

Composition de sciences sociales

Épreuve commune : écrit

Sujet : Vers la fin du salariat ?

Membres du jury : Élodie BARBET, Daniel CAMUS, Rémy CAVENG, Thomas COLLAS, Guillaume DUPÉRET, Yoann DEMOLI, Frédérique GIRAUD, Arthur JATTEAU, Annie LOESER, Séverine MENGUY, Thibaut MÉNOUX, Nolwenn NEVEU, Laurent SIMULA, Mathilde VIENNOT

Commentaires généraux

Le jury tient tout d'abord à féliciter l'ensemble des candidat-e-s et leurs enseignant-e-s pour le travail mené dans le cadre de la préparation de l'épreuve de sciences sociales. Le jury reconnaît en effet à une très grande majorité de copies des qualités formelles et substantielles venant couronner deux années, voire davantage, d'un labeur particulièrement productif. La grande majorité des candidat-e-s proposent des dissertations formellement bien construites, convenablement écrites et nourries par une connaissance déjà avancée des sciences économiques et sociales. Les documents sont analysés le plus souvent avec loyauté, pertinence et efficacité. La littérature sociologique et économique, des plus classiques aux plus contemporains, est fréquemment convoquée à bon escient et avec justesse. Cette qualité des copies permet de comprendre la part non négligeable des copies ayant obtenu au moins 10 (53% des candidat-e-s ayant composé) ou 14 et au-delà (22% d'entre eux).

Le jury tient néanmoins à rappeler en préambule de ce rapport deux défauts majeurs que les préparat-eurs-rices et préparacionnaires doivent avoir à cœur de résoudre. Comme l'année précédente, une part non négligeable de copies s'apparentaient à un commentaire de documents, n'apportant aucune valeur ajoutée au corpus, n'en saisissant manifestement pas les aspects les plus simples. Corrélativement, le jury s'étonne de l'ignorance des définitions de base des termes fondamentaux de la discipline. Une préparation consacrant une part importante à l'apprentissage des définitions les plus simples est absolument nécessaire et permettrait de construire une problématisation qui ne soit ni une reformulation alambiquée du sujet, ni une articulation artificielle des documents du corpus. Quel contraste étrange entre la maîtrise apparente de travaux récents et la pauvreté de la définition du salarié et de l'indépendant !

Cette année, le sujet, tel qu'il est libellé, n'appelaient pas de surprises ni de difficultés majeures. Outre qu'il reprend, en le déformant, le titre d'un essai classique de Jeremy Rifkin, ce sujet, dans l'air du temps, a pu paraître, dans des versions plus ou moins proches, avec ou sans corpus documentaire, au sein d'autres concours. La difficulté de ce sujet, et, incidemment, son intérêt pour le jury, résidait dans le fait qu'il permettait d'interroger les candidat-e-s sur de nombreux points du programme de l'épreuve de sciences sociales. Volontairement polémique, le sujet invitait les candidat-e-s à s'interroger sur le mouvement même de fin du salariat. Le sujet devait amener les candidat-e-s à penser non tant à une diminution nette de la salarisation (qui est un phénomène récent commun à plusieurs pays de l'OCDE - voir Arum et Müller, 2009 notamment) qu'à une crise polymorphe d'une institution pourtant au fondement de l'intégration et de la régulation sociale aujourd'hui. Cette crise devait être investiguée par les candidat-e-s, puisque, si le salariat semble bel et bien concerner une majorité des actifs, de nombreux signes amènent à penser à sa fragilisation : multiplication des formes particulières d'emploi ; hausse du taux de chômage ; augmentation du recours au marché pour des prestations de travail ; émergence de formes de salariat déguisé par des statuts d'indépendants ; crise de l'emploi public. . . . C'est justement cette fragilisation qu'il fallait comprendre, en essayant d'en décrire les formes : dans quelle mesure cette fin

du salariat s'apparente-t-elle à une fragmentation ou une segmentation du salariat ? Cette fragmentation est-elle une polarisation, opposant les plus aux peu qualifiés ?

Le corpus documentaire, dont nous donnons quelques éléments d'analyses ci-après, ne présentait pas de difficultés techniques particulières de lecture, mais nécessitait une solide culture en sciences sociales, fondée à la fois sur la connaissance fine de notions et mécanismes théoriques ainsi que des tendances économiques et sociales de la France contemporaine.

