



G3-00065
493728
sc-social

Fillière : BL

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

Les mutations spectaculaires que connaît le monde du travail depuis 30 ans ont complètement reconfiguré les normes et les valeurs attachées à l'emploi. En effet, alors que le taux de rotation de la main d'œuvre (le nombre d'entrées et sorties ramené à l'effectif global des entreprises) était de 32/100 en 1982, il est monté à 177/100 en 2017.

Parallèlement à cette évolution, la durée moyenne du travail est restée relativement stable = 12 ans en moyenne selon les chiffres d'Eurostats (2015). Dès lors, la question de savoir ce qui fait qu'une offre de travail est acceptable se pose avec plus d'acuité, dans un monde où la référence à des normes provenant du modèle salarial fordiste de l'après-guerre n'a pas disparu, mais dans lequel pourtant les types d'offres d'emploi se sont très largement reconfigurées, notamment au travers des formes nouvelles de l'Emploi.

On peut définir une offre d'emploi comme le versant d'un appariement, c'est-à-dire d'une rencontre d'un travailleur en demande d'emploi et d'un poste ouvert. Cet appariement, mutuellement avantageux fait précisément référence au modèle salarial, et il exclut donc une partie du monde du travail.

comme les auto-entrepreneurs, dont on sait pourtant que leurs conditions de travail sont souvent rudes, étant donné leur ^{statut} _{régime} fiscal.

Dans le cadre de la théorie classique, les individus choisissent d'accepter ou non une offre d'emploi en fonction de leur salaire de réserve, qui, comparé au salaire proposé, permet de décider si on entre ou pas sur le marché du travail. Seulement, ce cadre d'analyse comporte plusieurs angles morts : d'abord, le salaire proposé n'est qu'une des composantes de l'offre. Il faut également prendre en compte les possibilités de mutations internes (promotion ou réaffectation à un autre poste), les conditions de travail, les contraintes extérieures (géographiques ou liées à la ~~vie~~ sphère domestique). Mais le problème principal de cette explication de ce qu'est un emploi acceptable est qu'elle jette dans l'ombre la question du chômage, en le considérant uniquement comme un choix volontaire. Or, dans le cadre d'une théorie de la recherche d'emploi, le chômage doit être redéfini comme une activité sociale en tant que tel.

D'autre part, la question de l'acceptabilité renvoie aux critères de valeurs et de jugements que les agents invoquent dans leurs choix d'entrer ou non sur le marché du travail. L'enjeu se décline alors sous deux formes : quels critères les ~~agon~~ travailleurs choisissent-ils de privilégier, dans leurs interactions sociales (perspective microsociologique) ? Et quels ~~types~~ normes sociales intègrent-ils ? On peut définir une

norme comme un comportement normal attendu répandu, dont les individus pensent qu'il est attendu par autrui, et qu'ils se verront réprimer s'ils ne la suivent pas. Ainsi, en plus des conditions réelles de travail, on pourra interroger les « effets de réalité » produits par les représentations, ce que Durkheim appelait la « conscience collective ».

Or, ces représentations sont également construites socialement, dans des contextes et des milieux différents. Plutôt que d'imaginer un type d'offre d'emploi acceptable, il faut enfin prendre en compte le pluriel des types d'emploi (CDI, CDD, intérim), différents selon la catégorie sociale. Tous ces critères permettent ainsi de comprendre l'hétérogénéité des normes d'emploi.

Ainsi, on cherchera à expliquer en quoi les contraintes auxquelles sont soumis les individus et les classements qu'ils produisent en tant que personnes socialisées permette de comprendre en quoi l'acceptabilité d'une offre est parfois ~~g~~ décriée, et parfois acceptée, alors même que la définition d'un travail acceptable n'est pas universellement partagée.

On montrera dans un premier temps en quoi le travail, plus que l'emploi, est au cœur des jugements de valeur que produisent les individus sur eux-mêmes et sur la société, ~~sur~~ supports de mutations des critères d'acceptabilité d'un emploi (I). Puis, on verra que certaines offres qui peuvent faire l'objet d'un consensus sur leur inacceptabilité, persistent paradoxalement, ce qui amènera à prendre en compte ^(discriminations) la diversité des offres dans leur contextes respectifs (II).

*

*

*

Le travail est au cœur de projets existentiels des individus (A), ce qui conduit à considérer l'acceptation d'un emploi à travers toutes les dimensions de la vie économique et sociale (B). Dans ce cadre, on pourra étudier les politiques d'aides à l'emploi (C) et leurs conséquences quant aux mutations des normes d'acceptabilité d'un emploi (D).

