

Concours général des lycées

Rapport de jury
Sciences économiques et sociales

Session 2016

Classe de terminale ES

Rapport de Frédéric CARLUER,
Inspecteur Général de l'Education Nationale
Président du jury

Juin 2016

Jury : Frédéric Carluer (Président) ; Christine Adam-Chacon, Evelyne Delhomme, Olivier Desouches, Boris Hug, Sophie Mattern, Sahra Tenani-Vaillant.

1. L'épreuve de sciences économiques et sociales au concours général

1.1. Les spécificités de l'épreuve

A la différence de la dissertation du baccalauréat, l'épreuve du Concours général possède quatre particularités.

- Le candidat ne dispose pas de documents pour guider sa réflexion. Il doit alors fournir un effort particulier de mémorisation des connaissances acquises tout au long du cycle terminal, dans le cadre de l'enseignement des sciences économiques et sociales et à l'occasion de lectures personnelles. Lors de chaque session, le jury a la satisfaction de constater que certaines copies révèlent une culture disciplinaire et générale remarquable. Il est aussi attendu que les candidats maîtrisent les grands mécanismes et les principales analyses.
- Les sujets du concours général portent sur des problèmes larges, parfois transversaux ; le candidat doit alors élaborer une problématique pertinente qui peut concerner un ou plusieurs champs qui constituent les sciences économiques et sociales, c'est-à-dire les sciences économiques, la sociologie et la science politique.
- Le libellé du sujet se démarque fréquemment des intitulés des programmes ou des formulations retenues pour les épreuves du baccalauréat, même si le sujet exige la maîtrise des connaissances et des savoir-faire acquis en classe. Deux types de formulation reviennent fréquemment : les candidats doivent analyser un problème ou mettre en relation deux concepts. On ne saurait toutefois en déduire l'existence de règles qui limiteraient les types de questionnement.
- Le candidat dispose de 6 heures de préparation (contre 4 heures au baccalauréat).

1.2. Le cahier des charges de l'épreuve

La dissertation du concours général obéit au cahier des charges de toute dissertation de sciences économiques et sociales. Comme au baccalauréat, 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 ;
- de rédiger, en utilisant le vocabulaire économique et social spécifique et approprié à la question posée, en organisant le développement sous la forme d'un plan cohérent qui ménage l'équilibre des parties. La durée de l'épreuve (6 heures) donne la possibilité d'analyser précisément le sujet et de conduire une argumentation convaincante et enrichie de connaissances personnelles. Il s'agit d'aller au-delà de la restitution scolaire de connaissances et de répondre à la question posée en construisant une problématique personnelle.

La forme des copies des candidats doit être particulièrement travaillée :

- la présentation doit être soignée ;
- Un plan apparent est le bienvenu et il est nécessaire que l'introduction, les parties du développement et la conclusion soient bien séparées ;
- la copie doit être écrite « lisiblement » (certaines copies demandent un effort de « déchiffrement » aux correcteurs) ;
- l'expression écrite doit être rigoureuse ;
- une orthographe irréprochable est attendue.

2. Le sujet de la session 2016 : « L'intégration (sociale) par le travail est-elle automatique? »

2.1. Grille d'évaluation

De manière à hiérarchiser les copies de manière la plus fine possible, le jury a élaboré la grille d'évaluation suivante :

Critères	Pondération
Définition et discussion des termes du sujet	++
Contextualisation et mise en perspective	+
Problématique et qualité du plan (cohérence, annonce et respect)	+++
Concepts et mécanismes analysés	+++
Connaissances factuelles et exemples	++
Bonus (auteurs, références, originalité du plan, graphique) / Malus (absence d'un auteur-clé, paragraphe hors-sujet, confusion)	+ à +++ - à - - -
Qualité de l'écrit (syntaxe, orthographe)	++ / - -

2.2 – Réflexions liminaires sur le sujet et son contexte

2.2.1 - Positionnement

- Programme : Parties : sociologie et regards croisés

Thèmes du programme spécifique de Terminale ES: « **Quels liens sociaux dans des sociétés où s'affirme le primat de l'individu ?** » et « **Quelles politiques pour l'emploi ?** »

- Notions :
- **Chapitre de sociologie 1.1**: groupes de statut, catégories socioprofessionnelles
- **Chapitre de sociologie 2.2** : conflits sociaux, mouvements sociaux, régulation des conflits, syndicat
- **Chapitre de sociologie 2.1** : Solidarité mécanique/organique, cohésion sociale.

Acquis de première : socialisation, anomie, désaffiliation, disqualification, réseaux sociaux

- **Chapitre de Regards croisés 2.1** : segmentation du marché du travail
- **Chapitre de Regards croisés 2.2** : salariat, précarité, pauvreté.

- Indications complémentaires du programme :

- **Chapitre de Sociologie 2.1** :

Après avoir présenté l'évolution des formes de solidarité selon E. Durkheim, on montrera que les liens nouveaux liés à la complémentarité des fonctions sociales n'ont pas fait pour autant disparaître ceux qui reposent sur le partage de croyances et de valeurs communes. On traitera plus particulièrement de l'évolution du rôle des instances d'intégration (famille, école, travail) dans les sociétés contemporaines et on se demandera si cette évolution ne remet pas en cause l'intégration sociale.

- **Chapitre de sociologie 2.2** : On montrera que les conflits peuvent être appréhendés à partir de grilles de lecture contrastées : comme pathologie de l'intégration et/ou facteur de cohésion sociale.

- **Chapitre de Regards Croisés 2.2** :

On soulignera que les politiques de l'emploi sont aussi fondées sur la prise en compte du rôle du travail et de l'emploi dans l'intégration sociale. On se demandera en quoi ce lien entre travail et intégration sociale est fragilisé par certaines évolutions de l'emploi.

- Références-clés du programme (et associées) : solidarité organique (E. Durkheim), Formes anormales et anomiques de la division du travail social, les différentes facettes de l'intégration sociale, les nouvelles organisations du travail, souffrance au travail, dualisme du marché du travail, développement des formes particulières d'emplois (FPE), typologie des identités professionnelles (S. Paugam), chômage, politiques d'emploi, désaffiliation (R. Castel), disqualification (S. Paugam).

2.2.2 - Analyse du sujet et problématique

L'épreuve consiste en la rédaction d'une dissertation. Il convient donc d'analyser soigneusement les termes du sujet afin d'élaborer une problématique et un plan structuré

- Attendus :

* **Les incontournables** : □ Division du travail social chez E. Durkheim, l'importance des groupes intermédiaires, liens emplois-reconnaissance sociale (groupe de statut chez M. Weber), travail et stratification sociale (lié à la socialisation, la visibilité sociale, l'identité sociale...), travail et cohésion sociale, travail et droits sociaux, fragilisation de l'emploi, les différents niveaux d'intégration professionnelle, le lien chômage intégration, les processus de désaffiliation (R. Castel) et de disqualification (S. Paugam). Le conflit social comme pathologie de l'intégration ou comme facteur de cohésion sociale.

* **Les éléments/auteurs valorisés** : Division du travail chez A. Smith, mutations sectorielles, les différentes politiques d'emploi, G. Simmel (constitution de groupes sociaux) : le mouvement ouvrier favorise la socialisation des jeunes ouvriers, leur syndicalisation, leur intégration au monde social ; , S. Paugam (notion d'homo-sociologicus), D. Méda (la valeur travail), D. Schnapper (l'épreuve du chômage), L. Chauvel (la fracture générationnelle), C. Peugny (déclassement professionnel), R. Castel (mutations du salariat), M. Piore et P. Doeringer (segmentation du marché du travail), K. Marx (aliénation), G. Friedmann (travail en miettes).

* **Bonus** : J. Rifkin (la fin du travail), L. Boltanski (les cadres), C. Baudelot et S. Godeluck (la net-économie), P. Rosanvallon (société civile citoyenne), A. Caillé (allocation universelle), P. Cahuc et A. Zylberberg (segmentation du marché du travail), M. Halbwachs (théorie du feu de camp) ; P. Lazarsfeld et M. Jahoda, Les chômeurs de Marienthal), D. Ehrenberg (La fatigue d'être soi).

