

## Dissertation appuyée sur un dossier documentaire

*Il est demandé au candidat :*

- *de répondre à la question posée explicitement ou implicitement dans le sujet ;*
- *de construire une argumentation à partir d'une problématique qu'il devra élaborer ;*
- *de mobiliser des connaissances et des informations pertinentes pour traiter le sujet, notamment celles figurant dans le dossier ;*
- *de rédiger en utilisant un vocabulaire économique et social spécifique et approprié à la question, en organisant le développement sous la forme d'un plan cohérent qui ménage l'équilibre des parties.*

*Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.*

### SUJET

**Les organisations du travail tayloriennes et fordienne ont-elles disparu ?**

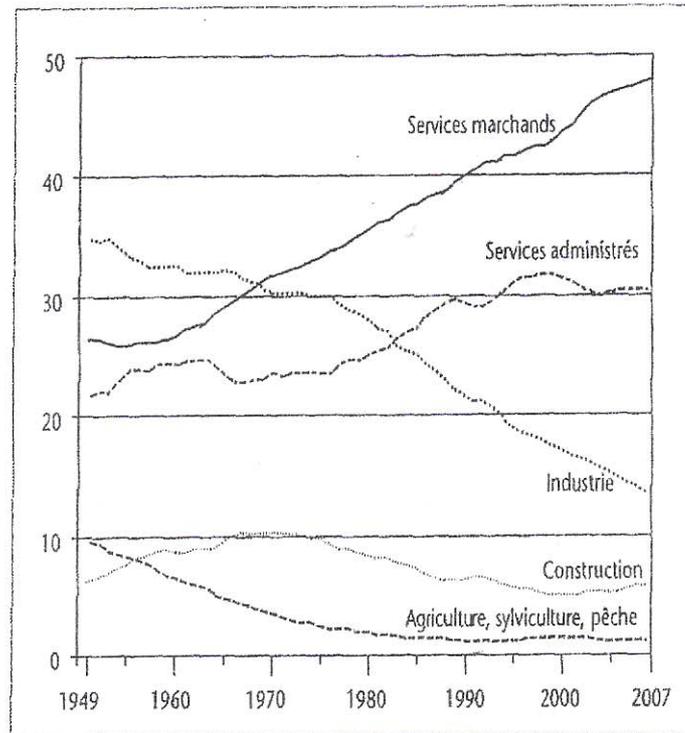
### DOCUMENT 1

Troisième exemple qui illustre les changements organisationnels des années 1980 : le travail d'un employé de guichet dans une banque. Il ya 30 ans, l'organisation d'une banque obéissait à une logique tayloriste ordinaire. On faisait la queue à un premier guichet pour obtenir un carnet de chèques, à un second pour le déposer. Et l'on était ensuite dirigé vers la caisse pour retirer son argent. Personne n'aurait songé mêler ces tâches, et pas d'avantage confier à une même personne le soin de classer les chèques et de répondre au téléphone. Aujourd'hui pourtant, le même employé fait tout, ou quasiment. Il encaisse les chèques, donne aux clients les liquidités qu'ils viennent retirer, consulte leur compte, donne des informations sur l'ouverture d'un compte rémunéré ou sur l'usage d'une carte de crédit, répond au téléphone, actionne l'ouverture de la porte... Si la question qui lui est adressée devient trop compliquée, il renverra le client à une personne plus spécialisée.

Source : D. COHEN, *Trois leçons sur la société post-industrielle*, Seuil 2006

## DOCUMENT 2

Evolution de la répartition de l'emploi par secteur  
(en %)



Source : INSEE, comptes de la nation.

In L. MAURIN, *Déchiffrer la société française*, édition la découverte, 2009.

## DOCUMENT 3

« Trente minutes pour prendre la commande, préparer la pizza, la faire cuire et la livrer par tous les temps, cela demande une main-d'œuvre docile. Et une bonne dose de management à la dure ». (...) Dans la restauration rapide, le client doit être vite servi, le travail doit être vite exécuté. Tout est chronométré, pas de gestes inutiles, pas de parole en l'air, le client attend. (...) Dans les centres d'appel, l'organisation du travail est aussi taylorisée. Chez Timing, un sous-traitant de SFR, les 500 opérateurs répartis sur 5 niveaux traitent jusqu'à 80 000 appels par jour. 48 secondes : c'est la durée moyenne des communications avec 7 secondes de pause entre chaque appel. (...) La division du travail est forte : prise de commande, renseignement de type annuaire... ces services se prêtent à une hyper-spécialisation, à des cadences soutenues, le tout agrémenté d'écoutes, de surveillance de la part des supérieurs.

