

<i>ÉPREUVE</i>	<b>SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES</b>	<i>Durée : 4 heures</i>
<i>Série</i>	<b>ES</b>	<i>Coefficient : 7</i>

# ***OBLIGATOIRE***

**L'USAGE DE LA CALCULATRICE EST STRICTEMENT INTERDIT**

*Dès que ce sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.*

*Ce sujet comporte 8 pages numérotées 1/8 à 8/8.*

***Le candidat traitera au choix soit la dissertation, soit la question de synthèse.***

## 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

**Quels sont les effets de l'organisation du travail sur la croissance économique ?**

#### Document 1

Un McDo est une véritable petite usine. Un restaurant compte en moyenne quarante salariés, chez McDo on dit des équipiers, pour la plupart employés à temps partiel. Il s'agit très souvent d'étudiants qui travaillent pour payer leurs études. [...]

L'organisation est élaborée et invariable : à la tête du restaurant, on trouve un « store manager » avec, à ses côtés, un certain nombre de « managers », souvent quatre ou cinq, car il faut qu'au moins l'un d'entre eux soit présent en permanence pendant toute la durée d'ouverture du restaurant. Et cette durée peut dépasser 120 heures par semaine, de 7 h 30 à 1 h 00 le lendemain matin, 7 jours sur 7. Les équipements ne chôment pas plus que les équipiers ! [...]

En descendant la hiérarchie, on trouve ensuite les « swing managers », les responsables de zone. Chaque restaurant est en effet divisé en trois zones : la salle, les caisses et la cuisine. [...]

En caisse, les cadences sont définies par la demande des clients, mais en cuisine, la plupart des équipements, identiques partout, sont pourvus de minuteurs et sonnent pour réclamer l'intervention de l'équipier de service. Les différentes opérations sont minutieusement définies dans des manuels de procédures, identiques elles aussi pour tous les restaurants. [...]

Qui a dit que l'époque du travail taylorisé était terminée ?

Source : Guillaume Duval, *L'entreprise efficace à l'heure de Swatch et McDonald's*, Syros, 1998.

## Document 2

Périodes	Taux de croissance annuels moyens de la production (%)	Croissance de la productivité apparente du travail par actif occupé (%)
1921-1931	3,6	3,4
1931-1949	0,9	1,1
1949-1961	4,8	4,6
1961-1973	5,4	4,7
1973-1979	2,8	2,5
1979-1984	1,5	1,9
1984-1989	3,1	2,3
1989-1995	1,3	1,5

Source : d'après O. Marchand et C. Thélot « *Le Travail en France* » 1800-2000, Nathan 1997.

## Document 3

Adam Smith avait mis en lumière les trois grands bienfaits de la division du travail. L'économie de temps : en se consacrant à une seule tâche, le travailleur évite de perdre du temps à changer d'outil ou de place entre deux manœuvres. L'économie de spécialisation : à force de se consacrer à la même tâche, il acquiert une habileté supérieure. Taylor a poussé à l'extrême la concrétisation de ces bienfaits, en parcellisant le travail des ouvriers grâce à l' "organisation scientifique du travail ", qui ne laissait à chacun qu'un nombre limité de gestes rigoureusement chronométrés. L'économie d'innovation : la décomposition du travail permet la standardisation et favorise l'invention des machines qui vont accroître la productivité. A ces avantages techniques s'ajoute une supériorité économique bien illustrée par le "principe de Babbage" : subdiviser le travail permet de ne payer, pour une tâche, que le salaire le plus faible nécessaire à l'accomplissement de cette tâche.

Source : Thomas Coutrot, *Critique de l'organisation du travail*, Repères La Découverte, 1999.