* **Chiffres mobilisables (2014-15), principale source DARES :**

- taux de chômage : 10 % de la population active contre 5,1 % en Allemagne
- taux d'emploi : 64,3% (2014, source : INSEE)
- part des chômeurs de longue durée (plus d'un an) dans le chômage total (43%)
- augmentation du chômage des jeunes depuis 2007 : + 63% et des 55-64 ans : + 69%
- Un tiers des 15-29 ans en emploi ont un statut précaire, contre 8 % des 30-49 ans (source : Observatoire des inégalités)
- part des emplois à temps partiel dans l'emploi total: environ 19 % ; plus de 8 embauches sur 10 se font en CDD en 2015.
- Part du temps partiel subi : 27,1%
- Un million de travailleurs vivent avec à peine plus de 800 euros par mois notamment du fait du temps partiel contraint (source : Observatoire des inégalités)
- part des emplois en CDD dans l'emploi total : 16%
- chômeurs de 18 ans et plus disposant d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté (fixé à 60% du revenu médian) : France 35 % du chômage total et Allemagne 69% du chômage total.

3. Propositions de corrigé

Sujet : « L'intégration (sociale) par le travail est-elle automatique? »

3.1 - Proposition de corrigé (*Christine Adam-Chacon*)

Définition de « automatique » : « qui s'accomplit en vertu de règles fixées d'avance ou d'un enchaînement inéluctable » (Larousse, 2015).

«En médecine, se dit d'un mouvement qui s'exécute sans la participation de la volonté» (Littré).

«Par extension: qui se fait par habitude, sans une action consciente...»

Quelle lecture sociologie de l'adjectif « automatique »? Deux niveaux de lecture :

- automatique = inéluctable, certaine... L'interrogation porte alors sur le degré d'incertitude de l'intégration par le travail.
- Non dépendante de la volonté : « automatique » fait alors référence à tous les dispositifs sociaux et économiques qui font du travail une instance d'intégration, dispositifs tellement ancrés dans la société salariale qu'ils n'étaient plus conscients, plus mis en question, jusqu'à la période récente.

Définition d' « intégration sociale » : état ou processus d'insertion d'un individu ou d'un groupe dans un ensemble plus vaste (groupe, société). L'intégration suppose l'appropriation, par l'individu, des normes et des valeurs du groupe ou de la société et implique sa participation aux activités sociales (politiques, économique, sociale ou culturelle). L'individu intégré trouve une place dans un ou plusieurs univers sociaux qui lui confèrent une identité, il occupe une position sociale, liée à un statut et un rôle.

Travail : activité humaine socialement organisée visant à produire des biens et des services utiles à la satisfaction des besoins humains: travail domestique, associatif/bénévole, scolaire, rémunéré, ... Dans la société pré-capitaliste, le travail indépendant occupe une place centrale dans l'activité productive (artisanat, commerce, manufacture,...). Avec la révolution industrielle, le travail salarié devient la norme, mais d'autres formes de travail indépendant subsistent (artisans, commerçants, entrepreneurs...) et ont tendance à se développer de nos jours (cf. les indépendants). En tant qu'occupation rémunérée, le travail est synonyme d'emploi.

La sociologie du travail a pour but de questionner les rapports que tissent les hommes et les femmes dans le milieu du travail, en partant du postulat que ces rapports sont multiples, complexes, et concernent à la fois le temps du travail et le temps hors travail, le «dedans» et le «dehors» de l'entreprise, de l'atelier, du lieu de travail.

Introduction

Le travail n'a pas toujours été perçu comme une valeur fondamentale devant apporter à l'individu les conditions de son intégration sociale.

Dans l'Antiquité, Grecs et Romains considéraient le travail comme une activité méprisable qui était dévolu aux mains des serfs et des manants.

Toutefois, il convient de rappeler que le travail est au cœur de l'organisation sociale de nos sociétés modernes. Quelle serait la légitimité de l'école si les diplômés qu'elle délivre ne servent pas à s'insérer durablement sur le marché du travail ? Comment créer une famille si le travail ne permet pas d'assurer sécurité financière et protection des siens ? Comment l'État peut-il justifier son action s'il ne peut pas assurer un minimum d'emploi et de bien être à ses citoyens ? Comment justifier que la récente proposition de réforme du code du travail de la ministre Myriam El Khomri suscite tant de débats ?

L'alinéa 5 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 repris intégralement dans la constitution du 4 octobre 1958 affirme d'ailleurs que «chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi».

Le travail revêt différentes facettes dans l'intégration sociale des individus. A la fois source de différenciation sociale, il est également synonyme d'épanouissement personnel et de déchéance individuelle et collective. La peur du déclassement social (E. Maurin), les difficultés pour l'obtenir et le garder et la vision des exclus fait monter la côte de la «valeur travail».

Problématique : l'intégration sociale par le travail est selon E. Durkheim le propre de l'intégration sociale dans les sociétés modernes. La «division du travail social» permet à l'individu de trouver sa place au sein d'une communauté dominée par une «solidarité organique».

Cependant, l'intégration sociale est-elle une conséquence inéluctable de la participation à l'activité productive? Le lien «automatique» travail-intégration (sociale) ne serait-il pas plutôt un construit, fruit d'une histoire sociétale sans cesse remis en cause par les évolutions socio-économiques de ces dernières décennies? La modification de ces «règles du jeu» (J.D. Reynaud) entraîne-t-elle forcément une redéfinition du rôle intégrateur du travail dans les sociétés modernes ? Peut-on envisager de redéfinir le travail lui-même ?

Annnonce de plan:

Afin de répondre à cette problématique, il conviendra, dans un premier temps de préciser quelles sont les différentes facettes du travail dans l'intégration sociale des individus en distinguant le rôle de la division du travail social (formes pathologiques enlevées de l'annonce de plan ; I.A) et donc pourquoi et comment, dans nos sociétés modernes, le travail est devenu une instance-clé de l'intégration sociale (I.B.).

Toutefois, le lien travail-intégration sociale n'est automatique que si les conditions de travail ne soient pas dégradées (II.A). De même, les évolutions récentes du marché du travail en précarisant le statut d'emploi (II.B.1) et en développant le chômage de masse (II.B.2) peuvent inverser la relation travail-intégration sociale (II.B.3).

I. La fonction intégratrice du travail.

A. La division du travail, facteur d'intégration sociale (sous sa forme « classique », « normale »)

1) *La division du travail social*

a) **La division du travail génère de la complémentarité....**

La division du travail est à l'origine de la solidarité dans les sociétés modernes. E. Durkheim pense que c'est la division du travail fondée sur la spécialisation des individus qui impose le contact nécessaire entre les uns et les autres. Cette interdépendance développe un ensemble de devoirs et de droits qui organisent l'ensemble des relations sociales.

- Dans *De la division du travail social* (1893), E. Durkheim met en évidence l'évolution et l'approfondissement de la division du travail au fur et à mesure qu'augmente la densité matérielle et morale des sociétés. Les tâches qui composent la vie sociale se subdivisent et les individus sont amenés à se spécialiser. Cette spécialisation dans la division du travail est le propre des sociétés modernes (complexes), ce qui a pour effet de modifier les bases de la cohésion sociale.
- Pour le philosophe G. Simmel, l'élargissement quantitatif du groupe produit une différenciation accrue de ses membres et se traduit par une individualisation plus poussée.
- La division du travail social permet de générer une «solidarité organique» aussi appelée solidarité par complémentarité qui conduit les individus à se spécialiser mais aussi à devenir plus autonomes.
- Les individus en recherchant ces liens sociaux (de sympathie, comme le disait A. Smith dans la « théorie des sentiments moraux») permettent de mieux réaliser l'intérêt général qui découle d'une hausse générale de la productivité et conduit chacun à ressentir le «sentiment de son utilité» (C. Baudelot et M. Gollac, *Travailler pour être heureux?*, 2003): ce qui signifie que le travail le socialise et lui fait partager avec d'autres une «même vie morale».

b)... qui est synonyme d'épanouissement personnel.