Source : E. JARDIN « L'univers taylorien appartient-il au passé ? »  
In *Mutation et organisation du travail*, Bréal 2005

#### DOCUMENT 4

La déaylorisation est aujourd'hui recherchée et mise en œuvre dans certaines entreprises qui favorisent la circulation de l'information et de la communication comme clé de la réussite. En cherchant à développer leur performance globale, ces entreprises s'appuient sur des organisations collectives du travail : décentralisation, management participatif, cercle de qualité, etc. Ces organisations deviennent le préalable à toute réflexion sur les changements organisationnels et sur le développement de la motivation des salariés. (...)

Il semble évident que les entreprises ont besoin de salariés impliqués dans leur travail et de salariés motivés. Elles vont chercher à établir une similitude entre leurs objectifs et les motivations des salariés. Plus cette similitude est importante, plus l'intégration des salariés dans un processus motivationnel est facilitée. Les objectifs de l'organisation sont intériorisés et deviennent alors les objectifs de chaque salarié. L'entreprise récupère le dynamisme, l'énergie des salariés, l'investissement personnel. Elle les gère au mieux de ses intérêts. L'enjeu est celui d'une meilleure performance individuelle et d'une intégration aussi parfaite que possible aux règles de l'organisation.

Source : *Eléments de sociologie du travail et de l'organisation*, D. POTOCKI MALICET, Editions Anthropos – Economica, 1997.

#### DOCUMENT 5

Si l'aspect extérieur des produits est aujourd'hui beaucoup plus différencié que dans le passé, si plus d'options, de possibilités de choix sont offertes au consommateur, en revanche le mouvement de standardisation du « cœur » de ces produits s'est poursuivi et même accéléré. Peugeot et Citroën sont toujours deux marques au *look* et aux modèles différenciés, mais les moteurs, les plates-formes, les boîtes de vitesses... sont désormais les mêmes. [...]

La différenciation retardée consiste à concevoir le produit et le processus de production - dans leur jargon, les ingénieurs parlent de *process* - de telle sorte que les différences que souhaitent les clients ne soient apportées toutes ensemble qu'en fin de processus. [...] Swatch a rencontré un succès impressionnant en poussant cette logique jusqu'au bout avec ses montres : les mécanismes, les outils de production et d'assemblage sont tous identiques, seuls changent les couleurs et le décor du boîtier.

Source : G. DUVAL, *L'entreprise efficace à l'heure de Swatch et de McDonald's*  
La découverte 2<sup>ème</sup> édition 2004

## DOCUMENT 6

### Nouvelle organisation, nouvelles contraintes (tous secteurs d'activité)

En %	1994	2003
Rythme de travail imposé par :		
Une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	49,8	55,4
Les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	28,4	25,5
Un contrôle ou un suivi informatisé	14,5	27,0
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue	46,2	58,4
Être en contact direct (de vive voix ou par téléphone) avec le public	63,2	70,9

Source : DARES, *Premières synthèses*, n°52-1, déc 2004, France

## Question de synthèse étayée par un travail préparatoire

*Il est demandé au candidat :*

- 1. de conduire le travail qui fournit des éléments devant être utilisés dans la synthèse ;**
- 2. de répondre à la question de synthèse :**
  - *par une argumentation assortie d'une réflexion critique, répondant à la problématique donnée dans l'intitulé,*
  - *en faisant appel à des connaissances personnelles,*
  - *en composant une introduction, un développement, une conclusion pour une longueur de l'ordre de trois pages.*

