème général de ce document?

- Les conditions de travail des handicapés.
- La mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées.
- Les associations de défense des personnes handicapées.

2. Quel est le principal préjugé dont sont victimes les personnes handicapées qui recherchent un emploi?

3. Vrai, faux, on ne sait pas? Cochez la case correspondante et justifiez votre réponse en citant une expression ou une phrase du texte.

	rai	aux	
Les travailleurs handicapés sont bien intégrés dans les entreprises où ils travaillent. Justification:			
Mêmes si elles travaillent bien, les personnes handicapées sont moins performantes que les autres employés. Justification:			

4. Cochez la bonne réponse:

a) Qu'est-ce qui freine le développement de l'emploi des personnes handicapées?

- Le manque d'information des chefs d'entreprise.
- Une position de principe des chefs d'entreprise.
- La difficulté des chefs d'entreprise à prendre cette décision.

b) Qui est invité à cette Semaine pour l'emploi?

- Tous les Franciliens.
- Seulement les personnalités politiques.
- Seulement les personnes handicapées et les employeurs.

- c) Qu'est-ce qui sera organisé au cours de cette Semaine spéciale?
- Des ateliers de peinture
 - Des rencontres sportives
 - Des activités culturelles et sportives.

Document 6

Je suis une intello précaire!

Ils ont des diplômes, mais pas de boulots fixe. Abonnés aux stages, ou aux CDD dans l'édition, le journalisme, la culture, on les appelle les «intello précaires». Voyage dans une galaxie méconnue, avec pour guide une journaliste ... pigiste.

Au début, je n'y croyais pas! A chaque page, je m'exclamais: «Oui, c'est exactement ça! Ah, comme c'est vrai!...» J'en ai même raté une station et oublié un foulard dans le métro. Oui, chères Anne et Marine Rambach, que je ne connais pas et qui avez signé un livre documenté, intelligent, drôle et salubre, je vous dis bravo. Et merci. Grâce à vous, je sais maintenant ce que j'ai, que je le partage avec d'autres – nous serions entre 100 000 et 200 000 – et que ça porte un nom. Je suis une «intello précaire», comme vous et comme tous ceux qui traversent les pages de votre enquête. Si vous appartenez à cette nouvelle catégorie socioprofessionnelle non référencée par l'Insee, vous avez très vite vous reconnaître. Sinon, prenez deux minutes. Vous avez sûrement dans votre entourage quelqu'un ou quelqu'une (les femmes sont majoritaires) qui s'active dans les milieux de l'édition, de la presse, de la télé, d'internet, de la recherche, de l'éducation, de l'art, avec plusieurs employeurs, en CDD, à temps partiel, ou même au noir; en tout cas, hors des statuts classiques. Quelqu'un qui travaille énormément, et qui aime passionnément ce qu'il fait. Quelqu'un de pas démuné, non, mais avec des revenus, disons, menus. Et qui a généralement moins de 35 ans.

Généralement. Parce que, moi, je suis devenue une intello précaire sur le tard. Ce qui aggrave mon cas. A l'heure – la quarantaine bien tassée – où d'habitude on se cale dans ses acquis, j'ai tout bazardé et je me suis lancée. Feutres et fax gratuits, carte orange remboursée, mutuelle très intéressante, marrons glacés et week-end de

ski par le trrrès bon CE ... adieu! Ordinateur à crédit, budget téléphone qui explose ... bonjour!

Au début, c'est exaltant, les premiers pas dans le monde de la grande presse! J'étais prête à tout supporter! L'interview à 23 heures, le reportage en banlieue un dimanche à l'aube, rédiger dix heures de suite «parce que c'est urgent» - et, en prime, l'imprimante qui n'imprime plus, le Mac qui vous envoie des messages menaçants, tandis que les enfants écoutent de la musique grunge .. OK. Du moment qu'on est payé.

Ah oui, mais justement. Payé comment? Mal, très mal. Des piges à 38 euros le feuillet (en gros, une colonne de magazine), ce n'est pas rare. Je me souvins d'une énorme enquête sur les jeunes et la littérature. Une kyrielle de rendez-vous avec les éditeurs, des entretiens avec les auteurs, des micro-trottoirs dans les librairies. Dix jours entiers de boulot. Et sur le chèque: 1 500 F (229 euros aujourd'hui). Mieux vaut éviter de calculer le tarif horaire.

Sans compter tout le temps passé à coincer des rédacteurs en chef ou des chefs de rubrique. Un travail de titan. Ils sont en rendez-vous, ils «déjeunent à l'extérieur» - déjeunent-ils jamais à l'intérieur? -, ils n'ont pas lu votre e-mail, ils sont en bouclage, en vacances, en RTT, ils ont égaré le résumé (qu'ils appellent synopsis) du papier proposé. Arrive le jour où ils sont partants pour un sujet. Vous faites l'article, dans les délais demandés, quitte encore une fois à y passer la moitié de la nuit ou le week-end. Rien à dire, c'est la rançon de l'indépendance. Et puis, plus rien. Silence radio. Jusqu'au jour où vous apprenez que, finalement, non, votre papier n'est pas passé, ne passe pas, ne passera jamais. En tout cas, qu'il est repoussé. Et le paiement (après parution) avec.

Mais pourquoi reste-t-on dans cette galère? Bonne question. Tout simplement, parce qu'on aime ça. Trimer comme une folle. Surexploiter son temps. Etre fière de ce qu'on fait. Découvrir, essayer, oser? Echapper à l'enfer ordinaire de l'entreprise, celui des réunions sans fin, du café en gobelet, des rivalités, des coups montés, des petites névroses qui s'exposent 35 heures par semaine. Et, entre deux coups de feu, savourer sa liberté: les deux heures au soleil à la terrasse d'un bistro ou la séance de ciné un lundi matin. Ah, on vous dit pas le bonheur! Tout ça, et bien d'autres choses, Anne et Marine le racontent sur 300 pages, avec talent, rigueur et humour.

Bien d'autres choses, car le milieu de la presse n'est pas le pire: leur enquête met au jour des pratiques scandaleuses dans l'univers de la culture. Et pose la question du silence quasi total qui les entoure et de l'absence de solidarité collective. A propos, merci à *La Vie* de m'avoir donné la parole et, pour la pige, si je pouvais être payée avant Pâques, ce serait sympa!

Dane Cuypers

«*La Vie*» №2988, le 5 décembre 2002

I. Travail sur le lexique.

1. Expliquez en d'autres termes les mots et les expressions dans leur contexte:

- une journaliste pigiste
- la quarantaine bien tassée
- s'activer au noir
- se caler dans ses acquis
- j'ai tout bazardé
- une kyrielle de rendez-vous
- un travail de titan
- coincer des rédacteurs
- ils sont en bouclage
- c'est la rançon de l'indépendance
- trimer comme une folle
- des coups montés

2. Relevez le réseau lexical du mot **Journalisme**.

II. Répondez aux questions:

1. Quel est le profil des intellos précaires?
2. Quels sont les avantages et les inconvénients du travail des intellos précaires?
3. Comment la journaliste caractérise-t-elle le travail au bureau?
4. Expliquez comment vous comprenez ces passages:

«Feutres et fax gratuits, carte orange remboursée, mutuelle très intéressante, marrons glacés et week-end de ski par trrrès bon CE ... adieu! Ordinateur à crédit, budget téléphone qui explose ... bonjour!»

«A propos, merci à La Vie de m'avoir donné la parole et, pour la pige, si je pouvais être payée avant Pâques, ce serait sympa!»

5. Voudriez-vous être intello précaire ou non? Pourquoi?

III. Travail de recherche sur Internet.

1. Consultez le site du Syndicat national des journalistes, la section «Pigiste, mode d'emploi» (www.globenet.org).

2. Trouvez l'information sur les employeurs, le travail proposé, les conditions du travail, la rémunération ...

3. Parlez de ce qui vous a paru intéressant.

IV. Production écrite.

Vous êtes intéressé par un offre de travail et vous rédigez une lettre de motivation pour proposer votre candidature et pour avoir quelques informations supplémentaires.