- Pour E. Durkheim, l'intégration des individus au système social passe par leur intégration au monde du travail qui leur permet d'assigner à chaque individu une fonction précise, interdépendante des autres fonctions sociales et donc une utilité sociale.
- Des enquêtes d'opinion (enquête BVA Opinion, octobre 2015, Baromètre « Les Français et leurs préoccupations de la vie quotidienne » : plus de 7 actifs sur 10 se déclarent préoccupés au quotidien par l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. « Le travail est, après la famille, l'un des composants essentiels de l'identité » Hélène Garner, Dominique Méda Données sociales - La société française, 2010) démontrent d'ailleurs la nécessité, et pas seulement matérielle, d'avoir un travail. Le travail est chargé d'une force symbolique. On peut d'ailleurs résumer les fonctions du travail à travers les notions d'homo faber (autonomie et responsabilités), d'homo oeconomicus (calcul rationnel coûts/avantages) et d'homo sociologicus (besoin de reconnaissance).
- La notion d'homo-sociologicus (S. Paugam) insiste sur le fait que la vie en société place naturellement l'être humain dans une relation d'interdépendance, ce qui lui permet, outre d'assurer sa survie, de satisfaire son besoin tout aussi vital de reconnaissance sociale.
- Le travail est désormais englobé dans la problématique de l'épanouissement personnel. Plus le décalage sera grand entre le travail tel qu'il est vécu et la représentation d'un travail épanouissant et plus le travail sera contesté comme valeur.

Cependant, E. Durkheim insiste sur le fait que la division du travail, quand elle se limite à l'intensification de la production, et non plus à l'élaboration de la solidarité sociale, peut devenir pathologique. On voit donc que pour Durkheim, c'est la division du travail qui est à l'origine de la solidarité dans les sociétés modernes et pas forcément le travail lui-même.

2) L'intégration sociale par le biais des groupes intermédiaires.

- Toute l'histoire sociale des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles est marquée par les luttes syndicales et politiques pour la conquête de nouveaux droits et l'établissement de règles régissant les relations et les conditions de travail, les rémunérations, le partage des fruits de la croissance, la protection sociale (R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, 1995). De la reconnaissance de la responsabilité des employeurs dans les accidents du travail (loi de 1898) aux réformes du Front Populaire, on assiste à la naissance d'un droit du travail et d'un droit social, conjointement au développement des droits syndicaux.
- L'État et les «partenaires sociaux» jouent un rôle majeur dans l'élaboration de règles collectives (légalles ou contractuelles, au moyen des conventions collectives) qui régissent la relation salariale (ex: grilles de salaires, salaires minimum, temps de travail, Sécurité Sociale, avancement et formation professionnelle).
- La vie de l'individu moderne est centrée autour de la valeur travail. E. Durkheim préconise toutefois la mise en place de groupements professionnels (corporations de métiers) susceptibles de renforcer les liens sociaux. Ces groupements intermédiaires pourraient ainsi limiter la division du travail anémique en redéfinissant des règles. De plus, ces groupements professionnels ont pour vocation de produire des relations contractuelles dans le monde du travail.
- La crise actuelle du syndicalisme peut remettre en cause ce lien automatique entre groupes intermédiaires et préservation de l'intégration sociale.
- Rôle important du travail bénévole dans le cadre associatif, facteur d'identité sociale.

B. Les conditions pour lesquelles le travail est une instance clé de l'intégration sociale.

La sociologue D. Méda démontre que, depuis le dix-huitième siècle le travail devient une activité définissant les rôles et les statuts de chacun dans la société.

Il s'agit de rappeler les différentes facettes du rôle de l'emploi dans l'intégration des individus au corps social.

1) Le travail contribue à la construction de l'identité sociale.

a) Le travail garant de la reconnaissance sociale:

- L'emploi donne le sentiment d'une identité sociale reconnue par les autres. Cette «visibilité» du statut conduit à une intériorisation des normes attendues par le statut de l'emploi occupé (l'appartenance à telle ou telle profession et catégories socio-professionnelles (PCS) définit la place dans le processus de production économique), ce qui participe à la stabilité personnelle et forme une protection contre l'isolement social (sentiment du «vivre ensemble»). Le travail est un critère de stratification sociale (notion de classe sociale) en permettant notamment d'inscrire l'individu dans des groupes de statut (M. Weber) porteur de «prestige social».
- Le travail constitue une expérience sociale dans laquelle l'individu doit donner la mesure de ses qualités et de ses compétences: estime de soi, épanouissement personnel et reconnaissance de ses diplômes. Le travail est donc source d'épanouissement.

- Possibilités de gravir les échelons hiérarchiques grâce à la formation professionnelle, ce qui favorise la mobilité sociale intra-générationnelle, gage d'intégration sociale et source de valorisation sociale (L. Boltanski, *Les cadres, la formation d'un groupe social*, 1982).
- La montée de l'activité féminine à partir des années 1960 en a fait un puissant facteur d'intégration sociale.

b) Le travail rend donc compatible le processus d'individualisation dans les sociétés modernes et le besoin de cohésion sociale.

- Le travail est un facteur essentiel de sociabilité et de sécurité. Construction d'un réseau d'interactions entre les membres d'un même collectif de travail.
- Par ailleurs, la sociabilité professionnelle se prolonge par une sociabilité privée qui entretient le réseau amical et d'entraide.
- Le travail permet de participer à des actions syndicales et collectives en général: lieu d'échanges et de conflits, associations culturelles, sportives, festives qui découlent de l'univers professionnel.

2) Le travail assure un revenu d'activité et des droits sociaux

- L'insertion professionnelle permet à l'individu de s'intégrer sur le plan économique c'est à dire d'adhérer aux normes collectives de consommation et de s'identifier, à travers ces pratiques, aux autres individus.
- Pour analyser le rôle intégrateur du travail, il faut prendre en considération, non seulement le rapport au travail conformément à l'analyse d'E. Durkheim mais aussi le rapport à l'emploi qui relève de la logique protectrice de l'État social (logique de Welfare).
- Accès à des prestations sociales (salaire indirect socialisé) qui permettent de couvrir les risques sociaux et assurer une continuité de revenu même après l'activité professionnelle: le travail permet de se sentir à l'abri des aléas de la vie en raison de la couverture sociale assurée par la participation au système de protection sociale. Le système de protection sociale généralisé en France depuis 1945 avec la création de la sécurité sociale inscrit la protection sociale dans une redistribution horizontale donc ouvertement assise sur une solidarité entre actifs ou anciens actifs.
- Rythme de travail et vie en accord avec le reste de la société: horaires/week-ends, vacances, repères dans l'espace....

Transition: Il semblerait que c'est pendant la période des «30 glorieuses» que l'intégration par le travail a atteint son degré le plus avancé. On peut y voir la validation de la thèse d'E. Durkheim de l'existence d'une société reposant sur la solidarité organique. Cependant, depuis les années 1990, cette relation semble remise en cause par l'évolution du marché du travail.

II. L'intégration n'est pas de même qualité pour tous et n'est pas automatique.

La dégradation des conditions de travail et l'instabilité de l'emploi peuvent être considérées comme les deux formes contemporaines de la remise en cause du lien travail-intégration sociale.

A. Dégradation des conditions de travail.

1) Formes anormales et anoniques de la division du travail

E. Durkheim recense un certain nombre de cas où la division du travail n'engendre pas de la solidarité. Il traite surtout de la division anonique du travail, qui peut se définir comme un état anormal de la division du travail: par manque ou incompréhensions de règles, la division du travail ne peut pas produire de la solidarité.

Il distingue 3 formes anormales ou pathologiques de la division du travail:

- Les périodes de récession qui peuvent entraîner des fermetures d'entreprises et constituent de véritables ruptures dans la solidarité organique. La production perd ses règles.
- L'antagonisme entre les intérêts du travail et ceux du capital ce qui entraînent des conflits sociaux, les conditions de la solidarité ne sont pas remplies.
- La division du travail contrainte, c'est à dire une mauvaise adéquation entre les qualifications (et les attentes) des individus et les statuts professionnels assignés.

E. Durkheim dénonce également le travail répétitif, la séparation de l'ouvrier avec sa famille et tous les cas où l'individu n'est pas en adéquation avec la fonction qui lui a été imposée.

L'étude de ces formes pathologiques de la division du travail permet de spécifier les conditions dans lesquelles le travail peut produire de la solidarité: une réglementation suffisante, une conscience de la cohésion d'ensemble, un niveau suffisant d'interactions entre les différents rôles de l'individu.

L'étude du déclassement professionnel (C. Peugny, *Le déclassement*, 2009), permet également d'illustrer ce lien non automatique travail-intégration sociale.

On peut également évoquer la notion d'aliénation chez Marx afin de dénoncer les effets pervers de la division du travail.

2) Les modifications de l'organisation du travail.