*Ces deux parties sont d'égale importance pour la notation.*

*Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.*

### THEME DU PROGRAMME :

#### Les enjeux et déterminants de la mobilité sociale

#### I – TRAVAIL PRÉPARATOIRE : *(sur 10 points)*

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

- 1) Rédigez une phrase avec chacun des deux chiffres encadrés. (Document 1)**  
*(1 point)*
- 2) Le changement de position sociale se fait-il plutôt en direction de catégories socialement proches ou éloignées du milieu d'origine des individus ? (Document 1)**  
*(2 points)*
- 3) Expliquez pourquoi la mobilité sociale des agriculteurs exploitants est pour l'essentiel une mobilité structurelle. (Document 1)**  
*(2 points)*
- 4) L'origine sociale influence-t-elle l'obtention du baccalauréat ? (Document 2)** *(1 point)*
- 5) Définissez le capital culturel ainsi que les « autres formes de capital » évoquées par l'auteur du document 3.**  
*(2 points)*
- 6) Comment expliquer la reproduction sociale dans le monde ouvrier ? (Document 4)**  
*(1 point)*
- 7) Quel exemple de stratégies des familles, en vue de favoriser la réussite scolaire et sociale de leurs enfants, peut être repéré à partir du document 3 ou du document 4 ?**  
*(1 point)*

#### II – QUESTION DE SYNTHÈSE : *(sur 10 points)*

**Après avoir présenté les principales caractéristiques de la mobilité sociale en France, vous expliquerez pourquoi les chances d'accéder à une position sociale élevée varient selon l'origine sociale.**

## DOCUMENT 1

## Table de mobilité sociale (destinée)

Hommes de 40 à 59 ans en 2003 (en %)

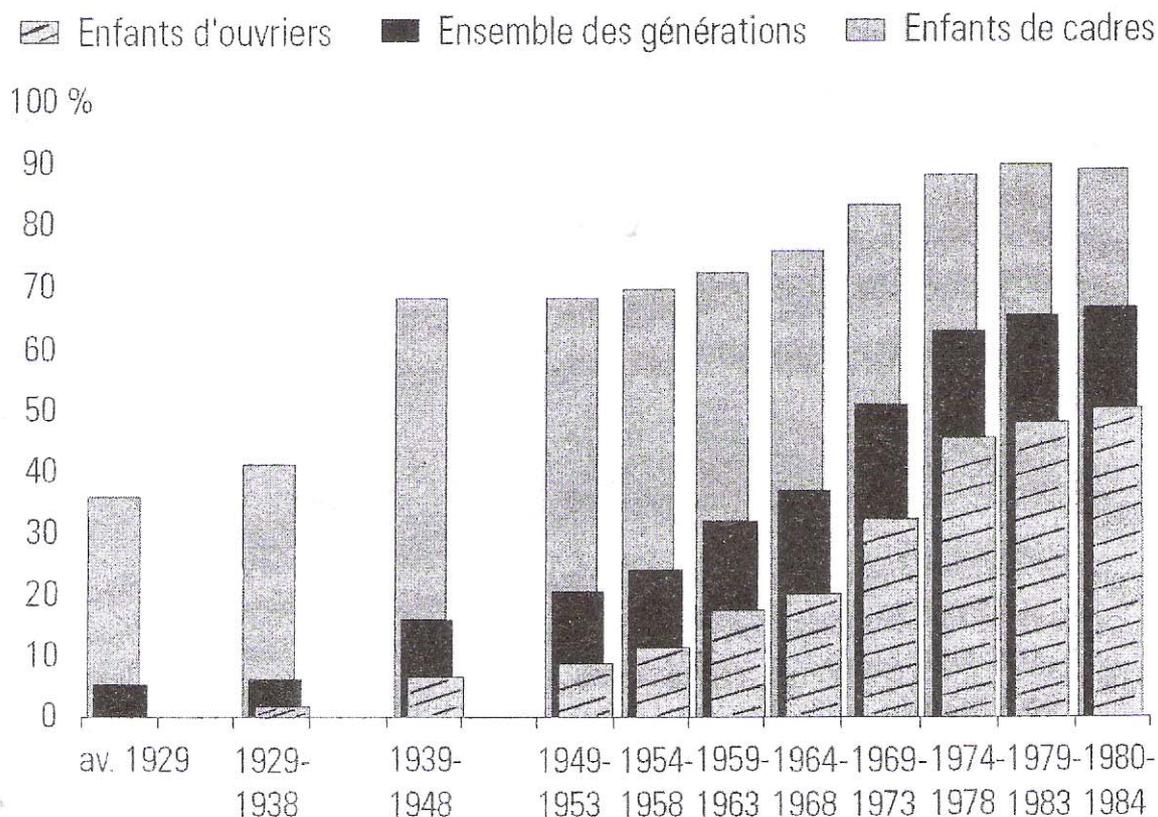
PCS DU PÈRE	PCS DU FILS							Structure sociale des pères
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total	
Agriculteur exploitant (1)	22	6	9	17	9	37	100	16
Artisan, commerçant et chef d'entreprise (2)	1	21	22	24	9	24	100	12
Cadre et profession intellectuelle supérieure (3)	0	6	52	26	6	9	100	8
Profession intermédiaire (4)	0	8	33	33	9	17	100	11
Employé (5)	0	7	22	28	17	26	100	9
Ouvrier (6)	1	8	10	23	12	46	100	43
Total	4	9	19	24	11	34	100	100