V. Jeux de rôle.

1. Deux amis sont journalistes. L'un travaille au bureau, l'autre est pigiste. Chacun est persuadé que son mode de travail est le meilleur.

2. Vous voulez abandonner le travail au bureau et commencer à travailler comme pigiste. Votre ami vous déconseille.

Document 7

Travailler autrement?

Dans l'espace professionnel, les technologies ont fait une apparition très remarquée. Les changements qu'elles permettent vont vers l'effacement des limites en termes de temps, d'espace, de hiérarchie, de quantité. Grandes et petites structures sont également concernées, tout autant que les travailleurs indépendants, toutes professions confondues.

En France, comme dans de nombreux pays européens, l'équilibre économique et social entre régions dépeuplées et grandes métropoles passe dorénavant par un accès au réseau internet. Celui-ci permet, à des régions à faible densité démographique, d'anticiper l'arrivée d'une population urbaine: pouvoir travailler en réseau depuis une maison isolée est un rêve qui devient progressivement une réalité. Les professions libérales, les travailleurs indépendants sont les premiers concernés,

mais de nombreuses petites structures s'installent également dans ces régions, attirées par le coût faible de l'immobilier et la création de réseaux d'entreprises ou d'activités, souvent à l'initiative des pouvoirs publics locaux.

Le nomadisme s'installe

C'est incontestablement le nomadisme qui tient le haut du pavé des grandes mutations. Ainsi, le travail pendant les transports est facilité par les technologies qui se miniaturisent et captent les accès à proximité. Les cadres voyageurs et leur ordinateurs portables apprécient les connexions au réseau proposées dans les gares, voire dans les transports collectifs. Pouvoir gérer à distance des relations entre clients et fournisseurs, des stocks et des délais, permet des économies de temps et d'argent.

Reste que le stress engendré par la possibilité (voire l'obligation) d'être joignable à tout moment est difficilement mesurable, mais bien réel. Reste également que certaines grandes entreprises installent de plus en plus le nomadisme au sein même des locaux comme règle. Les employés se «dispatchent» chaque jour au sein d'un espace, s'allouant au fur et à mesure de leur arrivée les bureaux vides sur lesquels ils posent leur ordinateur et se mettent au travail.

Plus positif et vecteur de vrais changements des données dans une équipe de travail est également en plein développement. La construction d'espaces de travail collaboratif virtuels dans les grandes entreprises permet de mettre en commun des documents, des agendas et des plannings, même si cet accès partagé provoque une forme de transparence qui n'est pas vraiment dans les habitudes des grandes entreprises? Il en va de même pour des regroupements de petites entités, amenés à partager le même espace de travail le temps de l'accomplissement du contrat commun.

Et le droit du travail?

Pourtant, l'usage social des technologies dans l'entreprise est encore un *no man's land* réglementaire. Les syndicats et les autres partenaires sociaux travaillent à l'incidence sur les salariés sur leur temps de travail, sur leur taux de productivité, aux limites de l'usage privé. Le droit du travail est un peu disert encore, et les réglementations se fondent sur des jurisprudences. Il demeure que la liberté

qu'induit une connexion internet (préparer ses vacances en ligne, par exemple) est souvent contrebalancée par la possibilité de surveillance accrue des tâches accomplies dans une journée. Sans oublier les nouvelles formes de criminalité en col blanc, qui consistent à pirater un système informatique suite à un licenciement considéré comme abusif, ou à utiliser l'accès au réseau pour démarcher d'autres employeurs ...

Les technologies, bien employées, vont changer progressivement les modes de fonctionnement professionnels. Le choix se fera entre fluidité et transparence contre stress et surveillance ... Ou un peu de chaque !

Odile Ambry

« *Le français dans le monde* » №340

I. Répondez aux questions :

1. Quels sont les avantages et les inconvénients du travail à distance ?
2. En quoi consiste le nomadisme ?
3. Pourquoi l'usage des technologies dans l'entreprise est nommé un *no man's land* réglementaire ?
4. Le travail à distance est-il répandu en Ukraine ?
5. Dans quels domaines peut-on le pratiquer efficacement ?
6. Voudriez-vous travailler au bureau ou comme télétravailleur ? Expliquez votre choix.

II. Production écrite.

Demande argumentée.

Vous êtes de plus en plus nombreux dans votre entreprise à avoir des enfants en bas âge. De plus, vous souffrez du manque d'espace dans vos bureaux. Au nom de vos collègues, vous écrivez au directeur pour demander à ce que chacun puisse travailler chez lui. Vous lui indiquez les avantages du travail à distance (en plus de ceux déjà cités) et le bénéfice que l'entreprise pourrait en tirer. (250 mots environ).

Document 8

Les agences d'intérim

Etes-vous déjà allée dans une agence de travail temporaire ? Christine Castiglioni l'a fait pour vous !

Pas facile de remettre le pied dans le monde du travail après une longue interruption. Quinze années consacrées aux enfants, et me voilà sur le marché du travail. Sans qualification particulière ni diplôme, l'intérim semble une bonne solution ... Commençons par le début : l'annuaire, rubrique agences d'intérim.

Une et deux agences ...

Dans une longue liste, je choisis deux agences « toutes qualifications » pas très loin de chez moi. Quelques instants pour réfléchir aux atouts que je peux mettre en avant (présentation, niveau de culture générale, des responsabilités dans le monde associatif et une pratique de l'ordinateur) et je me lance. D'abord, par téléphone ... La première agence, au nom réputé, me recommande très aimablement d'envoyer un CV et une lettre de motivation. Un chargé de clientèle me rappellera. Pas découragée pour autant, je continue. A la deuxième agence, mon discours est déjà mieux rodé et, au bout du fil, l'accueil est chaleureux et engageant : des postes sont à pourvoir, avec ou sans diplôme. ça tombe bien, je n'en ai pas !

Rendez-vous est pris. Je dois me munir de justificatifs ... Cartes d'identité et de Sécurité sociale, certificats de travail, copies de diplômes (éventuellement) et un justificatif de domicile qui, m'explique la standardiste, servira à calculer les indemnités de transport lorsqu'une mission me sera confiée. Je remise mon jean et tee-shirt, sors de l'armoire une tenue plus classique et je me présente, « gonflée à bloc » : les agences d'intérim sont des intermédiaires qui mettent en relation des gens qui ont des compétences avec des entreprises qui en ont besoin. Toutes les candidatures sont les bienvenues !

Comme un vrai recrutement !

En quelques questions, aux multiples interruptions, l'assistante, qui fait également office de standardiste, m'interroge tout en remplissant un formulaire. « pourquoi me suis-je arrêtée de travailler, est-ce que j'ai des problèmes de santé,

est-ce que j'ai mon permis de conduire, est-ce que j'aime travailler en équipe, ou plutôt en solitaire ? »

L'entrevue est détendue. Elle m'interroge ensuite sur le type d'emploi que je suis prête à prendre – un emploi manuel ou administratif, horaires décalés ou non, des missions longues ou courtes ... En fait, je n'avais pas réfléchi à ces questions-là. Pour ne pas laisser passer l'opportunité, je réponds que je suis prête à étudier toutes les propositions. Il me semble que c'est un bon moyen de mettre en avant ma motivation.

J'ai dû la convaincre : elle me propose de rencontrer le chargé de recrutement qui gère les missions. Je n'avais pas prévu que les formalités d'inscription dureraient si longtemps, ni qu'on risquerait de me proposer un poste très rapidement. Qu'importe, je me sens prête !

Surprise ! Il reste une étape : les tests. Le chargé de recrutement m'explique que c'est une simple formalité du fait que je n'ai pas de diplôme. La courte lettre dictée et les deux ou trois opérations pour vérifier mon orthographe et mon niveau en calcul le satisfont. Il souligne aussi ma bonne présentation et mon aisance mais ... regrette que je ne parle pas anglais : il délègue régulièrement des agents d'escale à l'aéroport et, pour cela, l'anglais est indispensable. En revanche, des postes ponctuels d'opérateurs de saisie sont pourvoir, dans ce même aéroport. Les missions sont courtes, mais fréquentes et régulières.

