



D7-00010
096116
sc.social

Filière : B/L

Session : 2021

Épreuve de : Sciences sociales

Consignes

- Remplir soigneusement l'en-tête de chaque feuille avant de commencer à composer
- Rédiger avec un stylo non effaçable bleu ou noir
- Ne rien écrire dans les marges (gauche et droite)
- Numérotter chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

Qu'est-ce qu'une offre d'emploi acceptable ?

« Vous voulez continuer à vendre de l'eau sucrée toute votre vie ou changer le monde avec moi ? » : c'est la question que posait Steve Jobs au PDG de Pepsi dans les années 1980. Celle-ci met ainsi en évidence la question de ce que peut être une offre d'emploi acceptable pour l'individu et ce que cela peut représenter pour lui.

Une offre d'emploi peut se définir comme un poste à pourvoir dans une organisation ou une entreprise. Celui-ci est rémunéré en échange d'un travail (activité qui produit de la richesse) et de qualifications plus ou moins spécifiques. L'offre d'emploi est également l'une des deux faces du marché de l'emploi, correspondant, dans une certaine mesure, à la demande de travail de l'entreprise, du point de vue du chercheur d'emploi (qui donne une offre de travail, appartenant à l'autre face). La dimension acceptable de l'offre d'emploi dépend, elle, de critères propres, de raisons et de sens donnés à l'emploi pour le choisir (parmi d'autres ou non). Un emploi voulu acceptable implique ainsi une tension entre une offre d'emploi(s) disponibles

(une quantité) et sa qualité (selon les ambitions ou critères des individus, comme le salaire ou les conditions de travail etc.).

On cherche à déterminer les critères et justifications de l'individu rendant une proposition d'emploi digne d'être acceptée, et vecteur de sens et d'identité pour l'individu. En effet, cela pose également la questions des rapports sociaux et des interactions qui produisent et modifient ces critères. Le marché du travail se conçoit ainsi comme un ensemble de relations, de négociations et d'interactions, entre les différents acteurs. Cela peut prendre une dimension collective (dans une recherche de qualité et d'acceptabilité de l'emploi, notamment en termes de conditions de travail) et individuelle (selon des arbitrages propres à sa situation, ses contraintes ou urgences). D'autre part, on peut de même constater que la disponibilité de l'emploi et sa quantité sont également mises en jeu: il s'agit également d'avoir un certain nombre d'emplois à accepter. La quantité et la vacance des emplois révèlent ainsi certaines contraintes des offres proposées. Cela implique de même la disponibilité de l'individu, notamment dans le cadre d'arbitrages intertemporels (continuer les études, rester au chômage...) et entre temps de travail et temps de loisir (temps passé à ne pas travailler). Une offre d'emploi entraîne un changement de mode de vie qui lui aussi, doit être acceptable.

Ainsi, quelles sont les formes prises par l'offre d'emploi et le marché du travail pour permettre une conciliation entre une nécessité (budgétaire, économique) et une dignité (qualité de

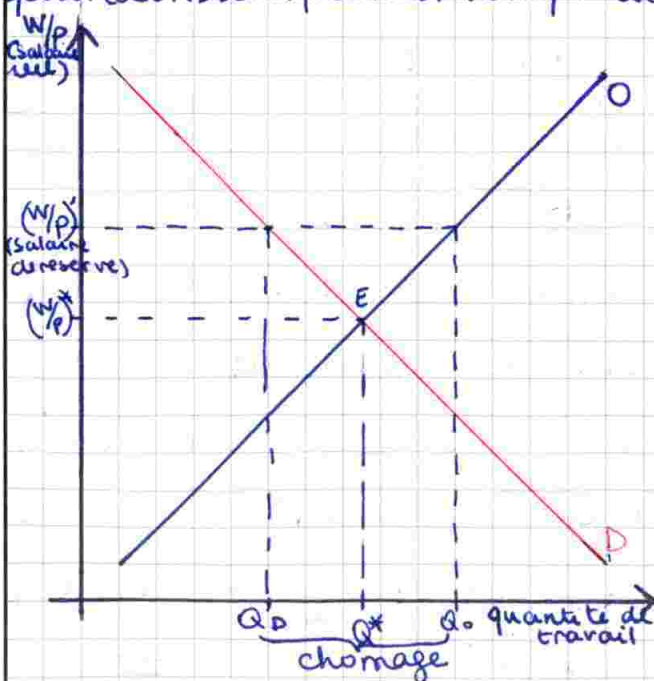
l'emploi)?