- Depuis le milieu des années 1980 (avènement du toyotisme), les enquêtes révèlent que si les salariés sont plus autonomes dans leur travail et moins soumis directement à leur supérieurs hiérarchiques (concept d'«autonomie contrôlée»), ils sont toutefois soumis à des contraintes plus fortes dans les rythmes de travail (production en flux tendus accompagnée de normes de qualité plus strictes).
- Conséquence: non seulement les risques traditionnels de pénibilité n'ont pas disparu mais ils ont tendance à se renouveler, voire s'amplifier. Le recrutement d'une main d'œuvre temporaire a pour effet d'amplifier ces phénomènes.
- Ces irrégularités de rythme, dont s'inquiétait déjà E. Durkheim, impliquent des adaptations incessantes des salariés permanents et le recrutement d'une main d'œuvre temporaire dont l'intégration est mal assurée. Cette dichotomie peut être illustrée par la théorie des insiders/outsideurs (P. Cahuc et A. Zylberberg, *Le marché du travail*, 2001).
- Cette remise en cause de la solidarité a déjà été dénoncée par G. Friedmann (*Le travail en miettes*, 1964) au sujet du tayloro-fordisme. Cependant, le sociologue S. Paugam considère que la situation du monde du travail est encore plus dégradée aujourd'hui.

3) La souffrance au travail: un facteur d'exclusion.

Il est indéniable que la pression sur les rythmes de travail s'est considérablement accrue ces dernières décennies (Enquête DARES, 30 juin 2015 : 27,3 % des salariés déclarent qu'ils leur sont prescrits par des règles ou des délais à respecter en une heure au plus ; 31,5 % d'entre eux affirment qu'ils sont exigés par un contrôle hiérarchique continu ; 41,2 % des salariés déclarent que leur travail est répétitif).

La densité de travail s'est alourdie ce qui conduit à une véritable souffrance au travail qui se concrétise par une multiplication des souffrances physiques (accroissement des traumatismes musculo-squelettiques) mais aussi par des souffrances morales (reconnaissance de la maladie du burn-out), dépressions, voire suicides liés à la pratique professionnelle.

4) Les mutations sectorielles et technologiques.

- Le déclin des secteurs industriel et agricole s'est accompagné de la disparition d'emplois qui permettaient d'intégrer au monde du travail des personnes faiblement qualifiées, tout en assurant une socialisation par le collectif de travail (exemple de la socialisation politique des communes ouvrières de Seine Saint Denis par le parti communiste).

- L'affaiblissement de la classe ouvrière a sonné le glas des grandes solidarités ouvrières et collectives.

- Aujourd'hui, ces emplois disparaissent et laissent de côté les personnes faiblement qualifiées qui ne trouvent pas leur place dans le secteur tertiaire.

- De plus, ce secteur se traduit par un isolement du collectif de travail (open-spaces, télé-travail).

- Certains auteurs, comme J. Rifkin dans *La fin du travail* (1996) développent l'idée que l'informatisation (nouvelles technologies de l'informatique et de la communication) de nos sociétés va supprimer de plus en plus d'emplois et isoler de plus en plus les individus au sein des collectifs de travail.

- Dans *The Second Machine Age* (2014), les auteurs E. Brynjolfsson et A. McAfee l'annoncent: la «quatrième révolution industrielle» marquée par le mariage d'internet et de l'intelligence artificielle mène au remplacement inéluctable de l'homme par le robot.

B. La précarisation de l'emploi.

1) La différenciation de statut.

a) Le développement des emplois précaires.

– Pour certaines catégories, le risque d'un rapport dégradé à l'emploi est en effet renforcé: l'emploi précaire touche plus particulièrement certaines catégories de population: jeunes, femmes,... Pour les jeunes, leur situation précaire aggrave la fracture intergénérationnelle (L. Chauvel, *Le destin des générations*, 2010).

– Chez les jeunes on observe d'ailleurs une transformation de la place du travail dans l'ensemble des valeurs. La réussite familiale et la réussite professionnelle sont aujourd'hui placées au même niveau, alors qu'auparavant, la réussite professionnelle venait nettement en tête surtout chez les hommes.

– Les travailleurs intermittents, télétravailleurs, intérimaires sont souvent exclus des collectifs de travail, ce qui les éloigne de l'intégration par le travail: accès réduit voire inexistant à la formation continue ce qui rend difficile la construction à long terme d'un projet personnel de carrière.

– Le cas des salariés précaires sont soumis à une forte vulnérabilité économique et par une restriction, au moins partielle, des droits sociaux, puisque ces derniers sont fondés, du moins en grande partie, sur la stabilité de l'emploi.

- Le chômeur et le salarié précaire voient leur pouvoir d'achat amputé, ce qui les empêche de s'insérer de façon satisfaisante dans l'échange économique. L'augmentation, ces dernières années, du nombre de travailleurs pauvres montrent que l'emploi précaire ne garantit pas des conditions de vie décentes et éloigne l'individu d'une intégration sociale solide.

Le développement des emplois précaires fragilise la société salariale. Au sein des entreprises, on assiste de plus en plus à une différenciation des statuts qui conduit à une différenciation au sein de la société elle-même.

b) Segmentation du travail, segmentation sociale.

- Le développement des formes particulières d'emploi (CDD, intérim, stages, emplois aidés...) a contribué à segmenter le marché du travail: segmentation entre marché primaire et secondaire (M. Piore et P. Doeringer).
- De plus, cette segmentation conduit une grande disparité des niveaux de vie en fonction du type d'emploi.
- L'ubérisation de la société bouleverse les règles établies au lendemain de la seconde guerre mondiale. Cette «fin du salariat» ou du moins sa fragmentation se caractérise par la multi-activité (dans laquelle la figure de l'autoentrepreneur est centrale). De même, ce mouvement accroît les relations contractuelles au détriment des relations hiérarchiques qui caractérisent la société du salariat.

Cette segmentation du marché du travail engendre une segmentation sociale qui peut conduire à des formes de marginalisation.

c) De l'intégration assurée à la précarité professionnelle et sociale.

- S. Paugam dresse une typologie des identités professionnelles à partir du rapport des individus au travail et du statut de leur emploi: intégration assurée (investissement réussi dans le travail et sécurité de l'emploi permettant d'envisager des évolutions de carrière), Intégration incertaine (début dans une carrière professionnelle et emploi menacé en raison du statut ou de l'avenir incertain de l'entreprise); Intégration laborieuse (travail difficile et pénible physiquement et moralement mais sécurité de l'emploi qui permet d'espérer une évolution individuelle ou collective positive) et intégration disqualifiante (sentiment de marginalisation et emploi menacé).

Synthèse : Les différences de statut salarial ne sont pas un facteur de cohésion sociale.

La flexibilisation du contrat de travail est à la fois un facteur d'une plus grande liberté et plus de responsabilité individuelle mais cette individualité va avoir des répercussions dans la vie hors sphère du travail.

2) Le chômage de masse.

a) Les conséquences du chômage sur l'intégration sociale.

- Les conséquences du chômage sont donc à court terme une diminution des ressources et à plus long terme le chômeur perd ses repères sociaux et subit une dégradation de son niveau de vie.
- Exclusion par le travail (exclusion économique) = exclusion sociale (sentiment d'exclusion et d'incompétence) = exclusion politique (incompétence à participer aux décisions politiques).
- L'expérience du chômage risque de dégénérer en processus de rupture des différents types de liens sociaux. Par exemple, les femmes privées d'emploi ne peuvent se satisfaire d'un emploi domestique non reconnu par la société, la perte d'emploi signifie la perte de statut social.

- La situation des chômeurs est porteuse d'une forte détresse sociale en raison de l'installation du chômage de masse et de longue durée. Le chômage de longue durée affecte de plus l'employabilité en raison d'un déclin des compétences techniques (formation, savoir-faire) et sociales (respecter les horaires, assiduité,...).
- Le retour à l'emploi se fait souvent de manière précaire mais plus généralement les employeurs auront recours au travail précaire pour répondre à la rigidité du code du travail pour l'embauche en contrat à durée indéterminée.

b) La question des politiques d'emploi

- La question de la fragilisation du lien entre travail et intégration sociale se pose également à propos de l'activation des dépenses passives qui est une tendance forte des évolutions des politiques de l'emploi. L'activation des dépenses passives vise à diminuer le taux de chômage tout en augmentant le taux d'emploi, deux objectifs qui n'avaient pas été auparavant toujours associés (système de pré-retraites, allocation parentale, etc.).
- L'activation des dépenses passives, en colmatant la trappe à inactivité, peut ouvrir la trappe à pauvreté : la priorité au retour rapide à l'emploi peut se faire au détriment de la qualité de l'emploi.
- Ainsi les réformes Hartz en Allemagne, associées à l'institutionnalisation de «Mini-jobs» très faiblement rémunérés et largement exonérés de cotisations sociales et d'impôts, ont contribué à une élévation du taux d'emploi et une baisse du taux de chômage, mais aussi exercé une pression à la baisse sur les salaires et contribué à une augmentation du nombre de travailleurs pauvres et à la détérioration des conditions d'emploi de certains salariés.