Est-ce que ça m'intéresse ? parfait ! Tout va très vite. Mais j'ai également des questions à poser, en particulier sur la rémunération. J'aborde le sujet sans hésiter, ce qui semble plutôt bien perçu. « Le coût horaire est calculé en fonction du salaire de référence », répond-il. C'est un peu du chinois, mais je ne me démonte pas : « Qu'entendez-vous exactement par salaire de référence ? » « C'est le salaire de la personne remplacée dont on a déduit l'ancienneté. En outre, vous pouvez également être rémunérée par l'Assedic entre deux missions », ajoute-t-il.

Un peu moins de deux heures plus tard, je sors de l'agence avec ma première mission. J'espère bien qu'il y a là de quoi remettre le pied à l'étrier en attendant un poste ... en pré-embauche. Qui sait ?

5 petits trucs à retenir

Sans qualification, frappez à plusieurs portes, même à celles qui affichent une spécialisation.

Ne trichez pas sur la qualification ou vos diplômes, valorisez vos compétences personnelles (professionnelles ou non).

Un intérimaire est payé à l'heure, en jour ouvrables, par la société de travail temporaire. En plus du salaire, une prime de précarité de 10 % et les congés payés (10 %) vous sont versés en fin de contrat.

Dans le cas de remplacement de postes hautement qualifiés, l'expérience professionnelle du candidat peut être un argument de négociation de son salaire.

Le « passeport pour l'intérimaire », disponible dans les agences ou auprès du Syndicat des entreprises de travail temporaire (SETT), vous explique tout sur l'intérim. Adressez-vous : 54, rue Laffitte, 75 009 Paris ou sur www.sette.org

Christine Castiglioni

« Maxi », du 15 au 21 septembre 2003

I. Travail avec le lexique.

1. Dites en d'autres termes les expressions suivantes :

- une agence d'intérim
- je me lance
- des postes à pourvoir
- mon discours est déjà mieux rodé
- les indemnités de transport
- gonflé à bloc
- l'entrevue est détendue
- horaires décalés
- je ne me démonte pas
- pour ne pas laisser passer l'opportunité
- c'est un peu du chinois
- remettre le pied à l'étrier

2. Faites entrer ces expressions dans des phrases de votre choix.

II. Répondez aux questions :

1. En quoi consiste le travail des agences d'intérim ?
2. Quel papiers faut-il présenter à l'agence ?

3. Comment les intérimaires sont-ils payés ?

4. Quelle est la procédure d'embauche des intérimaires ?

III. Trouvez sur le site Internet l'information sur les agences d'intérim et les postes à pourvoir.

IV. Production écrite.

Rédigez une lettre de motivation pour obtenir le travail qui vous a intéressé.

V. Jeux de rôle.

1. Vous téléphonez à l'agence d'intérim pour obtenir l'information.

2. Vous avez un entretien avec l'assistante à l'agence d'intérim.

3. Vous avez un entretien avec le chargé de recrutement.

4. Un ami vous interroge sur votre entretien à l'agence.

5. Un ami veut trouver du travail intérimaire. Vous le conseillez.

Document 9

Jeune diplômé, passe ton CDD d'abord

Etude : davantage de jeunes qualifiés en Ile-de-France, mais une fragilité de l'emploi, selon l'Insee.

Pour se prémunir contre le chômage, les études supérieures restent plus que jamais l'arme absolue. En Ile-de-France, 22 % des titulaires du bac et 6,5 % des diplômés des 2-e et 3-e cycles universitaires. C'est ce qui ressort d'une étude de l'Insee, qui vient de paraître. La forte augmentation de diplômés entre 1990 et 1999 (date du dernier recensement) dans la région aurait donc dû fortement affecter les chiffres du chômage. Il n'en est rien.

Le rapport de l'Insee, en outre, que « l'accès à des emplois qualifiés et stables est plus long qu'auparavant. Parmi les actifs de moins de 30 ans possédant au moins un diplôme de 2-e cycle universitaire, ceux qui signent un contrat à durée déterminée ont fortement augmenté. Il faut désormais attendre l'âge de 30-35 ans pour qu'ils se stabilisent dans un statut de cadre. » Néanmoins, une des responsables de l'Insee Ile-de-France ne parle pas de précarisation de l'emploi. « Un CDD, ce n'est pas forcément un emploi précaire. Toutefois il faut reconnaître qu'aujourd'hui, un jeune diplômé a davantage de probabilités d'effectuer plusieurs emplois avant de

se stabiliser. D'autant plus que j'ai le sentiment que les entreprises ont de plus en plus tendance à valoriser l'expérience professionnelles. »

Evolution des mœurs, donc, mais qui ne semble pas concerner les femmes. Celles-ci, bien que souvent plus diplômées que les hommes, ont été, durant la décennie, « davantage touchées par la précarisation des emplois ». « Toutes les études continuent de démontrer que, à diplôme égal, il est toujours plus difficile pour une femme que pour un homme d'accéder à un emploi qualifié, ajoute la responsable de l'Insee. C'est aussi pour cela que l'on retrouve un grand nombre de femmes dans la fonction publique, dont le mode de recrutement est équitable. »

Les chiffres le prouvent : 17,4 % des femmes sont employées, contre 7,8 des hommes. Plus inquiétant : ces écarts se sont accentués entre les deux recensements.

« 20 minutes », mercredi 12 mars 2003

- I. Faites le compte-rendu de l'article.
- II. Comparez la situation des jeunes diplômés en France et en Ukraine.
- III. Parlez de la situation des femmes dans le monde du travail en France et en Ukraine.

Document 10

Ils ont réussi sans diplômes

Ils n'ont pas fait d'études, leur vie professionnelle est un succès. Leurs qualités ? Ils sont entrepreneurs plutôt accros au boulot et n'hésitent pas à prendre des risques. Cela ne s'apprend pas dans les manuels scolaires.

On les appelle « autodidactes ». Un mot qui sonne désagréablement à leurs oreilles. Un tantinet, un brin condescendant. Ils sont cadres, dirigeants ou chefs d'entreprise. Leur CV sont vierges de diplômes de l'enseignement supérieur et pourtant, à force d'opiniâtreté et d'audace, ils ont réussi à faire ce qu'ils aimaient. Et ils en sont fiers. On les comprend : ils n'ont pas eu – ils n'ont pas – la tâche facile dans un pays qui vénère les parchemins. Qui ne jure que par les bac +4 ou +5. Qui décline son élite en poignée de sigles et d'abréviation abscons – X, UEC, Mines, Ponts, Sciences po, ENA.

L'Ecossaise Jackie Tod, du cabinet de recrutement Rossignol, Tod et associés, a beau exercer son métier de chasseuse de têtes à Paris depuis de longues

années, elle ne s'y fait toujours pas. « Les Français sont des maniaques du diplôme ! lâche-t-elle, mi-atterrée, mi-amusée. Même à 50 ans, ils s'y accrochent à leur maman. Quand les dirigeants recrutent, il est très rare qu'ils n'exigent pas d'entrée de jeu quelqu'un qui vienne d'une « bonne » école de commerce ou d'ingénieurs. » Les moeurs anglo-saxonnes sont-elles à ce point différentes ? « Absolument, tranche-t-elle. Aux Etats-Unis et en Grande Bretagne, on s'intéresse davantage à ce que la personne a fait, à son parcours, à son expérience. Le diplôme, on s'en fiche. » Inutile de demander à Jackie Tod comment on dit « diplômé » en anglais, elle donne sa langue au chat.

Laurent Vrignaud, 35 ans, installé outre-Atlantique depuis dix-huit ans, sèche sur la traduction d' « autodidacte ». Il devrait savoir ça, lui qui a quitté la France à la fin de sa première, a raté son bac à San Francisco et s'est lancé dans la vente de planches à voile. Aujourd'hui, son agence commerciale de 20 personnes, qui couvre le Nevada, la Californie, l'Arizona et Hawaii, est le premier représentant exclusif des surfs des neiges Burton dans le monde. « On ne m'a pas demandé une seule fois quelles études j'avais faites, raconte le sales mercenary (« mercenairie des ventes ») comme le présente sa carte de visite. L'important, ici, c'est ce que l'on sait faire. Et d'avoir la passion. » Alors, quand il lit « cherche bac +4 ou +5 » dans les offres d'emploi de la presse française, il se félicite d'avoir installé ses pénates sous le soleil de la Californie. « Comment fait-on, en France, quand on n'a pas de diplôme ? » s'interroge-t-il. Et, pourrait-il ajouter, quand on n'a pas, non plus, le réseau de copains de promo qui va avec, précieux vade-mecum de la vie professionnelle.

