

SCIENCES SOCIALES

Sujet commun : ENS Ulm, LSH, et Cachan

DURÉE: 6 HEURES

Pour les épreuves d'admissibilité, l'usage de calculatrices électroniques de poche à alimentation autonome, non imprimantes et sans document d'accompagnement, est autorisé, une seule à la fois étant admise sur la table ou le poste de travail.

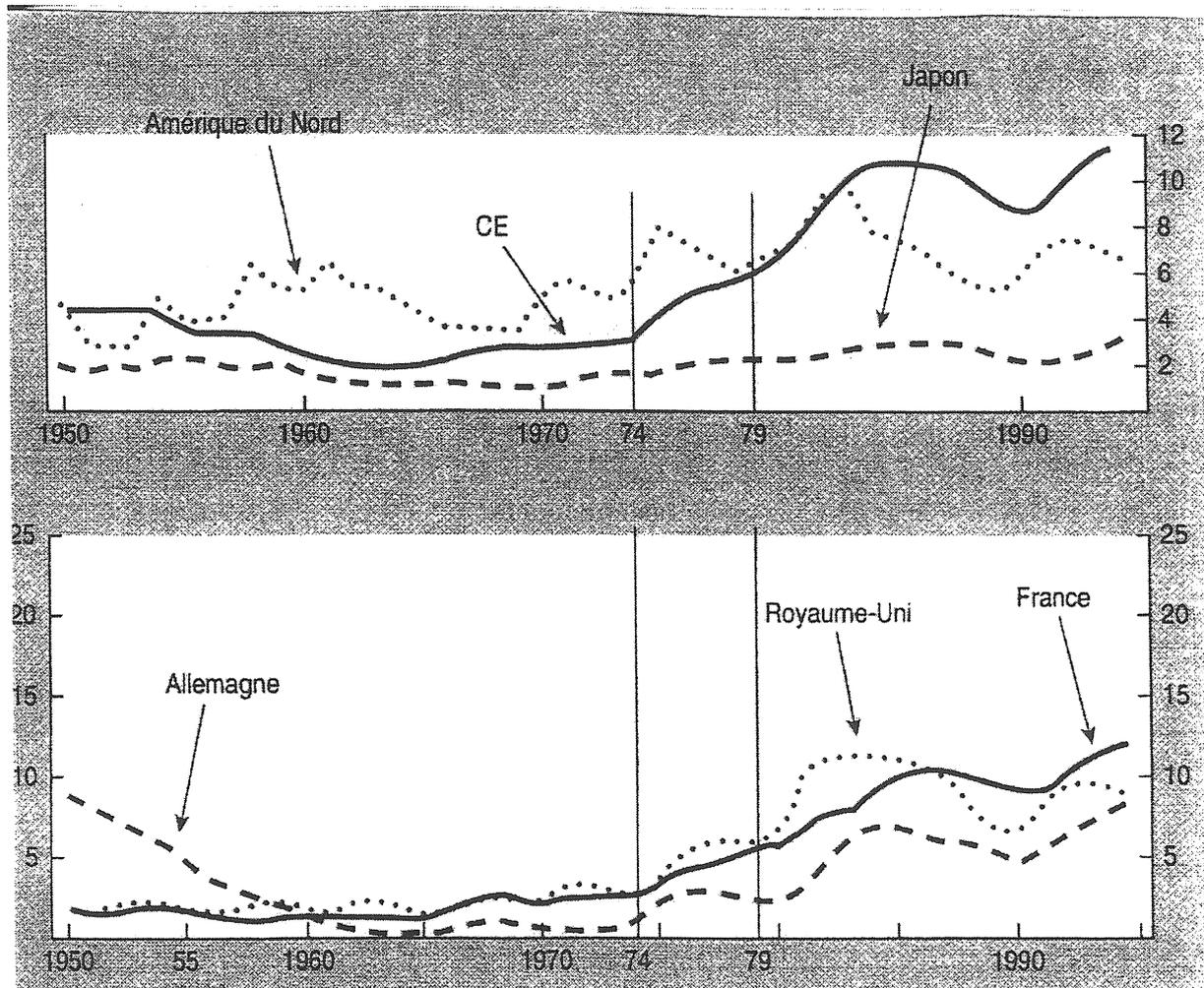
Sujet

Le marché du travail est-il un marché comme les autres ?

Tournez la page S.V.P.

Document 1

Taux de chômage dans différents pays de l'OCDE, 1950-1995



CE : Communauté Européenne.

Source: *Etude de l'OCDE sur l'emploi*, 1994, Paris.

