

# TRAINING!

## 2021-2022

# SES

PREMIÈRE  
SPÉCIALITÉ

**Première partie : Mobilisation de connaissances et traitement de l'information  
(10 points)**

Document : Taux de licences unisport olympiques\* selon le sexe en %, en 2015

	Équitation	Gymnastique	Sports de Glace	Rugby	Football	Tir
Femmes	83	81	86	6	6	10
Hommes	17	18	14	94	94	90
Total	100	100	100	100	100	100

\* Les fédérations unisport organisent la pratique d'une seule discipline. Elles sont qualifiées « d'olympiques » si leur discipline figure au programme des jeux olympiques. Une licence sportive permet d'avoir accès à tout ou partie des activités (notamment les compétitions) organisées par la fédération sportive à laquelle est affilié le club.

Source : D'après « Les chiffres clés du sport », *Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports*, 2017.

**Questions :**

1. Caractériser la socialisation primaire. (3 points)
2. À l'aide du document, comparez les pratiques sportives des femmes et des hommes en ce qui concerne le rugby. (3 points)
3. À l'aide du document, vous montrerez pourquoi les préférences des femmes et des hommes en matière de pratiques sportives sont différenciées. (4 points)

**Seconde partie : Raisonnement appuyé sur un dossier documentaire (10 points)**

**Sujet :** À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que l'entreprise est un lieu de relations sociales entre différentes parties prenantes.

Document 1 : Indicateurs de climat social et de conflictualité (en %)

		Réponses du représentant de la direction dans les établissements sans représentant du personnel présent	Réponses du représentant de la direction dans les établissements avec représentant du personnel présent	Réponses du représentant du personnel
Climat social tendu ou plutôt tendu	2011	5	10	42
	2017	5	9	37
Au moins un arrêt de travail sur la période (débrayage <sup>1</sup> , grève...)	2008-2010	3	17	22
	2014-2016	2	13	16
Au moins une autre forme de conflit collectif (grève du zèle <sup>2</sup> , refus d'heures supplémentaires, manifestation, pétition...)	2008-2010	9	23	37
	2014-2016	6	15	27
Au moins un recours aux Prud'hommes <sup>3</sup> sur la période	2008-2010	18	35	36
	2014-2016	19	32	35

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine

Lecture : en 2011, dans les établissements où un représentant du personnel était présent, 10 % des représentants de la direction et 42 % des représentants du personnel déclaraient un climat tendu ou plutôt tendu au sein de l'entreprise.

Source : D'après DARES, 2011-2017.

<sup>1</sup> Débrayage : arrêt de travail de courte durée.

<sup>2</sup> Grève du zèle : consiste à appliquer de manière scrupuleuse les procédures afin de ralentir ou bloquer la production.

<sup>3</sup> Le tribunal de Prud'hommes est une juridiction qui traite des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé comme le licenciement par exemple.

Document 2 :

[L'approche par les] parties prenantes [...] remet en cause la primauté des actionnaires dans la gouvernance. Elle inscrit l'entreprise au cœur d'un ensemble de relations avec des partenaires qui ne sont pas uniquement les [...] actionnaires, mais des acteurs intéressés par les activités et les décisions de l'entreprise. [...] La question de la représentativité et la légitimité des acteurs se pose. Si en France, le droit du travail confère aux syndicats une représentativité pour les salariés, qu'en est-il des ONG\* et des diverses associations ? [...]

En termes de gouvernance, face aux attentes contradictoires des parties prenantes, les dirigeants voient leur latitude managériale augmenter en application du vieil adage « diviser pour régner » ; cette crainte est très souvent exprimée par les représentants syndicaux qui ressentent, dans la concertation prônée avec les parties prenantes [...], une dilution du dialogue social traditionnel, et constatent que le concept de parties prenantes tend à se substituer à celui de « partenaires sociaux ».

Source : Michel CAPRON, Françoise QUAIRE-LANOIZELEE, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, 2016.

\* Organisations Non Gouvernementales.