Olivier Jacques, 32 ans, PDG du Coq sportif, ne s'est même pas posé la question. L'école, ça le rasait. A tel point qu'il jouait déjà les intermédiaires entre fabricants du Sentier, à Paris, et des distributeurs, alors qu'il était encore en terminale. A 19 ans, le jeune Alsacien, « serial entrepreneur » en herbe, montait sa première société de négoce de prêt-à-porter, puis une seconde, avec deux associés.

En 1998, leur entreprise commune, Etex, a repris la licence de la marque le Coq sportif et sa distribution en France. Un an plus tard, les trois acolytes l'ont purement et simplement rachetée au groupe américain Brown Shoe. Résultat : la société de Sausheim, près de Mulhouse, a affiché l'an dernier un chiffre d'affaire de 1 milliard de francs.

La création d'entreprise, sinon rien, quand on est autodidacte ? « Si on a de l'ambition, bien sûr ! assène Olivier Jacques. Dans les entreprises, si vous n'avez pas de diplôme, on ne vous laisse que les sous-fonctions... Alors mieux vaut s'ouvrir les portes soi-même, car personne ne le fera pour vous. » Une certitude que partage Philippe Tourette, 39 ans, PDG d'Ioltech. « Un autodidacte est fait pour créer, martèle le spécialiste rechelais des implants intra-oculaires, victoire nationale des autodidactes l'an dernier avec le boulanger Lionel Poilâne. Quand on se jette à l'eau, on apprend très vite : l'anglais, la lecture d'un bilan, tout. Parce qu'on a envie. Parce que c'est indispensable. »

Anne Vidalie, « *L'Express* » du 21 juin 2001

I. Reformulez les expressions suivantes :

- donner sa langue au chat
- vénérer les parchemins
- installer ses pénates
- sécher sur la traduction
- accro au boulot
- un tantinet, un brin condescendant
- ça le rasait
- entrepreneur en herbe
- le réseau de copains de promo

II. Donnez les synonymes des mots suivants :

- un vade-mecum
- associé
- négoce
- acloyte

III. Dichiffrez les sigles et les abréviations suivants :

PDG –

CV –

X –

HEC –

Mines –

Ponts –

Sciences po –

ENA –

Bac + 4 –

IV. Quels d'autres sigles liés au monde du travail et à l'enseignement connaissez-vous ?

V. Remplissez le tableau en justifiant votre réponse.

		Vr ai	Fau x
Oliviers Jacques	Les connaissances de l'école l'ont aidé à monter sa société de négoce. Justification : On peut occuper des postes à responsabilité sans diplômes. Justification :		
Philippe Tourette	Manque de connaissances ne permet pas aux gens de faire la carrière. Justification :		
Laurent Vrignaud	Il regrette de s'être installé aux Etats-Unis. Justification : Il n'a eu son bac qu'en Amérique. Justification :		
Jackie Tod	Dans les pays anglo-saxons, on fait surtout attention à la formation du candidat à l'embauche. Justification :		

VI. Répondez aux questions :

1. Qui est désigné par le mot « autodidacte » ?
2. A quoi fait-on avant tout attention à l'embauche en France, dans les pays anglo-saxons et en Ukraine ?
3. Y a-t-il des autodidactes en Ukraine ? Que font-ils ?
4. Est-il possible pour un autodidacte d'obtenir un poste à responsabilité dans une entreprise ukrainienne ?

Document 11

Mon chef est une femme

L'enfer ? Le bonheur ? Au fond, il semble que cela ne change rien – et ne gêne que les machos. Rien, vraiment ? Certains (et certaines) notent cependant de subtiles différences dans l'approche féminine du management. Avec un petit écart de femmes parmi les cadres du secteur privé en 2001, les salariés dont le supérieur hiérarchique est une femme sont très minoritaires. Alors que la gent féminine représente aujourd'hui plus de 45 % de la population active ...

Laurent Vincenti, 43 ans, et Philippe Legaret, 47 ans, les deux directeurs généraux d'Altai, une agence de design et d'architecture commerciale, sont franchement sous le charme de la patronne, Marie Hahn, 44 ans, qui a racheté l'entreprise en 1999 : « Soucieuses de l'équité de la boîte », « A l'écoute et proche des gens », « Toujours dans la concertation », mais aussi « Intransigente et bourreau de travail », « Claire, directe et franche ».

Les avis des femmes dirigées par des femmes sont contrastés. « Chez Danone, où mon boss était une femme, cela se passait bien, se souvient Marion, 29 ans, aujourd'hui consultante dans un gros cabinet anglo-saxon. Avec un homme, ça n'aurait rien changé. Le seul problème, c'est qu'elle se sentait obligée d'en faire deux fois plus, si bien que son niveau d'exigence était supérieur à celui d'un homme. » Anne-Sophie, 31 ans, directrice commerciale d'une agence interactive pilotée par une femme, voit les choses différemment : « C'est comme j'avais un miroir en face de moi. Nous avons une grande complicité : je lis facilement son comportement, je comprends, j'anticipe, je vais plus vite qu'avec un homme. Mais ce n'est pas forcément constructif : il n'y a pas d'opposition. On fait peut-être fausse route à deux ! »

Il y aurait donc autant d'opinions sur les chefs au féminin que de salariés. A se demander si le management féminin existe ... Bonne question. Et matière à controverses sans fin. Beaucoup de femmes semblent convaincues que, sur le fond, le management est unisexe. Pas forcément dans la forme.

Beaucoup de « manageuses » – et de « managées » - voient les choses encore plus simplement. « Je ne crois pas à un modèle de management féminin, affirme Emilie Créta, 29 ans, directrice de division chez Beijaflora, un tout récent cabinet de conseil en nouvelles technologies. C'est avant tout un problème de

personnalité. » Son patron direct, Nathalie Cordier, 38 ans, directrice des opérations de Beijaflora Network, qui a fait toute sa carrière dans l'univers très masculin de l'informatique et des télécoms, renchérit : « Quand je dois faire des choix, je ne me pose jamais de question ; quand je recrute, je recrute en fonction des compétences. »

Au chapitre des différences, il faut ajouter une relation au pouvoir moins passionnelle. « On est moins dans la hiérarchie que dans l'influence, dans le statut que dans la reconnaissance, assure Gabrielle Rolland. Les femmes ne sont pas obsédées par le pouvoir. » Non que les femmes n'apprécient pas le pouvoir, mais « elles l'aiment pour réaliser, pas pour ses signes extérieurs ou pour le posséder », affirme Cristine Lunghi.

Autre dissemblance : l'obsession des résultats, qui serait typiquement masculine. Et ce sont les hommes managés par des femmes qui le disent ... « Un homme aura plus tendance à s'intéresser à la performance, indique Bruno Philippon, habitué depuis ses études à travailler entouré de femmes. Une femme s'attachera plus à la manière d'y arriver. » « Le management masculin est plus fondé sur la performance, admettent Laurent Vincenti et Philippe Legaret. Tandis qu'elles attachent de l'importance à la qualité de vie dans l'entreprise, à des détails qui nous échappent. Et le personnel réagit à ces détails. »

Au final se dessine une pratique du pouvoir différente des modèles en vigueur, fondée sur la concertation et la convivialité, le partage et la cohésion. Bref, un management idyllique ! Mais, surtout, un management que les hommes peuvent également exercer. « Pour l'instant, ce sont des valeurs portées par les femmes, mais elles sont appelées à devenir mixtes », annonce Cristina Lunghi. C'est d'ailleurs une attente forte dans les entreprises. Certaines sociétés l'ont bien compris, qui ont commencé à mettre en place des programmes pour faciliter la promotion de manageuses. Parce qu'elles y ont intérêt, tout simplement. « Les équipes mixtes sont plus efficaces, énonce Marie-Claude Peyrache, directrice de la communication de France Télécom. Les hommes et les femmes sont complémentaires. » Même discours pragmatique chez IBM : « Une entreprise doit être le reflet de la société, explique Elisabeth Kimmerlin, directrice des services e-business. Et on trouve de plus en plus de femmes chez nos clients. »

Pierre-Yves Lautrou, « *L'Express* », du 25 avril 2002

I. Répondez aux questions :

1. Dans cet article, les propos recueillis par le journaliste sont :
 - plutôt favorables aux femmes dirigeantes.
 - plutôt défavorables aux femmes dirigeantes.
 - totalement neutres.
2. Quelle est la position du journaliste lui-même ?
 - il prend parti pour les femmes.
 - il prend parti pour les hommes.
 - il cite des témoignages sans porter de jugement personnel.
3. Dites si les affirmations suivantes sont vraies ou fausses, en cochant la case correspondante. Si le texte ne donne pas l'information, cochez la case « ? ».

