Z7-00206
682421
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)*
- *Numéroter 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 ?

La lutte contre le chômage est un enjeu très présent en France dans le débat public. Par exemple, après son élection de 2012, François Hollande avait fixé comme objectif prioritaire de son quinquennat l'inversion de la courbe du chômage. Toutefois, l'observation des pays avec un faible taux de chômage révèle que cela passe souvent par une qualité moindre des emplois proposés (on peut penser, par exemple, aux « mini-jobs » en Allemagne). Ce débat pose la question de savoir ce qu'est une offre d'emploi acceptable pour l'économie nationale et pour les individus.

L'offre d'emploi est émise par les entreprises ou par l'Etat dans le cas des fonctionnaires. Cette offre correspond au nombre de salariés nécessaires au processus productif. Si l'offre d'emploi est pauvre, cela détermine alors

NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE

le taux d'emploi soit le rapport ~~des~~ celui nombre d' individus occupant un emploi et de la population active totale. On peut alors définir le taux de chômage comme le nombre de chômeurs (au sens du Bureau International du Travail : une personne en âge de travailler et en recherche d'emploi) rapporté à la population active. Le chômage dépend donc de ~~la d~~ l'offre d'emploi, mais aussi de sa coïncidence avec la demande d'emploi des individus. L'acceptabilité de l'offre d'emploi rend compte de la réaction de la demande d'emploi à celle-ci. Les individus développent des attentes et cherchent une offre qui puisse y répondre, sinon ils peuvent la refuser. Mais on peut aussi questionner l'acceptabilité de l'offre d'emploi au niveau de la société, notamment dans sa coïncidence avec la demande : il faut interroger l'efficacité du placement, c'est-à-dire voir si l'offre et la demande d'emploi ~~se~~ coïncident. Le problème qui se pose est en fait celui de l'évolution de l'acceptabilité de l'offre d'emploi en fonction des transformations contemporaines du marché du travail. D'une part, la désindustrialisation ainsi que le progrès technique entraînent une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi, ainsi que des transformations des conditions de travail qui, d'autre part, conduisent à une dégradation de la qualité de l'offre de certains emplois. Cela conduit les individus à revoir leurs

critères d'acceptabilité de l'offre d'emploi. Le chômage fait encourir des risques sociaux tels que la précarité économique ou sociale, et les individus sont parfois contraints de passer outre leurs critères initiaux d'acceptabilité pour s'adapter à une offre ~~de~~ d'emploi.

Nous allons montrer que les critères d'acceptabilité de l'offre d'emploi des ~~salariés~~ individus se heurtent aux transformations contemporaines du marché du travail, menant à la précarisation de certains salariés.

Pour les individus qui constituent la demande sur le marché de l'emploi, l'acceptabilité de l'offre dépend de facteurs économiques et sociaux (I). Cependant, l'existence d'un taux de chômage élevé conduit à ~~une~~ des transformations des critères d'acceptabilité de l'offre d'emploi (II). En fait, dans un contexte de troisième révolution industrielle liée au progrès technique et de désindustrialisation, ~~on peut se demander si~~ la question de l'acceptabilité de l'offre d'emploi se heurte aux mutations que connaît le marché du travail, et qui rendent plus difficile l'adéquation de l'offre et de la demande (III).

Tout d'abord, il faut voir que l'acceptabilité de l'offre d'emploi par les individus repose sur trois facteurs principaux d'après Pôle Emploi (document 1a):

le salaire proposé (A), la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail d'où provient l'offre (B), ainsi que des caractéristiques propres à l'emploi proposé (C).

Le premier facteur qui joue sur l'acceptabilité d'une offre d'emploi pour les individus est le salaire proposé. La théorie du marché du travail en équilibre partiel (Arthur PIGOU, La Théorie du chômage, 1933) explique que le marché détermine un salaire que les individus doivent accepter, sinon cela génère du chômage (le chômage est donc ici qualifié de « volontaire »). Dans les faits, les individus arbitrent entre différentes offres d'emploi, en ayant en tête un salaire de réserve, c'est-à-dire un niveau de salaire minimum attendu. Le salaire de réserve peut dépendre de la formation : si on formalise le fait de faire des études comme un investissement en capital humain, l'individu reste en étude tant que le coût d'une année supplémentaire est inférieur à ce qu'il aurait gagné en travaillant (Gary BECKER, Human Capital, 1971). Ainsi, plus le niveau de formation d'un individu est important, plus son salaire de réserve sera élevé. On peut aussi mettre en évidence le rôle du genre dans la mesure où il existe des différences discriminatoires de salaire entre les hommes et les femmes sur le marché du travail (Ronald OAXACA, 1973). Ainsi, le salaire de réserve des femmes est, toutes choses égales par ailleurs, inférieur à celui des hommes : à 30 ans, le salaire de réserve des femmes est inférieur de 4%.