Source : Données sociales, La société française, édition 2006, INSEE.

Note : Du fait des arrondis, le total des lignes ne fait pas toujours 100 %.

## DOCUMENT 2

### Obtention du baccalauréat selon la génération et le milieu social.



Lecture : parmi les jeunes nés de 1980 à 1984, 89 % de ceux dont le père est cadre sont bacheliers, contre 50 % des jeunes de père ouvrier. C'est nettement plus que dans les générations des années 30, où 41 % des enfants de cadres obtenaient le baccalauréat, contre 2 % seulement des enfants d'ouvriers.

Source : Ministère de l'Education Nationale, *L'état de l'école n°18*, Edition 2008.

### DOCUMENT 3

L'école ne libère guère des déterminismes sociaux de la « naissance », car la culture qu'elle diffuse et en fonction de laquelle elle porte ses jugements, bien que spécifique, est plus proche de celle des classes supérieures que des autres. Même si elle s'adresse de la même manière à tous, ses messages sont reçus inégalement, et les sanctions qu'elle décerne selon ses propres critères tendent à retraduire dans l'ordre scolaire des différences sociales qui lui préexistent. [...]

Ces analyses s'appuient sur les différences de réussite scolaire des élèves en fonction de l'origine sociale et conduisent à dire que la famille donne en héritage non seulement des biens économiques variables, mais aussi un « capital culturel » inégalement réparti. Elles ne sont pas démenties par la présence de cancrés parmi les enfants de classes supérieures et par celle de « miraculés » scolaires qui échappent au destin commun des classes inférieures. Les premiers bénéficient souvent des autres formes de « capital » qui leur évitent de déchoir socialement, notamment par les relations sociales de leurs familles ; les seconds [...] contribuent au nécessaire renouvellement de catégories sociales en expansion.

Source : D. MERLLIE, « La mobilité sociale », *Les mutations de la société française*  
Les grandes questions économiques et sociales, Coll. Repères,  
La Découverte, 2007.

### DOCUMENT 4

Dans les années récentes, cette implication de la famille dans l'accès à l'emploi des jeunes peu qualifiés perdure cependant dans le monde ouvrier. [...] 18 % des enquêtés (21 % des enfants de cadres, 15 % des enfants d'ouvriers) déclarent ainsi avoir reçu une aide parentale sur le plan professionnel. Près d'une fois sur deux, ceux-ci sont entrés dans l'entreprise où travaillaient leurs parents, et plus d'une fois sur deux, ils ont obtenu un travail grâce aux relations de leurs parents. Une infime minorité a bénéficié d'une aide financière des parents pour monter un projet. Qu'il s'agisse d'une recommandation auprès de l'employeur, ou encore d'une mise en relation visant à obtenir de l'information pour un emploi, l'appui des parents passe donc ici, avant tout, par la mobilisation de leurs réseaux de relations.

[Cette mobilisation des ressources relationnelles] renforce les risques de rester dans leur milieu d'origine pour les enfants d'ouvriers. Sans doute la distance sociale entre les familles ouvrières et les classes supérieures ne leur permet-elle pas de mobiliser des contacts sociaux débouchant sur des emplois d'encadrement.