	Vrai	Faux	?
Il y a plus d'hommes qui travaillent que de femmes.			
Il y a autant de femmes dirigeants que d'hommes.			
Les femmes ne voient aucun problème à être dirigées par des chefs du même sexe.			
En général, les hommes interrogés apprécient d'être dirigés par des femmes.			
Les employés (hommes et femmes confondus) partagent globalement le même avis sur les chefs féminins.			

4. Quelles sont les trois qualités principales que les personnes interrogées trouvent aux femmes dirigeantes ? Résumez chacune de ces qualités en une phrase.

- a.
- b.
- c.

5. Emilie Créteil et Nathalie Cordier croient-elles au concept de management féminin ?

- Oui - Non

Expliquez l'opinion d'Emilie Créteil :

Expliquez l'opinion de Nathalie Cordier :

6. Nommez un avantage que l'on rencontre dans les équipes de travail mixte. Justifiez votre réponse.

Avantage :

Justification :

7. Rédigez, pour ce texte, un « chapeau » de 30 à 40 mots.

II. Production écrite.

Existe-t-il dans votre pays un débat sur la place des femmes à des postes de responsabilité ? Pensez-vous qu'il faille favoriser l'accès des femmes à ce type de poste ? Justifiez votre réponse. (200 mots environ).

Document 12

Range ton bureau !

Selon Liz Davenport, la papasse américaine de « *l'ordre tiré du chaos* », un cadre moyen perdait près de 150 heures par an à chercher des papiers dans le désordre de son bureau. Sur un site Internet, un chercheur de L'Institute for Business Technology de New York chiffre ce temps perdu à six semaines par an. Liz Davenport professe qu'en « *s'organisant mieux, ou pourrait gagner un mois par an. Imaginons tout ce qu'on peut faire pendant ce temps* ». Perspective alléchant qui pourrait motiver le plus réfractaire des employés à trier les piles qui s'amoncellent sur son bureau pour avoir du temps libre pour lui. Mais supprimer les papiers doit aussi permettre d'améliorer la productivité des salariés, si difficile à mesurer dans le secteur des services, où on ne calcule pas l'efficacité au nombre de boulons vissés à l'heure. Mais voilà, l'injonction dans certaines entreprises est de plus en plus directe. Laisser traîner des notes ou une bouteille d'eau sur un coin de bureau peut valoir au salarié incriminé de se faire cataloguer « *peu fiable* ».

Certaines entreprises ont franchi une étape supplémentaire en imposant par règlement intérieur des clean desk polices : des « politiques du bureau rangé ». Chez UPS, l'un des leaders mondiaux du transport de colis, ou chez General Motors, les salariés sont priés de débarasser leur tables de travail le soir en partant. GM pousse plus loin la logique : chaque employé du siège de Detroit peut personnaliser son poste de travail en apportant photos ou plantes vertes. A une seule condition : que rien ne dépasse du box alloué à chacun.

En France, la règle commence à s'appliquer. Par le biais des entreprises américaines, mais pas seulement. Dans certaines banques, les piles sont bannies. Un cabinet-conseil comme Accenture incite à nettoyer avant de s'en aller. Le cabinet d'architecte DEGW à Paris va y passer : tous les vendredis, vingt minutes seront allouées au salarié pour le rangement. Philippe Meurice, le patron, insiste sur la nécessité du partage de l'information : « *Tout le monde doit travailler en équipe, si je cherche quelque chose, je ne peux pas toujours attendre que mon collègue rentre pour savoir où se trouve le dossier. Le rangement doit être commun.* » Autre justification mise en avant : la diminution en dix ans de l'espace de bureau alloué à chaque salarié. Il n'y a parfois même plus la place pour poser des documents entre son poste et celui du voisin. Les fabricants de mobilier de bureau, eux, rivalisent d'ingéniosité pour proposer du mobilier de plus en plus compact, des blocs de tiroirs de plus en plus petits. « *Chez nous, on doit les glisser sous la table de travail pour, soi-disant, ne pas empêcher la circulation des femmes de ménage.* »

La généralisation des bureaux paysagers a accentué la chasse à la papperasse dite inutile. « *Les espaces ont été rationalisés, explique Elizabeth Pelegrin-Genel, psychologue du travail et architecte. Les lieux sont de plus en plus transparents, il n'y a plus de murs, plus d'étagères.* » Pour les entreprises, bannir le papier et le désordre des bureaux permet aussi de mieux coller à une image de modernité, où toute l'information circulerait idéalement par l'ordinateur, loin de la caricature du clerc de bureau gratte-papier. C'est aussi un moyen de « *gommer l'individualité des salariés* », poursuit Elizabeth Pelegrin-Genel. Sous-entendant qu'il n'y a plus de différence entre les uns et les autres, et que finalement tout le monde est interchangeable. Celui qui s'obstine à empiler les vieux dossiers passe donc pour un dangereux individualiste, peu productif. Puisqu'il peut détenir sur ses carnets de notes des informations qui devraient être mises à la disposition de l'ensemble de ses collègues.

Des poches de résistance inattendues apparaissent : lieu même de l'ordre numérique, l'ordinateur peut à son tour crouler sous des piles virtuelles. D'e-mails non traités, ni jetés ni classés, de fichiers plus ou moins personnels, enregistrés sur le bureau sans classement. Et au lieu de mettre la photo des petits sur la table, elle passe au fond d'écran. La quête du bureau propre progresse naturellement avec l'arrivée sur le marché du travail de nouvelles générations. « *Pour les 25-35 ans, il*

est normal de tout noter sur l'ordinateur, analyse Elizabeth Pelegrin-Genel. Les générations précédentes sont passées du tout-papier à l'introduction massive de l'informatique dans les années 90. Ils ont dû composer avec les deux méthodes de travail. »

Et si finalement la valorisation et le bannissement de notes prises sur le dos d'une vieille enveloppe n'étaient qu'un symptôme de l'obsession de contrôle qui travaille notre société ?

Muriel Gremillet

Libération, lundi 17 février 2003

Répondez aux questions.

1. D'après Liz Davenport, un cadre moyen, à cause du désordre sur son bureau, perdrait :

- six semaines par an
- un mois par an
- 150 heures par an

2. Donnez deux raisons essentielles, évoquées au début de ce texte, qui devraient motiver un cadre moyen à ranger correctement son bureau.

- a.
- b.

3. Aux Etats-Unis, de quoi peuvent être accusés les employés qui ne rangent pas correctement leur bureau ?

.....

4. Dites si les affirmations suivantes sont vraies ou fausses, en cochant la case correspondante. Si le texte ne donne pas l'information, cochez la case « ? »

En France, ...	Vrai	Faux	?
ranger son bureau est obligatoire dans toutes les grosses entreprises.			
les sociétés américaines sont à l'origine de cette habitude.			
DEGW cherche avant tout à gagner de l'espace plus que du temps de travail.			
les fabricants de mobilier professionnel sont concernés			

par ces nouvelles règles de rangement.			
Dans la société où travaille Estele, le fait de ranger ses tiroirs pour ne pas déranger les femmes de ménage semble un prétexte.			
Les femmes de ménage refusent de nettoyer des bureaux mal rangés.			

