

Dissertation de spécialité SES –groupe 2- jeudi 27 Janvier 2022 - 8h–12h

L'usage de la calculatrice et du dictionnaire n'est pas autorisé.

Portables éteints, rangés dans vos sacs, et sacs déposés devant le tableau.

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

TRAITEZ UN SEUL SUJET : n° 1 ou n° 2

Il est demandé au candidat :

- de répondre à la question posée par 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 le 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 1 : Le travail est-il toujours source d'intégration sociale ?

Ce sujet comporte quatre documents.

Document 1 : Évolution du risque de pauvreté au travail

Taux de risque de pauvreté au travail* (en %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Allemagne	7,1	6,8	7,1	7,7	7,7	8,6	9,9	9,6	9,5	9	9
Belgique	4,7	4,5	4,4	4,1	4,5	4,4	4,8	4,5	4,7	5	5,1
Espagne	11,3	11,7	10,8	10,9	10,8	10,6	12,6	13,2	13,1	13,1	13
France	6,5	6,6	6,5	7,6	8	7,8	8	7,5	8	7,3	7,1
Grèce	14,2	13,7	13,9	11,9	15,1	13	13,2	13,4	14	12,8	10,9
Italie	9,1	10,2	9,7	11,1	11,1	11,2	11,1	11,6	11,8	12,3	12,3
Irlande	6,3	4,9	5,5	5,3	5,4	5	5,4	4,9	5,1	5,2	4,8
Norvège	5,4	5,6	5,2	5,5	5,1	5,8	5,2	5,7	5,9	6	6,1
Portugal	11,3	10,3	9,6	10,2	9,9	10,4	10,7	10,9	10,8	10,7	9,6
Royaume-Uni	8	6,3	6,7	7,8	8,7	8,2	8,8	8,2	8,6	9	10,4
Suède	7,4	7,5	7,8	7,5	7,3	7,6	7,7	8,1	6,8	6,9	7,1

* Le taux de risque de pauvreté au travail mesure la proportion d'actifs occupés menacés de pauvreté ou d'exclusion sociale.

Champ : ensemble des actifs occupés âgés de 18 à 64 ans.

Source : Données Eurostat – mis à jour le 26/08/2020.

Document 2 :

L'humour constitue un indice sûr du degré d'intégration des travailleurs dans leur monde professionnel. [...] Dans le cas des éboueurs, l'un des indices de cette compétence consiste à être en mesure de manipuler deux conteneurs en même temps, en dépit de l'interdiction réglementaire de cette pratique, du fait des risques de blessures qu'elle engendre. Dans le cas des agents d'accueil, il s'agit de donner à voir aux collègues la maîtrise de cette « adresse chorégraphique » leur permettant de réaliser simultanément plusieurs actions multimodales. [...]

Chez les éboueurs et les agents d'accueil, comme cela peut également s'observer dans de nombreux autres métiers ou groupes professionnels, existe un travail intense de distinction collective vis-à-vis de l'« extérieur ». L'opposition « eux »/« nous » renseignée en son temps par [le sociologue] Hoggart pour le cas des classes populaires anglaises permet en effet de caractériser les rapports entretenus avec des groupes clairement désignés, notamment en raison des effets négatifs qu'ils provoquent sur le travail. Ces processus de définition de frontières visent à assurer la cohésion du groupe, en s'assurant de positions communes pour garantir une spécificité professionnelle et se protéger des atteintes potentielles ; ce travail de « clôture » est donc dirigé tout à la fois vers les individus du groupe et ceux n'en relevant pas.

Source : Stéphane Le Lay, Barbara Pentimalli, « Enjeux sociologiques d'une analyse de l'humour au travail : le cas des agents d'accueil et des éboueurs », *Travailler*, 2013.

Document 3 : Qu'est-ce qui vous motive le plus à travailler ? En premier ? Et en second ?