Éléments d'analyse des documents

Document 1

Plusieurs constats peuvent être tirés de ce document :

- Une part de plus en plus grande de la population est salariée : le taux de salarisation augmente de 5,4 points en 30 ans ;
- La norme d'emploi (contrat à durée indéterminée à temps complet) devient moins fréquente en 30 ans ;
- Cette évolution en termes de stock dessine toutefois des inégalités selon l'âge, la catégorie socio-professionnelle et le sexe ;
- Les flux, qui sont lisibles dans le document 2, montrent ainsi que si le monde du salariat ne semble pas entièrement touché, certaines catégories (en particulier les plus jeunes et les moins qualifiés) sont concernées par cette fragilisation du salariat.

Les connaissances et les compétences attendues liées à ce document sont ainsi les suivantes :

- connaître le mouvement de salarisation de la société française ; en creux, les candidat-e-s devaient s'interroger sur les travailleurs qui ne figuraient pas dans ce tableau, à savoir les indépendants, qu'il s'agit de décrire plus finement, ainsi que les fonctionnaires et, *a fortiori*, les salariés du secteur public au sens large ;
- connaître la norme d'emploi et les formes particulières d'emploi (à cet égard, trop souvent, le temps partiel a été négligé) ;
- commenter de façon juste et pertinente des différences de taux ;
- connaître le taux de salarisation et le taux de chômage (au sens du BIT).

Autrement dit, ce document devait permettre de constituer et discuter l'argument suivant : si le mouvement de salarisation se poursuit, de telle sorte que la norme de l'activité passe par le salariat, le salariat à temps plein et à durée indéterminée est remis en cause par des formes particulières d'emploi. L'entrée sur le marché du travail, pour les moins qualifiés, passe souvent par des contrats atypiques. Les causes imputées à cet effritement de la société salariale sont multiples (chômage de masse, externalisation...) : les candidat-e-s devaient les identifier et les analyser.

Document 2

Ce document montre un visage bien différent du marché du travail et semble en paradoxe apparent avec le document précédent. En effet, on voit qu'en flux les formes particulières d'emploi dominant très largement les embauches. Les missions d'intérim ainsi que les contrats à durée déterminée de moins de trois mois occupent une part très majoritaire des embauches.

Toutefois, il ne fallait pas en conclure tout de suite à la destruction du contrat à durée indéterminée comme norme d'emploi. Par construction, les missions et les contrats de courte durée engendrent des rotations rapides et occupent une part importante des flux.

Les compétences et les éléments de connaissance suivants ont été particulièrement valorisés :

- connaître le mouvement de salarisation de la société française ;
- différencier les formes particulières d'emploi ;
- articuler stock et flux en lien avec le document 1.

Ce document permettait de construire le raisonnement suivant : si les salariés en contrat à durée indéterminée sont majoritaires parmi l'ensemble des salariés, l'embauche sous des formes particulières d'emploi domine, au sein du secteur marchand, et s'est fortement accrue au cours des 30 dernières années. L'intérim et le contrat à durée déterminée peuvent se concevoir comme un recours au marché plutôt que comme une internalisation (cf. le document 6). Or, de tels contrats touchent différemment les individus selon leurs propriétés sociales - les salariés recrutés en CDI ou dans la fonction publique ont des caractéristiques sociodémographiques bien différenciées.

Document 3

Plusieurs éléments pouvaient être extraits de ce document :

- le salariat est traversé en son sein par des inégalités, qui connaissent des évolutions bien contrastées ;
- incidemment, les reconfigurations de la condition salariale ne concernent pas seulement les salariés les moins qualifiés et les plus pauvres, mais aussi les mieux dotés en matière de diplômes comme de revenus ;

Les compétences et les connaissances suivantes ont été favorablement accueillies par le jury :

- articuler le mouvement de salarisation et la disparition historique des rentiers ;
- savoir interpréter la notion de fractile et notamment bien comprendre que le fractile P0-P90 regroupe la majeure partie de la population salariée (et non pas comme dans de nombreuses copies, simplement « les plus pauvres ») ;
- maîtriser la courbe de Kuznets.