5. Cochez les bonnes réponses.

En mettant en place, un nouveau système de rangement, certaines entreprises veulent :

- inciter leurs employés à utiliser davantage l'ordinateur
- mettre à la porte certains employés qui refusent de s'organiser différemment
- favoriser le travail en équipe
- différencier les fonctions professionnelles données aux jeunes employés et aux générations précédentes
- interdire l'utilisation du papier

6. Pourquoi Elisabeth Pelegrin-Genel pense-t-elle que la disparition des dossiers papier au profit de l'ordinateur est un moyen de « gommer l'individualité des salariés » ?

.....

7. Expliquez comment le recours aux ordinateurs n'a fait que déplacer le problème des papiers en désordre.

.....

8. Rédigez, pour ce texte, un « chapeau » de 30 à 40 mots.

.....

Document 13

La coopération reprend du service

Avec la fin du service militaire national, en 2001, une figure un peu à part a disparu elle aussi : celle du coopérant. Entre 1965, année de création du statut, et 2000, plus de 150 000 jeunes ont effectué leur service national à l'étranger au sein d'une ambassade, d'un centre culturel, d'une entreprise privée ou d'une organisation humanitaire. Avec la suppression de la conscription, le coopérant du service national (CSN) laisse place au volontaire international (VI), et voit ainsi son rôle redéfini.

Au milieu du campus verdoyant de l'université de Kingston, face aux crêtes ensoleillées des Blue Mountains, Fabien Beullens corrige les dernières copies de ses étudiants en français. Arrivé en Jamaïque en septembre 2001, il réalise un de ses rêves : travailler à l'étranger. Ce jeune Français fait partie des premiers à avoir bénéficié du nouveau statut de volontaire international, créé par la loi du 14 mars 2000 et mis en place dès le 14 juillet 2001. « Je devais partir en tant que coopérant, mais entretemps le service militaire a disparu et le ministère de la Défense m'a demandé si je tenais toujours à partir. Sans hésiter, j'ai signé pour vingt-quatre mois avec le ministère des Affaires étrangères, quitte à ne pas terminer mon DEA (diplôme d'études approfondies), et aujourd'hui je suis ravi d'avoir saisi cette opportunité ! » raconte ce passionné de voyages. Comme les dizaines de milliers de jeunes qui présentent leur candidature chaque année, il sait qu'inscrire une expérience professionnelle à l'étranger sur un curriculum vitae est un atout non négligeable.

Pour répondre à une demande grandissante d'expatriation temporaire, le volontariat international semble une solution séduisante car elle permet de partir tout en ayant la garantie d'évoluer au sein d'une structure.

Le secteur privé ou public ? Un choix laissé aux volontaires.

Créé à l'initiative du ministère des Affaires étrangères, du secrétariat d'Etat au Commerce extérieur et du ministère délégué à la Coopération, le volontariat international vise à reconduire les formes anciennes du service national en coopération, tout en s'adaptant à la vie civile du volontaire. La coopération ouvre aussi ses portes aux filles, aux étudiants titulaires au minimum d'un CAP (certificat

d'aptitude professionnelle) et aux ressortissants de l'Espace économique européen (EEE), âgés de dix-huit à vingt-huit ans. Autres nouveautés : ce contrat propose aux expatriés des durées modulables allant de six à vingt-quatre mois et, à la différence du bélévole ou du conscrit, le volontaire est rémunéré. Il peut toucher entre 1 000 et 3 000 euros par mois, selon les destinations et les postes. A l'instar des anciens CSN, les volontaires internationaux peuvent travailler au sein d'entreprise à l'étranger (ils sont alors appelés des (VIE), pour « volontaires internationaux en entreprise » ou au sein du réseau français diplomatique et de coopération (ils sont alors appelés des « VIA » pour « volontaires internationaux en administration »).

Comme près de mille jeunes qui accèdent au statut de VIA chaque année, Fabien Beullens a choisi la seconde option. Pour quelques 1 500 euros mensuels, ce jeune diplômé partage son temps entre des cours dans un institut de formation et à l'Université de Kingston (qui lui offre un logement confortable sur le campus) et son travail d'assistant du conseiller culturel de l'ambassade de France à Kingston.

Pour Yann Lorvo, chargé d'étudier les candidatures des VIA, l'image du volontaire uniquement cantonné à des missions d'enseignement est révolue. « Dans le cadre d'une coopération nouvelle, nous avons désormais une offre très large et aménageable en fonction des domaines géographiques et des compétences, s'enthousiasme-t-il. Nous avons des volontaires travaillant sur des missions de coopération technique, d'autres qui évoluent au sein de grandes organisations internationales, comme la Commission européenne. Une trentaine de VI sont employés dans le secteur audiovisuel, au sein de médias, ou pour former des journalistes au Cambodge ou au Qatar, par exemple.

Le succès de l'expatriation : un regard ouvert sur le monde.

Du côté des entreprises, l'offre est elle aussi bien diversifiée dans la mesure où toutes les structures françaises à l'étranger sont susceptibles de proposer un contrat de VIE. La formule connaît d'ailleurs un succès grandissant. Le nombre des volontaires à être partis en mission est passé de moins d'un millier en 2001 à plus de deux mille en 2002, alors que près de 40 000 personnes avaient présenté leur candidature, majoritairement des diplômés d'une école de commerce ou des « bac + 3 ». Ubifrance, organisme qui remplace l'Agence française pour la promotion des technologies des entreprises françaises à l'étranger (ex-CFME-Actim), les aide dans

leurs démarches administratives, les conseille avant leur départ et se charge du versement de leur rémunération. « Je ne me sentais pas capable de me lancer du jour au lendemain seule à l'étranger, mais je voulais absolument avoir une expérience professionnelle en Europe. Le VIE était la meilleure solution », analyse Hélène, une ingénieure qui vient de décrocher un contrat à Londres dans une entreprise d'emballage industriel. Elle bénéficiera d'une voiture de fonction et de 2 500 euros mensuels pour une durée de douze mois.

Ce dispositif est séduisant car il permet aux entreprises à la recherche de jeunes talents de tester leurs recrues sur le terrain, sans payer de charges sociales, avant de leur proposer une embauche.

Si le site www.civiweb.com met en ligne des centaines d'annonces régulièrement actualisées, les candidats en entreprise trouvent pour la plupart eux-mêmes leurs employeurs en les démarchant directement et espèrent être engagés à l'issue de contrat.

Elodie Maillot

« *Label France* » N°51, juillet-septembre 2003

I. Répondez aux questions :

1. Quelle est l'idée principale de cet article ?
2. A qui est-il destiné ?
3. Quand a été supprimée la conscription ?
4. Qui pouvait être coopérant du service national et quelles étaient ses fonctions ?
5. Quels sont les points communs et les différences des fonctions des coopérants et des volontaires ?
6. Quel est le profil des volontaires ?
7. Quels sont les modules du volontariat international ?
8. Quelle structure paie les volontaires ?
9. De quoi dépend la rémunération des volontaires ?
10. Quels sont les avantages du volontariat pour les entreprises et pour les volontaires ?

II. Travail de recherche. Trouvez l'information récente sur le volontariat international en consultant le site www.civiweb.com. Imaginez que vous puissiez en bénéficier. Choisissez la meilleure destination, parlez-en en expliquant votre choix.

III. Production écrite.

1. Rédigez une lettre de motivation en présentant votre candidature au volontariat international. (200 mots)

2. Rédigez la réponse à la lettre de motivation de votre camarade.

Document 14

Les Français de la Silicon Valley

Près de 5 000 Français travaillent dans le berceau de high-tech, en Californie, sur la côte ouest des Etats-Unis. Une présence appréciée dans les domaines de l'ingénierie, de la création et des sciences.

La Californie est l'Etat américain qui regroupe la plus forte concentration de Français. Selon Frédéric Desagneaux, le consul général de France à San Francisco, près de 30 000 compatriotes sont installés dans la Bay Area, située entre San Francisco et San Jose.

Quelques 5 000 d'entre eux travaillent dans les secteurs de pointe de la Silicon Valley. Ils occupent des postes d'ingénieurs ou de cadres supérieurs au sein de grandes entreprises américaines de l'informatique (Oracle, Sun MicroSystem, Microsoft, Apple...), ou encore de start-up et nouvelle générations. Jeunes et actifs, doués d'un haut niveau de qualification, ils possèdent souvent la double nationalité franco-américaine.

« Aujourd'hui, la reprise économique dans la Bay Area se fait ressentir, après les années difficiles de 2000 – 2003. Les Français ont une carte à jouer dans le redémarrage de la nouvelle économie », précise le consul général de France, installé dans la plus haute tour de la ville, située au coeur du quartier des affaires de San Francisco.

La qualité des ingénieurs et des scientifiques français est appréciée sur le marché américain. Une forte proportion d'entre eux est employée dans les domaines du logiciel, des télécoms ou des biotechnologies. Les créatifs (graphistes, designers, dessinateurs ...) occupent aussi une place de choix dans l'animation numérique, les jeux vidéo et le webdesign.

Partage d'expériences et de carnets d'adresses

A trente ans, Etienne Viellard est directeur du marketing chez Oracle, le numéro un mondial des logiciels destinés aux entreprises (progiciels). Il vit en Californie depuis plus de sept ans. « La qualité principale de l'Amérique, c'est un optimisme à toute épreuve, la foi dans le progrès, l'avenir et les technologies », s'enthousiasme-t-il.

Philippe Cailloux, trente-sept ans, formé en création industrielle à Paris, était designer de produit chez Adobe, le numéro un mondial du logiciel de retouche d'image et de publication assistée par ordinateur (PAO). Il codirige aujourd'hui l'une des start-up nouvelle génération les plus prometteuses de la Silicon, la FilmLoop. Cette dernière édite un logiciel gratuit de partage d'images sur Internet. « La Silicon Valley offre des opportunités excitantes pour les créatifs. Les idées sont transformées en produits et commercialisées en un temps record », précise-t-il.

Pour Sena Vaneh, un autre Français d'origine iranienne, inventeur d'une technologie de reconnaissance de mouvements, « la Californie, c'est une terre d'entrepreneurs. Plus on a des idées folles et novatrices, plus on est apprécié ».

Pour animer cette communauté, des associations ou des clubs de francophones ont été créés, à l'image d'InterFrench qui regroupe des professionnels du secteur, et dont l'objectif est de faire partager des expériences, des informations et des carnets d'adresses (net-working) dans la Vallée. Un autre club, Doing Business en French (DBF), créé en juin 1994, organise pour les Français de la Silicon une réunion autour d'une personnalité, le premier lundi de chaque mois. Pour François Laugier, l'un des fondateurs de DBF, « l'objectif est de partager l'expérience de ceux qui ont réussi dans la Silicon et de faire vivre le réseau des Français installés en Californie ».

Soutenir les entreprises françaises

Afin de promouvoir la France dans cette région stratégique, les initiatives privées, soutenues par les conseillers économiques français auprès du consulat général de France de San Francisco, ont vu le jour. C'est le cas de French Technology Show Case, une action de promotion des sociétés françaises auprès des entrepreneurs américains, lancée par Avisé Partners, un cabinet de consulting spécialisé dans les activités d'investissement entre la France et les Etats-Unis. En

mai 2005, l'opération a fait connaître près de 30 entreprises françaises auprès du marché américain. Jean-Bernard Guerrée, le fondateur et le directeur de cette agence, entend renouveler cette expérience en 2006.

Pour le Français Jacques Vallée, aujourd'hui président de l'Institute for the Future, un organisme de recherche spécialisé dans les prévisions à long terme des nouvelles technologies, « nanotechnologies constituent un secteur d'avenir. Elles représentent dix fois la taille du marché de la biotechnologie. Par exemple, les nouvelles batteries, le stockage d'énergie, les systèmes solaires... »

Une révolution technologique à laquelle les Français de la Silicon Valley entendent bien participer ...

Julien Nessi

« Label France » N° 62, le 8 juillet 2006

I. Faites un questionnaire ou un test d'après le texte pour vérifier la compréhension écrite.

II. Proposez un travail individuel ou en petits groupes.

III. Formulez des sujets et des consignes pour l'expression orale et écrite.

Document 15

Mondialisation et délocalisation

On s'en réjouisse ou qu'on le déplore, qu'on y soit favorable ou pas, la mondialisation est un fait. On assiste ainsi à "la création d'un marché mondial unique pour le travail, le capital, les biens et les services"... parmi les conséquences de la mondialisation, le phénomène des délocalisations touche désormais les entreprises françaises.

Pour nombre d'observateurs, la mondialisation, ou globalisation, entraîne la diminution des emplois peu qualifiés et une baisse des salaires dans les pays développés. Tel n'est pas l'avis de S. Berger qui estime que la mondialisation n'est pas inéluctablement mauvaise pour l'emploi et qu'il faut savoir s'y adapter pour en tirer le meilleur profit. Pour ce faire, les gouvernements doivent mettre en oeuvre des politiques favorisant l'éducation, la recherche et l'innovation afin de concevoir des produits nouveaux. Elle ne prône pas pour autant l'instauration d'un protectionnisme économique comme certains le réclament car, selon elle, ce ne sont

pas les frontières qu'il faut protéger, mais les salariés dont l'emploi, et dont les conditions de vie, sont menacés par la concurrence des pays à bas salaires et par les délocalisations.

L'économie française est en mutation

C'est en février 2003 que le gouvernement a pris acte que l'économie française était désormais confrontée à des mutations et des restructurations économiques constantes. Pour faire face à ces mutations engendrant créations et destructions d'emplois, il a créé une Mission interministérielle sur des mutations économiques (MIME). Cette instance a une mission de « veille et d'anticipation des restructurations », d'accompagnement de la reconversion économique des territoires et de reclassement des salariés. Pour elle, la délocalisation économique est le transfert d'activités, de capitaux et d'emplois dans les pays bénéficiant d'un « avantage compétitif » en raison : de coût plus bas (main-d'oeuvre bon marché, accès plus facile aux ressources naturelles, fiscalité et réglementation plus attractives) ; d'un pôle de compétence technologique, d'un marché local assurant des débouchés plus larges ; l'infrastructures mieux adaptées ou d'un environnement plus attrayant.

Des secteurs plus touchés que d'autres

Selon la MIME, les délocalisations représenteraient environ 10% du montant des investissements directs à l'étranger (environ 305 millions d'euros) pour la période 1998-2002. Si toutes les suppressions d'emplois dans l'industrie ne font pas l'objet d'une délocalisation, la diminution de l'emploi industriel représente bien un indicateur de l'ampleur du phénomène. Certains secteurs de l'industrie, comme le cuir, l'automobile, l'électroménager, l'électronique, l'habillement, le textile, la métallurgie, etc., sont particulièrement touchés. Mais le secteur tertiaire l'est également : centres téléphoniques, comptabilité, informatique ... De fait, « toute production de masse et tout service répétitif sont susceptibles d'être délocalisés dans des territoires où le coût de la main d'oeuvre est nettement moindre ».

Qui profite réellement de la mondialisation ?

Si les syndicats incriminent la logique financière qui sous-tend les délocalisations, on peut aussi considérer qu'elles présentent pour les pays d'accueil des avantages. Au plan économique, les délocalisations permettent d'abaisser les coûts de certaines consommations et donc d'accroître la compétitivité des entreprises résidentes, de diminuer le prix des biens de consommation, ce qui favorise le pouvoir d'achat des ménages. Au plan social, elles permettent des créations d'emplois dans les pays d'implantation (Toyota à Valenciennes). Toutefois elles sont aussi la cause de licenciement et de perte d'emplois indirects, notamment dans les pays industrialisés.

Selon l'Insee, l'industrie française aurait délocalisé 90 000 à 100 000 emplois (soit 0,2 %, dont près de la moitié vers des pays à bas salaires. Depuis, les secteurs d'activités touchés sont de plus en plus nombreux. Il s'agit notamment de services correspondant au développement, depuis la fin des années 1990, d'infrastructures d'information et de consommation. Le premiers pas bénéficiaire a été l'Inde qui dispose d'une importante main-d'oeuvre qualifiée. Des sociétés comme Axa (assurances) ou la Société Générale (banque) y ont d'ailleurs délocalisé leur comptabilité.