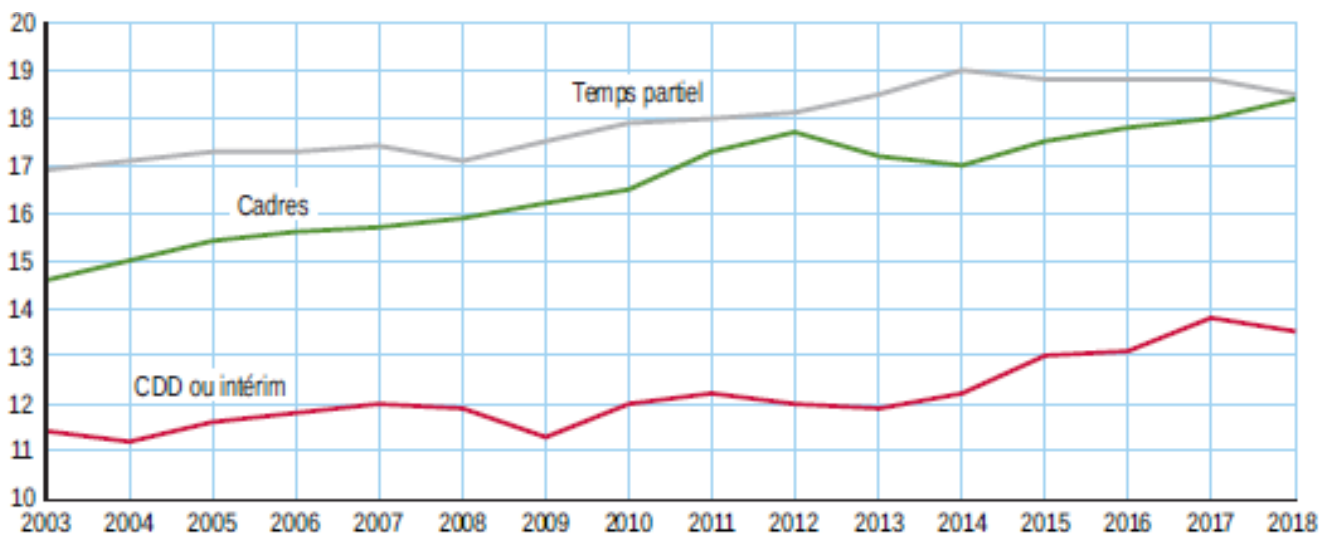


*Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

Étude réalisée par l'Ifop : enquête menée auprès d'un échantillon représentatif de 970 salariés des secteurs public et privé extrait d'un échantillon de 2023 Français représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas. Les interviews ont eu lieu par questionnaire auto-administré en ligne du 9 au 14 janvier 2020.

Source : Ifop, Sondage pour Philonomist, « Bonheur, sens du travail et raison d'être : le regard des salariés français sur l'entreprise », Janvier 2020.

Document 4 : Parts de contrats à durée déterminée (CDD) ou intérim, de cadres et de temps partiel de 2003 à 2018, en %.



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi pour les parts de temps partiel et de cadres, et personnes salariées pour la part de CDD ou intérim.

Source : INSEE, enquête Emploi 2018, séries longues sur le marché du travail, in INSEE Première n° 1740, mars 2019.

Sujet 2 : Dans quelle mesure l'approche en termes de classes sociales est-elle pertinente pour rendre compte de la société française aujourd'hui ?

Ce sujet comporte quatre documents.

DOCUMENT 1 : part des revenus des 1% ayant les plus hauts revenus en France, 1900-2014



Note : distribution du revenu national avant impôts (et avant taxes et transferts, à l'exception des retraites et allocations chômage) parmi les adultes.

Source : d'après Bertrand GARBINTI et Jonathan GOUPILLE-LEBRET, « Inégalités de revenu et de richesse en France : évolutions et liens sur longue période », *Économie et Statistique*, 2019.