En occupant une place centrale dans et existentielle dans la vie des individus, le fait d'accepter un emploi est chargé d'une dimension symbolique importante. Comme le montrent Bandelot et alii. dans Travailler pour être heureux ? (1998), la majorité des classes moyennes et populaires confèrent une place importante à leur travail dans leur vie, au point d'y associer des qualificatifs positifs (heureux, épanouissant...) malgré les contraintes pesantes de leur emploi. Cette dimension symbolique peut même être déterminante pour entrer dans le marché du travail: c'est ce que montrent Dubet et Veritéau dans « Pour une réduction de la "rationalité" de l'acteur, Sortir du RMI », (Revue Française de Sociologie, 2001). Un nombre important de personnes au chômage choisissent de ~~sortir de~~ d'entrer dans le marché du travail, contre toute rationalité (par exemple pour des salaires inférieurs aux aides d'indemnisation, donc logiquement inférieurs à leur salaire de réserve), car ils ne supportent plus l'image « d'assisté » que leur renvoient les institutions. Un 4 /

Filière : BL

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

emploi très mal rémunéré vaut mieux alors que d'attendre dans la queue des CAF surpeuplées que décrit V. Dubois dans La misère au guichet (1995). La rémunération n'est donc pas un indicateur suffisant, d'autant qu'il ne décrit qu'une réalité instantanée (on peut espérer s'en tirer autrement en enchaînant des petits boulots). Ainsi, Vanessa Pinto décrit le choix de nombreux étudiants de classe populaires d'arrêter partiellement leurs études pour gagner temporairement leur vie dans de mauvaises conditions de travail. On voit donc qu'un travail "emploi acceptable" ne peut pas se définir en dehors d'un cadre de vie plus long, qu'on peut analyser en terme de life course (trajectoire de vie). De plus, ces choix apparemment irrationnels d'acceptation d'un emploi corroborent l'hypothèse qu'il s'agit d'un bien supérieur. En effet, dans le cadre de l'arbitrage (intertemporel ou non) ~~de~~ travail-loisir, accepter de travailler plus pour un salaire supérieur n'a rien d'évident : il faut pour cela que l'effet revenu l'emporte sur l'effet de substitution du loisir au travail. Ainsi, on peut considérer d'abord que ce sont les normes et valeurs symboliques attachées au travail qui

déterminent le choix d'accepter un emploi.

Dès lors, il faut expliquer la pesanteur de ces normes dont Durkheim dit qu'elles sont "le produit d'expériences répétées" liés à l'intégration sociale. Autrement dit, ce qui fait qu'un emploi est acceptable serait d'abord déterminé à une échelle macro. En effet, on observe bien une recombinaison des normes liées à l'emploi, comme l'explique S. Pangam dans Le salariat de la précarité (2001). Il définit la précarité autour de deux axes : la stabilité de l'emploi et la satisfaction personnelle qu'on en tire (plus ou moins bonne intégration, insertion relationnelle...). Cela lui permet de définir quatre zones de relations au travail : intégrateur (bonne relation au travail et stabilité de l'emploi), laborieux (stabilité de l'emploi mais mauvaises relations), déqualifiant (bonne relations et instabilité) et précaire (mauvaises relations et instabilité). Contrairement à ce qu'on pourrait penser, ses enquêtes montrent que les emplois laborieux et déqualifiants sont aussi bien représentés que les autres. Ainsi, la définition d'une offre d'emploi acceptable semble être d'autant plus complexe qu'elle ne peut pas se limiter à la seule prise en compte de la qualité de l'emploi. Cette conclusion conduit à repenser autrement la structure sociale dans ses rapports à l'emploi. Ainsi, R. Castel utilise une typologie

relativement comparable à celle de Panguin (Les métamorphoses de la question sociale, 1995) pour mettre en évidence le fait que les offres d'emplois à la limite de l'acceptable ne touchent pas seulement les marges de la société, mais qu'elles deviennent de plus en plus importantes dans son cœur même. C'est la raison pour laquelle il choisit de parler de désaffiliation et non seulement d'exclusion pour caractériser les formes de travail aux effets néfastes sur l'identité des travailleurs, qui sont donc résolument inacceptables. On voit donc le gain à analyser les ~~mauvais~~ offres d'emplois les plus délétères pour les agents sous le prisme du travail et pas seulement de l'emploi.

