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 évolutions du travail et de l'emploi au cours des trente dernières années transforment-elles les conditions de l'emploi salarié ?

DOCUMENT 1

[...] Le recours aux horaires atypiques s'est intensifié, avec une augmentation de la proportion de salariés travaillant la nuit ou le dimanche, et de la part de ceux pour qui ces horaires sont « habituels ». Ainsi, 27 % des salariés travaillent habituellement le samedi en 2005 (19 % en 1998), et 7 % de nuit (4 % en 1998). Les enquêtes « emploi du temps » de 1985-1986 et 1998-1999 confirment l'accroissement des horaires atypiques, en particulier des horaires longs ou fragmentés. [...] Les inégalités sociales apparaissent très marquées dans ce domaine, la journée « standard » (9h-17h ou 10h-18h) concernant en majorité les cadres et les employés de bureau. [...]. Les ouvriers travaillent plus souvent en horaires décalés, et les employés du commerce en début et fin de journée (horaires fragmentés). Pour de nombreux salariés, les marges de flexibilité sont inexistantes : seuls 9 % des salariés déclarent bénéficier d'une flexibilité de leur temps de travail. Ces derniers choisissent en général des horaires standards : les horaires atypiques sont donc le plus souvent subis.

Source : C. ERHEL, « *Les transformations de l'emploi en France* », In Cahiers Français n°353, La Documentation Françai se, Paris, nov - déc. 2009, p 61.

DOCUMENT 2

La période de forte croissance économique au voisinage du plein emploi a été caractérisée par la diffusion d'une norme dominante de la relation de l'emploi : le contrat de travail à plein temps et à durée indéterminée établi pour une longue durée avec un employeur unique. Ce statut était loin d'être généralisé, mais il constituait le modèle de référence, celui auquel chaque travailleur souhaitait accéder et celui qui s'imposait aux employeurs dès lors qu'ils souhaitaient motiver et fidéliser leur main-d'œuvre.
La période contemporaine est marquée par une rupture du sens de l'évolution dont il faut bien mesurer la complexité. L'état des rapports de forces sociaux et la nécessité de maintenir, dans l'entreprise, un climat de travail suffisamment coopératif ont fait que ni l'État ni les entreprises n'ont, jusqu'ici, remis en cause ouvertement le contrat à durée indéterminée (CDI) comme mode normal de la relation d'emploi. Les autres formules ont été introduites par contournement ou par dérogation. Ainsi, en 2005, les contrats à durée indéterminée (hors contrats aidés) et les emplois statutaires des Fonctions publiques représentent encore 86 % de l'emploi salarié total.
Pour accroître la flexibilité de la gestion de l'emploi, les entreprises, aidées par le législateur, ont diversifié à l'extrême les formes d'emploi en combinant des logiques de précarisation et les logiques d'externalisation.

Source : J. FREYSSINET, *Travail et emploi en France*,
Les études de la Documentation Française, Paris, 2006, p 55.

DOCUMENT 3

Evolution de la durée de temps de travail (en heures)
et taux de salarisation (en %) en France

	1974	1982	1990	1998	2006
Taux de salariés (en %)	82,1	84,6	87	90,3	91,1
Salariés à temps partiel (en %)	-	8,6	12,2	18 ,1	18,1
Durée annuelle de travail dont	1 942	1 766	1 705	1 637	1 541
- salariés	1 763	1 615	1 585	1 532	1 451
Durée hebdomadaire annuelle	42,7	39,4	38,5	38,4	35,9

Source : INSEE, Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde,
Insee Première n°1273, janvier 2010, p 2-3.

DOCUMENT 4

Conditions de travail des salariés

(en %)	1984	1991	1998	2005
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre	-	48,1	55,7	59,5
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	-	22,8	23,2	18,7
Avoir un rythme de travail imposé par des normes ou des délais de production à respecter en une heure ou plus	5,2	16,2	23,2	25
Avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure à satisfaire immédiatement	28,3	45,8	54,0	53,2
Travailler sous contrainte automatique*	6,8	8,5	9,6	10,5

** Travail à la chaîne ou rythme de travail soumis à la cadence d'une machine ou rythme de travail dépendant d'un déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce.*

Lecture : en 2005, 59,5 % des salariés ont déclaré devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre.

Source : DARES, *Premières Synthèses*, janvier 2007 et *Enquêtes Conditions de travail* 1984-2005.