Tout d'abord, un emploi jugé acceptable est le résultat d'un arbitrage de l'agent entre ses objectifs et ses ressources disponibles (I). Ensuite, une offre d'emploi acceptable naît d'une négociation et d'interactions entre les agents (II). Enfin, les modifications de la structure de l'emploi amènent à une redéfinition des critères d'acceptabilité de l'offre d'emploi (III).

* * *

Un emploi acceptable est le résultat d'un arbitrage de l'agent entre ses objectifs et ses ressources disponibles. En effet celui-ci peut prendre la forme d'un arbitrage entre temps et ressources, qui peut aboutir à certains dysfonctionnements (1), ou doit être replacé dans un contexte familial spécifique (2). D'autre part, un emploi acceptable ou une offre de travail acceptables s'estiment selon les qualifications et la formation des individus (3).

Tout d'abord, une offre d'emploi acceptable vient d'un arbitrage de l'agent entre temps et ressources (1). En effet, l'individu peut dans un premier temps accepter ou non un emploi selon les



ressources dont il dispose et celles que l'emploi peut lui apporter : c'est le cas lors de la mise en place d'un salaire de réserve, en dessous duquel l'individu refuse de travailler. Pigou (1902) montre que celui-ci est une source de chômage et de dysfonctionnement du marché (cf ci-joint). En effet, si le salaire de réserve $(W/P)'$ est supérieur au

Salaires d'équilibre $(\frac{W}{P})^*$, la quantité d'emploi demandé par l'entreprise (Q_0), c'est-à-dire l'offre d'emploi est inférieure à l'équilibre (Q^*), tandis que l'offre de travail pour ce salaire (Q_0) est supérieure. La différence des deux symbolise le chômage. Bien que le salaire de réserve occasionne des dysfonctionnements et une mauvaise allocation du marché du travail, celui-ci est une estimation nécessaire pour accepter un emploi : il est notamment demandé par Pôle Emploi (doc 1). D'autre part, accepter un emploi est le résultat d'un arbitrage entre temps de travail et loisir comme le montre Marshall (1890) : l'individu accepte de travailler si l'utilité de l'emploi compense et dépasse la désutilité du fait de ne pas travailler. Pour Marshall, on peut rester volontairement au chômage qui permet d'accroître notre temps de loisir. C'est ce qui peut peut-être être illustré par le constat de Le Barbanchon (2016) qui note que lorsque la durée d'allocation chômage est augmentée, le taux de sortie du chômage ^{le rapport du} (nombre de chômeurs trouvant un emploi et ceux restant au chômage) diminue. Ainsi une offre d'emploi acceptable dépend de critères propres à l'agent établis selon différents arbitrages.

Une offre d'emploi jugée acceptable provient également d'un arbitrage et de décisions à replacer dans un contexte familial (2). C'est notamment ce que met en avant Becker dans son Traité sur la famille. En faisant l'hypothèse d'un altruisme intrafamilial (où la satisfaction et l'utilité de l'un dépend de celle de l'autre), il aboutit à penser le couple comme un "modèle unitaire de décisions". Si l'on considère deux individus M et F où M gagne plus que F ($W_M > W_F$), l'offre de travail et le rapport aux offres d'emplois seront différenciés selon la contrainte budgétaire du couple et le

