

COMPOSITION DE SCIENCES SOCIALES

ÉPREUVE COMMUNE : ÉCRIT

Élodie BARBET, Pierre-Antoine BILBAUT, Cécile BONNEAU, Elise BRAUD,
Daniel CAMUS, Rémy CAVENG, Manon FAIVRE, Frédérique GIRAUD, Arthur JATTEAU,
Séverine MENGUY, Corentin ROQUEBERT, Thomas SIGAUD,
Pierre-Vincent SIMMLER-MICHEL, Mathilde VIENNOT.

Coefficient : 3

Durée : 6 heures

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

Commentaires généraux

Comme chaque année, le jury tient à féliciter l'ensemble des candidates et candidats et leurs enseignants pour le travail mené dans le cadre de la préparation de l'épreuve de sciences sociales. Les candidats ont proposé des dissertations formellement bien construites, convenablement écrites et nourries par une littérature sociologique et économique fréquemment convoquée à bon escient et avec justesse.

Le jury a cependant constaté une grande confusion entre les termes du sujet, notamment entre travail et emploi. Une majorité des copies n'ont pas construit de problématique autour de l'acceptabilité de l'offre d'emploi et ont encore une fois opposé logiques économiques et déterminants sociologiques, en réduisant l'analyse à un choix individuel entre nécessité sociale de travailler et souhait de loisir.

Les notes varient de 0 à 19,5, avec un écart-type de 3,6. Les meilleures copies ont été valorisées, 61 copies (soit 6,2% de l'ensemble) étant au-dessus de 16, 152 (soit 15,5%) au-dessus de 14. La moyenne s'établit à 9,71 et est en légère baisse par rapport à l'année précédente, ce qui peut s'expliquer par la croissance du nombre de copies, en hausse de 9% par rapport à 2020. Le jury s'inquiète de cette inflation massive qui s'accompagne malheureusement d'une diminution du niveau général moyen.

Le dossier comportait sept documents.

Le jury tient à signaler que l'analyse du sujet développée ci-dessous ne constitue en rien l'exigence du jury quant au sujet, et encore moins un corrigé type. Il regroupe cependant les notions, références, définitions et réflexions attendues par le jury lorsqu'elles sont présentes au programme BL et trouvées dans certaines copies.

Analyse du sujet, notions et développements attendus

Le sujet regroupait des éléments explicites du programme BL. En sociologie, il appelait aux instances et processus de socialisation, aux statuts, professions et classes sociales, ou encore aux dimensions spatiales de la stratification sociale. En économie, le sujet faisait notamment référence aux notions suivantes : offre de travail (arbitrage consommation / loisir, capital humain) et grands indicateurs macroéconomiques, notamment le taux de chômage. Enfin, il appelait également à certains objets communs en sciences sociales, tels que le travail, l'emploi et le chômage (définitions, mesures, tendances), le marché du travail (construction et fonctionnement), les formes d'emploi, les organisations du travail, les conditions de travail ou encore les politiques d'emploi et de lutte contre le chômage.

Les meilleures copies ont su articuler de façon pertinente les éléments suivants, sans que ceux-ci ne soient exhaustifs.

Définition des termes du sujet

La notion d'**offre d'emploi** était la première à définir. Au sens strict, une offre d'emploi met en relation un employeur et un demandeur d'emploi sur le marché du travail ; elle est émise par les employeurs. Cette offre détermine un certain nombre de critères à évaluer par le demandeur d'emploi : rémunération horaire, emplacement, compétences exigées, temps de travail, conditions de travail, relation de subordination, satisfaction au travail, etc. Au sens large, il était important d'élargir la notion d'emploi à ses frontières, notamment celle avec le travail indépendant, qui était à définir et différencier de le micro-entrepreneuriat : les nouvelles formes de salariat, portées notamment par l'économie de plateforme, redéfinissent la relation employeur / employé et faisaient donc partie du sujet.