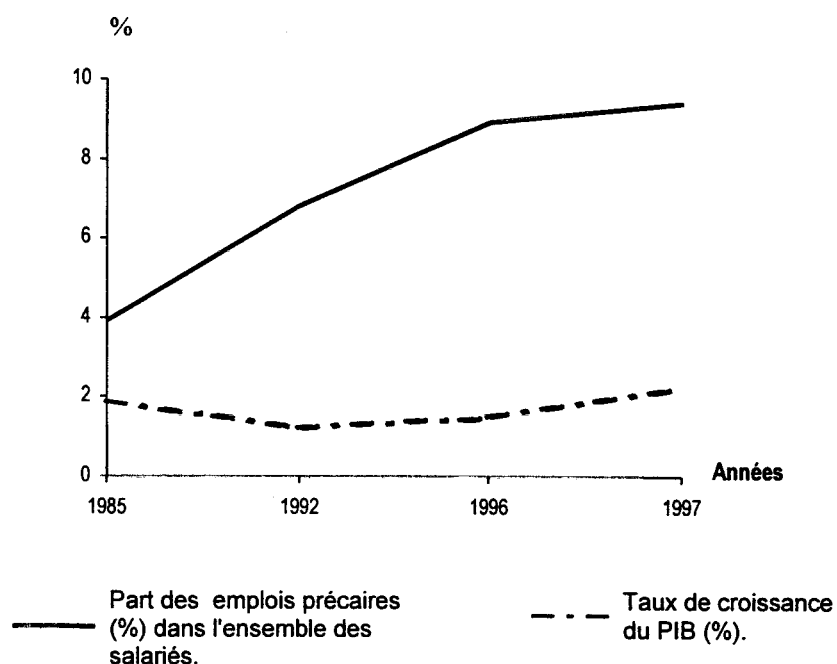
## Document 4

Il n'est pas exagéré de parler de crise de l'organisation fordienne, puisque la totalité de ses composantes s'avère, dans les années quatre-vingts, jouer un rôle défavorable à la compétitivité. Il n'est pas inintéressant de noter que dans le même secteur, les firmes qui ont perdu des parts de marché avaient en général une organisation fordienne ; *a contrario* celles qui ont fait progresser leur position anticipent sur les nouveaux principes de gestion en voie d'émergence. [...] Ce qui était une force devient une faiblesse... [...] Pousser la division du travail dans l'atelier conduit, au-delà d'un certain seuil, à des résultats contre-productifs : les tâches deviennent tellement répétitives que l'absentéisme et la rotation de la main-d'œuvre témoignent indirectement des insatisfactions des salariés ; le développement de la hiérarchie intermédiaire hypothèque, voire annule les gains de productivité réalisés dans l'atelier alors que la hiérarchie intermédiaire s'accroît [...] ; plus encore, une démarcation stricte des tâches bloque leur redéfinition en réponse aux innovations organisationnelles permises par l'électronisation.

Source : Robert Boyer, Jean-Pierre Durand, *l'Après-fordisme*, Syros 1993.

## Document 5

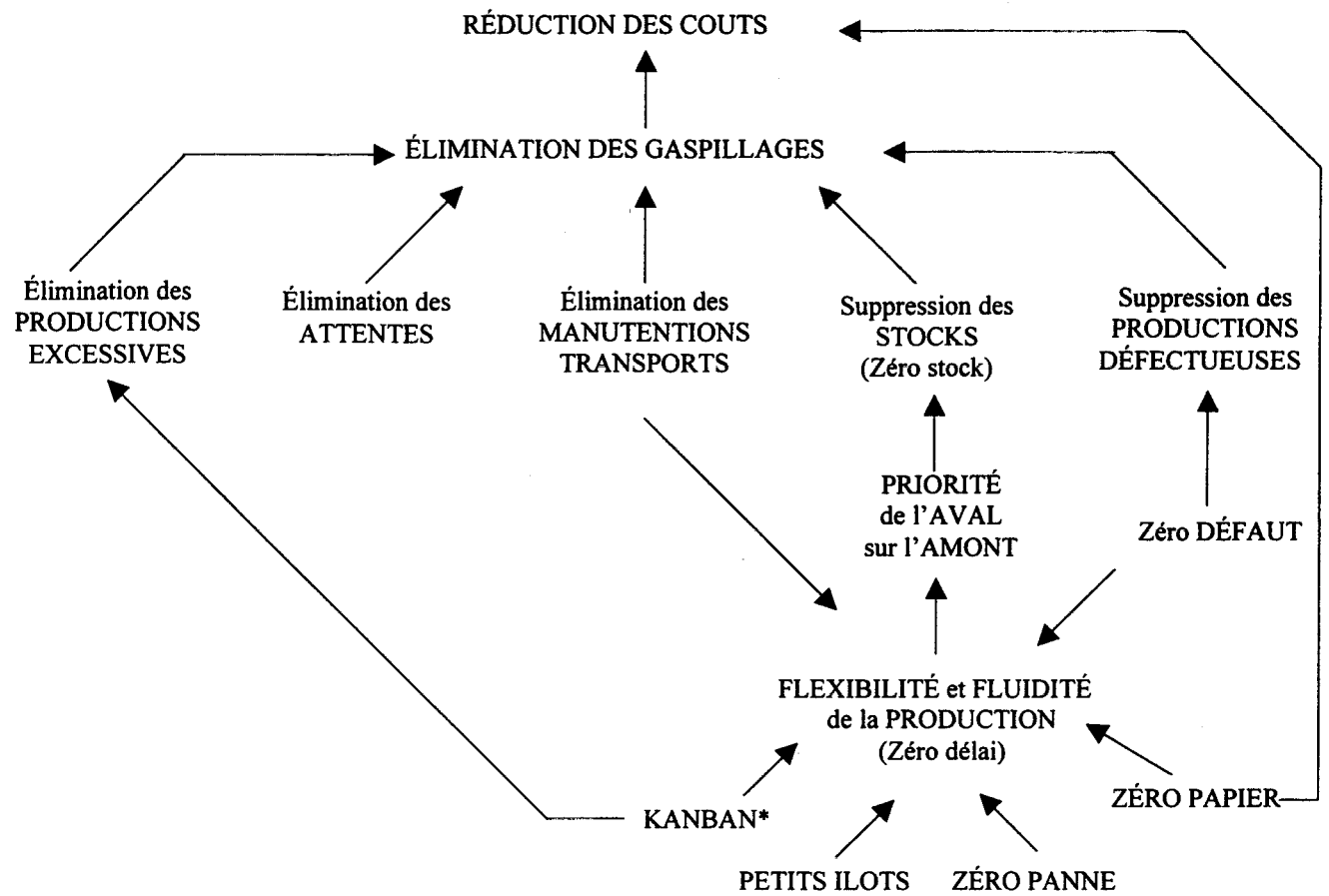
### Évolution de la part des emplois précaires\* et du taux de croissance du PIB