Dans ce cadre, ~~il apparaît~~ que les politiques d'aides apparaissent comme des puissants facteurs de production des normes qui accompagnent l'emploi. L'État agit essentiellement par deux voies pour accompagner les travailleurs aux emplois les plus précaires : l'institution d'un salaire minimum et des politiques d'activation de l'emploi, plus récente. Le SMIC garantit une (relative) sécurité monétaire aux travailleurs puisqu'il est légèrement supérieur à la définition du seuil de pauvreté monétaire (60% du revenu médian, soit environ 1600€ / mois brut). Quant aux politiques d'activation (^{indemnisation} exemption des cotisations sur les bas salaires jusqu'à 1,6 SMIC), elles peuvent produire un effet stigmatisant sur les inactifs ou les chômeurs, dans la mesure où la norme de travail est celle d'un monde où chacun doit faire l'effort de trouver son propre travail ("traverser la rue," comme l'avait

dit le président de la République, début 2013. Or, paradoxalement, cette volonté d'activation peut produire des effets néfastes sur la valorisation des emplois : le risque de trappe à bas salaire renforce la non-acceptation d'un poste, si on fait l'hypothèse que cette acceptation est déterminée selon une « trajectoire de vie ». Néanmoins, la flexibilisation ~~des emplois~~ ^{du travail} semble être une définition très équivoque de ce qu'est un emploi non acceptable. En effet, s'agit-il d'une amélioration de la vitesse de rotation de l'emploi ? de l'ajustement à la conjoncture ? du développement du temps partiel ? Le terme recouvre des réalités différentes, qui ne conduisent pas forcément à détériorer le regard porté sur les emplois, comme le montre l'exemple de la flexisécurité au Danemark. En réalité, les mutations du monde du travail en France sont plus complexes : malgré l'augmentation des CDD (qui passent de 12 à 15 millions de 2002 à 2017) et des intérimaires (de 7 à 18 millions), c'est bien d'abord les CDI qui servent à ajuster l'emploi à la conjoncture, puisque la majorité des ~~ces~~ personnes sortant du marché du travail lors de la crise de 2007-2008 le sont pour licenciement pour motif économique* (Gazier, Petit, L'économie du travail, 2020). On voit donc là aussi que la sécurité de l'emploi n'est pas le seul ~~facteur~~ déterminant de ce qui le rend acceptable. Inversement, la multiplication des CDD dans un petit nombre de branches (domaine secteur social et médico-social, arts et spectacles) ~~contra~~ et dans des intervalles de temps de plus en plus courts contribuent à rendre ces emplois inacceptables, ~~aux yeux~~ évalués à

Filière : BL

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

l'anne des normes de travail des Trente Glorieuses, puisque leur intérêt est de détourner les mécanismes d'indemnités chômage.

Ainsi, on observe une mutation imposée par la reconfiguration du système productif (l'exemple des CDI montre bien que c'est une logique macroéconomique qui prévaut), et qui produit une mutation des représentations et des normes associées à l'emploi. Dans La vie en intérim (2005), ~~Glazman~~ montre ainsi les effets produits sur les représentations des agents par cette montée de la précarité. Il observe à la fois une déstabilisation des intérimaires et un sentiment de désarroi (« Est-ce que je serais capable de m'adapter à ces normes ? ») qui montrent que la référence aux normes de la société salariale antérieure aux années 80-90 est encore présente. C'est également ce que décrit Stéphane Beaud (doc. 7) lorsqu'il écrit que les transformations récentes du monde du travail « contribuent à produire une sorte de vision ~~est~~ "enchantée" de la grande entreprise », en contrepoint de la diffusion des normes de travail

plus individualistes. De même, l'exemple des aides à domicile appartenant aux classes populaires montre un autre type de distabilisation et de reconfiguration des valeurs liées au travail (doc. 4). C. Avail écrit que "au début des années 2000, le choix de s'arrêter de travailler ~~malade~~ après un mariage semble devenu illégitime [...]". En effet, les modifications de l'allure des courbes d'activité des femmes selon leur âge met en évidence une mutation des normes d'emploi féminines. Ces courbes à une ou deux vagues deviennent progressivement des courbes en U inversé (Manuani, 2003), ce qui rejait dans la manière dont elle raconte leur propre histoire.