Plusieurs questionnements permettaient déjà, à partir de ces définitions, de problématiser le sujet. Quelles sont les lignes de clivages entre employés ? Il était nécessaire de distinguer les différents types de contrats (CDI, CDD, intérim : si les salariés en contrat à durée indéterminée sont majoritaires parmi l'ensemble des salariés, l'embauche sous des formes particulières d'emploi domine, au sein du secteur marchand, et s'est fortement accrue au cours des 30 dernières années ; l'intérim et le contrat à durée déterminée peuvent se concevoir comme un recours au marché plutôt que comme une internalisation, or de tels contrats touchent différemment les individus selon leurs propriétés sociales - les salariés recrutés en CDI ou dans la fonction publique ont des caractéristiques sociodémographiques bien différenciées), les différentes durées du travail salarié (discontinuités dans les temps de travail et donc dans les revenus, créations d'emplois peu qualifiés précaires), ou encore les différences entre le secteur privé et le secteur public qui brouillent l'ajustement par les prix de la rencontre entre offre et demande d'emploi (régimes de protection sociale associés, contractualisation au sein de la fonction publique, différents effets du progrès technique sur l'emploi peu qualifié, etc.).

Ensuite, quelles sont les normes d'emploi et comment évoluent-elles ? L'entrée sur le marché du travail, pour les moins qualifiés, passe souvent par des contrats atypiques. Les causes imputées à

cet effritement de la société salariale sont multiples (chômage de masse, externalisation...) : les candidats devaient être en mesure de les identifier et de les analyser.

Enfin, quelles sont les lignes de force séparant salariés et non-salariés ? Il était nécessaire d'avoir en tête les autres formes d'emploi et leurs évolutions (tâcheronnage, fonctionnariat) ainsi que les notions annexes à l'emploi (chômage, activité et inactivité, travail indépendant) ou les formes de travail hors marché (voir les travaux de F. Weber ou M. Lallement), notamment définir le halo du salariat et le halo du chômage ;

Ensuite, la notion d'**acceptable** devait être définie. Celle-ci regroupe au moins quatre acceptions : du point de vue normatif, du point de vue de la société et des politiques publiques, du point de vue des travailleurs et du point de vue des employeurs. Ces quatre dimensions étaient à traiter dans le sujet, même si les documents n'y faisaient pas tous référence et que la dimension employeur était la moins intéressante. Appliquée à l'emploi, la notion faisait appel aux arbitrages entre critères économiques et sociaux, notamment la qualité de l'emploi, le volume travaillé, le salaire horaire, la distance domicile-travail, la satisfaction, etc. Elle renvoyait également aux attentes multiples et complexes face à un emploi (avec un lien vers les préférences révélées), par exemple l'intérêt de l'emploi, la sécurité de l'emploi, sa dimension sociale, les possibilités de promotion, etc.

Plusieurs questionnements découlaient de ces définitions. Comment sont déterminés les salaires et les conditions de rémunération ? A la tâche ou dépendant du temps de travail, prenant en compte ou non les rémunérations exceptionnelles (primes, heures supplémentaires rémunérées ou non, indemnités de transport, avantages en nature comme le logement, la voiture de fonction, etc.), déterminées par l'Etat (dans le cadre du Smic), ou par des conventions collectives, des accords de branches ou d'entreprises (dans le cadre de dérogations au Smic) : les sources d'inégalités sont nombreuses. En faisant nettement la différence entre taux de salaire (prix) et salaire (revenu), les candidats étaient en mesure de réfléchir sur le rôle du temps de travail et de sa précarisation dans la détermination des salaires : un salaire minimum acceptable pour un travailleur donné peut être atteint par un certain temps de travail, ou par un certain taux de salaire horaire. Les travaux d'A. Smith sur le « salaire naturel », le salaire de subsistance chez les classiques, la théorie des différences compensatrices et le rapport de force employé / employeur dans la détermination des salaires au bénéfice de l'employeur étaient ici pertinents, ou ceux de D. Ricardo sur le prix naturel du travail autour duquel fluctue le taux de marché, de K. Marx sur le prix du travail équivalant au temps de travail nécessaire à sa production, ou encore de J.M. Keynes sur les interactions entre demande de travail (employeurs), dépendant du taux de salaire réel, et l'offre de travail (employés), dépendant du taux de salaire nominal. En outre, le niveau de salaire peut être utilisé comme un moyen d'inciter le salarié à révéler sa productivité (sélection adverse), ou pour le motiver ou le fidéliser (théorie du salaire d'efficience). Selon l'approche *insiders / outsiders* sur le marché du travail, les salariés qui ont un emploi s'approprient une partie des coûts du turn-over (coûts de recrutement et de licenciement), ce qui leur permet de maintenir les salaires au-dessus du niveau permettant de réduire durablement le chômage. Le niveau du salaire est aussi déterminé par les rapports de force qui s'établissent entre salariés (organisés en syndicats), patronat et actionnaires,

et par le niveau de concurrence qui existe sur le marché du travail (présence d'un nombre conséquent de chômeurs ou pas). Enfin, le contrat de travail peut également être vu comme un moyen d'assurer un niveau de rémunération relativement constant à travers les cycles économiques (voir C. Azariadis et le « contrat implicite ») : un emploi acceptable est donc adossé à un contrat qui protège des aléas économiques qui risquent de causer la perte d'emploi ou la baisse de la rémunération. De façon générale, les candidats pouvaient penser à des éléments dynamiques de valorisation de la relation d'emploi : Ph. Askenazy étudie par exemple la capacité différenciée des salariés à faire valoir des hausses de productivité en hausses de salaire (les « dames-pipi » de la Tour Eiffel sont désormais quasiment toutes bilingues, mais sans revalorisation salariale pour autant) ; cela amenait les candidats à se questionner sur la temporalité du caractère acceptable d'un emploi.

Ensuite, l'acceptabilité des emplois pouvait être questionnée d'un point de vue normatif, presque éthique, en mobilisant notamment les travaux de R. Inglehart et la théorie post-matérialiste : les valeurs individuelles seraient passées de matérielles, économiques et physiques à post-matérielles, centrées sur l'autonomie et l'expression individuelle, ce qui peut se refléter dans la recherche d'emploi.

Enfin, quelles politiques publiques visent à rendre un emploi acceptable ? Les candidats pouvaient dans un premier temps penser aux mécanismes d'activation, comme décrits dans les travaux de Y. L'Horty, c'est-à-dire aux politiques à la fois actives visant à réinsérer les chômeurs (accompagnement à la recherche d'emploi, contrats aidés pour certaines populations spécifiques, dispositifs de formation) et aux politiques passives visant un maintien d'un niveau de revenu (indemnités chômage et pré-retraites), et à la complémentarité entre les mesures actives et passives (par exemple la fusion Assedic et ANPE en 2008 pour former Pôle Emploi), tout en questionnant l'activation « par le bas » qui consiste à pousser les individus à accepter n'importe quelle offre d'emploi, y compris en dégradant leur situation (voir les travaux de B. Gazier). Dans un second temps, les candidats pouvaient mentionner les politiques structurelles de l'emploi, visant à agir sur le maintien de l'emploi en général et non seulement sur les chômeurs. Du côté de la demande, on pouvait mentionner l'abaissement du coût du travail (différentes réformes de baisses des cotisations sociales sur les bas salaires, peu de stabilité du fait des nombreuses réformes, possibilité de création de « trappes à bas salaires », etc.) ; du côté de l'offre, les incitations monétaires à la reprise de l'emploi pour rendre les emplois plus *acceptables* (« *to make work pay* ») comme la prime pour l'emploi reconvertie en RSA activité, lui-même reconverti en prime d'activité, tout en remarquant que les montants dédiés aux employés sont beaucoup plus faibles que ceux dédiés aux employeurs (six fois moins environ).

Ces considérations amenaient naturellement à plusieurs notions présentes dans le programme BL :

- Le dualisme sur le marché du travail (étudié notamment par les institutionnalistes, en tête desquels P. Doeringer et M. Piore) : il existe un marché secondaire où le salaire est fixé par confrontation de l'offre et de la demande (qui concerne globalement les travailleurs peu qualifiés), et un marché primaire où le salaire n'est pas la principale modalité d'ajustement,

ces marchés étant segmentés. La protection de l'emploi ne joue pas uniquement sur le niveau d'emploi mais sur ce dualisme : les pays où la protection de l'emploi est la plus stricte ont tendance à avoir un dualisme du marché du travail plus marqué (avec un taux d'emploi des femmes et des jeunes plus faibles). Or ces théories de la segmentation du marché du travail connaissent un renouveau avec la montée des formes particulières d'emploi et des emplois atypiques ;

- La flexisécurité à la danoise, qui permet une grande facilité de licenciement adossée à des indemnités longues et importantes (en lien avec le document 6) et des politiques actives de l'emploi (triangle d'or du modèle danois, voir notamment les analyses de R. Boyer). La sécurité de l'emploi est alors définie comme la probabilité de garder son emploi sur une période donnée. La flexisécurité ne vise pas forcément cette sécurité de l'emploi mais la sécurité de « l'employabilité » (être en emploi acceptable sur une période donnée, sans être forcément dans le même emploi) ;
- La qualité des emplois, peu valorisée dans les politiques publiques des dernières décennies et depuis 2008 au profit du volume d'emploi (diminuer le taux de chômage, puis augmenter le taux d'emploi). Le sommet de Laeken en 2001 définit dix dimensions de la qualité de l'emploi accompagnées d'indicateurs clés pour les évaluer (accessibilité des emplois, perspectives de mobilité sociale, de qualification et d'ascension salariale, discriminations entre les sexes, selon l'âge, l'ethnie ou le handicap, la santé et la sécurité au travail, le recours au temps partiel et aux contrats à durée déterminée, la qualité du dialogue social et l'efficacité du travail mesurée par la productivité) ;
- Les conditions de travail dégradées, conséquences des nouvelles formes d'organisation du travail et ayant des impacts sur la santé au travail et les *burn-outs* (voir les travaux de Ch. Dejours) : le néo-productivisme (voir les travaux de Ph. Askenazy) nous indique que plus le travail est précaire et plus l'intensification est élevée (intérimaires, cumul d'emploi).

Les candidats n'ayant pas fait un minimum d'effort de définition et de réflexion autour de ces deux termes pivots ont été sanctionnés et leur copie notée en dessous de la moyenne, ce qui valait également pour les copies ayant présenté une simple liste de critères (salaire, compétences, distance) définissant un emploi acceptable.

Problématisation

La problématisation pouvait naître de l'incompatibilité des quatre points de vue cités ci-dessus : ce qui devrait être acceptable du point de vue de la politique publique ne l'est pas forcément pour l'employé, ou pour l'employeur, de même que la caractère normatif d'une offre d'emploi acceptable peut ne pas être traduit en termes de politiques publiques. Mais elle pouvait aussi venir des tensions émanant du terme « acceptable », des inégalités sur le marché du travail, de l'impossibilité d'arbitrage entre certains critères d'acceptabilité et la résurgence des classes sociales face à l'emploi :

- En quoi la répartition sociale des revenus (selon l'âge, la qualification, le temps de travail choisi ou subi, le sexe, etc.) conduit-elle à l'impossibilité d'une définition universelle du caractère acceptable d'une offre d'emploi ?
- Quel est l'impact de l'effacement des frontières entre emploi et chômage sur le sujet ? A ce propos étaient bienvenues les notions de précarité (R. Castel) comme alternative au chômage, la montée des nouvelles formes d'emploi, la dégradation progressive depuis 30 ans de la situation du marché du travail, produisant des situations nouvelles proches des frontières inactivité / chômage / emploi (cercles de J. Freyssinet), le temps de travail réduit subi (chez les femmes peu qualifiées notamment), les usages faits du régime de micro-entrepreneur qui viennent brouiller la distinction classique entre salarié et indépendant dans un moment où la responsabilité individuelle est valorisée, la notion d'effet d'aubaine (avec la facilitation du cumul pour les salariés), le travail de plateforme comme forme de travail subalterne précaire (en lien avec le document 7), ou encore la montée des travailleurs pauvres.
- Quel est le rôle de l'organisation du travail et de la flexibilité de l'emploi dans le sujet ? Les candidats pouvaient ici analyser le marché du travail concurrentiel vu comme une stratégie de lutte contre le chômage (avec une tendance à la flexibilité du volume de la main-d'œuvre, des taux de salaire, des compétences – voir notamment les travaux de R. Boyer à propos de la flexibilité externe dans le cas de contraintes juridiques faibles du contrat de travail, à l'instar de l'intérim, de la flexibilité interne des heures de travail ou des salaires au rendement économique, et de la flexibilité de l'entreprise sur les modalités d'accès à la couverture sociale et au respect du droit du travail, à l'instar des travailleurs de plateforme).
- Comment intervient la tension sur l'arbitrage travail et loisir dans le sujet ? En raison d'un arbitrage limité sur une journée (temps de travail, temps de loisir, temps physiologique), l'offre de travail peut être nulle si le taux de salaire se situe en dessous d'un certain seuil, phénomène renforcé quand les revenus non-salariaux augmentent, à savoir le salaire de réserve. Jouent également dans la détermination de ce salaire de réserve la satisfaction au travail et les notions de bien-être (voir les travaux d'A. Clark), de travail aliénant (A. Gorz, J. Habermas), de désutilité du travail (D. Méda, S. Paugam), de bonheur au travail (C. Baudelot, M. Gollac), à opposer au malheur au chômage (A. Clark et A. Oswald).
- Comment joue l'appariement sur le marché du travail dans l'acceptabilité d'une offre d'emploi ? Beaucoup de notions au programme sont utiles à cette réflexion : la théorie du chômage durable (J. Rueff), de la recherche d'emploi (G. Stigler), du chômage de prospection (E. Phelps), de l'investissement en capital humain (G. Becker) et de la théorie du signal (M. Spence), etc. Empiriquement, il a été montré qu'une indemnisation généreuse et longue limite les incitations à une recherche active d'emploi et allonge la durée du chômage (avec un pic de sortie du chômage à la fin des indemnisations) mais qu'elle limite également les sorties vers l'inactivité ; en outre, ceux qui peuvent le plus moduler leur

durée au chômage sont, dans les faits, les mieux indemnisés. Un lien devait donc être fait entre ces théories et les inégalités sur le marché du travail.

A l'instar de l'an dernier, une très large majorité des copies ont été construites à partir d'une opposition entre logiques économiques (le salaire essentiellement) et sociologiques (conditions de travail, symbolique de l'emploi, etc.), elle-même parfois confondue avec une opposition entre rationalité (implicitement économique) et logiques sociales. Cette opposition, le jury le rappelle, repose sur une série d'idées fausses sur le contenu de chaque discipline : l'économie n'ignore pas le poids du social et la sociologie ne méconnaît pas le poids de l'économique. L'économie ne se limite pas à l'étude de comportements de maximisation de gains financiers tandis que la sociologie expliquerait l'irrationnel.

Commentaires des documents du corpus

Document 1a - Le projet personnalisé d'accès à l'emploi, www.pole-emploi.fr

Ce document présentait le projet personnalité d'accès à l'emploi et la définition d'une « offre raisonnable d'emploi » selon Pôle Emploi. *A minima*, les candidats devaient y relever la définition d'une offre d'emploi acceptable selon la politique publique et la condition *sine qua non* d'accès aux indemnités chômage. Cependant, cela définissait ici une offre que les demandeurs d'emploi ne pouvaient refuser à l'aide d'une liste de critères, ce qui n'était donc pas purement assimilable au sujet posé : ici, « acceptable » devient « à accepter » sous peine de radiation des listes. Les candidats pouvaient alors analyser l'inadéquation entre les critères proposés et les conditions d'emploi qu'ils impliquaient en termes de trajet domicile-travail, de compétences et de qualifications, ou encore de détermination du niveau de salaire normalement pratiqué. Plusieurs connaissances étaient mobilisables pour commenter ce document et enrichir la dissertation. Ainsi, les candidats pouvaient faire appel ici aux normes d'emploi et aux formes particulières d'emploi, notamment le temps partiel, au volume de travail, à la qualité de l'emploi, aux relations ambiguës entre chômage et emploi.

Pour aller plus loin, les candidats pouvaient observer que cette offre raisonnable d'emploi ne semblait concerner que le salariat et faisait fi de la possibilité pour les demandeurs d'emploi de se tourner vers le micro-entrepreneuriat pour échapper à l'inactivité, ce qui avait pour effet pervers de créer des travailleurs pauvres. Les meilleures copies ont abordé dès ce document le rôle du montant des allocations chômage (en lien avec le document 6) dans la pression pour accepter des conditions de travail à la baisse – certains pouvaient alors faire référence à la réforme en cours de l'assurance chômage, au film *Moi, Daniel Blake* de K. Loach, etc.

L'erreur principale à éviter lors de l'analyse de ce document était de prendre comme problématisation du sujet la liste de critères présentée, et s'en tenir à leur commentaire, ou de limiter la définition d'acceptable à une offre d'emploi qu'on ne peut refuser, tel que présenté dans le document.

Document 1b - Répartition des sorties du chômage par motif

Ce document présentait l'évolution des sorties du chômage entre 2007 et 2018 selon les motifs de sortie, en pourcentage des sorties annuelles, mentionnées également dans le tableau. *A minima*, les candidats devaient commenter cette évolution, y repérer le refus d'une offre raisonnable d'emploi dans la radiation administrative, et y commenter son évolution, en baisse constante depuis 2007, à la fois en pourcentage des sorties et en nombre absolu de sorties. Pour commenter ce document, les candidats devaient définir de façon claire les concepts d'actifs, chômeurs (notamment les différences entre les définitions du chômage : être sans travail, être disponible pour travailler, rechercher activement un travail, ou entre les catégories A, B et C) et inactifs, qui n'a pas toujours été faite. Les meilleures copies ont parlé du décret du 30 décembre 2018 renforçant les pouvoirs de Pôle Emploi et qui vient inverser la tendance observée dans ce document. L'erreur principale à éviter lors de l'analyse de ce document était de commenter l'augmentation globale des sorties comme une baisse du taux de chômage.

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

Ce document présentait une courbe de Beveridge, rapportant le taux de vacance d'emploi au taux de chômage, pour la zone euro. *A minima*, les candidats devaient savoir lire cette courbe, outre la lecture proposée par le jury, et en commenter son évolution. Pour ce faire, il ne fallait bien entendu pas confondre le taux de vacance d'emploi avec les congés payés, ou assimiler ce taux de vacance d'emploi uniquement à du chômage volontaire sans mentionner les problèmes d'appariement et l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail. Les candidats pouvaient ainsi analyser la forme de la courbe en comparaison avec sa forme théorique, et notamment la période 2007-2014 pendant laquelle le taux de vacance d'emploi est resté stable malgré une hausse du taux de chômage.

Plusieurs connaissances étaient mobilisables pour commenter ce document et enrichir la dissertation. Ainsi, les candidats devaient faire appel ici à l'appariement sur le marché du travail, la théorie de la recherche d'emploi et aux rigidités existantes sur le marché du travail permettant la présence concomitante de demandeurs d'emploi et d'emplois vacants ; les différences entre le chômage structurel, conjoncturel, frictionnel devaient également être explicitées en lien avec le document 6 ; la théorie du chômage d'équilibre de Pissarides était pertinente : la montée et la persistance du chômage peuvent être interprétées comme une défaillance du processus d'appariement entre offre et demande de travail, ce qui peut s'expliquer par l'inadéquation croissante entre l'offre et la demande d'emploi dans un contexte de mobilité géographique et professionnelle limitée. Les candidats pouvaient également décortiquer ici l'articulation entre la vacance d'emploi, le chômage et l'inactivité : il peut y avoir une augmentation du chômage sans dégradation obligatoire de l'emploi, et réciproquement une augmentation de l'emploi sans diminution sensible du niveau de chômage, ce qui peut s'expliquer par la structure de la population active et la productivité ; ils pouvaient ici questionner la pertinence d'une flexibilisation des

contrats et des salaires comme outil de lutte contre le chômage, notamment en invoquant les travaux de J.M. Keynes sur la demande globale de travail de la part des entreprises.

Pour aller plus loin, les candidats pouvaient critiquer les définitions ici retenues pour l'emploi et le chômage : s'agit-il uniquement des emplois salariés ? le chômage est-il défini selon l'Insee, le recensement ou le BIT ? Ils pouvaient également faire le lien avec le modèle WS/PS et le fait qu'en période de fort chômage, on assiste en théorie à une plus grande précarisation des contrats et une baisse des salaires. Les meilleures copies ont enfin critiqué la notion de chômage « naturel », en abordant ses conséquences économiques et sociales désastreuses en termes de déqualification des travailleurs ou encore de la réticence de la part des entreprises à embaucher des chômeurs de longue durée.

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

Ce document présentait la répartition des distances domicile-travail en pourcentage des navetteurs, en 1999 et en 2013. *A minima*, les candidats devaient remarquer la hausse du trajet domicile-travail moyenne durant la période, qui pouvait par exemple trouver son explication dans la hausse des prix des logements dans les grandes métropoles. Plusieurs connaissances étaient mobilisables pour commenter ce document et enrichir la dissertation. Ainsi, les candidats pouvaient faire référence au *spatial mismatch* et aux interactions entre la relégation spatiale et l'accès à l'emploi (voir à ce propos le document 5 du sujet BL SES 2020 et son commentaire dans le rapport du jury), aux villes duales et à la dualisation spatiale et professionnelle de la population active entre les cadres dans les quartiers centraux et le sous-prolétariat banlieusard, en mentionnant les travaux de Y. L'Horty, J. Donzelot, M. Granovetter ou S. Sassen, ou encore à la ségrégation urbaine comme reflet des inégalités d'accès à l'emploi, avec notamment des travaux de T. Kirszbaum. Ce document appelait également à commenter l'éclatement des sphères de vie des habitants, la dissociation entre lieux de résidence et lieux de travail, l'apparition de communes « dortoirs » dans les années 1960, la croissance démographique du « périurbain » (communes dont au moins 40 % de la population résidente ayant un emploi travaille dans le pôle ou dans une commune sous l'attraction du pôle), etc.