DOCUMENT 5

La loi stipule [...] que les salariés en CDD standard et en intérim doivent, à poste équivalent, percevoir une rémunération (salaire de base plus primes compensatrices) au moins équivalente à celle des salariés permanents [...]. Ils ont, de plus, droit à une prime de précarité égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat. Au-delà, ils disposent légalement des mêmes droits que les salariés permanents en termes de conditions de travail (durée, travail de nuit, congé hebdomadaire et jours fériés, hygiène et sécurité) et en termes d'avantages collectifs (transport, restauration...). Ces règles vont bien au-delà du cadre minimal imposé par les directives européennes sur l'égalité de traitement entre salariés temporaires et permanents.

Source : Ph. ASKENAZY, E. CAROLI et J. GAUTIER, « Panorama des bas salaires et de la qualité de l'emploi peu qualifié en France », in *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française* ? Ed Rue d'Ulm, Paris, 2009, p 123-124.

DOCUMENT 6

Répartition des salariés selon le statut de leur emploi
(en % de l'emploi salarié)

	1982	1990	2001	2007
Contrats temporaires *dont :*	6,6	9,6	13 ,0	15,3
• *CDD*	*4,5*	*5,7*	*7,5*	*9,4*
• *Intérimaires*	*0,5*	*0,9*	*2,2*	*2,4*
• *Stagiaires et contrats aidés*	*0,7*	*2,1*	*2,4*	*2,0*
• *apprentis*	*0,8*	*0,9*	*1,0*	*1,5*
CDI	93,4	90,4	87,0	84,7
Total salariés (en milliers)	18 603,5	19 717,5	22 353,6	22 850,0

Source : INSEE, enquêtes emploi in : M. LEMOINE et E. WASMER, *Les mobilités des salariés*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique n°90, La Documentation Française, Paris, 2010, p 38.

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.

THÈME DU PROGRAMME :

Internationalisation des échanges et mondialisation

I - Travail préparatoire : *(sur 10 points)*

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

1) Que signifie la donnée en caractère gras ? **(document 1)** *(1 point)*

2) Montrez que les filiales étrangères des entreprises contribuent à la croissance du commerce international. **(document 1)** *(2 points)*

3) Quels sont les transferts de connaissances décrits dans le document 2 ? **(document 2)** *(1 point)*

4) Montrez que les nouveaux modèles de production renforcent la décomposition du processus productif à l'échelle mondiale ? **(document 3)** *(2 points)*

5) En quoi cette stratégie d'organisation de la production contribue-t-elle à une standardisation des biens et services échangés mondialement ? **(document 3)** *(2 points)*

6) Expliquez comment la multinationalisation des entreprises peut conduire à une uniformisation de la consommation et des modes de vie. **(documents 3 et 4)** *(2 points)*

II - Question de synthèse *(sur 10 points)*

Après avoir expliqué que les stratégies des entreprises contribuent à la mondialisation de l'économie, vous montrerez qu'elles participent aussi à l'uniformisation de la culture.

DOCUMENT 1

Évolution de certains indicateurs des entreprises et de la production internationale, 1990-2009.

	1990 Milliards de dollars courants	*2005 Milliards de dollars courants*	*2008 Milliards de dollars courants*	*2009 Milliards de dollars courants*
Flux mondiaux d'IDE	*208*	*986*	***1 771***	*1 114*
Chiffres d'affaires des filiales étrangères	*6 026*	*21 721*	*31 069*	*29 298*
Exportations des filiales étrangères	*1 498*	*4 319*	*6 663*	*5 186*
Effectifs des filiales étrangères (en milliers)	*24 476*	*57 799*	*78 957*	*79 825*
Pour mémoire :				
PIB mondial en prix courants	22 121	*45 273*	*60 766*	*55 005*
Exportations mondiales de biens et de services	4 414	*12 954*	*19 986*	*15 716*

Source : CNUCED, *Rapport sur l'investissement dans le monde*, 2010, p. 5.

DOCUMENT 2

Dans les technologies, le fait majeur de la mondialisation est que le transfert de connaissances le plus massif de l'histoire s'opère sous nos yeux : des dizaines de millions de personnes sont formées dans les pays émergents par une industrialisation massive à base de coopérations, joint-ventures[1], délocalisations : il se transfère à la fois les savoir-faire technologiques, mais aussi les connaissances scientifiques, industrielles, managériales, logistiques et commerciales associées.

Une deuxième donnée concerne la formation et les flux de « technologues[2] ». La formation, surtout en « hautes technologies», est massive aux Etats-Unis et en Asie, moins en Europe (et nettement moins en France).