*

Les déterminants des critères d'acceptabilité et des regards portés sur l'emploi semblent donc d'abord d'ordre macro. C'est ce que met bien en évidence la courbe de Beveridge. D'après le doc. 2, les conditions d'appariement en 2013 seraient ainsi caractérisées par une ~~faible~~ tension ^{faible} sur le marché du travail (qu'on mesure du point de vue de l'employeur, $\frac{U}{V}$), c'est-à-dire caractérisée par ~~un~~ fort taux de vacance de l'emploi et un faible taux de chômage (7 à 8%). C'est en comparant cette donnée, (qui synthétise les différentes contraintes afférentes à la conclusion d'une embauche) à un taux exogène de destruction 10/17

de l'emploi qu'on peut évaluer ce qui est un emploi acceptable pour un salarié. De plus, on a vu que ces évolutions macroéconomiques contribuaient à modifier ce qu'on entend par un emploi acceptable aux yeux des acteurs sociaux.

Cependant, l'existence d'offres d'emplois reconnues par tous comme inacceptables (employeurs et employés) résiste à cette définition, puisque rien ne vient modifier notre perception de ces offres.

* *

En effet, l'existence d'offres d'emploi discriminantes pourtant interdites apparaît comme un mystère qui résiste à l'analyse macro (A). On cherchera donc comment fonctionne ce type de discriminations (B) à l'échelle micro, en montrant le rôle de l'intériorisation des normes (C). Enfin, cela nous conduira à mettre en évidence la diversité des offres d'emploi qui sont considérées à la limite de l'acceptable, selon les critères de justice appliqués (D).

L'existence de discriminations apparaît depuis près de 50 ans comme inacceptable, et pourtant existent malgré la diversité des mesures, tant correctives que répressives, pour les faire disparaître. Ainsi, on voit sur le doc 5 que le revenu annuel moyen en EQTP est de 29 450 € pour les hommes, contre 24 280 € pour les femmes. Les offres d'emploi faites aux femmes sont donc nettement

inférieure à celle des hommes. Pourtant, depuis la loi Roudy (1983), le principe de l'égalité face au travail a été complété par des lois sur la parité (2001, 2011). De même, le principe "à travail égal salaire égal" a été complété dans le cadre de l'Union Européenne par la mention "travail égal ou d'égale valeur". En 1997, la SEE (Stratégie Européenne pour l'Emploi) a contribué à populariser le thème des cibles d'emploi genrées, acceptées dans tous les pays membre. Il y a donc bien un consensus sur la non-acceptabilité de certaines offres, ce qui pose des questions complexes : qu'entend-on par un "travail d'égale valeur" ? Comment mesurer ~~l'accepta~~ l'importance de ces ~~mécanismes~~ discriminations ?

On peut expliquer ce rapport étrange à ce type d'emplois discriminants par un jeu de causalités imbriquées qui produisent des effets cumulés sur les emplois proposés aux femmes ou aux personnes d'origine étrangères ou d'ethnie différentes. À l'explication de G. Becker dans The economics of discrimination, fondée sur l'existence d'un coût ressenti par l'employeur supérieur au salaire d'équilibre, s'ajoute celle de K. Arrow et E. Phelps (1972) qui lient l'imp hypothèse de information parfaite : les employeurs se fondent ainsi sur une productivité présumée du groupe auquel l'individu appartient. Or, les deux explications peuvent avoir des effets cumulatifs : une personne discriminée par goût pourra avoir une productivité inférieure du fait de

12/17

Filière : BL

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

l'effet ~~discriminatoire~~ stigmatisant du choix des employeurs, par exemple. Enfin, Piore et Doringen (1971) mettent en évidence le ressort d'une discrimination non intentionnelle dans le cadre de la segmentation du marché du travail. L'existence de marchés internes (carrières aménagées) qui produit un mode de recrutement spécifique peut entraîner la formation d'un marché secondaire, sur lequel les individus relégués ne sont pas voués à entrer un jour sur le marché ~~par~~ interne (à cela s'ajoute l'effet signal stigmatisant). Il ne s'agit donc pas de personnes déqualifiées nécessairement, mais seulement moins similaires aux autres travailleurs. ~~auxquels~~ On ne leur propose donc pas de poste intéressant pour privilégier la constitution d'un collectif de travail, pour limiter les coûts de rotation, ou encore pour développer dans l'entreprise un capital spécifique (non redéployable). Ainsi, sur le doc. 5, on observe que le volume de travail moyen en EAIP est très bien corrélié à l'âge, ce qui conforte cette idée d'aménagement des carrières dans le marché interne. La catégorie socioprofessionnelle ou le diplôme restent également fortement discriminants