Pour résumer, le salariat constitue la forme la plus fréquente de l'activité et la source principale des revenus, dans un moment historique qui consacre la (quasi-)disparition des rentiers. Toutefois, les salariés les plus riches, même s'ils connaissent une croissance très forte de leurs revenus d'activité, tirent une part importante de leurs ressources des revenus du capital. Les évolutions particulièrement contrastées des niveaux de revenu des salariés amènent à penser une fragmentation du salariat.

Document 4

Ce document a posé de nombreuses difficultés dans la mesure où beaucoup de candidat-e-s ne maîtrisent pas la définition des travailleurs indépendants, que les copies assimilaient, dans une double erreur, aux auto-entrepreneurs. Pourtant le statut d'indépendant est un élément particulièrement structurant de la nomenclature des catégories socio-professionnelles et son ignorance par les candidat-e-s témoigne d'une grave lacune. En outre, si le statut d'auto-entrepreneur est certes récent, l'ignorance de la quasi-totalité des candidat-e-s du contexte de son émergence est problématique pour des étudiant-e-s censé-e-s suivre un tant soit peu l'actualité économique et sociale. À cet égard, rappelons le débat sur le régime social des indépendants, pendant la campagne présidentielle, soulignant la faiblesse de la protection sociale des indépendants (et rappelant, en creux, les vertus du salariat dont le régime général reste la référence).

Convenablement analysé, ce document permettait de dresser les constats suivants :

- les usages faits du régime de l'auto-entrepreneur, instrument de politique publique, viennent brouiller la distinction classique entre salarié et indépendant, dans un moment où la responsabilité individuelle est valorisée ;
- le recours à un tel régime ne doit pas seulement être considéré comme une aventure dans laquelle se lancerait un vaillant entrepreneur schumpeterien, car les usages de ce régime sont divers : les auto-entrepreneurs qui ont l'auto-entreprise pour seul statut cumulent des fragilités face à l'emploi (leur seul recours est alors l'auto-entreprise) ; pour d'autres, l'auto-entreprise constitue un palliatif à la modération salariale (le régime peut alors être considéré comme moins précaire) ;

- il était attendu que les candidat-e-s réfléchissent à la relation entre l'introduction et la promotion du régime d'auto-entrepreneur, d'une part, et l'objectif de réduction du chômage, d'autre part.

Plusieurs éléments sont ainsi mobilisables :

- la notion d'effet d'aubaine (avec la facilitation du cumul pour les salariés en emploi) ;
- les notions d'assurance et d'assistance pour qualifier les situations du document 4b, l'absence de travail étant alors analysée comme un risque social couvert dans la société salariale (les travaux de Robert Castel pouvaient ici être mobilisés à profit) ;
- la mobilisation d'autres éléments sur la promotion du travail indépendant dans d'autres pays était la bienvenue (notamment à partir des travaux de Martine d'Amours) ;
- un lien avec le document 7 peut être établi sur le travail indépendant comme forme de travail subalterne précaire.

Une erreur fréquente, et particulièrement dommageable, a été trouvée dans de nombreuses copies : le fait que 37 % des auto-entrepreneurs aient eu, auparavant, un statut de salarié stable, a été décrit comme une proportion élevée. Certes, cette part n'est pas négligeable, mais il fallait tout de même garder en tête les données du document 1 : en 2012, 87 % des salariés du privé avaient un CDI. Les ex-salariés stables sont donc bien sous-représentés dans l'entrée dans l'auto-entrepreneuriat, et les chômeurs sur-représentés. Dire que les salariés stables sont particulièrement fréquents au mieux dessert l'analyse, au pire amène un contresens flagrant.

Document 5

Ce document amenait à discuter les liens entre le progrès technique, la productivité ainsi que la quantité et la qualité de l'emploi. Il était particulièrement attendu que les étudiant-e-s discutent des effets du progrès technique sur le volume et la qualité de l'emploi. Ces derniers sont en effet hétérogènes selon la qualification, ou capital humain, des individus. Si la norme d'emploi peut être préservée pour les salariés les plus dotés, qui peuvent négocier leur place au sein des firmes, le recours à des contrats courts ainsi qu'à l'externalisation des tâches rend alors plus complexe l'insertion des plus fragiles. Pour appréhender de telles évolutions, il pouvait être fait référence à la théorie du salaire d'efficience (notamment H. Leibenstein et la nouvelle économie keynésienne avec C. Shapiro et J. Stiglitz). On pouvait aussi associer l'augmentation de salaire des bénéficiaires du progrès technique à la contrepartie de l'accroissement de leurs tâches et de la réduction des temps de non-travail en reliant ce constat de D. Cohen aux évolutions présentées dans le document 3.