Document 2

Taux de chômage par classe d'âge, par diplômes, par CSP et par sexe

	Taux de chômage en mars 1975	Taux de chômage en mars 1996
Chômage par classe d'âge		
Ensemble	3,8	12,1
15-24 ans	8,1	26,3
25-49 ans	2,7	11,4
> 50 ans	2,5	8,0
Chômage par diplômes*		
Sans	2,9	15,4
BEPC, CAP ou BEP	3,9	11,4
Baccalauréat	3,4	10,4
Supérieur	3,1	7,4
Chômage par CSP**		
Agriculteurs exploitants	0,2	0,4
Artisans, commerçants	1,3	4,3
Cadres et professions supérieures	1,7	4,6
Professions intermédiaires	2,1	7,0
Employés	4,3	14,8
Ouvriers	4,3	15,3
Ensemble y compris les chômeurs n'ayant jamais travaillé	3,6	12,1
Chômage par sexe		
Hommes	2,7	10,4
Femmes	5,4	14,2
Chômage total	3,8	12,1

* L'année 1975 présente de très nombreux cas de non-réponses à la question concernant les niveaux de diplômes.

** En 1975 et 1996, les catégories socio-professionnelles sont sensiblement différentes (nomenclature CSP en 1975, PCS en 1996).

Source : INSEE, Enquêtes emploi.

Document 3

Chômeurs BIT selon le sexe, le diplôme regroupé et l'âge regroupé

Sexe et diplôme regroupé	15-24 ans		25-49 ans		50 ans et +		Total	
	Effectif	Taux	Effectif	Taux	Effectif	Taux	Effectif	Taux
HOMMES								
Diplôme non déclaré	284	29,8	423	28,4	0	0,0	707	25,0
Diplôme supérieur	2188	6,7	56777	4,4	17009	3,5	75974	4,2
Baccalauréat + 2 ans	8443	7,6	50963	4,4	11417	5,0	70823	4,7
Baccalauréat, brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	31024	11,3	71942	5,6	11680	3,9	114646	6,2
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	45590	11,4	168164	5,1	38842	4,2	252596	5,5
BEPC seul	32888	22,8	46263	7,5	8213	4,2	87364	9,1
Aucun diplôme ou CEP	85800	27,8	241907	11,8	74518	7,3	402225	11,9
Total	206217	16,2	636439	6,6	161679	5,1	1004335	7,1
FEMMES								
Diplôme non déclaré	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Diplôme supérieur	4528	7,6	74722	6,3	6522	2,5	85772	5,7
Baccalauréat + 2 ans	15328	9,4	76382	5,4	11556	4,3	103266	5,6
Baccalauréat, brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	42129	15,7	117921	8,7	17921	6,5	177971	9,3
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	59911	24,5	224483	10,5	43251	7,4	327645	11,0
BEPC seul	29601	27,3	81413	12,6	18602	8,1	129616	13,1
Aucun diplôme ou CEP	63992	44,4	302301	19,1	90431	9,1	456724	16,8
Total	215489	21,8	877222	10,5	188283	7,2	1280994	10,7
LES DEUX SEXES								
Diplôme non déclaré	284	21,6	423	19,9	0	0,0	707	18,4
Diplôme supérieur	6716	7,3	131499	5,3	23531	3,1	161746	4,9
Baccalauréat + 2 ans	23771	8,7	127345	4,9	22973	4,6	174089	5,2
Baccalauréat, brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	73153	13,5	189863	7,2	29601	5,2	292617	7,8
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	105501	16,4	392647	7,2	82093	5,4	580241	7,7
BEPC seul	62489	24,8	127676	10,1	26815	6,3	216980	11,1
Aucun diplôme ou CEP	149792	33,1	544208	15,0	164949	8,2	858949	14,1
Total	421706	18,7	1513661	8,4	349962	6,1	2285329	8,8

Source: INSEE, Enquête emploi mars 2001.

Document 4

Estimation des probabilités d'accéder à différents statuts conditionnellement à la sortie du chômage

	CDI	CDD	Inactif
Hommes	36,7	54,5	8,8
Femmes	32,6	52,4	15,0

Le terme CDD englobe toutes les formes d'emplois "précaires".

Lecture: 32,6% des femmes sortant du chômage vont vers un emploi de type CDI.

Source: C. Cases, S. Lollivier, 1994, "Estimation d'un modèle de sortie du chômage à destinations multiples", *Economie et prévision*, n°113-114.

Document 5

Estimation des probabilités de transition sur le marché du travail pour les hommes entre 26 et 35 ans

De ↓ / vers →	Stable	Précaire	Chômage	Inactif
Stable	96,40	0,91	1,99	0,71
Précaire	71,08	13,25	10,84	4,82
Chômage	10,44	27,47	53,02	9,07
Inactif	2,84	24,82	21,99	50,35

Le terme emploi précaire regroupe l'intérim, l'apprentissage, les stages et les CDD.

Lecture: un chômeur de sexe masculin ayant entre 26 et 35 ans possède 27,47% de chances d'être embauché sur un emploi précaire à horizon d'un an.

Source: C. Lefèvre, T. Pujol, 1994, "L'individu face au chômage", *L'économie française*, édition 1994, INSEE, Paris.

Document 6

Le coït fiscal global dans quelques pays de l'OCDE (ensemble des prélèvements en % du coût du travail), 1978-1992

	1978	1981	1985	1989	1992
Allemagne	66,0	64,3	67,5	66,3	66,8
Etats-Unis	44,3	50,4	48,1	38,2	38,5
France	57,1	59,7	62,6	63,3	63,4
Japon	18,8	21,4	22,8	21,8	22,2
Royaume-Uni	51,6	51,9	54,6	49,9	50,4
Suède	75,4	75,3	71,2	70,5	62,6
Moyenne C. E.	59,1	60,8	63,9	62,7	62,8

Source: *Etude de l'OCDE sur l'emploi*, 1994, Paris.

Le coït fiscal global correspond ici au poids de l'ensemble des prélèvements sociaux et fiscaux, directs et indirects, payés par les employeurs et les salariés assis sur le prix du travail. Les cotisations de sécurité sociale et l'impôt sur le revenu sont calculés sur la base du revenu moyen d'un ouvrier.

Lecture: en 1978 en Allemagne, un travailleur qui coûte 100 marks a un pouvoir d'achat de 34 marks, les 66 marks restants étant des prélèvements sociaux et fiscaux.

Document 7

Le taux de syndicalisation des salariés dans quelques pays de l'OCDE

	1970	1980	1990
Allemagne	33,0	35,6	32,9
Canada	31,0	36,1	35,8
Etats-Unis	-	22,3	15,6
France	22,3	17,5	9,8
Italie	36,3	49,3	39,8
Japon	35,1	31,1	24,5
Royaume-Uni	44,8	50,4	39,1

Source: *Etude de l'OCDE sur l'emploi*, 1994, Paris.

Document 8

Granovetter, M.S., 1973. - "The strength of weak ties", *American journal of sociology*, 8, 1360-1380, traduit dans Mark S. Granovetter, « La force des liens faibles », in *Le marché autrement*, Paris, Desclée de Brouwer, 2001, pp. 61-64. L'auteur souligne.

Nous avons mis en évidence l'importance de la nature du *lien* unissant l'individu qui trouve un nouvel emploi au contact lui ayant fourni l'information nécessaire. Nous avons interrogé un échantillon aléatoire de cadres professionnels, de techniciens et de cadres gestionnaires, ayant récemment changé d'emploi grâce à une relation personnelle et vivant dans la banlieue de Boston, en demandant à chacun combien de fois il avait *vu* son contact au cours de la période où celui-ci lui avait donné l'information lui ayant permis de trouver son nouveau poste. Nous considérerons que ce nombre mesure la force du lien entre ces deux individus. On pourrait penser *a priori* que les individus avec qui on possède des liens forts sont plus motivés que d'autres pour fournir des informations concernant les emplois. Pourtant certains arguments structurels présentés ci-dessus jouent dans le sens opposé : les individus avec qui on est faiblement lié ont plus de chances d'évoluer dans des cercles différents et ils ont donc accès à des informations différentes de celles que l'on reçoit.

Pour évaluer la fréquence des contacts, nous avons défini les catégories suivantes : « souvent » pour au moins deux fois par semaine ; « occasionnellement » pour plus d'une fois par an ou moins. On constate alors que parmi les individus interrogés qui avaient trouvé leur emploi *via* un contact, 16,7% affirment qu'ils voyaient souvent ce dernier à l'époque, 55,6% occasionnellement et 27,8% rarement ($N=54$). On constate donc clairement un biais en faveur des fréquences les plus basses, ce qui conduit à penser que l'effet de structure est plus important que la motivation.

Dans de nombreux cas, le contact n'appartient en fait que de manière marginale au réseau courant de l'individu : c'est par exemple quelqu'un avec qui l'individu a fait ses études ou un ancien collègue ou employeur, avec qui l'individu a conservé des relations épisodiques (...). En outre, la plupart du temps, même à l'époque où ces liens ont été noués, ils n'ont jamais été très forts ; par ailleurs, lorsque ces liens sont apparus dans un cadre professionnel, presque toutes les personnes interrogées indiquent qu'elles n'ont jamais vu la personne concernée en dehors de ce cadre. Des rencontres heureuses ou des amis communs ont réactivé ces liens. Il est étonnant de constater que ces individus ont reçu une information essentielle pour eux, de personnes dont ils avaient oublié jusqu'à l'existence.

Nous avons également demandé aux personnes interrogées d'où venait l'information que leur contact avait donnée. Dans la plupart des cas, on a pu remonter jusqu'à la source initiale de cette information. Et, alors que l'on pouvait s'attendre à ce que, comme dans les processus de diffusion des rumeurs ou des maladies, des chemins assez longs aient été suivis, en réalité, dans 39,1% des cas, l'information provenait directement du futur employeur que la personne interrogée connaissait déjà ; 45% répondirent qu'il y avait eu un intermédiaire entre eux et l'employeur ; 12,5% en mentionnèrent deux et 3,1% plus de deux ($N = 64$). Cela nous incite à penser que, pour certains objectifs importants, il peut suffire d'analyser, comme nous l'avons fait, des réseaux égocentriques, constitués d'un individu, de ses contacts et de *ceux* de ces derniers. Si l'information avait suivi des chemins plus longs, beaucoup d'individus auraient pu avoir connaissance du poste et aucun lien particulier n'aurait alors joué de rôle, ce modèle de circulation d'information sur les emplois correspondant alors à celui du marché du travail « parfait » des économistes. Parmi les rares individus qui avaient obtenu une information par des chemins comptant plus d'un intermédiaire, la plupart étaient des jeunes gens dans une situation d'emploi précaire ; et il y a très peu de chances pour que leur contact ait eu une influence. Ce type d'individus était, en

fait, beaucoup plus proche de ceux qui utilisent des intermédiaires *formels* (agences, publicités) pour trouver un emploi que de ceux ayant reçu une information par un court chemin : les deux premiers types d'individus n'ont pas de postes importants, ils en sont peu satisfaits et ils ont reçu une information qui n'a exercé aucune influence. En effet, que l'on prenne connaissance d'un emploi en lisant une annonce dans un journal ou que l'on en entende parler de manière très indirecte, dans les deux cas on ne possède aucune recommandation lorsqu'on y postule.

Document 9

François Eymard-Duvernay, Emmanuelle Marchal, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Centre d'études de l'emploi, Editions Métailié, 1997, pp. 54-61 (passim). Les auteurs soulignent.

Un chef de PME fait appel à un consultant pour recruter son « bras droit ». Il dirige une structure de 20 personnes dont le CA est de 20 millions de francs. Cette société distribue de l'emballage (pvc, papier, carton) pour la grande distribution et pour le secteur industriel. Le directeur général est le créateur de la société, il en est le gérant et l'actionnaire.

(...)

Le consultant commence par définir le titre du poste : l'expression du chef de PME (« *je cherche un bras droit* ») est traduite en une appellation générale (« *il cherche en fait un adjoint pour lui* »), que l'on retrouve dans l'annonce d'offre d'emploi (adjoint de direction). Sa connaissance du marché du travail lui permet d'estimer que ce titre de poste est trop flou et qu'il faut déterminer le noyau dur des tâches qui seront confiées au candidat pour en délimiter le contour. Les questions très précises qu'il pose (« *qu'est-ce que vous voulez lui faire faire ?* », « *qu'est-ce qu'il va faire de ses journées ?* ») ne provoquent pas de réponses suffisamment claires, de telle sorte qu'il est obligé de repartir des qualités propres du chef de PME, pour définir en creux celles que devra posséder son adjoint.

- C'est avant tout un homme de terrain et un commercial : l'adjoint pourrait le compléter en prenant en charge la gestion, le management du personnel, les questions administratives et comptables.

- C'est un homme de 53 ans. Il serait préférable que l'adjoint soit plus jeune que lui, sans être pour autant trop jeune puisqu'il doit pouvoir s'imposer au reste du personnel : l'accord se fait finalement sur la tranche d'âge des 35-45 ans.

- Le consultant cherche ensuite à qualifier l'organisation pour y situer le poste. C'est une structure jeune, un peu paternaliste, sans hiérarchie intermédiaire, dans laquelle les gens sont autonomes et font un peu ce qu'ils veulent. Il y a une assistante de direction très attachée au directeur et qui fait un peu de tout (secrétariat, comptabilité, achat, recouvrement...). Il s'agirait d'exercer un certain ascendant sur elle. Le chef de PME manifeste sa préférence pour le recrutement d'un homme, critère qui ne pourra pas figurer dans l'annonce. Le consultant sera néanmoins obligé d'en tenir compte lors de la sélection pour respecter ce désir, mais aussi parce qu'il anticipe un risque de conflit avec l'assistante.