pour expliquer le volume de travail effectué : les cadres effectuent un travail équivalent à 88% des temps plein annuel, contre 74% pour les ouvriers. Le confinement a sans doute accentué cet écart en 2020, puisque seuls 6% des ouvriers ont pu bénéficier du télétravail, contre ~~80%~~⁸⁷ des cadres (INSEE, 2020). ~~Mais~~ le confinement a également montré que les conditions de travail de ^{coronavirus} catégories CSP+ pouvaient être particulièrement mauvaises (médecins, infirmiers), dans ~~un cadre~~ y compris dans leur quotidien (hors crise). Qu'est-ce qui explique alors que l'acceptabilité d'un emploi soit ainsi ~~déconnectée~~ des valeurs de la société (dans le cas de la discrimination comme ~~celle~~^{celles} des relations ~~avec~~ infirmiers) ?

Deux raisons expliquent cette déconnexion entre les valeurs que met en avant la société : la possibilité de défection et la ~~non prise en compte~~^{l'intériorisation} de certains avis. La sociologie de l'action publique explique la possibilité d'une déconnexion entre les principes et la réalité de l'acceptation par la complexité de la mise à l'agenda de la lutte pour la création d'emplois plus "dignes", alors même que l'opinion publique peut hésiter entre la parole et la défection (Voice, cit. and by Lygby, Hirschmann). Mais cet écart peut aussi s'expliquer par l'intériorisation

de certaines normes d'emplois. Ainsi, le doc 3b met en évidence l'intériorisation d'une norme d'emploi qui veut que les femmes demandent des salaires de réserve plus faibles de 5 ~~pts~~ points à ceux des hommes, à partir de 30 ans, et qui les conduisent à accepter moins souvent des emplois éloignés lorsqu'elles sont demandeuses d'emploi.

Le document 6 fait également état de cette intériorisation:

« ^{l'accroissement} des indemnités chômage aurait ^[peu] affecté positivement la valeur qu'ils attachent au chômage et, de ce fait, leur salaire de réserve, or ce n'est pas le cas? »

Cette forte « dépendance au sentier » invite ainsi à prendre en compte les positions sociales des individus pour comprendre ce qui fait pour eux qu'un emploi est acceptable. ~~En effet, si on prend en~~
~~compte~~

En effet, l'acceptabilité d'un poste est aussi fonction des composantes anticipées ou non par les agents, et peut différer selon la plus ou moins grande visibilité qu'ils ont de leur avenir, ou encore en fonction des logiques d'accès à ~~Paris~~ des ressources. Par exemple, des inégalités spatiales peuvent se superposer aux raisons de prendre un emploi (doc 3, les espaces à 20 - 40 km des centres ayant tendance à se densifier), ou encore des ~~in~~ contraintes sanitaires (maladie chronique personnelle, environnement épidémiologique...). Ainsi, la montée du ressenti d'inacceptabilité de certains emplois ("bullshit jobs" dont parle Graeber) peuvent s'analyser de

façon très différentes selon les catégories socio-professionnelles.
En ce qui concerne les contraintes matérielles, Ashkenazy
a montré (2004) que le nombre de personnes déclarant
devoir effectuer des tâches pénibles ou rester longtemps
debout a augmenté de 15 points entre 1980 et
2004. Cette réalité globale cache des réalités hétéro-
gènes : sous-estimation des classes populaires de leurs pro-
blèmes de santé (Boltansky, 1971) et au contraire
augmentation du stress chez les cadres, qui travaillent
plus en moyenne (doc. 5) et ont des journées
plus longues (Lament Leonard, la famille désarticulée)
Ainsi, l'acceptabilité du travail gagne à
être contextualisée dans l'espace social.

x

x

x

Filière : BL

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

Pour conclure, les emplois inacceptables touchent de manière très différente la société française : ils concernent à la fois une large poche de salariés précaires proches de la grande pauvreté et de manière diffuse toutes les autres catégories sociales, pour diverses raisons (intensité croissante du stress et du travail, mal être...). C'est ce qui rend un questionnement sur la nature d'un travail acceptable d'autant plus d'actualité. Alexandra Binet⁽²⁰¹²⁾ propose ainsi de le définir comme un emploi qui pose un problème à résoudre, à la suite de Marx, qui considérait dans Les Manuscrits de 1844 qu'un travail inhumain est un travail dans lequel les individus ne se reconnaissent pas et ne reconnaissent plus le fruit de leur travail.

NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE



