

SCIENCES SOCIALES

Sujet commun ENS Ulm, Lyon, Paris-Saclay, ENSAE/INSEE/ENSAI

Durée : 6 heures

*Aucun document n'est autorisé.*

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

Le sujet comporte 10 pages

SUJET

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

**Tournez la page S.V.P.**

## Document 1a – Le projet personnalisé d'accès à l'emploi, [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

« En tant que demandeur d'emploi, vous êtes tenu(e) de définir et actualiser votre projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) en commun avec votre conseiller Pôle Emploi. En cas de refus d'élaborer ou actualiser votre PPAE, sans motif légitime, vous pouvez faire l'objet d'une radiation des listes des demandeurs d'emploi ainsi que d'une suppression d'une partie de votre allocation si vous êtes indemnisé(e).

Lors de l'élaboration et de l'actualisation de votre PPAE, vous définissez les critères de l'emploi que vous recherchez ; ces critères constituent l'offre raisonnable d'emploi correspondant à votre profil et dont les éléments sont :

- la nature et les caractéristiques de l'emploi que vous recherchez ;
- la zone géographique privilégiée ;
- le salaire attendu.

Vous êtes tenu(e) d'accepter les offres raisonnables d'emploi, sans toutefois devoir accepter :

- un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans votre région et pour la profession concernée. Par ailleurs, le salaire de l'offre proposée ne peut être inférieur aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur et notamment le SMIC ;
- un emploi à temps partiel, si votre PPAE prévoit une recherche d'emploi à temps plein ;
- un emploi qui n'est pas compatible avec vos qualifications et compétences professionnelles.

En cas de deux refus d'offres raisonnables d'emploi sans motif légitime, vous pouvez faire l'objet d'une décision de radiation de la liste des demandeurs d'emploi ainsi que d'une suppression de votre allocation si vous êtes indemnisé(e). »

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/pole-emploi-et-vous/le-projet-personnalise-dacces-a.html>

## Document 1b – Répartition des sorties du chômage par motif

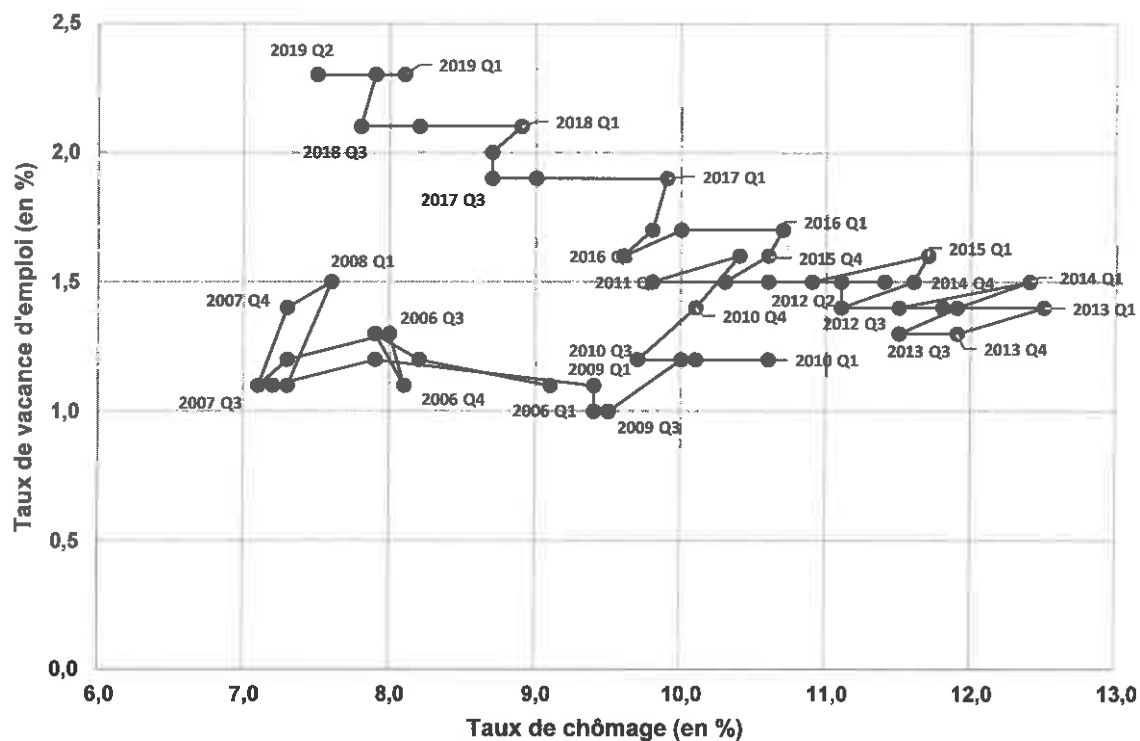
	2007	2010	2017	2018
Reprise d'emploi	58,0%	53,8%	53,7%	52,7%
Formation	16,9%	17,5%	20,8%	24,4%
Arrêt de recherche d'emploi temporaire	8,0%	8,2%	7,7%	7,9%
Non renouvellement motivé de la demande	3,0%	3,2%	3,0%	2,9%
Non renouvellement accidentel de la demande	5,3%	8,5%	7,5%	6,6%
Fin d'activité	2,5%	1,5%	1,7%	1,9%
Radiation administrative	2,2%	1,7%	1,3%	0,8%
Autre motif de sortie	2,2%	1,7%	1,3%	0,8%
<b>Total</b>	<b>464 697</b>	<b>486 367</b>	<b>556 796</b>	<b>556 102</b>