Filière : BIL

Session : 2021

Épreuve de : Sciences sociales

Consignes

- Remplir soigneusement l'en-tête de chaque feuille avant de commencer à composer
- Rédiger avec un stylo non effaçable bleu ou noir
- Ne rien écrire dans les marges (gauche et droite)
- Numéroté chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

temps de loisir disponible. Cela peut par exemple expliquer les différences de genre dans l'acceptation d'une offre d'emploi mises en avant par le Barançon et alii (2019) : le salaire de réserve des femmes est inférieur à celui des hommes, et l'écart s'accroît à partir de 30 ans, qui peut être l'âge de constitution de la famille (en moyenne, les femmes ont aujourd'hui leur premier enfant à 30 ans; 32 ans pour les hommes). De même on remarque un écart entre la distance domicile-travail acceptée entre les hommes et les femmes plus marqué (entre 10 et 25%). Cela pourrait s'interpréter comme un refus plus courant chez les femmes de la distance pour faciliter la conciliation entre la vie de famille (aller chercher les enfants à l'école, les garder, faire les courses etc) et la vie professionnelle. Les différences d'ambitions salariales peuvent également se comprendre par la valorisation d'un modèle du male breadwinner comme mis en avant par Scott et Tilly dans Femmes, travail et famille : l'homme apparaît comme le principal pourvoyeur de ressources tandis que le salaire de la femme reste un salaire d'appoint, de complément. Les critères d'une offre de travail acceptable sont donc à replacer dans un contexte familial, qui implique différents arbitrages.

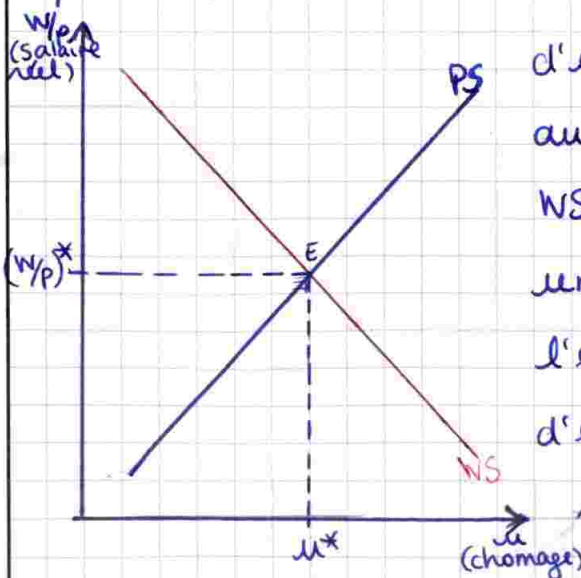
Une offre d'emploi ou une offre de travail acceptables se mesurent également selon les qualifications et la formation du demandeur d'emploi (ou de celles demandées par l'employeur). (3). En effet, un emploi s'accepte à partir d'un salaire de réserve qui peut augmenter avec la qualification de l'individu et selon le type d'emploi. L'individu (ou l'agent) peut ainsi devoir arbitrer entre rester en étude une année de plus ou entrer sur le marché du travail. Il peut aussi choisir d'en sortir pour se former. Mike Spence dans Market signaling montre que les individus à forte productivité ont intérêt à révéler celle-ci en montrant leur indifférence (ou la facilité avec laquelle ils obtiennent leurs diplômes) entre continuer leur formation et entrer en emploi, pour le salaire donné. Il s'agit ainsi de se rendre acceptable (en termes de qualifications) pour l'employeur et d'accepter (ou non) l'offre proposée selon un arbitrage propre. D'autre part, la formation apparaît comme une sortie du chômage de plus en plus présente (entre 2007 et 2018, la ~~répartition~~ formation passe de 16,9% des sorties de chômage à 24,47, soit une augmentation de 8 points), d'après les chiffres de la DARES (doc 1)). Cela peut être dans le but d'accroître son capital humain (Becker, ⁸⁴~~83~~) ou être une incitation pour réduire la vacance des emplois, favorisant une réallocation des travailleurs. Cependant, il existe une inadéquation des attentes en termes d'acceptabilité de l'emploi, liées au ^{niveau de} diplôme et l'offre elle-même. En effet, dans le diplôme, l'arme des faibles, Poullaouec montre que les individus ont souvent un rapport « adéquatiste » entre leur niveau de diplôme et l'offre d'emploi disponible : les critères

