

COMPOSITION DE FRANÇAIS

Durée : 3 heures

L'usage d'abaques, de tables, de calculatrice et de tout instrument électronique susceptible de permettre au candidat d'accéder à des données et de les traiter par les moyens autres que ceux fournis dans le sujet est interdit.

Chaque candidat est responsable de la vérification de son sujet d'épreuve : pagination et impression de chaque page. Ce contrôle doit être fait en début d'épreuve. En cas de doute, le candidat doit alerter au plus tôt le surveillant qui vérifiera et, éventuellement, remplacera le sujet.

Ce sujet comporte 3 pages numérotées de 1 à 3.

Si, au cours de l'épreuve, un candidat repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il le signale sur sa copie et poursuit sa composition en expliquant les raisons des initiatives qu'il a été amené à prendre.

Cette épreuve a pour objectif d'évaluer la capacité du candidat à comprendre puis à produire une argumentation, sa connaissance du programme, la qualité de la formulation écrite et la correction de la langue (orthographe et grammaire).

Elle comporte trois parties :

- 1) Analyse en 150 mots (marge de 10 % en plus ou en moins tolérée) d'un texte qui compte entre 700 et 800 mots (pages 2 et 3), en lien avec le programme des œuvres étudiées (notée sur 8 points);
- 2) Une question de vocabulaire portant sur un mot ou une expression tirée du texte, à définir dans son contexte (notée sur 2 points);
- 3) Un essai d'une page et demi environ, qui répond à une question posée à partir de ce mot ou de cette expression sur le thème au programme; l'essai devra s'appuyer notamment sur les trois œuvres au programme (noté sur 10 points).

Dans le contexte contemporain, et peut-être depuis bien longtemps déjà, les situations ordinaires de travail ne peuvent pas être décrites comme la juxtaposition d'expériences et d'intelligences singulières. Car, en règle [générale], on travaille pour quelqu'un : pour un patron, pour un chef ou un supérieur hiérarchique, pour ses subordonnés, pour ses collègues, pour un client, etc. Le travail n'est pas seulement une activité, il est aussi un rapport social, c'est-à-dire qu'il se déploie dans un monde humain caractérisé par des rapports d'inégalité, de pouvoir et de domination. Travailler, c'est engager sa subjectivité dans un monde hiérarchisé, ordonné et contraint, traversé par la lutte pour la domination. Ainsi le réel du travail n'est-il pas seulement le réel de la tâche, c'est-à-dire ce qui, par l'expérience du corps à corps avec la matière et les objets techniques, se fait connaître au sujet par sa résistance à la maîtrise. Travailler, c'est aussi faire l'expérience de la résistance du monde social et plus précisément des rapports sociaux, au déploiement de l'intelligence et de la subjectivité. Le réel du travail n'est pas seulement le réel du monde objectif, il est aussi le réel du monde social.

On aura peut-être anticipé certains embarras que risque de faire surgir l'intelligence pour celui qui se préoccupe de l'organisation du travail. Ce qui, du travailler, n'appartient pas au monde visible car il ressortit à la subjectivité, ce qui de surcroît est volontairement dissimulé au regard d'autrui par le sujet qui travaille (en vue de se protéger des sanctions que risque de lui occasionner son intelligence lorsqu'elle le conduit à commettre des infractions par rapport aux prescriptions et aux procédures) peut engendrer de sérieux problèmes de gestion technique. Que se passerait-il si chacun de son côté travaillait intelligemment, à sa façon, selon ses goûts, son génie ou son ingéniosité propres ? Les intelligences singulières, en effet, peuvent frayer des voies fortement différenciées dans les savoir-faire, les habiletés et les techniques individuels, avec, en contrepartie, un pouvoir de divergence entre les styles de travail qui risque fort de déstabiliser la cohésion du collectif de travail. Pour corriger les risques redoutables de contradiction et de conflit entre les intelligences, force est de compenser le pouvoir de désorganisation des styles trop singularisés de travail, par la *coordination des intelligences*.

Mais la coordination suscite à son tour de nouvelles difficultés. Depuis le début de la tradition taylorienne, les organisations du travail sont essentiellement consacrées à la division sociale et technique du travail, assignant à chacun des tâches, des attributions et des prérogatives limitées. Mais, là encore, si les travailleurs respectaient scrupuleusement ces directives des ingénieurs des méthodes et des gestionnaires, aucune production ne serait possible. C'est la « grève du zèle ». Pour que le procès de travail fonctionne, il faut réajuster les prescriptions et mettre au point l'organisation du travail *effective*, différente de l'organisation *prescrite*. À la coordination (prescrite), les travailleurs répondent par la coopération (effective). Entre les deux s'interpose une série d'initiatives complexes qui, lorsqu'elle est efficiente, aboutit à la formation de « règles de travail », voire de « règles de métier », élaborées par les travailleurs, qui consistent dans la stabilisation d'accords

40 entre les membres du collectif sur les manières de travailler. Il s'agit ici de compromis
entre les styles de travail, entre les préférences de chaque travailleur, de façon à les rendre
compatibles. [...]

Les accords passés entre les travailleurs au sein d'un collectif, d'une équipe ou d'un
métier, qui se stabilisent sous forme d'accords normatifs et, au maximum, sous forme
45 de règles de travail, ont toujours une double vectorisation : un objectif d'efficacité et de
qualité du travail d'une part, un objectif social, d'autre part. La coopération suppose, de
fait, un compromis qui est toujours à la fois technique et social. Cela tient au fait que
travailler, ce n'est jamais uniquement produire : c'est aussi et toujours vivre ensemble. Et le
vivre ensemble ne va pas de soi, il suppose la mobilisation de la volonté des travailleurs en
50 vue de conjurer la violence dans les litiges ou les conflits qui peuvent naître de désaccords
entre les parties sur les manières de travailler.

Christophe Dejours, *Travail vivant, 2 : Travail et émancipation*, Paris, 2009.

1) Résumé (noté sur 8 points) :

Résumez le texte en 150 mots (avec une marge de plus ou moins 10 %). Indiquez
le nombre de mots à la fin du résumé, en respectant un décompte conforme à ce-
lui des typographes : « il n'est pas », « c'est-à-dire », et « le plus grand » comptent
respectivement pour 4, 4 et 3 mots.

2) Question de vocabulaire (notée sur 2 points) :

Expliquez, en vous appuyant sur le contexte, le sens de l'expression « vivre ensemble »,
lignes 48 et 49.

3) Développement (noté sur 10 points) :

Travailler, est-ce vivre ensemble ?

Vous nourrirez votre réflexion sur le travail de votre lecture des œuvres au programme :
Les Géorgiques de Virgile, *La Condition ouvrière* de Simone Weil et *Par-dessus bord* de
Michel Vinaver.

FIN DU SUJET