IMPRIMERIE NATIONALE – 2021-02-PF 019 711

Emplacement QR Code

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)*
- *Numéroter chaque page (cadre en bas à droite)*
- *Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre*

par rapport à celui des hommes (Thomas LE BARBANCHON, Roland RATHELOT, Alexandre ROULET, 2019 ; document 3b). Ainsi, la formation et le genre en fonction de l'âge expliquent la manière dont les individus déterminent leur salaire de réserve. Ce salaire de réserve constitue un des critères qui permet de juger si une offre d'emploi est acceptable ou non.

Un autre facteur est celui de la distance entre le lieu du domicile de l'individu et le lieu de travail proposé par l'offre d'emploi. Les individus ayant des capacités de mobilité nécessairement limitées, ils ne consulteront les offres d'emplois que ~~s'ils~~ si elles impliquent un lieu de travail inférieur à une distance donnée. On peut estimer que la plupart des ~~salariés~~ individus privilégient un emploi situé à moins de 50km de leur domicile : seuls 7,3% des individus ont une distance domicile - travail supérieure à 50km (Thomas LE BARBANCHON, Roland RATHELOT, Alexandre ROULET, 2019 ; document 3a). Toutefois, il existe des disparités dans la capacité des individus à être mobile. On parle de motilité pour désigner la capacité des individus à être mobile. On peut mentionner

le cas de l'accès aux transports selon les différentes catégories sociales et le lieu de vie. On peut aussi mettre en évidence les différences genrées dans l'acceptabilité d'une distance plus ou moins grande : à 30 ans, les femmes acceptent une distance domicile - travail inférieure aux hommes de 15% toutes choses égales par ailleurs (document 3c). La théorie du modèle unitaire de l'offre de travail de Gary BECKER (A Treatise on the family, 1981) permet d'expliquer cela. BECKER reformule l'arbitrage travail - loisir au niveau du ménage : les salaires des hommes étant en moyenne supérieurs, ceux-ci travaillent à temps complet et les femmes travaillent à temps partiel mais se consacrent davantage aux tâches domestiques. La proximité du travail du domicile est donc un enjeu d'acceptabilité de l'offre d'emploi accrue pour les femmes dans la mesure où elles s'occupent davantage, par exemple, d'aller chercher les enfants à l'école (Margaret MARUANI, Chantal NICOLE DRANCOURT, Au Labeur des dames, 1989). Ainsi la distance domicile - travail est un facteur déterminant pour savoir si une offre de travail est acceptée pour les individus, notamment pour les groupes sociaux avec une mobilité faible et pour les femmes qui se consacrent en moyenne davantage aux tâches domestiques.

Enfin, il faut considérer le facteur des

caractéristiques de l'emploi proposé. Ces caractéristiques concernent d'abord le rapport entre la formation, les compétences de l'individu et l'offre ~~de travail~~ d'emploi proposé. La fonction de Pôle Emploi, qui est une agence de placement qui a remplacé l'ANPE en 2008, est justement de proposer aux individus des offres d'emploi pertinents et acceptables par rapport à leur parcours scolaire et professionnel. Le demandeur d'emploi doit définir ce qu'il considère comme étant des caractéristiques acceptables : c'est le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE; document 1a). On peut notamment voir que le parcours antérieur de l'individu ainsi que son milieu social d'origine construisent socialement ce qui va être jugé comme une offre d'emploi acceptable. L'étude des femmes occupant un poste d'aide à domicile par Christelle AVRIL révèle l'importance qu'accorde un milieu d'origine marqué par un emploi ouvrier important au « savoir-faire », ainsi que la place qu'occupe malgré tout pour ces femmes le sentiment « d'être utiles » bien qu'occupant un poste très différent de celui d'ouvrier (Les aides à domicile : un autre monde populaire, 2014). Le cas du caractère plus ou moins éprouvant du travail peut aussi être évoqué, ce qui en fonction de l'âge peut être un critère d'acceptabilité de l'offre d'emploi. Alors que 25% des ouvriers souffrent de troubles musculo-squelettiques (Michel LORIOL, Le Temps de la fatigue, 2001), on comprend que ce facteur soit à la fois un critère d'acceptabilité et aussi un facteur d'exclusion du marché du travail. Ainsi, les caractéristiques de l'emploi proposé font face à des attentes socialement

constituées des individus qui les conduisent à juger une offre d'emploi acceptable ou inacceptable.

On a vu dans un premier temps les différents facteurs qui déterminent l'acceptabilité d'une offre d'emploi pour les individus, en évoquant notamment les disparités qui existent et qui impliquent que ces critères varient selon les individus, et ne comptent pas de la même manière pour tous. On peut alors, dans un deuxième temps, voir que l'existence d'un taux de chômage important (7,5% en 2019 d'après Eurostat ; document 2) influe sur les critères d'acceptabilité d'une offre d'emploi des individus (II). On verra que ~~le~~ un taux de chômage important retire du pouvoir de négociation aux individus, qui doivent revoir à la baisse leurs attentes (A) du fait du risque que constitue un chômage de longue durée (B). On s'intéressera alors aux politiques de lutte contre le chômage qui consistent à faire en sorte que l'offre d'emploi des entreprises soit acceptable pour la société (C).

L'existence d'un taux de chômage important est défavorable aux individus en ce qu'ils peuvent moins faire valoir leurs attentes lors d'un entretien d'embauche par exemple. Ainsi, les individus doivent revoir à la

IMPRIMERIE NATIONALE – 2021-02-PF 019 711

Emplacement QR Code

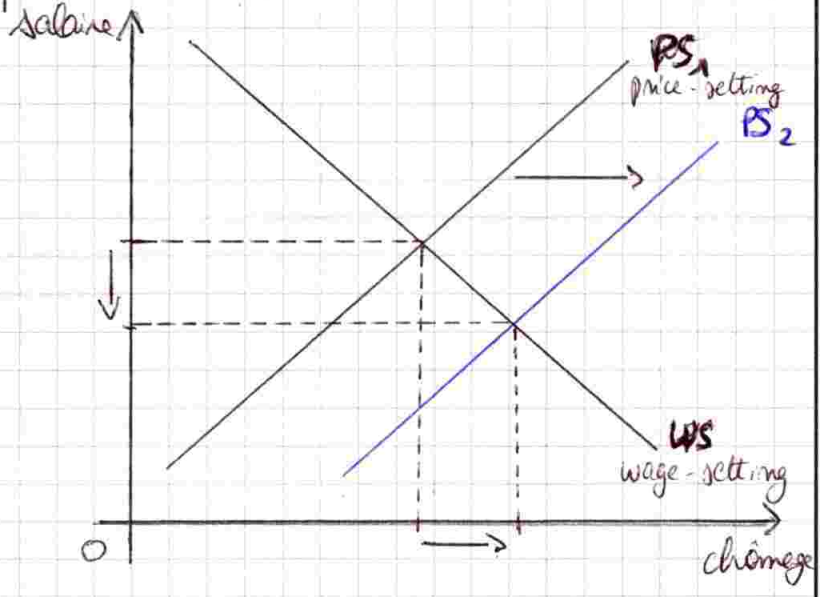
Filière : B/L

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)
- Numéroter chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

baisse les critères qui font qu'ils jugent une offre d'emploi acceptable. Karl MARX (Le Capital, 1867) remarquait déjà ce phénomène dans sa théorie de « l'armée de réserve » : si l'individu refuse de s'adapter aux conditions proposées par l'entreprise, d'autres les accepteront, et il restera sans emploi. Le modèle WS-PS (wage setting, price setting ; Richard LAYARD, Stephen NICKELL, 1991) permet de mettre en évidence par exemple le fait que quand le chômage augmente, le pouvoir de négociation des individus diminue. Ainsi la courbe PS se déplace vers la droite ($PS_1 \rightarrow PS_2$) et l'individu doit alors accepter un ~~taux de~~ salaire inférieur proposé par l'entreprise. On peut aussi voir dans les travaux de Thomas LE BARBANCHON, Roland RATHELOT et Alexandra ROULET (2019) que entre 1991 et 2013, le pourcentage d'individus ayant une distance domicile-travail comprise entre 20 et 30km a augmenté de 1,7 point.