d'acceptabilités d'offres d'emploi, qui semblent comme garantis par le diplôme, ne sont pas valables face à l'offre réelle, du fait notamment d'une « inflation des diplômes ». Une offre d'emploi acceptable se définit ainsi par différents critères, liés aux qualifications et formations de l'individu.

Une La désignation d'une offre d'emploi comme acceptable est le résultat de différents arbitrages de l'agent, pris dans ses réalités propres et ses contraintes matérielles. Il faut néanmoins observer les différents processus et moyens à la disposition de l'individu pour rendre l'offre d'emploi acceptable, en tant que collectif ou individu.

Une offre d'emploi acceptable naît de négociations et d'interactions entre les agents. En effet, accepter l'offre d'emploi est le fruit d'une négociation entre les parties prenantes (1). Les critères d'acceptation d'un emploi sont par ailleurs le produit d'une socialisation et de rapports de forces (2). Enfin, l'emploi est également à l'origine d'une image acceptable de soi (3).

Accepter l'offre d'emploi est le résultat d'une négociation entre les parties prenantes de l'entreprise (l'employeur, l'employé et les représentants sociaux). Une offre de travail acceptable est donc le produit d'interactions entre agent notamment par rapport au salaire et aux conditions de travail. Le modèle NS/PS (ci-joint) illustre le rapport de force entre un syndicat (représentant l'offre de travail) et l'entreprise (supposée unique dans le bassin d'emploi). La courbe PS (Price Settings) représente l'offre d'emploi de l'employeur



elle est croissante du niveau de chômage, car quand celui-ci est élevé, les salaires des plus productifs en emploi sont plus élevés) et la courbe WS, représente le pouvoir de négociation du syndicat (elle est décroissante du niveau de chômage, car lorsque celui-ci est élevé, ses prétentions salariales sont moindres). La négociation des deux parties aboutit à la fixation d'un niveau de chômage^(u*) et d'un salaire réel $(\frac{w}{p})^*$ acceptables pour les deux. Rendre l'offre d'emploi acceptable est également un enjeu de revendications face aux conditions de travail. En effet, Belloux et alli (2008) montrent que la présence de syndicats ou de partenaires sociaux dans l'entreprise accroît la potentialité de conflit au travail. Dénoncer des conditions de travail inacceptables est l'un des rôles des syndicats ou une des causes de mobilisation (coopération d'un groupe social au nom d'objectifs communs) des travailleurs. Une offre d'emploi acceptable et acceptée est donc le produit de négociation et d'interactions, plus ou moins conflictuelles entre les parties prenantes.

Les critères qui définissent un travail ou une offre d'emploi comme acceptables sont également le produit d'une socialisation ou de pratiques intériorisées par l'individu (2). L'offre d'emploi peut être acceptée pour de « bonnes raisons » (Boudon, 2007), propres à une socialisation (intériorisation des normes et des comportements) de l'individu. Certains emplois sont donc acceptés, non pas pour ce qu'ils apportent ou les conditions qu'ils offrent, mais en raison de principes, valeurs, comportements intériorisés. Cela est notamment visible au sein de l'offre de travail des femmes. En effet, d'après l'INSEE (doc 5), les femmes sont plus souvent à temps partielles que les hommes puisque leur volume de travail est équivalent à 74% d'un temps plein annuel, contre 80% pour les hommes. De plus, la différence de