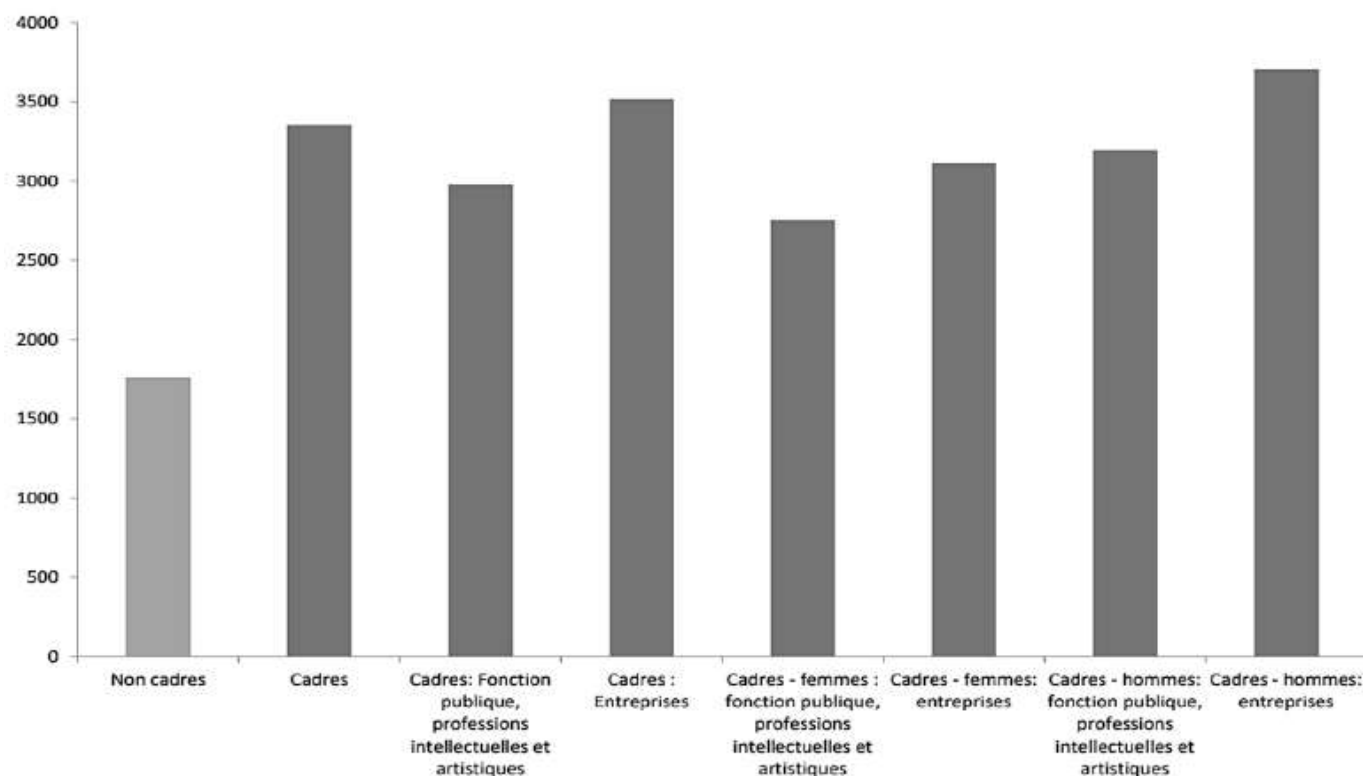
DOCUMENT 2 : Classe sociale subjective (en %)

Question : « Avez-vous le sentiment d'appartenir à une classe sociale ? Et, si oui, laquelle ? »

Sentiment d'appartenance	1966	2001	2002	2010	2015
Total « NON »	39	46	47	36	35
Total « OUI »	61	54	53	64	65
- dont la bourgeoisie	4	2	2	3	1
- dont les classes dirigeantes	-	-	0	-	0
- dont les cadres	1	3	3	2	3
- dont les classes moyennes	13	27	22	38	38
- dont la classe ouvrière	23	9	14	6	6
- dont les travailleurs, les salariés	3	2	2	1	3
- dont les paysans, les agriculteurs	3	1	1	1	0
- dont les commerçants	1	-	1	-	0

Source : d'après « L'état de l'opinion », *TNS-Sofres*, 2016.

DOCUMENT 3 : Rémunération mensuelle nette des cadres et des non-cadres (temps complet) en 2016, en euros



Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus en emploi dans des ménages ordinaires, salariés à temps complet.

Source : Antoine NABOULET et Julie ROUAULT, « Quelle évolution des cadres depuis vingt ans ? Analyse portant sur la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures », document de travail *France Stratégie*, juillet 2020.

DOCUMENT 4 :

En 2018, en France, les femmes qui ont des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi que celles qui n'en ont pas ; l'écart est particulièrement marqué parmi les ouvrières. À l'inverse, le taux d'emploi¹ des hommes ayant des responsabilités familiales est plus élevé.

Quand elles travaillent, les femmes déclarent deux fois plus souvent que les hommes qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle. Ces conséquences concernent principalement le temps de travail ou l'organisation des journées de travail, principaux leviers pour faciliter l'organisation de la vie des familles. Les femmes cadres réduisent plus souvent que les autres salariées leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants. En revanche, les hommes et les femmes ressentent autant de difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les difficultés sont plus importantes pour les cadres, femmes comme hommes, du fait de leurs longues journées de travail.

Source : Laïla BENTOUDJA et Tiaray RAZAFINDRANOVONA, « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *INSEE Première*, n°1795, mars 2020.

1 : taux d'emploi : part des personnes ayant un emploi parmi celles en âge de travailler (15-64 ans).