Autrement dit, les individus acceptent de travailler plus loin de chez eux. Enfin, on peut voir que le cas des temps partiels non-désirés montre le pouvoir accru de l'offre d'emploi. Les temps partiels concernent davantage les femmes : elles ont un volume de travail équivalent à 74% d'un temps plein annuel contre 80% pour les hommes (enquête Frame Portrait Social, Insee, 2015 ; document 5). Margaret MARUANI et Chantal NICOLE DRANCOURT étudient le cas des caissières pour montrer que celles-ci occupent le plus souvent des temps partiels longs (32 heures par semaine) et que, lorsqu'elles demandent à passer à temps complet, elles subissent des pressions (avec notamment des menaces de licenciement) pour rester à temps partiel : ~~les individus~~ ces femmes sont alors davantage contraintes, du fait du taux de chômage important et du risque de ne pas retrouver d'emploi, à renoncer à leurs critères d'acceptabilité d'une offre d'emploi pour consentir à ce que l'offre impose (Au Labeur des dames, 1989). Ainsi, le taux de chômage transforme ce qu'est une offre d'emploi acceptable pour les individus.

La perspective d'un chômage de longue durée notamment conduit les individus à revoir leurs critères d'acceptabilité d'une offre d'emploi, mais il faut voir que le chômage n'est pas vécu de la même manière selon les différents groupes sociaux. Dominique SCHNAPPER met

en évidence les différentes manières qu'ont les individus de subir le chômage : les individus qualifiés, ayant occupé un emploi bien rémunéré subissent un chômage différé c'est-à-dire qu'ils prennent le temps de prospecter les offres, mais ce temps est réduit pour les individus ~~avec~~ moins aisés plus susceptibles de connaître l'expérience d'un chômage total (L'Epreuve du chômage, 1981). Ainsi, les individus n'ont pas tous besoin de transiger à leurs critères d'acceptabilité d'une offre d'emploi selon leur catégorie socio-professionnelle. Les ~~travailleurs~~ individus les moins aisés doivent y renoncer et accepter des conditions de travail précaires (contrats de ~~longue~~ courte durée dans des agences d'intérim) et pénibles (Stéphane BEAUD, « Le rêve de l'intérimaire » in Le Misère du monde dirigé par Pierre BOURDIEU, 1993 ; document 7). ~~Et~~ Ce que montre Stéphane BEAUD, c'est aussi que alors, pour être embauché dans un emploi plus stable, ces « jeunes précaires » doivent aussi consentir à ce qui fait le « nouvel esprit du capitalisme » (Luc BOLTANSKI, Eve CHIAPELLO, 1999) : prise d'initiative, responsabilisation, ... car de toute manière, dans la région étudiée (autour de Sochaux), Peugeot est la seule entreprise susceptible de fournir un emploi a minima stable. Ainsi, les individus ne sont pas tous exposés de la même manière à la nécessité de revoir à la baisse les critères qui font, pour eux, qu'une offre d'emploi est acceptable ou non.

Les politiques de l'emploi prennent en considération ces inégalités et ~~font~~ essayent de faire en sorte que les individus trouvent

des offres d'emploi qu'ils jugent acceptables. C'est à ce titre que l'Etat détient le monopole des agences de placement. ~~depuis 1967 (création de~~ le rôle de Pôle Emploi est justement de mettre en relation des individus et des offres d'emploi qu'ils sont susceptibles de trouver acceptables (document 6). C'est aussi ce qui justifie l'existence d'une allocation chômage. La théorie du job search développée notamment par George STIGLER (1962) met en avant l'effet positif de l'allocation chômage en ce qu'elle permet de prolonger le temps de prospection et ainsi faire en sorte que les individus n'acceptent que des offres qu'ils jugent acceptables. Toutefois, certains travaux contemporains mettent en avant le fait que l'allocation chômage ne ferait qu'allonger la durée du chômage sans améliorer significativement la qualité (donc l'acceptabilité) de l'emploi retrouvé au final (Thomas LE BARBANCHON, 2016 ; document 6). C'est ce qui justifie la réforme proposée par le ministre du travail Muriel Pénicaud. Il faut donc nuancer le rôle de l'Etat et sa capacité à faire en sorte que les individus trouvent des offres d'emploi qu'ils jugent plus acceptables.