Filière : B/L

Session : 2021

Épreuve de : Sciences sociales

Consignes

- Remplir soigneusement l'en-tête de chaque feuille avant de commencer à composer
- Rédiger avec un stylo non effaçable bleu ou noir
- Ne rien écrire dans les marges (gauche et droite)
- Numéroté chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

salaires annuels entre le temps de travail effectué et un temps plein annuel est plus importante pour les femmes : près de 7000 € nets de différence. Dans le travail à temps partiel, Nicole-Drancourt et Mauani montrent que les femmes se voient plus souvent imposer un temps partiel long (notamment pour les moins qualifiées) par rapport aux hommes. Elles sont ainsi souvent obligées d'accepter, par contrainte budgétaire puisqu'il s'agit de d'une des seules alternatives proposées face au chômage. Les autres souhaitent ainsi que cette offre d'emploi soit comprise comme une forme de chômage partiel. D'autre part, les différences salariales entre hommes et femmes, acceptées notamment parce que moins, peuvent s'expliquer par le fait que les femmes s'orientent vers des métiers moins rémunérateurs, dans le domaine du social, comme le montrent Baudelot et Establet dans Allez les filles!. L'autocensure et les différentes ambitions et acceptations peuvent constituer un habitus spécifique, comme l'établit Bourdieu dans La domination masculine. L'intériorisation d'un certain rapport au travail professionnel comme domestique influence sur l'activité des femmes. C'est peut-être dans ce sens que l'on peut comprendre le « j'ai toujours travaillé » de Monique Vogler, aide à domicile interrogée par C. Avil (2014). Accepter une offre de travail

dépend de différents critères, construits notamment au cours du processus de socialisation.

L'emploi est à l'origine également d'une image acceptable de soi, à nos yeux ou ceux des autres. (3). En effet, l'emploi peut être une source de réalisation de soi, c'est-à-dire de construction d'une image positive de soi, car il confère un rôle et un statut social.

L'offre d'emploi se doit donc d'être acceptable aux yeux de l'individu dans un enjeu de dignité et de position sociale. Lorsque ce n'est pas le cas, l'individu met en œuvre différents des cours ou stratégies pour rendre acceptable l'image de ~~soi~~^{lui} que donne son travail. C'est ce qui est mis en avant dans l'ouvrage de C. Anil (2014) : les femmes interrogées, aides à domicile, se comparent d'abord au travail de leur père (ouvrier) ou des emplois qu'elles exerçaient avant, montrant que leur emploi actuel n'offre pas de légitimité sociale et symbolique acceptable pour elles. Il s'agit donc de contourner cette situation en trouvant des éléments de justifications (se trouver « utile » par exemple) puisque « la définition symbolique de ce travail rejait sur la manière dont elles-mêmes le présentent et se le représentent » (doc 4). De plus, elles valorisent particulièrement le fait de travailler, peut importe l'emploi, révélant la nécessité d'indépendance et de statut que leur accorde cela : elles disent avoir toujours travaillé, même en période d'inactivité (élevage et éducation des enfants). C'est l'une des raisons pour accepter l'emploi qu'elles exercent : l'idée de quitter le marché du travail après le mariage leur semble encore « illégitime » montrant les éléments de définition de soi trouvés dans son emploi, ^(ou non)

ou dans le fait d'être en emploi. Cela peut également s'observer dans l'entretien de Lucien, dans l'article de S. Beaud (1993), où celui-ci cherche à s'émanciper de la figure du « jeune pécuniaire » (« instable, peu qualifié, peu sérieux dans le travail »). L'offre d'emploi doit être acceptée à défaut d'acceptable dans la construction d'une identité sociale et d'une image, elle aussi acceptable, de soi.

L'acceptabilité d'une offre d'emploi provient donc d'un ensemble d'interactions sociales et économiques entre différents agents. Cela mène à la construction de différents critères de définition d'un emploi acceptable, critères qui sont aujourd'hui en mutation du fait des évolutions de la structure de l'emploi.