Document 6

Le document 6 cherchait à discuter de la question suivante : comment la firme permet-elle d'économiser des coûts de transaction (coûts de négociation, de recherche d'information, de déplacement, etc.) en établissant des contrats de travail salarié ?

Outre la mobilisation de la théorie de la firme de Coase, ce document pouvait inspirer un certain nombre de réflexions comme de références théoriques :

- comment l'émergence des grandes firmes modernes est indissociable de la généralisation du salariat ;
- comment le salariat s'oppose de ce point de vue aux diverses formes de travail à la tâche : travail à la pièce, intérim, activités de l'économie dite collaborative ;
- la création de fait d'un « marché interne » du travail au sein de la firme souligné par Doeringer et Piore (1971) dans leur théorie du dualisme ;
- la théorie insiders/outsiders (Lindbeck et Snower, NEK) pour laquelle la polarisation des emplois découle de l'importance des coûts de turnover, du SMIC, des rigidités institutionnelles (syndicats) conduisant à protéger les insiders ;

- la théorie des contrats implicites également pour faire face à l’incertitude mentionnée par Coase du point de vue des salariés (qui préfèrent un salaire fixe dans une firme à l’incertitude de la recherche d’emploi par rapport à une trop grande flexibilité des salaires) ;
- la notion d’actif spécifique pouvait être utilisée, notamment pour comprendre ce qui se joue pour les salariés les plus qualifiés. Ces derniers, qu’il conviendrait de fidéliser à l’aide d’un contrat salarial de longue durée au lieu d’externaliser leurs tâches, s’opposeraient à cet égard aux moins qualifiés. Oliver Williamson (*Markets and Hierarchies*) apparaissait ici comme une référence pertinente.

Document 7

Le document permet de décrire la composition en termes d’âge, de sexe, de niveau de diplôme et de durée de travail des chauffeurs Uber en les comparant à une autre population dont le contenu de l’activité est semblable, les chauffeurs de taxis. Il constituait une invitation à discuter les frontières entre l’indépendance et le salariat, et à s’interroger sur la spécificité du statut d’indépendant.

Si l’on pouvait noter que ce document est difficile à commenter en raison du contexte national d’observation, du peu de travaux sur les plates-formes de mise en relation, et du peu d’éléments sur les conditions contractuelles des chauffeurs de taxis, il offrait toutefois un appui pour décrire un cas concret de très forte accumulation de capital hors salariat. Il était attendu notamment que les candidat-e-s construisent ici des liens avec les documents 4, 5 et 6.

Les constats suivants pouvaient être dressés :

- les caractéristiques sociodémographiques des chauffeurs Uber sont très différentes de celles des chauffeurs de taxi : les chauffeurs Uber sont beaucoup plus jeunes, beaucoup plus qualifiés et plus féminisés ;
- cette activité apparaît *a priori* transitoire – les 50 % de diplômés du supérieur sont appelés à exercer d’autres métiers ;
- cette activité semble complémentaire dans beaucoup de cas : les chauffeurs Uber réalisent beaucoup moins d’heures que les chauffeurs de taxi.

Il n’était pas attendu que les copies abordent frontalement d’autres contextes que le contexte français, mais les candidats pouvaient remarquer que ce document était le seul document statistique à concerner les Etats-Unis, et ainsi que la question des transformations du salariat concerne bien l’ensemble des économies industrialisées.