*Champ* : demandeurs d'emploi de catégories A, B et C, en France métropolitaine.

*Lecture* : en 2018, les radiations administratives constituaient 0,8 % des sorties du chômage.

*Source* : Dares – Pôle emploi, STMT et enquête Sortant.

**Document 2 – Courbe de Beveridge pour la zone euro, en données trimestrielles, de 2006 à 2019**



*Lecture* : au 4<sup>e</sup> trimestre 2007 (2007 Q4), le taux de chômage en zone euro était de 7,3 % pour un taux de vacance d'emploi de 1,4 %.

*Champ* : données de vacances d'emploi pour le secteur de l'industrie, la construction et les services en zone euro (19 pays) ; données de chômage sur la population de 15 à 74 ans.

*Source* : Eurostat.

### Document 3a – Répartition des navetteurs en fonction de la distance entre leur domicile et leur lieu de travail, en pourcentages

Distance domicile/travail	1999	2013
Moins de 10 km	38,7	33,7
De 10 à moins de 20 km	29,8	30,5
De 20 à moins de 30 km	14,3	16,0
De 30 à moins de 50 km	10,6	12,5
De 50 à moins de 100 km	5,2	5,8
100 km ou plus	1,4	1,5

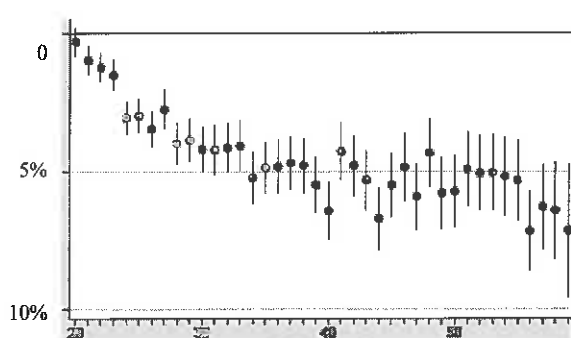
*Note* : la distance domicile-travail est définie comme la distance entre la commune de résidence (localisée à la mairie de commune) et la commune de travail (localisée à la mairie de commune). Est considéré comme navetteur tout actif occupé qui travaille dans une commune différente de la commune de résidence.