Les modifications de la structure de l'emploi et du marché du travail amènent à une redéfinition des critères d'acceptabilité de l'offre d'emploi. En effet, la précarisation du marché du travail et de l'offre d'emploi abaisse les critères d'acceptabilité (1). D'autre part, on observe une sortie du chômage plus difficile (2). Enfin, cela aboutit à de nouvelles conditions de travail, plus ou moins acceptables et acceptés (3).

Tout d'abord, la précarisation de l'offre d'emploi abaisse les critères la rendant acceptable. Les années 1980 (jusqu'à aujourd'hui) connaissent le retour des emplois précaires (situations où l'on a le sentiment que son avenir n'est pas assuré). Dans la désaffiliation sociale, R. Castel montre une « déstabilisation des stables », c'est-à-dire une précarisation des emplois ou situation offrant une stabilité, ayant un statut protecteur. Il théorise ainsi la montée d'un « précairiat », un salariat de la précarité (en contraste avec la stabilité des emplois salariés au cours des Trentes Glorieuses). Cela peut se voir notamment

au travers du regard que portent les femmes interrogées par C. Arib (ibid) envers la stabilité du statut et de l'emploi de leur père, mais aussi dans la « vision 'enchantée' » de la grande entreprise, apparemment plus protectrice, de Lucien dans l'entretien mené par S. Beaud (1993).

De plus, dans le nouvel esprit du capitalisme, Boltansky et E. Chiappello montrent la nouvelle autonomie accordée au salarié, révélant une intériorisation de la « critique artiste » du capitalisme, comme créant des métiers asservissants, dépourvus de sens. Cette autonomie nouvelle semble permettre au salarié d'accepter une nouvelle forme du marché du travail où les aléas, subis par les entreprises, sont désormais déplacés sur le salarié, qui doit par exemple, assurer lui-même son employabilité. Les critères rendant acceptable ou non l'offre d'emploi ^(accepter des distances plus longues entre le domicile et le lieu de travail ^{doc}) semblent s'abaisser ou du moins se transformer, dans un contexte où celle-ci se fait plus rare (hausse du chômage) et plus instable. D'autre part, le risque du chômage (de longue durée) est davantage perçu par les individus, augmentant le sentiment de déclassement (ou de sa supposée banalisation) comme le montre Maurin dans la peur du déclassement. La précaution de l'offre ^{d'emploi} ~~de travail~~ amène à redéfinir les critères d'acceptation d'une offre d'emploi.

La sortie du chômage apparaît également plus difficile aboutissant éventuellement à une nouvelle forme d'acceptation d'une offre d'emploi (2). En effet, cela peut se voir au travers d'une volonté d'activation des chômeurs menée par Pôle Emploi (doc 1, a) pour aider à trouver et accepter une « offre raisonnable d'emploi ». Trop de d'offre d'emploi ou une recherche pas assez intense peut impliquer une radiation des listes de demandeurs d'emploi ou la suppression d'une partie des allocations. C'est ce que met en avant T. le Barbanchon dans son article de 2016* : lorsque les indemnités augmentent, le salaire de réserve

Filière : B/L

Session : 2021

Épreuve de : Sciences sociales

Consignes

- Remplir soigneusement l'en-tête de chaque feuille avant de commencer à composer
- Rédiger avec un stylo non effaçable bleu ou noir
- Ne rien écrire dans les marges (gauche et droite)
- Numéroté chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