\*Emplois précaires : intérimaires + contrats à durée déterminée + contrats aidés (CES) + apprentis.

Source : D'après CD TEF 1999.

## Document 6



Source : Annick Bourguignon, Le modèle japonais de gestion, La Découverte, 1993.

\*kanban : organisation reposant sur des flux tendus.

## Question de synthèse étayée par un travail préparatoire

*Il est demandé au candidat :*

1. *De conduire le travail préparatoire 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 ses 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 : **Changement social et solidarités.**

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

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

1. Illustrez à l'aide d'un exemple de votre choix chacune des versions de l'individualisme définies par l'auteur. (**document 1**) (2 points).
2. Que signifie le chiffre entouré ? (**document 2**) (1 point).
3. Montrez en quoi l'évolution décrite dans le **document 2** peut traduire une montée de l'individualisme. (2 points).
4. Expliquez le passage souligné. (**document 3**) (2 points).
5. En quoi le **document 4** illustre-t-il le contenu du **document 3** ? (3 points).

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

**Après avoir exposé les principales manifestations d'une montée de l'individualisme dans les sociétés occidentales, vous présenterez ses effets sur la cohésion sociale.**

## Document 1

Le thème de la montée de l'individualisme peut être compris de deux manières, l'une pessimiste, l'autre optimiste. La version pessimiste, se représentant l'individualisme essentiellement sous sa forme particulariste, impute l'affaiblissement du lien social et du sens de la solidarité au déclin de l'adhésion aux valeurs transcendantes<sup>1</sup>. La montée de l'individualisme évoque alors la diffusion d'une conception de la liberté assimilée au principe du chacun pour soi, entraînant la perte du respect des règles sociales et un déclin de préoccupations altruistes<sup>2</sup>. La version optimiste, qui correspond à la variante universaliste de l'individualisme, voit au contraire dans le déclin de la transcendance un progrès de la liberté de choix des individus et un progrès de la reconnaissance de leur égalité en valeur et en dignité, dans le cadre de vie en commun s'appliquant à tous.

Source : Etienne Schweisguth "La montée des valeurs individualistes"  
L'évolution des valeurs des Européens, Futuribles, n° spécial juillet-août 1995.

<sup>1</sup>Valeurs transcendantes : valeur dont la légitimité est fondée sur un ordre de choses réputé supérieur aux consciences individuelles.

<sup>2</sup>Altruisme : disposition à s'intéresser et à se dévouer à autrui.

## Document 2

### Structure familiale des ménages\*

	1968	1975	1982	1990	1998
Nombre de ménages en millions	15,8	17,7	19,6	21,5	24,0
Structure familiale en % :					
- Homme seul	6,4	7,4	8,5	10,1	12,0
- Femme seule	13,8	14,8	16,0	17,1	18,2
- Famille monoparentale	2,9	3,0	3,6	4,6	6,9
- Couple sans enfant	21,1	22,3	23,3	23,6	27,0
- Couple avec enfant	36,0	36,5	36,1	32,9	33,9
- Ménage complexe <sup>(1)</sup>	19,8	16,0	12,5	11,7	2,0

\*Recensements de 1968 à 1990 et Enquête sur l'emploi de 1998.

<sup>(1)</sup>Ménage complexe : constitué de plus d'une famille (plusieurs familles ou une famille avec des personnes isolées).

Source : INSEE, TEF 1999-2000.