Source : T. POUULLAOUEC, « Les familles ouvrières face au devenir de leurs enfants »,  
Economie et statistique, n°371, Décembre 2004.

## ENSEIGNEMENT DE SPÉCIALITÉ

Durée : 1 heure

*Le candidat traitera, au choix, l'un des deux sujets suivants :*

### SUJET A

*Ce sujet comporte deux documents.*

#### THEME DU PROGRAMME:

**Progrès technique et évolution économique**

#### DOCUMENT 1

Sous notre portrait du type de l'entrepreneur il y a l'épigraphe<sup>(1)</sup> *plus ultra*. [...] Et la motivation qui permet d'interpréter sa conduite est assez facile à concevoir.

Il y a d'abord en lui le rêve et la volonté de fonder un royaume privé, le plus souvent, quoique pas toujours, une dynastie aussi. Un empire, qui donne l'espace et le sentiment de la puissance, qui au fond ne saurait exister dans le monde moderne, mais qui est le succédané<sup>(2)</sup> le meilleur de la suzeraineté<sup>(3)</sup> absolue et dont la fascination s'exerce sur les personnes qui n'ont pas d'autre moyen d'avoir une valeur sociale. [...]

Puis vient la volonté du vainqueur. D'une part vouloir lutter, de l'autre vouloir remporter un succès pour le succès même. La vie économique est, en soi, matière indifférente dans les deux sens. Il aspire à la grandeur du profit comme à l'indice du succès - par absence souvent de tout autre indice - et comme à un arc de triomphe. L'activité économique entendue comme sport, course financière, plus encore comme combat de boxe. Il y a là d'innombrables nuances. Et beaucoup de mobiles - comme la volonté de s'élever socialement - se confondent avec le premier point. [...]

La joie enfin de créer une forme économique nouvelle est un troisième groupe de mobiles qui se rencontre aussi par ailleurs, mais qui seulement ici fournit le *principe* même de la conduite.

<sup>(1)</sup> épigraphe : inscription sur un édifice.

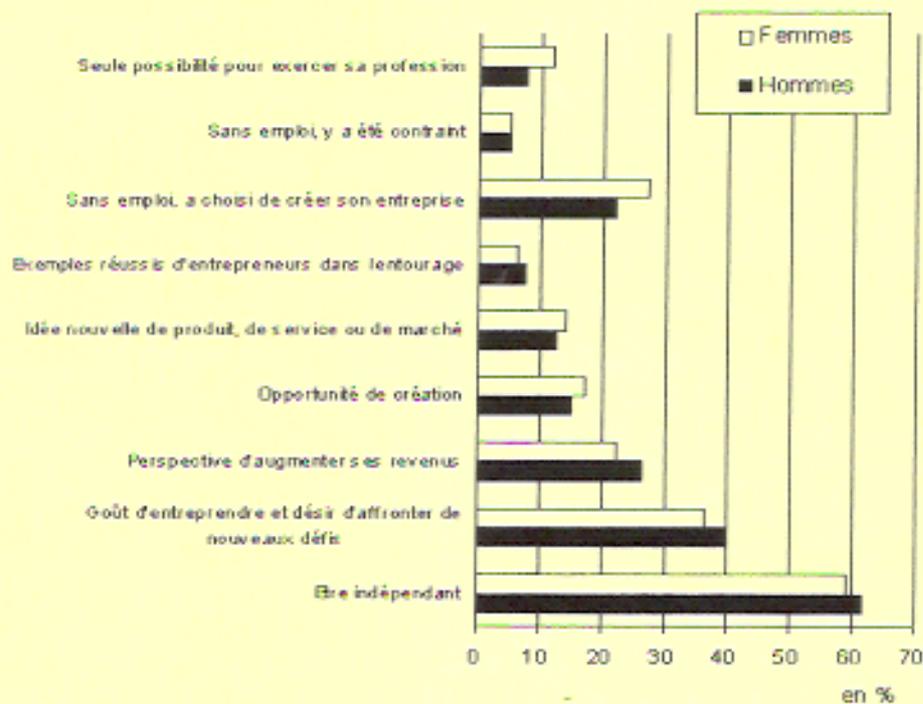
<sup>(2)</sup> succédané : se dit de tout médicament (ou autre produit) qu'on peut substituer à un autre parce qu'il produit à peu près les mêmes effets.

