

Épreuve composée

Cette épreuve comprend trois parties :

1 – Pour la partie 1 (Mobilisation des connaissances), il est demandé au candidat de répondre aux questions en faisant appel à ses connaissances personnelles dans le cadre de l'enseignement obligatoire.

2 – Pour la partie 2 (Étude d'un document), il est demandé au candidat de répondre à la question en adoptant une démarche méthodologique rigoureuse de présentation du document, de collecte et de traitement l'information.

3 – Pour la partie 3 (Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire), il est demandé au candidat de traiter le sujet :

- en développant un raisonnement ;
- en exploitant les documents du dossier ;
- en faisant appel à ses connaissances personnelles ;
- en composant une introduction, un développement, une conclusion.

Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

Première partie : Mobilisation des connaissances(6 points)

1. Qu'appelle-t-on chômage keynésien ?
2. Comment lutter contre l'asymétrie d'information sur le marché du travail ?

Deuxième partie : Étude d'un document(4 points)

Question : vous présenterez le document puis vous caractériserez les inégalités entre hommes et femmes qu'il met en évidence.

Éléments de comparaison entre les hommes et les femmes salariés en 2007

	Salaires mensuels nets pour les postes à temps complet (en Euros)(1)		Part des femmes dans chaque PCS (en %)	Taux de sous-emploi(2) en % du nombre d'emplois dans chaque catégorie	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Cadres	4 276	3 268	37,7	1,3	2,9
Professions intermédiaires	2 123	1 862	49,6	2	5
Employés	1 444	1 366	77,3	5,1	13,1
Ouvriers	1 495	1 239	18,4	2,4	9,9
ensemble	2 138	1 736	46,9	2,5	9

(1) Champ : salariés du secteur privé et semi-public

(2) Le sous-emploi regroupe les personnes à temps partiel souhaitant travailler plus et étant prêtes à le faire (disponibles ou en recherche d'un autre emploi)

Source : d'après l'Insee, regards sur la parité, édition 2008

Troisième partie : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire(10 points)

En quoi le lien entre travail et intégration est-il fragilisé par certaines évolutions de l'emploi ?
Vous répondrez à cette question à l'aide du dossier documentaire et de vos connaissances.

DOCUMENT 1

Situation d'activité des travailleurs pauvres en France en 2006

	Effectifs (milliers)	Part dans la population des travailleurs pauvres (en %)
Emploi salarié toute l'année	1 800	48,0
à temps complet	525	14,0
à temps partiel	1 275	34,0
Emploi non salarié toute l'année	739	19,7
Alternances emploi/chômage	741	19,8
emploi majoritaire	299	8,0
chômage majoritaire	442	11,8
Alternance avec inactivité	467	12,5
Ensemble	3 745	100,0

Source : D'après l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale,
 « Les travailleurs pauvres en France », 16 septembre 2008.

DOCUMENT 2

Les plans de licenciement –en cours ou à venir– font la "une". Mais c'est sans bruit que d'autres victimes de la crise perdent leur travail. Ces salariés intérimaires ou en contrat à durée déterminée (CDD), qui sont les premières "variables d'ajustement" de l'emploi. En juin, selon des chiffres récents, le nombre d'intérimaires a baissé de 60 000 sur un an (– 9 %). Ainsi, à l'usine Sovab, filiale de Renault, de Batilly (Meurthe-et-Moselle), les contrats de 340 intérimaires n'ont pas été renouvelés au deuxième trimestre. Chez PSA, selon la CGT, le site de Sochaux a vu partir, à la même période, 350 intérimaires, auxquels viendront s'ajouter, en octobre, 300 autres.

"Avant d'engager un plan de sauvegarde de l'emploi [PSE, plan social], les entreprises en difficulté commencent par ne pas renouveler les intérimaires et les CDD, observe Annie Jeanne, présidente de l'Association nationale des directeurs de missions locales pour l'emploi des jeunes. Cela se fait sans douleur apparente, sans état d'âme, sans discussion au comité d'entreprise car l'entreprise n'est pas l'employeur des intérimaires. Il y a une sorte de voile sur ce phénomène de casse sociale."