Dans ce dernier temps, nous avons vu que le chômage conduit une partie des individus à revoir les critères qui font qu'une offre d'emploi est acceptable. Alors déterminer ce qu'est une offre d'emploi acceptable n'est

IMPRIMERIE NATIONALE – 2021-02-PF 019 711

Emplacement QR Code

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)
- Numéroter chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

pas indépendant de la situation économique d'un pays. On vient dans un dernier temps que la révolution numérique et la désindustrialisation posent le problème de l'impossibilité de ~~déterminer~~ trouver une offre d'emploi acceptable pour les individus (III), du fait de la ~~polarisation~~ segmentation accrue du marché du travail (A), de la vacance ~~et~~ de emplois (B) et en l'absence de réformes structurelles du marché du travail (C).

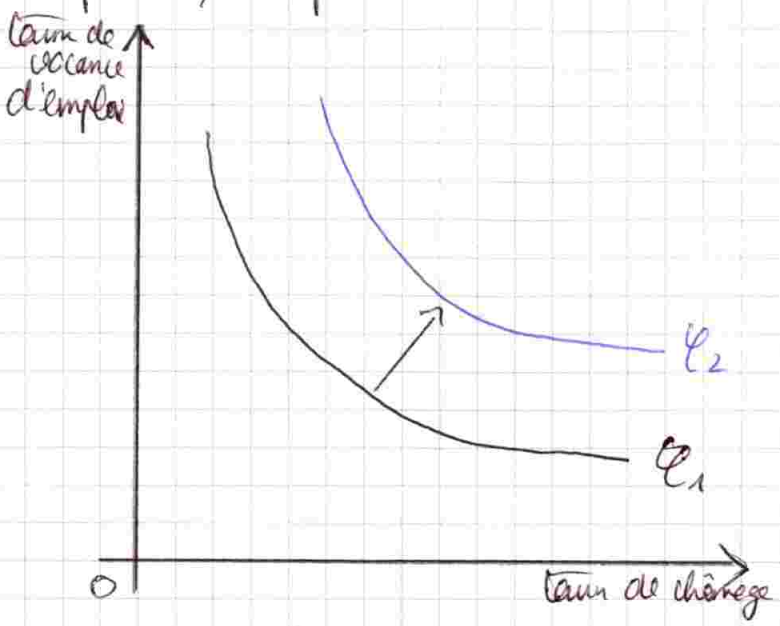
Les mutations contemporaines du marché du travail conduisent à une segmentation accrue ~~du marché~~ de ce-dernier. La théorie de la segmentation du marché du travail a été proposée par Peter DOERINGER et Michael PIORE (1971) et explique que le marché du travail n'est pas unifié. Il existe un marché qui subit davantage les chocs conjoncturels pour les individus les moins qualifiés, et un marché où il est plus facile de retrouver un emploi de bonne qualité pour les individus les plus qualifiés. Ainsi, on comprend

pourquoi les ~~travailleurs~~ individus ne peuvent pas tous faire valoir leur conception d'une offre d'emploi acceptable. C'est ce que montre l'article de Stéphane BEAUD dans le cas des individus les moins qualifiés (1993; document 7). Cette segmentation se renforce par un biais du progrès technique en faveur des plus qualifiés et qui explique une polarisation accrue du marché du travail (David AUTOR, David DORN, 2013 : ils reprennent le concept de polarisation à Karl MARX): c'est-à-dire que les créations d'emplois se font principalement aux deux extrémités de la hiérarchie sociale. Ainsi, le processus de segmentation a tendance à s'accentuer, justifiant pourquoi un temps de prospection plus long ne permet pas de trouver <u>in fine</u> un emploi de meilleure qualité (Thomas LE BARBANCHON, 2016; document 6). Les ouvriers les moins qualifiés doivent donc consentir aux exigences imposées par les entreprises, notamment concernant le rythme ou la responsabilisation (Stéphane BEAUD, 1993; Luc BOLTANSKI, Eve CHIAPELLO, <u>Le Nouvel esprit du capitalisme</u>, 1999). Donc le progrès technique et la raréfaction d'emplois peu qualifiés mais stables du fait de la désindustrialisation conduit à une précarisation d'une partie des individus qui renoncent à l'acceptabilité de l'offre de travail.