- Le consultant impose de son côté un critère de formation au chef de PME (qui est indifférent à cette question), parce qu'il anticipe les difficultés de la présélection. Il justifie la nécessité de disposer d'un bac+2 en se référant à ses connaissances du marché de la formation

et à l'âge du candidat : un candidat jeune dispose normalement d'une formation de base, tandis qu'on pourrait envisager de recruter un autodidacte si l'on cherchait quelqu'un d'au moins 45 ans.

- Un dernier critère retenu comme indice d'une bonne adéquation au poste, est celui de disposer d'une expérience similaire au sein d'une PME du secteur du négoce.

Ces différents critères, l'âge, le niveau de formation, l'expérience requise ainsi que le sexe non mentionné dans l'annonce sont *a priori* ceux sur lesquels va travailler le consultant lors de sa présélection. Les autres qui figurent dans l'annonce (« si vous êtes à l'aise dans une petite structure où il faut savoir réagir vite... ») renvoient pour la plupart au critère d'expérience avec lequel ils sont redondants. Ils sont destinés à intéresser les candidats, plutôt qu'à les sélectionner. La description de l'entreprise qui figure en entête est l'œuvre du consultant qui insiste sur son caractère à la fois dynamique et sérieux (« *j'ai fait attention, justement par rapport à lui, à mettre des choses qui le flattaient un peu* »). La fixation du montant du salaire (180 KF) ne semble pas poser de difficulté et la proposition d'un intéressement est due au chef de PME.

(...)

Nous recherchons dans le cadre de notre développement un ADJOINT DE DIRECTION.

Sa mission : véritable bras droit de la Direction Générale, il aura à superviser l'ensemble du personnel des services suivants : comptabilité, administratif, achats, logistiques, administration des ventes dans un souci de meilleure rentabilisation de l'organisation actuelle.

Il sera également ponctuellement en contact avec des clients et aura à négocier avec des fournisseurs.

Nous recherchons pour ce poste un candidat de 35/45 ans environ, de formation Bac+2 minimum et ayant une expérience similaire au sein d'une PME du secteur du négoce.

Si vous êtes à l'aise au sein d'une petite structure où il faut savoir réagir vite, si vous êtes polyvalent, rigoureux, et que vous maîtrisez l'outil informatique, ce poste peut vous intéresser.

Votre rémunération...

Document 10

Chronologie sur le droit du travail

2 et 7 mars 1791: Décret d'Allarde supprimant les corporations et proclamant le principe de la liberté du travail, du commerce et de l'industrie.

22 mai 1791: Loi Le Chapelier interdisant les coalitions de métiers et les grèves.

1^{er} décembre 1803: Loi créant le livret ouvrier.

22 mars 1841: Loi Guizot sur le travail des enfants employés dans les manufactures (interdiction du travail des enfants de moins de huit ans, limitation de la journée de travail).

1848: Décrets du Gouvernement provisoire de la Seconde République garantissant le travail à tous les citoyens et créant les Ateliers nationaux (abrogés en 1849).

25 mai 1864: Loi E. Ollivier supprimant le délit de coalition et reconnaissant le droit de grève.

21 mars 1884: Loi Waldeck-Rousseau reconnaissant la liberté d'association, autorisant les syndicats professionnels ouvriers et patronaux.

2 juillet 1890: Loi supprimant le livret ouvrier.

29 novembre 1891: Convention d'Arras conclue entre les compagnies des houillères du Nord-Pas-de-Calais et les délégués ouvriers sur les salaires et les huit heures de travail quotidiennes. Il s'agit de la première convention collective.

9 avril 1898: Loi sur la responsabilité des accidents du travail, qui oblige le patronat à garantir le travailleur contre le risque d'accident du travail.

13 juillet 1906: Loi sur le repos hebdomadaire.

5 avril 1910: Loi sur les retraites ouvrières et paysannes à partir de 65 ans.

23 avril 1919: Loi instituant les conventions collectives de travail.

Juin 1936: Accords Matignon: augmentations de salaire, extension des conventions collectives, semaine de 40 heures et 15 jours de congés payés.

11 février 1950: Loi sur le salaire minimum (SMIG).

13 janvier 1982: Ordonnance abaissant la durée du travail à 39 heures hebdomadaires et instaurant une cinquième semaine de congés payés.

13 juin 1998 et 19 janvier 2000: Lois sur la réduction du temps de travail (35 heures).