<sup>(3)</sup> suzeraineté : qualité du suzerain (seigneur qui possédait un fief dont dépendait d'autres fiefs).

Source : J. SCHUMPETER, *Théorie de l'évolution économique*, Dalloz, (première édition 1912), 1999, p 135-136.

## DOCUMENT 2

### Principales raisons ayant poussé à créer une entreprise



Source : Insee, enquête SINE 2006.

Lecture : Parmi les principales raisons ayant poussé les entrepreneurs à créer leur entreprise en 2006, « être indépendant » est la plus souvent mentionnée. Les créateurs d'entreprises pouvaient indiquer jusqu'à trois raisons différentes. La somme des pourcentages, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, dépasse donc 100 %.

Champ : Entreprises actives en septembre 2006 du secteur marchand non agricole, non compris le secteur financier.

## QUESTIONS

- 1) À partir de vos connaissances et du document 1, vous présenterez le rôle que J. Schumpeter accorde à l'entrepreneur dans le processus de développement économique. (9 points)
- 2) Caractériser les principales motivations de l'entrepreneur selon J. Schumpeter en vous appuyant sur le document 1. (5 points)
- 3) À l'aide du document 2, vous vous interrogerez sur l'actualité de l'analyse de J. Schumpeter concernant les motivations des créateurs d'entreprises. (6 points)

## SUJET B

*Ce sujet comporte deux documents.*

### THEME DU PROGRAMME

#### Conflits de classe et changement social

##### DOCUMENT 1

Le prolétariat passe par différentes phases de développement. Sa lutte contre la bourgeoisie commence avec son existence même.

Au début, la lutte est engagée par des ouvriers isolés ; puis ce sont les ouvriers d'une fabrique, enfin les ouvriers d'une branche d'industrie dans un même centre qui combattent contre tel bourgeois qui les exploite directement. [...]

A ce stade, les travailleurs forment une masse disséminée à travers tout le pays et divisés par la concurrence. Parfois ils se rapprochent pour former un seul bloc. [...]

Or, le développement de l'industrie n'a pas pour seul effet d'accroître le prolétariat, mais aussi de l'agglomérer en masses de plus en plus compactes. Le prolétariat sent sa force grandir. Les intérêts, les conditions de vie se nivellent de plus en plus au sein du prolétariat, à mesure que le machinisme efface les différences du travail et ramène presque partout le salaire à un niveau également bas. [...] Bientôt les ouvriers s'essaient à des coalitions contre les bourgeois ; ils se groupent pour défendre leurs salaires. Ils vont jusqu'à fonder des associations durables pour constituer des provisions en vue des révoltes éventuelles. Ça et là la lutte éclate sous la forme d'émeutes.

Source : K. MARX, *Le Manifeste Communiste*, Editions Gallimard, collection La Pléiade, tome 1, 1848.

##### DOCUMENT 2

La fragilité du flux tendu exige des interventions et une organisation du travail collectives pour éviter les ruptures préjudiciables à l'efficacité productive. [...] Dans cette organisation, la discipline au travail est largement déléguée aux pairs ou aux collègues : ce sont eux qui font les rappels à l'ordre à celui ou à celle qui arrive en retard ou qui ne fait pas sa part du travail collectif ; ce sont eux qui excluent d'un groupe de travail le salarié le moins performant car ils suppléent ou pensent suppléer ses insuffisances. D'où toutes les plaintes pour harcèlement, les arrêts de travail pour troubles psychiques. [...] Alors les solidarités d'hier n'ont plus cours et chacun tente de défendre son avenir.

Source : J.-P. DURAND,

« Le travail aujourd'hui, crises et modèles productifs », Ecoflash n° 236, mars 2009.

## QUESTIONS

- 1) À l'aide du **document 1** et de vos connaissances, expliquez l'analyse des conflits sociaux chez K. Marx. *(9 points)*
  
- 2) Expliquez la phrase soulignée du **document 1**. *(5 points)*
  
- 3) En quoi l'individualisation des formes de travail remet-elle en question la lutte des classes ? (**Document 2**) *(6 points)*