Les syndicats ont peu de contacts avec ces collègues de passage. "Souvent, ils n'adhèrent pas aux syndicats", justifie-t-on à la CFDT d'ArcelorMittal. "On n'a pas de suivi des intérimaires partis, renchérit Alain Delaveau, secrétaire de la CGT de la Fonderie du Poitou Fonte (Maine-et-Loire). Nous sommes déjà débordés par un tas de réunions. Et eux ne viennent pas nous voir quand ils partent." Et d'ajouter : "Dans les PSE, aucun accompagnement n'est prévu pour les fins de contrats d'intérim. Il y a un vide juridique. C'est aux politiques d'agir."

Source : le Monde du 23/08/2012

DOCUMENT 3

Le salariat est devenu un mécanisme de régulation sociale d'ensemble, qui ne se limite plus à la seule relation duale employeur / employé formalisée par le contrat de travail. En effet, l'existence de ce contrat assure à son détenteur l'accès à des prestations sociales (salaire indirect socialisé) lui assurant un revenu en cas de maladie, de fluctuations économiques (assurance chômage) et à la fin de sa vie active (retraite). Les catégories non-salariales elles-mêmes ont progressivement été pourvues de dispositifs analogues, qui rapprochent leurs conditions de celles des salariés proprement dit. [...]

Pourtant, ce modèle salarial apparaît indiscutablement en crise. Le maintien d'un fort taux de chômage depuis un quart de siècle a fait naître des inquiétudes sur la pérennité de ce modèle sociétal. Les jeunes générations y accèdent de plus en plus tardivement et difficilement. Le patronat appelle à une réduction des « prélèvements obligatoires », c'est-à-dire du salaire indirect et à une plus grande « flexibilité du travail ».

T. PILLON, F. VATIN, *Traité de sociologie du travail*, Octares éditions, 2007 (seconde édition).

Correction épreuve composée

Première partie : mobilisation des connaissances

1. Qu'appelle-t-on chômage keynésien ?

Le plein emploi est une des grands équilibres macro-économiques, mais comment l'obtenir ? D'où peut venir un déséquilibre sur le marché du travail ? Les économistes néo-classiques, libéraux, ont énoncé une théorie (fin XIX ème, début XXème) contre laquelle John Maynard Keynes s'est élevée en prenant appui sur la grande dépression de 1929 ; il a lui-même élaboré une théorie du chômage. Reprenons ces points :

NN : Selon les néo-classiques, le marché du travail est autorégulé pourvu qu'il soit concurrentiel, sans aucune entrave réglementaire ; la demande de travail est permanente tant que le salaire réel est au niveau de la productivité marginale du travail. Le salaire est donc un coût. Seul peut exister un chômage volontaire lié à la désutilité marginale du travail. Keynes a réfuté cette analyse : le chômage qu'il constate en 1929 n'a rien de volontaire d'une part, de plus, ce n'est pas le niveau du salaire réel qui détermine l'offre de travail, enfin le salaire ne doit pas être envisagé que comme un coût. La baisse des salaires est difficile et néfaste.

OO : Keynes considéra donc que les salariés offrent leur travail en fonction du salaire nominal ; le salaire est un revenu, un débouché pour les entreprises ; ainsi le chômage s'explique par une insuffisance de débouchés : il est involontaire. Une faible demande anticipée génère un équilibre de sous-emploi, lequel affaiblit les revenus et donc la demande : s'enclenche un mécanisme vicieux qui peut amener à une dépression. Pour lutter contre le

chômage keynésien, nécessité est de soutenir la demande en biens de consommation et en biens d'investissement, et un acteur a ce pouvoir : l'Etat.

2. Comment lutter contre l'asymétrie d'information sur le marché du travail ?

La concurrence sur le marché du travail ne correspond pas aux dogmes de la concurrence pure et parfaite. Une de ces imperfections concerne le manque de transparence sur le marché lié à l'asymétrie d'information : dans ce cas, l'offreur de travail ou le demandeur de travail dispose d'une meilleure information que l'autre et peut l'utiliser à son avantage.

Comment les employeurs peuvent-ils lutter contre l'asymétrie d'information quant aux compétences et aux qualifications des travailleurs ? en offrant un salaire plus élevé que le salaire du marché, ce qui a deux conséquences positives : cela attire les meilleurs travailleurs, et ensuite les pousse à être le plus productifs possibles et à rester dans l'entreprise. Le salaire d'efficience est donc au-dessus du salaire d'équilibre. Les contrats à durée déterminée sont aussi une façon de tester compétences et qualités du salarié.

Comment les salariés peuvent-ils rassurer leurs employeurs potentiels ? ils ont intérêt à présenter un capital humain le plus élevé possible : cela se mesure notamment par le niveau de diplôme, mais aussi le type d'études suivies, les écoles fréquentées, la façon de se tenir et de s'exprimer ...

Deuxième partie : Etude d'un document

Vous présenterez le document puis vous caractériserez les inégalités entre hommes et femmes qu'il met en évidence.

Nous est proposé un tableau à double entrée, issu d'une étude de l'Insee parue en 2008, qui présente des éléments de comparaison vis-à-vis de l'emploi, entre les hommes et les femmes salariés en France en 2007. Les variables utilisées sont le genre et la PCS ; les données sont en valeur absolue et en pourcentage.

Quelles informations nous donne ce tableau ? il nous indique que le genre est bien une variable significative d'écarts, voire d'inégalités entre hommes et femmes, et ce à l'aide de trois éléments.

Le premier concerne les salaires mensuels nets pour les postes à temps complet : en moyenne, une femme salariée dispose d'un salaire de 1 736 euros par mois et un homme de 2 138 euros par mois. Les femmes gagnent donc en moyenne moins que les hommes et ce, quelle que soit la PCS concernée ; il est notable de remarquer que l'écart en valeur absolue le plus élevé concerne les cadres (environ 1 000 euros).

Le deuxième nous indique la part des femmes dans chaque PCS ; au total, sur 100 salariés, 46,9 sont des femmes, ce qui d'ailleurs est une indication sur l'inactivité qui est davantage répandue chez le sexe faible compte tenu des obligations domestiques dont elles ont le curieux quasi-monopole. Les femmes sont nettement sous-représentées dans la PCS en haut

de la stratification sociale, à savoir les cadres puisque sur 100 cadres, 37,7 sont des femmes et donc 62,3% sont des hommes. Elles sont surreprésentées dans la PCS employés, avec un taux de 77,3%.

Le troisième indicateur est celui du sous-emploi et là aussi, si 2,5% des hommes salariés sont concernés, ce chiffre monte à 9% des femmes ; les écarts existent dans les quatre PCS données ; si la PCS employés est ultra féminisée, le taux de sous-emploi des femmes y est presque 4 fois plus important que celui des hommes.

Quel bilan ? Femmes et hommes ne sont pas sur un pied d'égalité au niveau de l'emploi : les femmes subissent de plus bas salaires, sont pénalisées dans l'accès à la PCS cadre, ont un taux de sous-emploi plus élevé. La domination masculine est toujours une réalité, nombre de femmes subissent aussi des discriminations vis-à-vis de l'emploi et du harcèlement dans l'emploi.

Troisième partie : raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire

En quoi le lien travail et intégration est-il fragilisé par certaines évolutions de l'emploi ?