3) *Précarisation et chômage : conséquences sur l'intégration sociale.*

Précarité et chômage de masse peuvent conduire à des processus de désaffiliation (R. Castel) ou de disqualification sociale (S. Paugam)

- Processus de «désaffiliation» de R. Castel : le parcours des exclus consiste à traverser plusieurs zones dans lesquelles la cohésion sociale est d'intensité variable: zone d'intégration (emploi stable et insertion relationnelle solide); zone de vulnérabilité (situation instable qui combine précarité du travail et fragilité des «supports de proximité») et enfin zone de désaffiliation (absence de participation à des activités productives, sociales et isolement relationnel): processus d'exclusion sociale (grande pauvreté, SDF,...).
- S. Paugam analyse l'exclusion en mettant davantage l'accent sur les trajectoires individuelles. Les exclus s'inscrivent dans un processus de disqualification sociale. Ce processus se caractérise par plusieurs phases qui concernent des populations différentes, ce qui contribue à la dualisation de la société: phase de fragilité (difficultés essentiellement économiques dues à la précarité de l'emploi: prise progressive de conscience de la distance qui sépare ces individus en situation précaire du reste de la population); la phase de dépendance (personnes qui font l'objet d'un suivi social régulier, peu à peu, les individus acceptent les contraintes de la situation d'assisté); phase de rupture (cumul des handicaps qui conduit à une forte marginalisation).

Conclusion

La société d'aujourd'hui reste basée sur le travail: en être privé, c'est être exclu de l'essentiel des fondements de la cohésion sociale. En cela, le travail n'est pas qu'un droit économique, c'est un droit politique. La crise du rôle intégrateur du travail ne remet pas en cause la thèse d'E. Durkheim. En effet, cet auteur a démontré qu'il pouvait exister des situations où le travail n'engendrait pas de solidarité (formes anormales et pathologiques du travail); mais, de plus, il considérait que la division du travail social ne se limitait pas à la sphère professionnelle mais pouvait s'étendre à d'autres domaines: famille, politique, etc.

Nos sociétés doivent repenser le cadre du travail. Pour D. Méda dans *Le travail, une valeur en voie de disparition* (1998) démontre que le travail ne doit plus être considéré comme la «manière exclusive de créer et de maintenir le lien social». L'intégration sociale se réalise tout autant dans «la famille (...) l'école (...) les relations amoureuses (...), le sport et le lien politique».

Ouverture : Peut-on envisager une déconnexion entre travail et revenu économiques à travers l'allocation universelle ?

3.2 - Corrigé alternatif (Sahra Tenani-Vaillant)

Le chômage de masse que connaissent les sociétés occidentales a mis peu à peu au premier plan le rôle du travail dans l'intégration sociale. Sa privation semble engendrer des désordres sociaux et personnels en mesure de remettre en cause le lien fondamental qui unit les individus à la société. Le travail est donc une instance essentielle participant à l'intégration sociale.

Le travail fait référence à une activité socialement organisée consistant à réaliser un bien ou un service. Lorsque l'on associe ce terme à la problématique de l'intégration il est souvent associé à l'emploi, dans ce cas la production de biens ou de services donne lieu à une rémunération. Si pendant longtemps le travail a été considéré comme une activité dégradante et contrainte, les sociétés modernes au contraire valorisent le travail et en ont fait une condition du bien être des individus. Ainsi avec l'avènement de la société salariale, l'emploi apporte bien plus qu'un revenu, il apporte un statut et des protections. Il est de ce fait devenu un vecteur important d'intégration.

La question de l'intégration pose la question du lien social et permet de comprendre comment l'individu est relié à la société.

Cependant, le chômage et les évolutions de l'emploi nous amènent à interroger d'une autre manière le lien entre travail et intégration. Le travail permet-il automatiquement à l'individu d'être relié à la société et donc de créer du lien social ?

Pour répondre à cette problématique nous verrons dans un premier temps que le travail est une instance fondamentale d'intégration parce qu'il crée du lien social (I-A), qu'il participe à la socialisation (I-A) et qu'il apporte un revenu et un statut à l'individu (I-C). Pour autant, nous verrons dans un second temps que l'intégration par le travail n'est pas automatique du fait du développement des nouvelles formes d'emploi (II-A) qui peuvent être à l'origine d'une insécurité sociale (II-B) et une insécurité matérielle (II-C).

I- La travail, une instance fondamentale d'intégration dans les sociétés modernes.

A- Le travail à la source du lien social dans les sociétés modernes.

1) Durkheim et la division du travail social.

* Durkheim : dans les sociétés modernes, la division du travail est à l'origine de la solidarité organique. Elle crée de l'interdépendance et de la complémentarité entre les individus. Ainsi l'intégration par le travail prend le relais de l'intégration communautaire fondée sur la proximité familiale et géographique.

2) Paugam : le travail est au cœur du « lien de participation organique ».

* Pour S. Paugam alors que dans les sociétés à solidarité mécanique les individus étaient inscrits dans un cercle étroit de socialisation, les sociétés modernes se caractérisent par la pluralité des liens reliant les individus au monde social. L'intégration de l'individu dans la société repose sur un ensemble de liens sociaux qui assurent à l'individu la reconnaissance d'autrui. Il distingue quatre types de lien : le lien de filiation (la famille), celui de participation élective (conjoint, amis), le lien de citoyenneté (entre membres d'une même citoyenneté politique) et le lien de participation organique entre acteurs de la vie professionnelle). A chaque type de lien correspond une forme de reconnaissance et de protection.

L'emploi est donc une composante importante du lien social car il apporte une reconnaissance par le travail et l'estime de soi qui en découle. Il apporte également une protection sociale. A condition que l'emploi soit stable et que la satisfaction au travail soit suffisante.

B- Le travail : une instance de socialisation essentielle.

1) Le travail intègre l'individu dans un groupe.

La socialisation est le processus qui permet à l'individu d'intérioriser les normes, les valeurs, les modèles de comportement du groupe auquel il appartient. Le travail intègre l'individu dans un groupe, il contribue à la création d'une conscience collective, d'une culture commune.

La classe pour soi chez Marx représente un facteur d'intégration à travers les conflits. La classe ouvrière a joué un rôle important dans le processus d'intégration des individus, en créant un sentiment d'appartenance.

2) Le travail crée de la sociabilité.

La sphère professionnelle est un des lieux de développement de la sociabilité, en construisant un réseau d'interactions entre les membres d'un même collectif de travail. Cette sociabilité professionnelle, outre les repères de comportement dont elle est porteuse, peut avoir pour vertu de « socialiser » les éventuelles difficultés rencontrées dans le travail et dans l'emploi : si les autres sont confrontés aux mêmes problèmes que les miens, ce vécu commun contribue à dédramatiser les situations problématiques et permet de mutualiser les solutions. D'autre part, la sociabilité professionnelle se prolonge souvent par une sociabilité privée qui alimente les réseaux amicaux et d'entraide.

3) Le travail contribue à la construction de l'identité sociale.

L'emploi occupé contribue à donner à l'individu le sentiment d'une identité professionnelle reconnue par les autres.

C- Le travail procure un revenu et un statut social.

1) Le revenu permet l'intégration par la consommation.

L'insertion professionnelle permet à l'individu de s'intégrer sur le plan économique : l'emploi permet de percevoir un revenu (salaire ou revenu mixte) qui donne accès aux biens de consommation, et, à travers la couverture des besoins primaires et des besoins secondaires, d'adhérer aux normes collectives de consommation donc de s'identifier, à travers ces pratiques, à ses semblables.

2) Le travail salarié procure un statut social et une protection sociale.

Castel : La société salariale consolide le statut du travail en attachant des protections et des droits à la condition du travailleur. Le statut de salarié apporte des protections aux travailleurs. Il le protège contre les risques sociaux.