des chômeurs tend à augmenter et la recherche d'emploi peut elle diminuer. Il remarque également que l'extension de la période indemnisée n'implique pas une dynamique de formation de la part des chômeurs et d'autre part, que la hausse des indemnités n'accroît pas la valeur du chômage ou du salaire de réserve chez les plus contraints financièrement. Cela n'a ainsi pas d'impact sur l'appariement (durée et salaire horaire du premier emploi trouvé après le chômage) : les individus au chômage les moins qualifiés ont tendance à alterner des périodes d'activités et de chomages, sans trouver de meilleur emploi, plus stable à l'issue du chômage. D'autre part, d'après les données d'Eurostat, on observe à l'échelle européenne une croissance du chômage sans grande croissance de la vacance des emplois (contenue, entre 2007 et 2013 entre 1 et 1,5% de taux de vacance, désignant le ^{nombre} ~~taux~~ d'emploi vacants par rapport aux emplois disponibles, pour un taux de chômage qui a presque doublé (de 7,3% en 2007 à 12,5% en 2013). À partir de 2013, le taux de vacance a augmenté pour atteindre 2,3% en 2015 tandis que le chômage est revenu à son niveau d'avant la crise. Cela peut montrer un choc de réallocation au sein de l'économie et un mésappariement des facteurs de production. Cela pourrait être due à une polarisation du marché du travail, face à un progrès

technologique biaisé en faveur des plus qualifiés (Autor et Doornik): si les emplois très qualifiés augmentent, il faut une main d'œuvre de plus en plus qualifiée pour les accepter, tandis que les métiers peu productifs deviennent plus abondants, ils ne sont pas toujours jugés acceptables par tous les chômeurs. Ainsi, le poids du chômage et une plus grande difficulté de sortie de celui-ci amène à redéfinir les critères de qualité face à une quantité différenciée d'offre d'emplois, plus ou moins acceptables.

Les modifications de la structure de l'offre de travail peut également mener à de nouvelles conditions de travail plus ou moins acceptables ou acceptés. (3). En effet, la précocité des parcours de vie, professionnelle notamment, mène à une intensification de l'éventualité du chômage. C'est par exemple le cas de Lucien dans l'ouvrage de S. Beaud (1993): il a conscience de l'éventualité et de la réalité que constitue un passage par une période de chômage. Sa principale préoccupation est d'éviter « l'arbitraire » des « petites boîtes » envers les intermédiaires, qui ont l'impression d'être interchangeables, « convertibles à merci ». C'est déjà ce que relevait Linhart dans l'Établi dans en 1968-69: il est rélégué à différents postes selon sa force et sa capacité à suivre la cadence. Lucien cherche à valoriser un savoir-faire ce qui peut faire écho au Retour sur la condition ouvrière de S. Beaud et Pialloux: les enfants des milieux ouvriers sont incités à poursuivre leurs études, au moins jusqu'au bac, pour par leurs parents qui le voient comme un passe de sortie pour ne pas travailler à l'usine. Beaucoup sont néanmoins formés dans des lycées technologiques et ne parviennent pas à trouver un emploi, les menant à accepter un emploi à

l'usine. Cela entraîne un moindre sentiment collectif entre les ouvriers plus âgés et les jeunes qui associent leur emploi à une forme de fatalité voire d'échec pour certains. C'est également le cas dans d'autres milieux professionnels où la "norme du travail" (ne pas se valoriser son travail sans le quitter pour autant) se déporte : c'est ce que l'on retrouve dans les témoignages des aides à domicile interrogés par C. Anil (2014). Les modifications des offres d'emploi rendent certaines conditions de travail acceptables, sans que cela soit nécessairement admis au sein d'emplois acceptés par défaut par certains. Celles-ci entraînent donc une redéfinition de ce que peut être une offre d'emploi acceptable dans un contexte économique et social de plus en plus instable.

* * *

Une offre d'emploi peut être dite acceptable selon différents critères et arbitrages de l'individu, qui s'établissent également au sein de différents rapports de force et interactions. La question d'un emploi acceptable se pose encore aujourd'hui face à une redéfinition et une modification de ce qui rend un travail digne d'être pourvu. Cela entraîne une réactualisation du dialogue entre quantité et qualité de l'emploi, conciliation nécessaire pour le dire acceptable et soi-même l'accepter.