Conseils méthodologiques et rappels

L’épreuve de sciences sociales : rappels généraux

Le jury tient à rappeler aux candidat-e-s l’esprit de l’épreuve de la dissertation. Il s’agit avant tout de répondre de façon argumentée à une problématique construite à partir de l’énoncé du sujet. En cela, la dissertation se distingue d’un commentaire de documents, et il est recommandé de commencer à élaborer la problématique et le plan avant d’avoir étudié le dossier documentaire. Le dossier documentaire accompagne l’énoncé avant tout pour permettre d’appuyer l’argumentation : fournir des exemples chiffrés, attirer l’attention des candidat-e-s sur des éléments qui ne se trouvent pas au cœur des programmes mais qui sont pertinents pour traiter la question, etc. Le plus souvent, le cœur des connaissances attendues n’est pas présenté dans les documents, puisqu’il est censé être maîtrisé. Ainsi, c’est généralement une très mauvaise idée de se précipiter sur les documents, ou de construire des parties et sous-parties entières autour d’un ou de plusieurs documents, au lieu d’arguments clairs et répondant explicitement à la problématique. Aussi, de (trop) nombreuses copies construisent un devoir articulé uniquement autour du commentaire de documents,

où, parfois, chaque sous-partie est successivement consacrée à l'analyse d'un document. Évidemment, si le devoir n'est jamais alors complètement faux, il s'avère souvent faussement vrai et vraiment superficiel.

L'introduction

Une bonne copie se distingue généralement par la qualité de son introduction, car il est impossible de proposer un plan pertinent sans avoir préalablement défini une problématique.

L'accroche Une bonne accroche est simple, percutante et directement en lien avec sujet. Elle montre la capacité du candidat ou de la candidate à partir de l'observation d'une situation concrète, pour développer une analyse et une réflexion plus générale. Il peut s'agir d'une scène de roman ou de film, d'une donnée chiffrée, d'un fait d'actualité précis (plan de licenciement, manifestation, publication d'un rapport, etc.), d'une loi ou d'une mesure de politique économique ou sociale, d'un événement historique... Une accroche trop générale n'a aucun intérêt, et contribue plus à montrer le manque de maîtrise du sujet qu'à accrocher le jury. Ainsi, compte tenu de l'actualité en mai 2017, le jury ne compte plus les accroches sur l'élection présidentielle, sans mention précise d'un point de programme ou même du nom d'un candidat ou candidate. Sans prétention à l'exhaustivité, voici des exemples de mauvaises accroches : « Le travail a été une question centrale de la campagne présidentielle », « On a beaucoup débattu ces derniers temps du revenu universel », « Depuis 2012, de nombreuses start-up se sont développées comme Uber, Airbnb et Deliveroo. », « Un débat récent en économie est celui de la mesure de la qualité de l'emploi. ». Pire encore, les citations tronquées, modifiées pour coller avec le sujet, ou inventées : « Karl Marx décrivait le salariat comme "un renard libre dans un poulailler libre" », « Quand il était ministre de l'économie, Emmanuel Macron ne cessait de le répéter : "Devenez auto-entrepreneurs!" ». Les candidat-e-s sont par ailleurs incité-e-s à proscrire les accroches issues de citations des documents : le jury connaît plutôt bien le dossier documentaire et cela n'est pas le meilleur moyen de se montrer origina-el...

Voici des exemples de bonnes accroches : « Une véritable bataille juridique oppose en ce moment, devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, l'entreprise de VTC Uber et l'Urssaf, l'organisme exigeant la requalification de milliers de chauffeurs indépendants en salariés, étant donné le lien de subordination qui les lierait à l'entreprise », « "Les jeunes générations veulent devenir entrepreneurs, pas fonctionnaires", affirmait Emmanuel Macron il y a un peu plus d'un an », « Dans *Danser. Enquête sur les coulisses d'une vocation*, Pierre-Emmanuel Sorignet analyse la précarisation qui touche frontalement les professions artistiques, pour lesquelles l'accès à une position stable et au régime de l'intermittence se fait de plus en plus difficile ».

La définition des termes du sujet Cette étape est indispensable pour pouvoir construire la problématique. Le jury invite les candidat-e-s à y consacrer plusieurs dizaines de minutes au brouillon. Y a-t-il plusieurs définitions ? Comment le terme est-il utilisé en économie et en sociologie ? Est-ce un concept ? Peut-on identifier des concepts dérivés ? Souvent, il est aussi très pertinent d'examiner les notions dans leur dimensions historiques. Passer trop vite sur cette étape, c'est s'exposer au risque de calquer sur les termes du sujet ce qui nous arrange, et ainsi de passer à côté de l'essentiel. Par exemple, cette année, un nombre non négligeable de copies a posé en introduction une équivalence entre « salariat » et « contrats à durée indéterminée », comme si c'était une évidence, ce qui leur permettait ensuite de montrer artificiellement qu'il y avait bien une « fin » du salariat puisque la part des embauches en CDI avait tendance à décliner. D'autre part, s'il est intéressant de confronter un terme à ce à quoi il s'oppose, encore faut-il une nouvelle fois ne pas choisir les termes qui nous arrangent. Indûment influencées par certains documents du corpus, beaucoup de copies ont

présenté l'auto-entrepreneuriat comme le contraire du salariat. D'autres ont tout simplement opposé les salariés aux patrons. Or, un actif non salarié est un indépendant, et tout comme il y a une variété de salariés, il y a une variété d'indépendants. Dans la classification des PCS, deux groupes sont constitués exclusivement d'indépendants : les groupes 1 et 2 (Agriculteurs exploitants et Artisans, commerçants, chefs d'entreprise). Les indépendants sont aussi présents de façon minoritaire dans le groupe 3 (Cadres et professions intellectuelles supérieures) dans le sous-groupe des Professions libérales (médecins, avocats, etc.) très largement oubliés des candidats et candidates, et très marginalement dans le groupe 4 (Professions Intermédiaires). Du point de vue des PCS, le terme d'employé ne peut être utilisé comme synonyme de salarié, puisqu'il désigne le groupe socio-professionnel numéro 5.

Voici un exemple de bonne définition (issue d'une copie) : « Le salariat se définit économiquement comme l'état juridique et contractuel d'un salarié, c'est-à-dire d'un offreur sur le marché du travail, embauché par une entreprise et qui s'accompagne de droits sociaux, de la reconnaissance d'une subordination à l'employeur et d'une hiérarchie. En échange du travail fourni, le salarié touche une rémunération, le salaire, qui constitue la quasi-totalité des revenus du travail en France selon l'INSEE. Historiquement, cette forme d'emploi sécurisé et reconnue dans un cadre légal s'est imposée comme ayant caractérisé l'ascension des classes moyennes nouvelles au siècle dernier et a favorisé l'émergence d'une sociabilité sur le lieu de travail dont les syndicats sont l'émanation la plus visible. Ainsi, questionner la fin du salariat, c'est implicitement se référer à la place centrale qu'a occupée, et qu'occupe toujours, cette forme d'organisation productive et sociale, pour la remettre en cause ». C'est une bonne définition, car elle va permettre d'avancer vers la construction d'une problématique.

La problématique La problématique conclut la problématisation qui est dérivée de l'analyse des termes du sujet. Il ne s'agit pas de comprendre quelle est la véritable question qui se cache derrière le sujet, mais quelles observations et quels arguments peuvent conduire à se poser cette question. Pour construire une problématique, il faut donc avoir préalablement identifié une tension. La réponse à la problématique ne peut pas être d'ordre purement factuel, elle doit prêter à discussion et annoncer un raisonnement argumenté.

Pour ces raisons, une reformulation des termes du sujet ne peut faire qu'une très mauvaise problématique. « Vers la fin du salariat ? » et toutes ses variantes qu'elles soient grandiloquentes (« Le salariat court-il à sa perte ? », « Se dirige-t-on vers une extinction du salarié ? » etc.) ou plus tempérées (« Y a-t-il un déclin du salariat ? ») ont une réponse très simple, donnée par le document 1 : non. L'emploi salarié reste de très loin la norme d'emploi. Alors pourquoi se pose-t-on cette question ? C'est ce qui devait être analysé. De bonnes copies ont d'ailleurs fait de cette tension leur problématique : « Qu'est-ce qui alimente l'idée d'une fin du salariat ? ». D'autres ont choisi d'envisager les salariés comme un groupe social et d'identifier des changements structurels le remettant en question : « Dans quelle mesure la mondialisation, le progrès technique et la montée de nouvelles normes plus individualistes remettent-ils en cause l'unité des salariés autour d'un statut protecteur ? »

L'annonce de plan L'annonce de plan est indispensable. Ce n'est pas un simple exercice rhétorique : elle doit permettre au jury d'identifier immédiatement les principaux arguments. Pour cette raison, ces derniers doivent apparaître explicitement et être énoncés de manière claire. Il ne sert à rien de ménager le suspens ! Annoncer que « dans un second temps, nous verrons quelles peuvent être les causes de la fin du salariat » ou qu'« émergent de nouvelles formes d'organisation du travail » ne présente que peu d'intérêt. Il faut annoncer clairement ces fameuses « causes » imputées à la fin du salariat ou ces « nouvelles formes d'organisation du travail » qui ont été identifiées.

Exemple d'une assez bonne annonce de plan (issue d'une copie - légèrement modifiée) : « Tout d'abord, la conception du salariat comme situation stable, fondée sur la qualification et permettant de contenir les inégalités, qui a prévalu au cours des Trente glorieuses, semble

bien irrémédiablement remise en cause (I). Ainsi, la sclérose du marché du travail et les progrès de l'information conduisent à la banalisation d'une figure nouvelle, celle de l'auto-entrepreneur ; mais ce renouveau, qui est le signe des limites à la fois d'intégration et de perspectives du régime de l'hégémonie salariale, normalise la précarité et conduit au risque de la naissance d'une « société de serviteurs » (Gorz) (II). Il n'en reste pas moins que salariat et auto-entrepreneurs ne sont pas exclusifs l'un de l'autre dans la pratique : en fait, la relation salariale reste indispensable à l'organisation du travail, et il n'est pas impossible de combiner plus grande flexibilité de l'emploi et stabilité des revenus (III). » Un nombre non négligeable de copies proposent une troisième partie de type « solutions » (« Que devrait faire l'État pour accompagner ces transformations ? », « Nous montrerons qu'il faut plus protéger, encadrer et accompagner », etc.). Ce n'est pas du tout l'esprit de l'épreuve, qui est une composition de sciences sociales et non une épreuve de politique publique, sociale ou économique. Il s'agit avant tout d'utiliser des outils de sciences sociales pour analyser un problème et non d'un rapport de recommandations à l'attention de sous-secrétaires d'État.

Remarques additionnelles sur l'introduction Il est inutile, voire contre-productif, de présenter les documents en introduction. D'une part, parce que le jury a fort heureusement déjà connaissance du dossier documentaire ; d'autre part, parce que la présentation des documents ne sert dans l'immense majorité des cas qu'à rallonger péniblement une introduction trop pauvre, et rend cette pauvreté d'autant plus éclatante pour le jury.

Le développement

Les meilleures copies ont su articuler de façon pertinente les éléments suivants, sans qu'ils soient exhaustifs.

Le salariat pouvait être envisagé comme un mode de rémunération. Selon la microéconomie standard, le salaire reflète la contribution de chaque salarié à la production, et s'établit au niveau de la productivité marginale du travail. Cette égalité suppose une information parfaite et sans coût : le producteur doit effectivement pouvoir observer la productivité du salarié. Si ce n'est pas le cas, le niveau du salaire peut être utilisé comme un moyen d'inciter le salarié à révéler sa productivité, ou pour le motiver (théorie du salaire d'efficience). Le niveau du salaire est aussi déterminé par les rapports de force qui s'établissent entre salariés (organisés en syndicats), patronat et actionnaires, et par le niveau de concurrence qui existe sur le marché du travail (présence d'un nombre conséquent de chômeurs ou pas). S'intéresser au salariat suppose donc de prendre en compte non seulement les salariés, mais aussi les autres agents participant à la production (sans leur accorder non plus une place centrale dans le développement).

Il s'agissait également d'interroger les frontières internes (quelles sont les lignes de clivages entre salariés ?) et externes du salariat (quelles sont les lignes de force séparant salariés et non-salariés ? Comment évoluent-elles ?). Pour le premier point, le jury attendait la distinction entre les différents types de contrats (CDI, CDD, intérim) et le rappel qu'en France, le CDI à temps complet est la forme normale d'emploi (le recours aux autres formes doit être justifié). Interroger la durée du travail salarié était alors nécessaire (le recours au temps partiel a été bien trop rarement évoqué). On pouvait s'interroger également sur l'inclusion des fonctionnaires parmi les salariés. Des arguments contre cette inclusion sont possibles : les fonctionnaires ne reçoivent pas *stricto sensu* un salaire, mais un traitement ; les mêmes règles juridiques ne s'appliquent pas aux deux types de contrats ; ils ne bénéficient pas exactement des mêmes régimes de protection sociale ; ils sont hors marché du travail au sens d'une rencontre offre/demande avec ajustement par les prix ; ils ne sont pas vraiment exposés aux effets de la concurrence internationale. Des arguments favorables pouvaient être exposés : il y a aussi une précarisation croissante de la fonction publique (contractualisation...) ; les effets du progrès technique sur le travail peu qualifié se ressentent dans le public comme dans le privé ; il y a des similitudes certaines entre salariés en CDI et fonctionnaires en termes