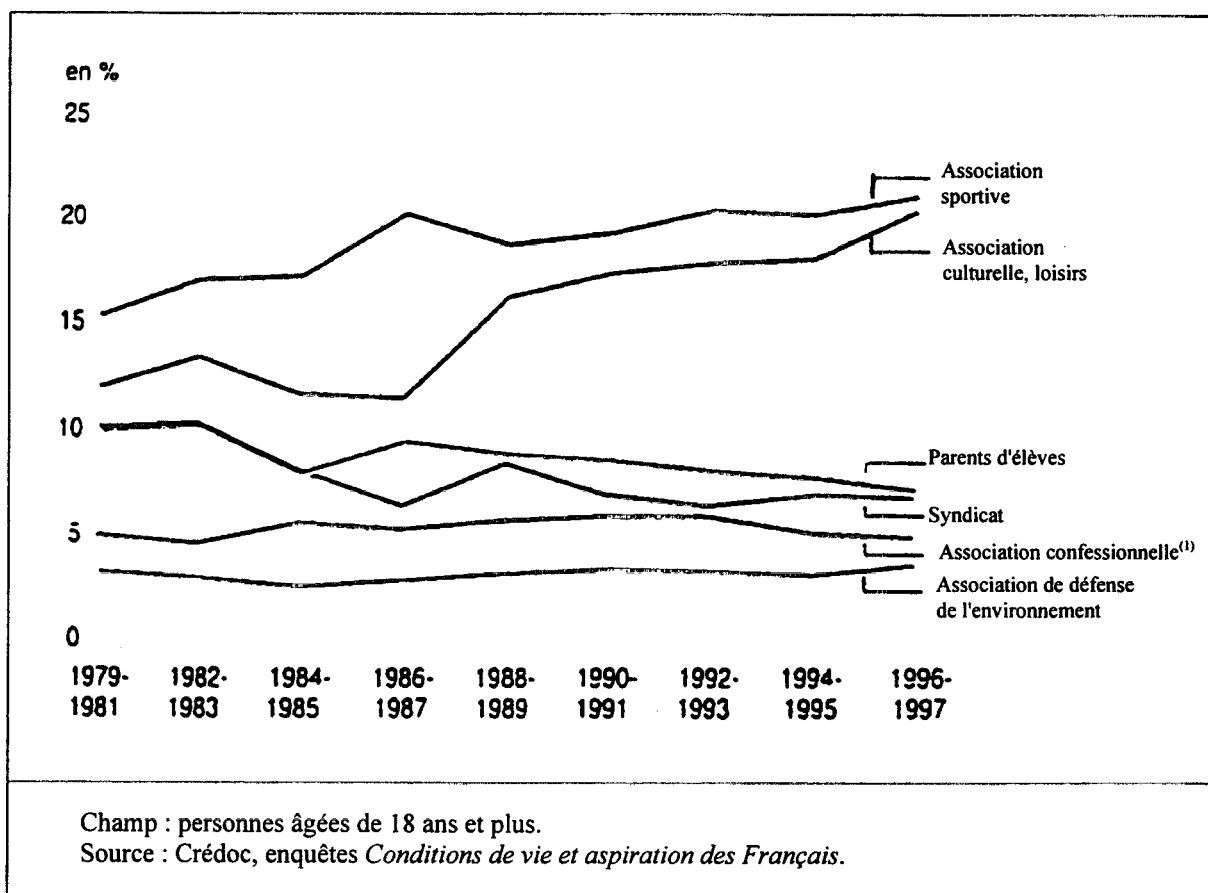
### Document 3

L'allongement de la jeunesse et le dynamisme des seniors supposent l'augmentation des relations à ces âges. Mais la croissance du nombre de personnes vivant seules va dans un sens contraire ; le chômage isole certaines catégories de personnes ; alors que l'augmentation du temps libre enrichit le réseau, la famille se fragilise, mais la communication interne n'y a jamais été aussi forte. [...] La famille, l'habitat, l'entreprise encadraient autrefois l'individu dans un tissu de relations rigides qui commandait son comportement. Ces liens sociaux se seraient déstabilisés, laissant place à des relations plus flexibles et librement choisies. [...] On vit, on travaille, on s'associe plus volontiers en fonction de ses goûts qu'en fonction de dispositifs d'encadrement. En même temps, la mobilité – géographique, professionnelle, familiale – s'accroît et fait se nouer et se dénouer constamment le tissu des relations. En bref : les liens sociaux se desserrent... mais ne rompent pas.

Source : Jean-François Dortier, "Bonjour, bonsoir... les évolutions de la sociabilité"  
Sciences humaines hors série n° 26, septembre-octobre 1999.

### Document 4

#### Proportion de Français déclarant participer à différents types d'associations



Données sociales, 1999.

<sup>(1)</sup> Association relative à une religion.