*Champ* : navetteurs résidant et travaillant en France, pour une distance inférieure à 200 km.

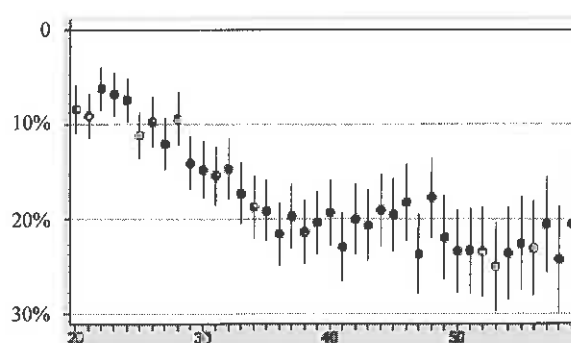
*Source* : Insee, recensements de la population de 1999 et de 2013.

### Document 3b – Salaire de réserve et distance domicile-travail acceptables en fonction du genre

a) Différences de genre en matière de salaire de réserve (en ordonnée), par âge (en abscisse)



b) Différences de genre en matière de distance domicile-travail acceptée (en ordonnée), par âge (en abscisse)



*Note* : cette enquête utilise le fichier historique de Pôle emploi qui recense pour chaque demandeur d'emploi le salaire de réserve qu'il déclare lors de son inscription ainsi que la distance maximale qu'il accepte de parcourir entre son domicile et son futur lieu de travail. Ces données contrôlent pour les caractéristiques du dernier emploi observé, notamment le salaire, la PCS d'origine, le nombre d'heures travaillées, le type de contrat de travail, etc.

*Lecture* : un écart négatif signifie que (a) le salaire de réserve des femmes est inférieur à celui des hommes et (b) les femmes acceptent une distance domicile-travail inférieure à celle des hommes. À 30 ans, le salaire de réserve des femmes est inférieur de 4 % par rapport à celui des hommes ; à 50 ans, cet écart est de 6 %.

Thomas Le Barbanchon, Roland Rathelot et Alexandra Roulet, « Différences de genre dans la recherche d'emploi : arbitrer entre trajet et salaire », *Working Paper*, 2019.

#### **Document 4 – Les aides à domicile, des femmes qui ont toujours travaillé**

Ces femmes [les aides à domicile] occupent un travail qui, pour le pôle stable des classes populaires auquel elles appartiennent, ne semble pas pouvoir procurer de formes de légitimité professionnelle et sociale. Lorsqu'elles parlent avec plaisir et en positif du monde du travail, il s'agit de celui de leurs pères (elles sont fières d'eux, qui ont été ouvriers qualifiés et pour qui le travail, « c'était tout ») ou bien des emplois d'ouvrières ou d'employées qu'elles ont eus par le passé. Pour certaines d'entre elles, un bon travail est celui qu'elles avaient avant d'entrer dans l'aide à domicile : un travail qui « paye bien », qui renvoie à un métier, à des savoir-faire (plusieurs d'entre elles ont suivi des formations initiales ou continues spécialisées). Pour toutes, c'est un travail où il y a « une ambiance », où les « rigolades » sont possibles. [...] La façon dont elles mettent à distance leur travail dans les discours ne tient pas complètement à son contenu : il y a des aspects de ce travail qu'elles aiment. Et, comme elles le disent, elles se « sentent utiles » en tant qu'aides à domicile. Mais pour ces femmes qui continuent à entretenir des relations concrètes et quotidiennes avec leur milieu social d'origine, la définition symbolique de ce travail rejaillit sur la manière dont elles-mêmes le présentent et se le représentent. Il est aux antipodes du travail ouvrier : absence de savoir-faire reconnus, isolement des collectifs de travail, absence de figure patronale bien identifiable favorable à l'émergence de résistances collectives. Pour ces femmes originaires des fractions les plus stables des classes populaires, le travail d'aide à domicile représente, semble-t-il, une figure repoussoir du « bon travail ».