de statut social, d'intégration sociale, de droits sociaux... A propos des fonctionnaires, une erreur également rencontrée dans certaines copies est celle qui consiste à assimiler "fin du salariat" et désengagement de l'Etat dans l'économie, alors que les fonctionnaires n'ont jamais été aussi nombreux en France, et que le poids des dépenses publiques dans le PIB n'a jamais été aussi élevé !

Les frontières externes du salariat devaient également être interrogées. Les candidat-e-s qui ont évoqué d'autres formes d'emploi et leurs évolutions (tâcheronnage, fonctionnariat, régimes d'indépendants...), qui ne sont pas traitées de façon frontale dans le corpus, ou les notions annexes (chômage, activité/inactivité, indépendance) ont été particulièrement valorisés. Les candidat-e-s ont aussi pu intégrer des éléments sur les formes de travail hors marché (F. Weber, M. Lallement, etc.). En somme, une interrogation sur le *halo* du salariat, quelle qu'en soit la forme, était bienvenue.

Un autre angle d'attaque consistait à interroger les évolutions historiques du salariat, et notamment l'émergence d'un système de protection sociale. En contextualisant le mouvement de salarisation comme norme d'emploi face aux autres formes de l'activité, les candidat-e-s ont eu bénéfice à articuler le statut salarial à une forme d'intégration sociale, dans la lignée des travaux de Robert Castel. Norme d'emploi particulièrement liée aux périodes de croissance forte des pays anciennement industrialisés, le salariat est lié à une forme inédite de redistribution des gains de productivité, dans une régulation de la croissance de type fordiste. Statut juridique, avec la reconnaissance d'un lien de subordination, tout à fait central historiquement dans la définition de la responsabilité de l'employeur, le salariat se lit dans les classements conventionnels comme statut socio-professionnel (*cf.* classification des PCS).

La conclusion

La conclusion mérite une attention plus soutenue de la part des candidat-e-s. S'il est un truisme dont le (la) candidat(e) doit se convaincre, c'est que la conclusion est le dernier contact du correcteur avec sa copie. Trop brèves, offrant souvent seulement une synthèse, souvent timorées, les conclusions mériteraient d'être plus ambitieuses. Il s'agit de proposer une réponse claire et articulée à la question posée par le sujet, en montrant, d'une part, les différentes étapes de la construction de l'argumentation et, d'autre part, les limites du raisonnement ainsi que les questions ouvertes par le développement.

Remarques sur la forme

Le jury rappelle qu'une attention particulière doit être accordée aux noms des auteurs et des ouvrages cités. De telles erreurs sont particulièrement dommageables, mettant en doute la véritable connaissance des œuvres cités. On ne compte plus les copies orthographiant mal les noms de Piketty, Boltanski, Doeringer, etc. L'usage d'une langue affranchie de néologismes est aussi demandé. Le terme de « sociétal », qui se retrouve dans un nombre non négligeable de copies, est à éviter (le jury invite ainsi à la lecture de l'article déjà ancien de François Héran, intitulé « Pour en finir avec "sociétal" », publié dans la *Revue française de sociologie* en 1991). Attention également aux néologismes, du type « indépendantisation ». Des expressions à la mode, comme uberisation, seraient acceptables si elles étaient définies de façon rigoureuse, ce qui n'est que rarement le cas. Qu'il s'agisse de néologismes, d'anglicismes ou termes d'un registre insuffisamment soutenu, les guillemets ne peuvent servir d'excuse ; ils servent en effet à citer et non à signaler au correcteur que les attentes relatives au style de concours sont transgressées de façon consciente. L'usage de termes précis (qui peuvent être assumés sans guillemets) est donc toujours à privilégier. Concluons tout de même en soulignant que la plupart des copies évitent ces écueils en atteignant sur le fond comme sur la forme un niveau plus que satisfaisant dont les candidat-e-s comme leurs préparat-rices-eurs peuvent légitimement se féliciter.