Si les salariés, victimes de licenciement ou de pression sur les conditions de travail qu'imposent les besoins de compétitivité créés par la mondialisation, ne sont pas les gagnants de la délocalisation, les consommateurs sont quant à eux censés profiter de la baisse de prix qu'elle engendre... Pourtant, beaucoup s'accordent pour dire que les premiers bénéficiaires de ce nouveau système sont d'abord les entreprises ...

Alain Kimmel

« *Le français dans le monde* », N° 347, sept.- oct., 2006

I. Répondez aux questions :

1. Qu'est-ce que la mondialisation et la délocalisation ?
2. Quelles sont les conséquences de la mondialisation ?
3. Qu'est-ce qu'il faut faire pour tirer le profit de la mondialisation ?
4. Qui est le plus menacé par les conséquences de la mondialisation ?
5. Que veut dire la mutation de l'économie française ?
6. Quel est l'objectif de la MIMÉ ?

7. Quels sont les secteurs les plus touchés par la délocalisation ?

8. Qui profite de la mondialisation ?

II. Rédigez un test pour la compréhension écrite du document.

III. Production écrite : « L'Ukraine et la mondialisation » (200 mots environ).

Sigles et abréviations

Les sigles sont très importants du point de vue de la compréhension. Le journal télévisé, les professionnels et même la langue parlée les emploient de plus en plus, sans doute parce que cela permet d'économiser du temps et de l'espace.

De nombreuses variations existent dans l'utilisation des points.

Nous avons choisi de ne pas mettre de points lorsque le sigle se prononce comme un mot.

A.F.P.	l'Agence France-Presse
A.N.P.E.	l'Agence Nationale Pour l'Emploi
AGETAC	l'Accord Général sur les Tarifs douaniers
ASSEDIC	l'ASSociation pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
B.D.F.	la Banque de France
B.E.I.	la Banque Européenne d'Investissement
B.E.P.	Brevet d'Etudes Professionnel
B.N.P.	la Banque Nationale de Paris
B.P.	Boîte Postale
B.I.S.	le Brevet de Technicien Supérieur
C.A.	le Chiffre d'Affaires
C.A.	le Conseil d'Administration
C.C.C.	le Conseil Consultatif des Consommateurs
C.C.I.	la Chambre de Commerce et d'Industrie
C.D.D.	Contrat à Durée Déterminée
C.D.I.	Contrat à Durée Indéterminée
C.E.	le Comité d'Entreprise
C.E.E.	la Communauté Economique Européenne
C.F.C.E.	le Centre Français du Commerce Extérieur
C.G.T.	la Confédération Générale du Travail
C.N.R.S.	le Centre Nationale de la Recherche Scientifique
C.V.	Curriculum Vitae
CEDEFOP	le Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
CEDEX	le Courrier d'Entreprise à Distribution Exceptionnelle
CERN	le Centre Européen pour la Recherche Nucléaire

CES	le Confédération Européenne des Syndicats
CES	le Comité Economique et Social
CNES	le Centre National d'Etudes Spatiales
COFACE	La Companie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur
CREST	le Comité pour la Recherche Scientifique et Technique
D.U.T.	Diplôme Universitaire de Technologie
E.E.E.	l'Espace Economique Européen
E.U.R.L.	Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée
ENA	l'Ecole Nationale d'Administration
ERASMUS	le Programme pour stimuler la mobilité des étudiants et des
ERASMUS	le Programme pour stimuler la mobilité des étudiants et des enseignants
ESPRIT	le Programme de stratégie et de développement dans les technologies de l'information
ESSEC	l'Ecole Supérieure de Science Economiques et Commerciales
EUREKA	l'Agence européenne pour la coopération et la recherche
F.E.I.	le Fonds Européen d'Investissement
F.M.I.	le Fonds Monétaire International
F.S.E.	le Fonds Social Européen
FED	le Fonds Européen de Développement
G.I.E.	Groupement d'Intérêt Economique
H.E.C.	l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales
H.T.	Hors taxes
I.M.E.	l'Institut Monétaire de Technologie
INSEE	l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IRIS	le Réseau européen de programmes et de formation pour les femmes
J.O.	le Journal Officiel
N/Réf	Notre Référence
O.C.D.E	l'Organisation de Coopération et de Développement Economique
O.M.C.	l'Organisation Mondiale du Commerce
O.M.S.	l'Organisation Mondiale de la Santé
O.P.A.	Offre Publique d'Achat
O.P.E.	Offre Publique d'Echange
ONU	Organisation des Nations Unis
OPEP	l'Organisation des Pays Exportateurs de Pétrole
OTAN	l'Organisation du Traité de l'Atlantique-Nord
P.D.G.	Président Directeur Général
P.E.	le Parlement Européen
P.M.A.	les Pays les Moins Avancés
P.M.E.	Petites et Moyennes Entreprises
P.M.I.	Petites et Moyennes Industries
P.N.B.	le Produit National Brut

P.V.	Prix de Vente
P.V.	Procès Verbal
PAC	la Politique Agricole Commune
PACS	le Pacte Civil de Solidarité
PESC	la Politique Etrangère et de Sécurité Commune
PETRA	le Programme d'action pour la formation professionnelle des jeunes à la vie active
PIB	le Produit Intérieur Brut
R.A.T.P.	la Régie Autonomes des Transports Parisiens
R.E.R.	le Réseau Express Régional
R.E.I.	le Revenu Minimum d'Insertion
R.N.	le Revenu National
RIB	Relevé d'Identité Bancaire
RIP	Relevé d'Identité Postale
S.A.	Société Anonyme
S.C.	le Service Compris
S.D.F.	Sans Domicile Fixe
S.E.B.C.	le Système Européen de Banques Cantrales
S.M.E.	le Système Monétaire Européen
S.N.C.	Société en Nom Collectif
S.N.C.F.	la Société Nationale des Chemins de Fer Français
SAMU	le Service d'Assistance Médical d'Urgence
SARL	Société à Responsabilité Limitée
SIDA	le Syndrome d'Immuno-Déficience Acquise
SMIC	le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
T.S.C.	la Taxe et le Service Compris
T.T.C.	Toutes Taxes Comprises
T.V.A.	la Taxe à valeur Ajoutée
U.E.	l'Union Européenne
U.E.M.	l'Union Economique et Monétaire
U.E.O.	l'Union de l'Europe Occidentale
U.N.I.C.E.	l'Union des Conférence de l'industrie et des Employeurs d'Europe
V.P.C.	la Vente par Correspondance
ZEP	Zone d'Education Prioritaire
ZI	Zone Industrielle
ZUP	Zone à Urbaniser en Priorité

Bibliographie

1. L'Express, le 25 février 1999.
2. L'Express, le 21 juin 2001.
3. L'Express, le 31 janvier 2002.
4. L'Express, le 5 décembre 2002.
5. L'Express, le 25 avril 2002.
6. Le français dans le monde, N° 340
7. Le français dans le monde, N° 347, sep.-oct. 2006
8. Label France, N° 51, juillet-septembre 2003.
9. Label France, N° 62, août 2006
10. Libération, le 17 février 2003.
11. Maxi, du 15 au 21 septembre 2003.
12. La vie, N° 2988, le 5 décembre 2002.
13. 20 minutes, le 12 mars 2003.

Навчальне видання

Боряк Надія Олексіївна

Le monde du travail

Методичні рекомендації для вивчення практичного курсу
французької мови

Для студентів IV курсу інституту філології спеціальності
« Французька та англійська мови»

Суми: Видавництво СумДПУ, 2008 р.

Свідоцтво ДК № 231 від 01.11.2000 р.

Відповідальний за випуск **В.В. Бугаєнко**

Комп'ютерна верстка **О.Ю. Заніна**

Здано в набір 13.10.08. Підписано до друку 18.11.08.

Формат 60x84/16. Гарн. Times. Папір друк. Друк. ризогр.

Умовн. друк. арк. 3,3. Обл.-вид. арк. 3,8.

Тираж 100. Вид. № 106.

Видавництво СумДПУ ім. А.С. Макаренка

40002, Суми, вул. Роменська, 87

Виготовлено на обладнанні СумДПУ ім. А.С. Макаренка