ce qui fait pour eux un

D'autre part le progrès technique entraîne

un choc de réallocation des facteurs de production (Philippe AGHION, 2016) qui entraine l'impossibilité pour les individus de trouver une offre d'emploi acceptable. C'est ce qui justifiait déjà le constat fait par William BEVERIDGE en 1942 de la possible coexistence d'un chômage important et d'emplois vacants. On peut, à partir de la courbe de Beveridge modéliser l'effet du progrès technique sur la structure des emplois. Le progrès technique entraine un déplacement de la courbe de Beveridge vers la droite, entrainant à la fois une hausse du chômage et une hausse du nombre d'emplois vacants (on passe de $\mathcal{C}_1$ à $\mathcal{C}_2$). Cette modélisation peut se vérifier empiriquement : entre 2007 et 2019, le taux de chômage a augmenté de 0,2% et le taux de vacance des emplois de 1% (Eurostat ; document 2). Bien entendu, cette période est aussi marquée par les effets de la crise des subprimes de 2007, mais on peut postuler que l'effet ici présenté serait perceptible sur des données prenant en compte un intervalle de temps plus long. La hausse du taux de vacance d'emploi serait donc le fait d'une offre d'emploi incompatible avec les critères d'acceptabilité des individus, même en réduisant ceux-ci au minimum, parce que les compétences recherchées par les entreprises ne correspondent pas aux qualifications



des individus. C'est peut être ce qui explique la diminution du taux de reprise d'emploi parmi les individus inscrits à Pôle Emploi : en 2007, 58,0% des individus quittent Pôle Emploi avec un emploi contre 52,7% en 2018 (enquête Sortant, Dares, 2018 ; document 16). Ainsi, une offre d'emploi acceptable dépend aussi de la structure de l'économie et donc il est possible que des individus n'en trouvent pas.

La question qui peut alors se poser est : comment proposer des offres d'emplois acceptables pour les individus ? C'est ce qui justifie le besoin de comprendre ce qui est une offre d'emploi acceptable. Cet enjeu est identifié par les politiques publiques qui promeuvent de plus en plus l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie : on peut penser aux lois travail de Muriel Pénicaud de 2017. On peut voir les effets de cette politique : si en 2007, 16,9% des individus quittant Pôle Emploi le faisaient pour motif de formation, ils sont 24,4% en 2018 (enquête Sortant, Dares ; document 16). Toutefois, on peut nuancer cette approche en voyant que si elle contribue à constituer une ~~offre de travail~~ d'emploi acceptable par les individus sur le plan des compétences, ce n'est pas forcément le cas sur le plan du salaire et des conditions de travail, de même que pour la distance domicile-travail. C'est notamment le fait des nouveaux modèles organisationnels qui recherchent une flexibilité accrue de la part des individus. Le discours des entreprises met en avant les nécessités imposées par le marché pour justifier de telles conditions de travail (Danièle

IMPRIMERIE NATIONALE – 2021-02-PF 019 711

Emplacement QR Code

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)*
- *Numéroter chaque page (cadre en bas à droite)*
- *Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre*

LINHART, La Comédie humaine du travail, 2015). La question de l'acceptabilité de l'offre d'emploi gagnerait alors à être considérée sous toute ses dimensions d'après Thomas PIKETTY qui évoque notamment l'idée d'un revenu universel d'existence qui permettrait aux individus de sécuriser davantage leurs parcours professionnel dans la mesure où ceux-ci risquent de devenir de plus en plus ~~tnt~~ instables (Le Capital au XXIe siècle, 2013). Ainsi, on comprend mieux la pertinence et la nécessité d'une interrogation sur ce qui fait qu'une offre d'emploi est acceptable pour mieux répondre aux inégalités sur le marché du travail qui exposent des individus à ce que Robert CASTEL a appelé le précariat (Les Métamorphoses de la question sociale, 1995).

Une offre d'emploi est jugée acceptable par

17/18

les individus suivant différents critères économiques et sociaux. Mais les disparités socio-économiques entre les individus conduisent parfois ces-derniers à devoir renoncer à ces critères, ce qui peut conduire à des situations de précarité, et une plus grande exposition aux risques sociaux. Comprendre ce qui fait l'acceptabilité de l'offre d'emploi permettrait alors de mieux répondre à ces disparités.

/

/

IMPRIMERIE NATIONALE – 2021-02-PF 019 711