[1] « joint venture » : Il s'agit d'une entreprise commune, ou coentreprise, créée par deux entreprises ou plus et détenue à parts égales par ces dernières.

[2] « technologue » : personnel formé aux nouvelles technologies.

Source : C. Weisbuch, « Science et mondialisation : Faire ce que les autres font ! », *Les Echos*, 28/01/2008, p.15.

DOCUMENT 3

Les modifications intervenues depuis vingt ans dans de nombreux secteurs appellent une toute autre représentation : la production ressemble maintenant beaucoup plus à un jeu de Lego qu'à une maquette d'avion. En d'autres termes, les mêmes pièces peuvent être utilisées dans différents schémas pour produire différentes formes. Les nouveaux composants peuvent être adaptés sur des bases anciennes ; des éléments empruntés à d'anciennes structures, incorporés dans de nouvelles configurations ; les mêmes modules, mis en partage entre de nombreux acteurs qui ont chacun une construction différente en tête. [...] Les innombrables manières d'organiser une entreprise sont le fruit des nouvelles technologies numériques grâce auxquelles les ressources, les organisations et les marchés de consommation du monde entier peuvent être combinés de mille et une façons pour construire des entreprises qui n'étaient même pas imaginables il y a dix ans. [...] Cette approche modulaire [...] permet aujourd'hui aux chefs d'entreprise de faire leur choix parmi toute une gamme de possibilités de réorganisation et de délocalisation. Grâce à cette modularisation, on peut fragmenter le système de production et le répartir aux quatre coins de la planète.

Source : S. BERGER, *Made in monde, Les nouvelles frontières de l'économie mondiale*, Seuil, Paris, 2006, p.83.

DOCUMENT 4

L'économie des industries de la culture est directement en cause lorsqu'il est question de leur mondialisation et de son impact. Or on ne peut pas analyser celle-ci sans la situer dans un contexte plus large de l'activité industrielle en général. On a vu que les secteurs du vêtement, de la santé, de l'alimentation, des loisirs, de l'habitat, et des transports sont tout aussi « culturels » que les secteurs de l'édition ou du film. Ils font tous l'objet d'une industrialisation et d'une globalisation des marchés. Ils doivent être pris en compte dans une analyse de la mondialisation du marché de la culture. [...]

Le développement des multinationales et des industries agro-alimentaires à l'échelle mondiale, la globalisation des marchés des céréales, de la viande, et des boissons ont un impact profond sur les identités locales. [...]

On pourrait tenir un raisonnement analogue au regard d'autres secteurs d'activité comme les sports, les loisirs, le vêtement, l'habitat, les transports, qui, par la mondialisation des flux médiatiques, technologiques et marchands, submergent le moindre recoin de la planète et altèrent profondément les pratiques locales.

Source : J. P. WARNIER, *La mondialisation de la culture*, Coll. Repères, La Découverte, Paris, 1999, p. 57 - 59.

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

[On peut observer] l'apparition en groupes des entrepreneurs d'abord dans la branche où les premiers apparaissent, et ce jusqu'à l'épuisement, caractérisé par l'élimination du profit, des possibilités qu'offre la voie nouvelle à l'économie privée. La réalité nous montre aussi que chaque conjoncture normale prend son essor dans une branche ou dans quelques branches (construction de chemins de fer, industrie chimique, électrique, etc.) et qu'elle est caractérisée avant tout par des innovations dans cette branche ou dans ces branches. Les premiers entrepreneurs suppriment les obstacles pour les autres non seulement dans la branche de production où ils apparaissent, mais aussi, [...] ils les suppriment *ipso facto*[1] en grande partie dans les autres branches de la production ; l'exemple agit par lui-même ; beaucoup de conquêtes faites dans une branche servent aussi à d'autres branches, comme c'est le cas pour l'ouverture d'un marché. [...] C'est ainsi que l'action des premiers chefs dépasse la sphère immédiate de leur influence, et que la troupe des entrepreneurs augmente encore plus que ce ne serait le cas autrement ; ainsi l'économie nationale est entraînée plus vite et plus complètement qu'on pouvait penser dans le processus de réorganisation, qui constitue la période d'essor.

[1] « *ipso facto* » = par le fait même, nécessairement.

Source : J. SCHUMPETER, *Théorie de l'évolution économique* (1911), Dalloz, Paris, 1999, p. 331.

DOCUMENT 2

Ce sont des étudiants bricoleurs et passionnés de musique qui sont à l'origine de la conception des systèmes de *p2p*[1] qui ont permis un usage massif et populaire de l'Internet haut débit. Ce sont des militants associatifs américains qui sont allés chercher une fréquence inutilisée de la bande radio, le 802.11, ou wi-fi, pour faire décoller le haut débit radio que les industriels tardaient à initier. Ce sont des informaticiens férus de culture générale qui ont initié la conception collective d'une encyclopédie universelle et multilingue, Wikipedia. [...]

Ces multiples innovations présentent des caractéristiques qui relèvent de la logique des innovations ascendantes : elles partent des usagers et se diffusent sur le réseau en organisant la coopération entre les usagers.

[1] « *p2p* » = « peer to peer » en anglais, « pair à pair » en français.

Source : D. CARDON, « *Innovations collectives.org* », Sciences Humaines, n°169, mars 2006, p. 46-49, p. 4 6.

QUESTIONS

1) Pourquoi la dynamique du capitalisme repose-t-elle essentiellement sur l'action des entrepreneurs, d'après Schumpeter ? **(Document 1)** *(8 points)*

2) Expliquez la phrase soulignée. **(Document 1)** *(6 points)*

3) Les exemples décrits dans le **document 2** confirment-ils l'analyse faite par Schumpeter de l'apparition des innovations et du rôle de l'entrepreneur ? *(6 points)*

SUJET B

Ce sujet comporte deux documents.

THEME DU PROGRAMME :

Lien social et intégration

DOCUMENT 1

On l'a souvent accusée [la division du travail] de diminuer l'individu en le réduisant au rôle de machine. Et en effet, s'il ne sait pas où tendent ces opérations qu'on réclame de lui, s'il ne les rattache à aucun but, il ne peut plus s'en acquitter que par routine. [...]
Ce qui lève la contradiction, c'est que, contrairement à ce qu'on a dit, la division du travail ne produit pas ces conséquences en vertu d'une nécessité de sa nature, mais seulement dans des circonstances exceptionnelles et anormales. Pour qu'elle puisse se développer sans avoir sur la conscience humaine une autre désastreuse influence, il n'est pas nécessaire de la compenser par son contraire ; il faut et il suffit qu'elle soit elle-même, que rien ne vienne du dehors la dénaturer. Car, normalement, le jeu de chaque fonction spéciale exige que l'individu ne s'y enferme pas étroitement, mais se tienne en rapports constants avec les fonctions voisines, prenne conscience de leurs besoins, des changements qui y surviennent, etc. La division du travail suppose que le travailleur, bien loin de rester courbé sur sa tâche, ne perd pas de vue ses collaborateurs, agit sur eux et reçoit leur action. Ce n'est donc pas une machine qui répète des mouvements dont il n'aperçoit pas la direction, mais il sait qu'ils tendent quelque part, vers un but qu'il conçoit plus ou moins distinctement. Il sent qu'il sert à quelque chose.

Source : E. DURKHEIM, De la division du travail social,
1ère éd.1930, PUF, Paris, 2007, p.363.

DOCUMENT 2

C'est maintenant souvent au travailleur lui-même que revient la responsabilité de [...] savoir opérer des reconversions, changer d'orientation – quitte là aussi à se tromper et à devoir en payer les conséquences en se retrouvant, selon l'expression actuellement consacrée, « inemployable ». Comme pour les nouvelles formes d'organisation du travail au sein des entreprises, ces trajectoires professionnelles à haut risque sont la conséquence de caractère profondément ambigu de cette dynamique d'individualisation qui domine actuellement le monde du travail : elle libère effectivement les individus de contraintes collectives qui pouvaient être pesantes, comme celles de l'organisation taylorienne du travail, mais elle les laisse souvent isolés, démunis des protections qu'ils tiraient de leur appartenance à des groupes, elle agit ainsi comme un puissant facteur de décohésion sociale.

Source : R. CASTEL, La cohésion sociale
in *Les mutations de la société française – les grandes questions économiques et sociales II*
coll. Repères – éd. La Découverte, Paris, 2007, p.110-111.

QUESTIONS

1) A partir de vos connaissances, vous rappellerez comment la division du travail social est liée à la solidarité dans l'analyse durkheimienne. *(6 points)*

2) A partir du **document 1** et de vos connaissances, comment la division du travail social dans les sociétés industrielles peut-elle cesser d'engendrer de la solidarité selon E. Durkheim ? *(8 points)*

3) Les organisations contemporaines du travail illustrent-elles les formes de solidarité proposées par E. Durkheim ? **(document 2)** *(6 points)*