3) A contrario, le chômage provoque une désagrégation du statut social, une dissolution des liens sociaux, une remise en question de sa propre valeur. Le chômage est souvent le point de départ du processus d'exclusion.

II- Mais une intégration par le travail qui n'est pas automatique.

A- Les nouvelles formes d'emploi fragilisent l'intégration par le travail.

1) Le développement des emplois précaires.

La forme d'emploi qui joue un rôle essentiel dans l'intégration des individus correspond à la l'emploi typique : CDI, à temps plein. Or, depuis les années 80, Les formes particulières d'emploi se développent. Elles se caractérisent par une durée du contrat plus courte (CDD, intérim ...) ou une durée du temps de travail réduite (temps partiel). Elles permettent aux entreprises de répondre à leur besoin de flexibilité.

2) L'individualisation de la gestion de la main d'œuvre a éclaté les collectifs de travail.

- Les carrières professionnelles deviennent plus mobiles et moins attachées à la solidarité collective.
- Les contrats de travail s'individualisent, les syndicats ont moins d'influence => affaiblissement des solidarités collectives.
- Nouvelles exigences envers les salariés qui créent une souffrance au travail. V. De Gaulejac : « La société malade de la gestion » : la culture de la performance entraîne une mise sous pression des individus qui génère de nouvelles pathologies : stress au travail, épuisement professionnel, dépression.

B- Ces nouvelles formes d'emploi peuvent être à l'origine d'une insécurité sociale ...

1) Tout travail n'est pas nécessairement intégrateur.

* Durkheim dénonçait les formes anomiques de la division du travail car elles peuvent faire courir des risques à la cohésion sociale. Une des conditions d'existence de la solidarité organique est la fréquence régulière des contacts entre les individus. La division du travail peut être « pathologique » lorsqu'elle ne crée pas de contacts réguliers et la réglementation sociale qui en découle.

* Ces FPE ont pour conséquence une instabilité des revenus, qui crée de l'incertitude sur l'avenir.

* Pour Paugam le travail contribue positivement à l'intégration lorsqu'il est stable et participe à l'épanouissement personnel. Cependant, avec la montée des formes particulières d'emploi, le travail peut être plus ou moins protecteur (plus ou moins stable) et il n'est pas forcément épanouissant. A partir de là, Paugam définit trois formes d'intégration :

- *L'intégration incertaine* : dans ce cas il y a bien satisfaction au travail mais l'emploi est instable.
- *L'intégration laborieuse* : ici l'emploi est stable mais il n'apporte pas de satisfaction.
- *L'intégration disqualifiante* : l'emploi est instable et n'apporte pas de satisfaction.

Paugam montre donc que l'intégration professionnelle est d'autant plus forte que l'individu connaît une situation de stabilité dans le travail et de stabilité de l'emploi.

* L'intégration par l'emploi n'est donc pas automatique, mais l'individu peut trouver dans d'autres formes de travail les moyens de s'épanouir et de s'intégrer : le bénévolat, l'investissement dans une association, dans la vie de quartier ...

2) Les emplois précaires fragilisent le lien social.

* La solidarité organique est mise à mal par les nouvelles formes d'organisation du travail. Le sentiment d'insécurité progresse. Cela contribue à la crise de la société salariale faisant apparaître une « nouvelle question sociale » selon R. Castel. Toutes les catégories sociales sont touchées, même les plus qualifiées. « Déstabilisation des stables », R. Castel.

Si l'emploi stable permet selon lui d'être dans la « zone d'intégration » parce qu'il permet une insertion relationnelle stable, les emplois précaires créent de la vulnérabilité.

Voire peuvent être l'origine d'une « désaffiliation sociale » qui se caractérise par une absence de participation à toute activité productive, sociale et à l'isolement relationnel. Pour Castel, l'affaiblissement du salariat peut être à l'origine de l'exclusion.

* Paugam utilise l'expression de « disqualification sociale » qui se définit comme le processus conduisant à l'exclusion, par lequel les individus mal intégrés sur le marché du travail intériorisent l'étiquette d'« exclus » que leur attribuent les institutions d'aides sociales. Ainsi correspond à l'assistance un statut social dévalorisé qui disqualifie les individus.

C- ... voire d'un basculement dans la pauvreté.

* Le chômage, l'emploi précaire, le temps partiel, privent les ménages de revenus suffisants pour vivre. Depuis la crise, le chômage et le travail atypique n'ont cessé de progresser. Robert Castel utilise l'expression « précarité » pour désigner la situation de certains individus alternant les périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité sans accéder de façon durable à l'emploi typique et ne pouvant de ce fait accéder à l'autonomie financière.

* Ainsi, avec la précarité progresse le nombre de travailleurs pauvres. Il s'agit de personnes exerçant un emploi mais disposant d'un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté fixé à 60 % du revenu médian.

Conclusion

Le travail, dans le cadre du salariat, est devenu une instance essentielle d'intégration sociale dans les sociétés modernes. Le travail entendu comme emploi stable, typique, caractérisé par le CDI à temps plein donne du sens et les moyens de participer à la vie sociale. Cependant le chômage et les évolutions de l'emploi remettent en cause l'intégration par le travail. En effet, la montée des emplois précaires signifie une instabilité des revenus et une fragilisation des liens professionnels. Cette insécurité complique la construction d'une identité professionnelle cohérente et peut même aboutir à l'exclusion sociale.

Aussi il semble que l'intégration par le travail ne soit pas automatique dès lors que l'emploi n'apporte pas un minimum de protection et de reconnaissance (Paugam).

4. Meilleure copie (premier prix)

Le Jury a décerné trois prix et cinq accessits en cette année 2016.

La copie ayant remporté le premier prix est reproduite in extenso ci-dessous.

Concours section	:	CONCOURS GENERAL DES LYCEES SCIENCES ECONOMIQ	
Epreuve matière	:	SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	
N° Anonymat	:	A000001316	Nombre de pages : 12
<small>(Remplir cette partie à l'aide de la notice)</small>			
Concours / Examen	:	Concours Général (CGL)	Section/Spécialité/Série : Economique et social (S.C.E.S.O)
Epreuve	:	00.10.1	Matière : S.E.S.O Session : 2016
CONSIGNES <ul style="list-style-type: none">• Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.• Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.• Numérotter chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.• Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.• N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.			

À l'orée de cette année 2016, Gilbert Cette déclarait au Point que « le travail est le socle de notre société ». Dans le cadre d'une société contemporaine post-industrielle comme la nôtre, le travail est un outil de production de biens et de services. C'est aussi une valeur d'échange qui procure au travailleur un salaire net. Outre cette fonction statique en tant que facteur de production, le travail possède également un aspect dynamique. Il est en effet facteur d'intégration sociale, ce phénomène étant défini comme un ensemble de mécanismes relatifs aux instances et aux institutions qui permettent à un individu d'être et de se sentir inclus dans la société et dans l'environnement social auxquels il appartient. Le lien social repose principalement sur la confiance tant envers les institutions qu'interpersonnelle. Est automatique ce qui, à l'image d'un automate, « se fait tout seul ». Si la confiance est à la fois une base sociale et relationnelle, ^{nous pouvons nous demander} en quoi l'intégration sociale par le travail est-elle automatique.

Sous plusieurs dimensions, l'intégration sociale par le travail possède un aspect automatique. Tout d'abord, il faut mettre en évidence la capacité du travail à intégrer dans un groupe social. Le type de solidarité des sociétés modernes, la solidarité organique, peut aussi être désignée comme facteur d'intégration. Il convient ensuite de s'interroger sur la place ^{du travail} dans la socialisation ainsi que dans la mobilité sociale, et sur ses effets intégrateurs au sein de ces deux phénomènes. Mais l'analyse de la nature de certains facteurs contredit la thèse selon laquelle l'intégration par le travail est automatique. C'est pourquoi il faudra étudier les

N° 1
1/100

effets néfastes du travail sur l'intégration tels que le déclassement et l'exclusion sociale. Par ailleurs, les différences de degré de l'intégration sociale à l'intérieur d'un même espace social peuvent s'expliquer par l'exercice d'un travail différent. Le cas des sociétés traditionnelles est dans cette continuité révélateur de l'absence d'automatisme dans l'intégration sociale par le travail, comme nous pouvons l'observer avec l'exemple de sociétés contemporaines telles que l'Inde ou le Rwanda.

Le XX^{ème} siècle a été, notamment dans sa seconde moitié, le théâtre de la multiplication des syndicats de travailleurs. Depuis des décennies, nous avons ainsi vu apparaître des groupes de "lobby" et des mouvements ouvriers luttant pour défendre un intérêt commun. C'est le sentiment d'appartenance qui est, au sein du groupe des salariés, facteur d'intégration sociale. L'embauche dans un emploi marque ainsi le seuil d'un nouveau stade franchi pour l'individu: il est inclut dans un nouveau groupe social d'appartenance. Ce dernier, considéré comme un groupe secondaire, peut être source de création d'un réseau professionnel. L'entreprise est alors un lieu de partage et de rencontre. Si certains rencontrent leur futur conjoint au travail, une étude explicitée dans Un nouveau monde économique (Mesures la soutenabilité et le bien-être au XXI^{ème} siècle) par Éloi Laurent et Jacques Le Cacheux montre que les relations entre collègues après le travail constituent l'un des parts les plus importantes dans l'« indice de bonheur réel ».

Outre le développement du sentiment d'appartenance à une PCS ^{professionnelle} (catégorie socio-professionnelle, anciennement CSP jusqu'en 1992), le travail couvre aussi certains risques sociaux. En premier lieu, le travail protège par essence du chômage. Il délire aussi l'accès à une mutuelle santé et assure une certaine stabilité sociale. Les comités d'entreprises (CE) proposent aussi certains services accroissant l'intégration sociale. Travailler permet donc de pratiquer certaines activités culturelles (organisation de sorties au cirque, d'événements), de partir en vacances plus régulièrement ou à un endroit socialement plus valorisé (allocation de chèques vacances) ou encore d'améliorer son style de vie grâce aux chè-

N°
2/119

ques restaurants, devenus maintenant des courts du fait de l'augmentation de leur distribution.

Selon Karl Marx, ^{le caractère} l'automatisme du fait que l'intégration dans un groupe social se fasse par le travail vient de l'opposition entre deux classes sociales : la bourgeoisie capitaliste et le prolétariat. « L'histoire de la société n'est que l'histoire de la lutte des classes » dit-il en ce sens. Une classe "en soi" ne devient une classe "pour soi" qu'à partir du moment de l'apparition d'une conscience de classe. Les prolétaires forment alors un groupe homogène qui intègre chaque membre de la classe ouvrière, et devient un prolétaire en tant qu'individu. Comme selon lui la bourgeoisie exploite le prolétariat, on observe une dichotomie qui place le travail tel un facteur d'intégration : les « possédants » ont en leur pouvoir le facteur capital tandis que les « exploités » n'ont que leur force de travail. C'est pourquoi dans la pensée communiste le travail est, de façon automatique, facteur d'intégration sociale soit au sein de la bourgeoisie, soit au sein de la classe ouvrière.

Mais la socialisation a ici aussi un rôle fondamental. Au même titre que l'école ou la famille, le travail est une instance de socialisation. Les acteurs de la socialisation primaire de l'individu participent à son intégration sociale durant une partie de sa vie, ou la totalité pour certains (la famille). Lors de la socialisation secondaire, au passage à l'âge adulte, l'individu va faire de nouvelles rencontres et développer d'autres liens. Parmi ceux-ci, on trouve certes les amis, le futur conjoint, mais aussi les collègues de travail. Le développement de liens sociaux plus ou moins forts amène à la création d'un nouveau réseau de relations : c'est la force des liens faibles. Selon Mark Granovetter, les collègues de travail sont ainsi des acteurs à part entière de notre intégration sociale. L'évolution professionnelle, mais aussi parfois les relations sociales, en dépend. Avoir un réseau professionnel riche en relations peut ainsi automatiquement être facteur d'intégration sociale. Dans certains domaines, celui-ci peut d'ailleurs être d'une importance capitale à l'instar des métiers de l'information, de la communication et des médias.

N°
3/10

Comme cité page n°2, E. Courlet et J. Le Cacheux nous montrent que la sociabilité avec ses collègues en dehors du temps de travail est pour beaucoup de citoyens un instant de bonheur. Cette corrélation faite entre temps et bonheur réel amène ainsi à penser que le travail intègre socialement car il sociabilise. Tout comme un enfant se fait des amis à l'école, dans la continuité de la socialisation primaire un adulte peut se lier d'amitié avec un autre au travail. Les liens sociaux étant fragiles et pouvant se révéler plus ou moins intenses, il apparaissent pourtant être selon Granovetter indispensables à la sociabilisation des individus.

Emile Durkheim identifie cependant un autre facteur d'intégration sociale par le travail : la différenciation des facteurs de production. Dans sa théorie de la cohésion sociale, il distingue la solidarité mécanique de la solidarité organique. Les sociétés traditionnelles, fonctionnant avec le type de solidarité mécanique, sont caractérisées par des facteurs de production peu différenciés et des individus similaires. C'est-à-dire que les individus, qui ne sont pas spécialisés (une société traditionnelle s'apparentant à une société pré-industrielle), pratiquent des métiers plus ou moins similaires. Ici, c'est cette ressemblance entre les individus qui crée dans une société homogène de la cohésion sociale. Dans une certaine mesure, le travail est donc facteur d'intégration par l'assimilation d'une identité commune.

Mais la solidarité organique caractéristique des sociétés modernes est, dans le monde d'aujourd'hui, une productrice bien plus vertueuse d'intégration sociale. Les individus, pareils aux organes du corps humain, y sont très différents mais complémentaires. Dans cette société hétérogène, c'est donc leur interdépendance qui crée le lien social. La cohésion sociale est alors renforcée par la forte différenciation des facteurs de production : le boulanger a, à titre d'exemple, besoin de l'électricien lorsqu'il a une panne de courant autant que ce dernier a besoin du boulanger lorsqu'il veut manger du pain. C'est pourquoi le travail a ici un caractère intégrateur automatique lorsque les individus ont besoin les uns des autres, et se sociabilisent par le biais de leur travail.

N°
6/10

Concours section : CONCOURS GENERAL DES LYCEES SCIENCES ECONOMIQ

Epreuve matière : SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES

N° Anonymat : A000001316 Nombre de pages : 12

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : Concours Général Section/S spécialité/Série : Economique et Social
(CGL) Matière : SESO Session : 2016 (SCE50)
Epreuve : 00101

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Mais cette socialisation substantielle s'observe aussi dans les phénomènes de mobilité sociale. En se plaçant dans le cadre d'une mobilité intragénérationnelle verticale ascendante on constate que le travail peut être facteur d'intégration sociale.

Selon Pitrim, en distinguant plusieurs types de mobilité sociale, nous arrivons à cette analyse. Lorsque elle est intragénérationnelle, la mobilité sociale correspond à un changement de position sociale au cours de la vie d'un individu. En passant d'un emploi à un autre, par mobilité verticale, il change de situation. Si cette mobilité verticale se révèle ascendante il connaît une ascension sociale. Et c'est cette promotion sociale qui, quand un individu évolue dans son travail, permet de gravir les échelons de l'échelle sociale et de changer de position hiérarchique au sein de son entreprise de manière positive.

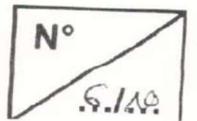
Selon la fluidité de la structure sociale, le travail, au-delà de la socialité et de la couverture des risques sociaux, est un instrument de promotion sociale tant professionnelle que culturelle ou économique. Il donne accès à certaines activités sociales valorisées et, selon la position hiérarchique, en est une en lui-même. C'est par la concurrence interne entre les salariés, afin d'accéder à un poste mieux rémunéré et à une position plus élevée dans l'entreprise, que le travail permet, dans un cadre méritocratique ou non, de s'extraire de la condition possible pour intégrer une nouvelle. Il est alors pertinent de s'interroger sur la mesure dans laquelle une telle mobilité est-elle possible. Si l'intégration sociale par le travail peut s'avérer automatique, elle ne l'est pas pour tout le monde.

N°2
S.110

Si le XX^{ème} siècle a en effet connu de grandes avancées sociales, notamment en termes d'intégration et d'inégalités, il a en outre pas moins que le travail est, encore aujourd'hui, un sujet sensible dans notre société. Les femmes ne sont, à titre d'exemple, pas sujettes aux mêmes formes de mobilité sociale que les hommes. du fait de nombreux obstacles. À postes égaux et pour les mêmes responsabilités, celles-ci gagnent en moyenne 18% moins que les hommes dans la fonction privée, et 10% moins en moyenne (fonctions privée et publique réunies). Il s'avère que ces écarts de salaires constituent un obstacle à l'intégration sociale, d'autant que, malgré les inégalités d'accès à l'emploi, une fois embauchées celles-ci ont plus de mal à acquiescer un phénomène de mobilité verticale ascendante au sein de leur carrière. Plusieurs raisons peuvent prendre pied à la fois dans le rôle maternel (charges maternité, s'occuper des enfants), mais aussi dans le rôle féminin en lui-même. L'intégration sociale par le travail, dans le cas des inégalités de genre, n'est ainsi pas automatique. Le capital économique détenu varie, à positions hiérarchiques égales, selon le genre.

Mais l'exclusion sociale et le déclassement démontrent aussi cette hypothèse. Le travail, lorsqu'il est peu valorisé socialement, voire dévalorisé, peut être source d'exclusion sociale. C'est le cas de certaines personnes qui n'ont pas du tout le travail qu'elles exercent. Les métiers d'huissier de justice, de policier ou bien d'éboueur peuvent, à titre d'exemple, être mal perçus. L'exclusion sociale est une expression qui renvoie aux « invisibles ». On fait ici appel au sentiment d'appartenance à une société qui détermine l'affiliation à celle-ci. Les endettés tout comme les sans-abris peuvent être qualifiés comme tels. Ils n'ont pas le sentiment ni l'impression d'appartenir à la société dans laquelle ils vivent. Les endettés peuvent, malgré tout, travailler. Tout comme beaucoup d'« invisibles », ce sont des gens qui, pour une partie, travaillent (on exclut ainsi les chômeurs) mais ne sont pas intégrés socialement.

Par ailleurs, les situations de déclassement ^{ne} sont au sein du travail pas toujours source d'intégration sociale. Par un phénomène de mobilité verticale descendante, un individu peut se sentir exclu de la société parce qu'il



a subi une démotivation sociale. Cette évolution négative fait du travail l'obstacle de l'exclusion sociale. Un individu licencié, qui perd son emploi et en retrouve un moins valorisé socialement, moins bien rémunéré, ne rencontrera pas un phénomène d'intégration sociale.

Outre mesure, Pierre Bourdieu différencie dans sa représentation de l'espace social plusieurs degrés d'intégration sociale par le travail. Cette représentation, élaborée à partir des dotations capitalistiques telles que : le capital économique, le capital culturel et le capital social ; forme selon l'intensité de ces dotations une classe dominante et une classe dominée. Notre travail détermine ainsi à quelle classe sociale nous appartenons, donc à quel degré d'intégration chaque PCS correspond, car il est fonction de l'interaction de nos trois types de capitaux. En somme, notre travail peut être un facteur automatique d'intégration sociale tout comme il peut ne pas l'être. Et nos pratiques culturelles et sociales dépendent de notre travail ainsi que de notre statut social. C'est ainsi que selon Bourdieu un agent de maîtrise (cf Classement des PCS de l'INSEE, Institut National de la Statistique et des Études Économiques) n'aura pas le même "habitus", soit un ensemble de comportements, d'attitudes et d'habitudes propres à une position sociale. En prenant l'exemple d'un ingénieur, celui-ci a pour habitude de boire de l'eau minérale quand un agent de maîtrise n'en boit pas. Dans cette représentation, il place aussi le golf, le champagne... à l'opposé des téléviseurs.

Si bien que cette mesure soit catégorique et très généralisante dans la conjoncture d'une possible moyennisation de la société, il est important de souligner les différents degrés d'intégration sociale que nous procure le travail. En sorte que selon Lloyd Warner on se situe dans la "upper-middle class" ou dans la "lower class"; notre travail détermine notre position dans la hiérarchie sociale et n'est ainsi pas forcément facteur d'intégration de manière automatique. Les différences d'"habitus", de capital culturel, de capital économique et de capital social se témoignent. Même si ces différences tendent à se résorber, notamment grâce à l'augmentation de l'accès à la cul-

N°
..7.1.19

ture et à la borne constatée des inégalités, et qu'elles ne créent pas nécessairement des inégalités, un travail correspond à un degré d'intégration sociale. Henri Mendras observe pourtant dans sa représentation cosmographique de la société que la constellation centrale (la classe moyenne) devenant de plus en plus importante et surpassant en termes de démographie toutes les autres, ces différences d'intégration sociale se réduisent. L'effacement progressif des frontières de classe pourrait donc remettre en question la mesure d'un degré d'intégration sociale.

Dans un autre temps, se pencher sur la question de la structure sociale des sociétés traditionnelles de castes et d'ordres amène à considérer le travail comme un facteur indépendant de l'intégration sociale. En effet, les sociétés de castes telles que l'Inde attribuent un degré de pureté religieuse à une position sociale, de sorte qu'une mobilité sociale qu'elle soit inter ou intra-générationnelle est impossible. Le travail pratiqué n'a ici pas d'influence, et la société est hiérarchisée selon un critère presque "génétique" qui fonctionne en divisions de groupes purmahes (les grandes familles réputées) et en communautés. Le travail n'est ici pas automatiquement un facteur d'intégration sociale.

Les sociétés d'ordres telles que le Rwanda posent une autre problématique. Ici, on assimile un travail à une ethnie et à une position sociale. Les Tutsis sont des agriculteurs possédants, les Hutus des paysans et les Twa des artisans. Ne fonctionnant pas comme la société française sous l'Ancien Régime, cette société d'ordres est elle constituée de façon à ce que le travail divise la société en ordres, ce qui ne relève pas d'une intégration. On retrouve ce schéma au Rwanda, toujours comme facteur de conflictualité sociale (au sens pathologique du terme). Autrement qu'en termes de cohésion sociale, l'intégration sociale est alors perçue par la fragmentation sociale elle aussi malmenée. Les sociétés traditionnelles, après une transition vers des sociétés modernes, n'offrent donc pas toutes les mêmes possibilités de mobilité sociale. Le méritocratie est en ce sens une notion qui ne s'étend pas à toutes les sociétés modernes, car une ascendance de société de castes ne permet pas de me-

N°
3/100

Concours section : CONCOURS GENERAL DES LYCEES SCIENCES ECONOMIQ
Epreuve matière : SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES
N° Anonymat : A000001316 Nombre de pages : 12

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : ...CGL... Section/S spécialité/Série : ...SESO...
Epreuve : ...00101... Matière : ...SESO... Session : ...2016...

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

bilité sociale à proprement parler. L'exemple de la France montre par ailleurs qu'une société d'ordres (Clergé, Noblesse, Tiers-État) peut aboutir à l'émergence d'une société démocratique et méritocratique où l'intégration sociale par le travail est possible.

À l'issue de notre analyse, nous pouvons conclure que l'intégration sociale est un phénomène complexe en constante évolution. Le travail, comme valeur d'échange plus ou moins socialement valorisée, est moteur de l'intégration sociale. Mais cette corrélation n'est ni systématique ni automatique. Elle est fonction de la viscosité de la structure sociale comme de la conjoncture socio-économique. Si le travail apporte une reconnaissance, une « sur-valeur » (plus value), et peut être source d'inclusion, il peut aussi engendrer l'exclusion sociale. La part des « chômeurs » dans la société pose ainsi un problème majeur. Mais le chômage endémique étant très présent aujourd'hui (près de 10% en France), force est de constater que le travail protège contre certains risques sociaux dont le précarité croissante inhérente.

Pour autant, les dynamiques de l'intégration sociale inhibent une certaine avancée dans le domaine. Chose qu'il est nécessaire de constater car les problématiques récentes posées par la loi 49-3 sur le travail proposée par la nouvelle ministre du travail, à l'issue du remaniement ministériel, M. El Khomri, mettent en cause cette intégration. C'est en cela que la série Tripalium (ARTE) tend à présenter une vision turpissante du futur dans laquelle l'intégration sociale

N°
2/10

serait réservée à « ceux qui travaillent ». Cette production
inspirée de la célèbre fiction 1984 de George Orwell, dépeint
une société divisée entre travailleurs et chômeurs. Ainsi, les
"zozards" vivent dans l'insécurité et la précarité parce qu'ils
sont sans travail tandis que les "actifs" vivent dans le luxe et
la société « normale ». On oppose ici un futur où il faudrait
travailler pour exister, et ce malgré tout risque social (malade-
rie et vieillesse compris), à un présent où un taux de chô-
mage naturel nous semble nécessaire.