Pour bien situer ce travail dans l'univers de ces femmes, il faut toutefois s'arrêter sur un point important : elles sont acquises à un trait important de leur milieu social, mais qui semblait jusque dans les années 1980 ne concerner que les hommes : la « norme du travail » ou encore de l'emploi. Ces femmes ne valorisent pas leur travail dans les discours mais n'envisagent pas de le quitter, elles tiennent à leur emploi. Qu'elles soient nées dans les années 1940-1950 ou dans les années 1970, toutes sont concernées par ce trait. En entretien, elles insistent pour dire qu'elles ont « toujours » travaillé, y compris lorsque je leur fais remarquer que leur trajectoire professionnelle comporte des périodes d'inactivité. Monique Vogler (60 ans) s'est retirée du marché du travail après la naissance de ses jumelles, mais lorsque je le souligne, elle me rétorque : « N'empêche, j'ai toujours travaillé. » Cette aide à domicile et plusieurs de ses collègues ont en effet continué à travailler au noir tout en élevant leurs jeunes enfants. Elles faisaient du ménage, gardaient des enfants ou encore effectuaient des remplacements comme

vendeuses dans de petits commerces. Certaines emmenaient leurs enfants, d'autres les faisaient garder par les aînés ou s'arrangeaient avec une voisine. [...]

Quelle que soit l'exactitude des faits rapportés concernant leur parcours sur le marché du travail et les projets initiaux qu'elles ont pu avoir, on retiendra qu'elles tiennent à ce que l'enquêtrice les voie comme des femmes qui ont toujours travaillé. Au début des années 2000, le choix de s'arrêter de travailler après un mariage semble devenu illégitime pour ces femmes, au point de retentir sur leurs récits professionnels. J'ai demandé à certaines si elles seraient prêtes à s'arrêter de travailler après un beau mariage : elles répondent par la négative sans hésitation et citent en exemple leur collègue Véra Pijeki, mariée à un artisan de Mervans dont l'entreprise est florissante. Elle trouve son travail « dur » et « mal payé », pourtant, et malgré l'insistance de son mari, elle refuse d'arrêter l'aide à domicile.

Christelle Avril, *Les aides à domicile : un autre monde populaire*, La Dispute, 2014, pp. 132-135.

**Document 5 – Revenu salarial annuel moyen en 2016, en euros courants, et volume de travail moyen en équivalent temps plein**

	Revenu salarial net moyen	Salaire annuel moyen en équivalent temps plein	Volume de travail moyen en équivalent temps plein
<b>Ensemble</b>	20 730	27 010	0,77
<b>Sexe</b>			
Femmes	17 950	24 290	0,74
Hommes	23 420	29 450	0,80
<b>Âge</b>			
Moins de 25 ans	7 480	16 880	0,44
25 à 39 ans	19 160	23 910	0,80
40 à 49 ans	24 870	29 110	0,85
50 à 54 ans	26 120	30 190	0,87
55 ans ou plus	24 660	32 120	0,77
<b>Diplôme</b>			
Sans diplôme	14 590	19 970	0,73
CAP, BEP ou moins	17 510	22 270	0,79
Bac	19 780	24 070	0,82
Bac +2	24 760	28 470	0,87
Bac +3 ou plus	35 000	39 760	0,88
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Cadres <sup>1</sup>	41 200	46 600	0,88
Professions intermédiaires	22 760	27 180	0,84
Employés	13 710	19 890	0,69
Ouvriers	15 110	20 370	0,74
<b>Conditions d'emploi</b>			
Temps complet	26 970	28 440	0,91
Temps partiel	10 830	21 980	0,49
<b>Secteur</b>			
Secteur privé	20 380	27 050	0,75
Fonction publique	21 980	26 870	0,82

<sup>1</sup> Cadres, y compris chefs d'entreprise salariés.

*Note* : le revenu salarial est calculé sur l'ensemble des salariés, tandis que la décomposition en salaire équivalent temps plein et en volume de travail n'est réalisée que sur les individus pour lesquels on peut calculer un volume de travail en équivalent temps plein. La catégorie socioprofessionnelle, la condition d'emploi et le secteur sont relatifs au poste principal du salarié.

*Lecture* : dans l'ensemble, les salariés ont un volume de travail équivalent à 77% d'un temps plein annuel.

*Champ* : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs.

*Source* : panel Tous salariés.

Insee, *France Portrait social*, Insee Références, Edition 2019.

## Document 6 – Allocations chômage, durée passée au chômage et qualité des emplois

Entre 2000 et 2002, le système français d'assurance chômage accordait aux personnes ayant travaillé pendant plus de huit mois au cours de l'année précédant leur période de chômage huit mois supplémentaires d'indemnisation. Notre étude analyse l'effet de l'augmentation de la période d'indemnisation sur la qualité de l'emploi trouvé à l'issue de cette période.

Il existe une importante littérature empirique sur les effets de l'assurance chômage. Si l'on met de côté la dimension purement assurantielle, cette littérature se concentre principalement sur la manière dont l'assurance chômage influence les transitions sur le marché du travail entre le chômage et l'emploi. Lorsque les indemnités chômage sont plus généreuses, le salaire de réserve peut augmenter et/ou l'effort de recherche décroître. Ces deux mouvements ont tendance à faire baisser le taux de sortie du chômage vers l'emploi. Mais il est également possible que des indemnités chômage plus généreuses affectent la qualité des appariements<sup>1</sup>, soit positivement si ces indemnités encouragent les demandeurs d'emploi à attendre que des emplois plus productifs leur soient proposés, soit de manière négative si le capital humain se déprécie au cours de la période de chômage ou si le temps passé au chômage est utilisé comme un facteur discriminant par les employeurs potentiels. [...]

La plupart des études récentes [...] ne trouvent pas d'effet sur la qualité moyenne des appariements. Notre étude confirme ce résultat général et montre qu'il s'applique particulièrement aux demandeurs d'emploi les moins susceptibles de réintégrer le marché du travail. Nous trouvons en revanche un effet positif massif d'une assurance chômage plus généreuse sur le temps passé au chômage. Nos résultats sont d'autant plus importants qu'ils concernent les demandeurs d'emploi dont les chances de retrouver un emploi sont les plus faibles (ces demandeurs d'emploi ont travaillé au plus un an pendant les deux dernières années précédant la hausse des indemnités chômage que nous étudions). Cela va à l'encontre de l'idée selon laquelle ce sont justement ces demandeurs d'emploi qui devraient le plus profiter d'un accroissement des indemnités chômage. Cette théorie comporte deux arguments. D'une part on pourrait penser que l'extension de la période d'indemnisation aurait permis à ces demandeurs d'emploi d'augmenter leur qualification et d'acquérir les capacités de recherche d'emploi qui leur font défaut, or ce n'est pas le cas. D'autre part, dans la mesure où ces demandeurs d'emploi sont aussi les plus susceptibles d'être contraints financièrement, on

---

<sup>1</sup> Telle que définie par l'auteur, à savoir la durée et le salaire horaire du premier emploi trouvé après la période de chômage.



aurait pu penser que l'accroissement des indemnités chômage aurait affecté positivement la valeur qu'ils attachent au chômage et, de ce fait, leur salaire de réserve, or ce n'est pas le cas. Nos résultats sont d'autant plus précis que nous estimons l'effet d'un accroissement très important de la générosité de l'assurance chômage. Entre 2000 et 2002, le système français d'assurance chômage accordait aux personnes ayant travaillé pendant plus de huit mois au cours de l'année précédant leur période de chômage huit mois supplémentaires d'indemnisation : pour les personnes concernées, ces huit mois supplémentaires représentent un doublement de la période normale d'indemnisation. Cette augmentation importante confère à nos résultats un poids particulier : étant donnée l'ampleur de la réforme, on se serait en effet attendu à observer des effets non-négligeables. Or l'absence d'effet positif sur la qualité des appariements est d'autant plus frappante qu'elle s'accompagne d'une diminution du taux de sortie du chômage. Les demandeurs d'emploi qui ont vu s'accroître leur durée d'indemnisation mettent en moyenne 2,5 mois de plus à trouver un emploi. [...] Malgré cela, ces demandeurs d'emploi ne semblent pas trouver de meilleur emploi à l'issue de leur période de recherche.

Thomas Le Barbanchon, « L'effet de la durée potentielle de perception des allocations chômage sur la sortie du chômage et la qualité de l'emploi en France », *Labor Economics*, 2016.

## Document 7 – La grande entreprise, la petite entreprise, et la précarité

Ces trois jeunes se trouvent tous dans une situation extrêmement difficile. Depuis juillet 90, date où leur contrat qui les liait à Peugeot n'a pas été renouvelé, ils n'ont eu que des contrats de quelques semaines dans diverses entreprises, acceptant tous les travaux qu'on leur proposait. Depuis la guerre du Golfe, les grandes comme les petites entreprises ont presque complètement cessé d'embaucher des intérimaires. Inscrits à l'ANPE<sup>2</sup>, ils n'ont pas trouvé de travail depuis deux ou trois mois et ont perdu tout espoir de trouver un emploi dans la région au mois d'août, attendant sans illusion la rentrée de septembre. Ils savent qu'en ayant raté 18 mois plus tôt leur embauche chez Peugeot, ils ont perdu une chance unique de décrocher un emploi stable. S'ils se sont « accrochés » à la région de Montbéliard, c'est parce que, au fond, ils ont le sentiment vague qu'ils ne trouveront pas mieux ailleurs et espèrent, sans trop y croire, une reprise. [...]

Dans un premier temps, Lucien a essayé d'imposer de lui-même une image moins négative que celle du « jeune précaire » – instable, peu qualifié, peu sérieux dans le travail – comme pour se démarquer des ouvriers non qualifiés ou des chômeurs volontaires [...]. A Sochaux, il avait découvert l'univers de la grande entreprise. Là, on prenait en compte ses capacités et il avait alors entrevu la possibilité d'échapper à cette main d'œuvre interchangeable, taillable et corvéable à merci, de ne plus être l'« intérimaire » qui fait le « sale boulot », que l'on déplace à volonté, et qui subit sans rien dire. Là, il était considéré et respecté dans son travail, aussi peu qualifié fût-il. [...] C'est que Peugeot le protégeait, non pas du chômage qu'il a appris à intégrer dans son horizon social et mental comme une espèce de mal inévitable, mais de l'arbitraire, celui auquel sont soumis les intérimaires dans les « petites boîtes ». Peugeot, par sa taille, lui procurait une capacité supplémentaire de négociation face à l'agence d'intérim qui reste, à ses yeux, l'ennemi, parce que l'instrument de l'« exploitation ». Les transformations récentes du marché du travail, et plus précisément la prolifération de ces petites entreprises, plus ou moins sous-traitantes de la grande, qui sont prêtes à employer les jeunes dans n'importe quelles conditions, contribuent à produire une sorte de vision « enchantée » de la grande entreprise. C'est pourquoi Lucien, comme les autres « précaires », avait tendance à prendre au sérieux les propositions faites par l'entreprise [Peugeot] (responsabiliser, prendre des initiatives, faire des suggestions, jouer le jeu de la qualité, etc.).

Stéphane Beaud, « Le rêve de l'intérimaire », in *La misère du monde*, sous la direction de Pierre Bourdieu, 1993.

---

<sup>2</sup> Agence Nationale Pour l'Emploi, rebaptisée Pôle Emploi en 2008 après sa fusion avec les Assédic.