Dans notre société salariale, le travail est un élément primordial du statut des individus ; il a un impact positif sur l'intégration sociale, c'est-à-dire sur la cohésion de la société, laquelle est déterminée par l'adhésion de la plupart d'entre nous aux normes et aux valeurs dominantes. Le travail permet l'intégration par la solvabilité qu'il confère : il est source de revenus et conditionne de nombreux droits sociaux ; il permet aussi l'autonomie, l'émancipation, nous pouvons penser ici aux femmes ou encore aux jeunes.

Le travail véhicule ainsi des normes et des valeurs, l'identité professionnelle est à la base de l'identité sociale ; d'ailleurs, une grande part des relations nouées avec les autres membres de la société se fait dans le cadre du travail.

Et pourtant nous sommes bien obligés de constater qu'emploi ne rime pas toujours avec intégration, la fragilisation de ce lien est grandement liée à l'évolution de l'emploi depuis une trentaine d'années, évolution aggravée depuis la crise de 2008. Alors qu'en est-il ? Nous allons donner trois arguments :

La hausse du taux de chômage est une réalité dans l'ensemble des pays occidentaux, en France le taux de chômage se situe à dix pour cent de la population active aujourd'hui ; or le chômage est un facteur de l'exclusion sociale, c'est-à-dire d'une rupture progressive du lien social par la pauvreté qu'il engendre, particulièrement pour les chômeurs de longue durée, par la honte qui s'y rattache, le sentiment d'inutilité, les comportements addictifs qui peuvent en découler, la perte de la famille et du logement : tout cela peut amener les

individus à vivre dans la rue, à dépendre des aides sociales. Il est à noter que la hausse du chômage induit une hausse des suicides, remarquable depuis 2008.

Travailler semble donc un rempart contre la pauvreté, c'est en tout cas le cas dans le cadre des emplois typiques ; mais la modification du statut des emplois dans le sens d'une plus grande flexibilité tant au niveau des contrats de travail que du temps de travail fragilise l'intégration : monétaire tout d'abord, comme il nous est précisé dans le document 1 : en 2008, la France comptait 3,745 millions de travailleurs pauvres et l'on voit bien que le temps partiel est un élément de la pauvreté puisque 1,275 mille actifs salariés sont dans cette situation ; de même, sur 100 travailleurs pauvres salariés, 32.3 n'ont pas d'emploi stable.

Nous devons rajouter que la précarité pénalise aussi l'intégration dans l'entreprise comme il nous est dit dans le document deux, les intérimaires et les CDD sont les premières variables d'ajustement de l'emploi, leur émancipation par le travail est donc très affectée par cette précarité puisqu'il est difficile d'obtenir un logement, un crédit... il est aussi noté que les précaires ne sont quasiment pas syndiqués et donc reconnus.

Enfin, alors que la protection sociale est assise massivement sur le travail typique, les prestations sociales de ceux qui ont une forme particulière d'emploi sont affaiblies durant la vie active : tel est le cas pour l'assurance chômage, la maladie certes, mais laissent aussi augurer d'une remontée de la pauvreté chez les gramoums ; en effet, la retraite à taux plein est obtenue à 62 ans si le salarié a 42 ans de cotisations. Depuis les années 50, les détenteurs du minimum vieillesse sont de moins en moins nombreux, mais d'aucuns craignent une remontée du nombre de bénéficiaires de ce minimum social d'ici une vingtaine d'années, eu égard à la précarisation et au sous-emploi. Selon le document trois, il apparaît, pour toutes les raisons que nous venons de donner, que le modèle salarial dans lequel nous vivons est « indiscutablement en crise ».

La valeur travail a été d'autant plus renforcée, que son volume s'est affaibli : le chômage joue un rôle d'épouvantail social. Mais en même temps que les modifications du statut de l'emploi, les transformations dans l'organisation du travail ont accru ce que l'on nomme la souffrance au travail qui peut être physique (pathologies musculaires ...) mais aussi psychologique, avec dépressions, stress, (on se suicide aussi à cause de son travail).