Pour aller plus loin, les candidats pouvaient faire référence à la « loi » de Zahavi : avec l'amélioration de la vitesse de transport, la distance domicile-travail augmente, mais le temps consacré au trajet pendulaire domicile-travail reste à peu près constant (1h par jour en moyenne), ce qui permettrait de « reculer » en périphérie par rapport au bassin d'emploi afin de gagner en qualité de vie (habiter une maison en banlieue plutôt qu'un appartement en centre-ville par exemple) ; cette « loi » nuance donc l'importance du critère géographique dans l'acceptabilité de l'emploi.

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

Ce document présentait les différences hommes / femmes en termes de salaire de réserve et de distance domicile-travail selon l'âge : cette différence était présentée en pourcentage par rapport à la variable des hommes. *A minima*, les candidats devaient y lire à la fois l'effet genre et l'effet âge : le salaire de réserve des femmes est constamment inférieur à celui des hommes, et l'écart augmente avec l'âge ; de même, le trajet domicile travail accepté par les femmes est toujours inférieur à celui des hommes et l'écart croît avec l'âge. Il était ensuite souhaitable de détailler cette double lecture (l'écart de salaire de réserve se stabilise entre 30 et 65 ans avec cependant beaucoup plus de variance et le trajet domicile-travail accepté par les femmes est de plus en plus faible) et de montrer une bonne compréhension des variables de contrôle : les résultats présentés sont sur les mêmes salaires, PCS, volume d'heures travaillées, types de contrat, etc. donc une explication de cet écart et de cette évolution ne sauraient être parmi ces variables.

Plusieurs connaissances étaient mobilisables pour commenter ce document. Les candidats pouvaient notamment faire référence à l'effet carrière (les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes, et donc les salaires de réserves, se font avant 30 ans) et à l'effet natalité (s'occupant majoritairement des enfants, les femmes réduisent leur distance au travail relativement à celui des hommes). Les meilleurs candidats ont donc remarqué que la différence augmente au cours du temps à la fois du fait d'un effet de génération (changements sociaux) et d'un effet d'âge (plafond de verre, arrivée des enfants).

L'erreur principale à éviter ici était liée à la lecture du document. Malgré la clé de lecture, certains candidats se sont trompés sur l'interprétation de ce document : ce ne sont pas 10% de femmes en plus qui acceptent des distances plus lointaines que les hommes, et ce n'est pas une différence de salaire de réserve parce que les femmes sont moins nombreuses à travailler. En effet, il s'agissait ici d'écart relatifs, donc une augmentation d'écart peut signifier à la fois que la femme réduit son salaire de réserve (respectivement son trajet domicile-travail) et que l'homme augmente le sien (respectivement le sien). Les liens entre le document et le sujet ont parfois été hasardeux : « *les femmes ont toute chose égale par ailleurs plus de chances que les hommes de ne pas accepter une offre d'emploi.* » était faux, et le document était malheureusement propice aux propos qui portent un jugement « *Plus on est âgé, plus on a de chance d'être dans une situation de couple stable, et plus il est intéressant économiquement pour une femme de ne pas accepter une offre d'emploi.* ».

Document 4 - Les aides à domicile, des femmes qui ont toujours travaillé

Ce document était un extrait de *La Dispute* de Christelle Avril et traitait des aides à domicile. *A minima*, les candidats devaient mettre en parallèle l'utilité de l'emploi et sa qualité ou sa reconnaissance dans la société (*via* sa rémunération, ses conditions de travail, etc.). Un parallèle pouvait être fait avec le document 1a pour commenter le repoussoir du « bon travail », défini comme une absence de savoir-faire, une absence de patron, une absence de salaire déterminé par la négociation des salaires, et qui se trouve donc aux antipodes d'un « emploi acceptable ». En outre, ce document appelait plusieurs commentaires à propos de la norme d'emploi et de son acception genrée, des parcours discontinus (en lien avec le document 5), le travail domestique des femmes dès le premier enfant (en lien avec le document 3b), ou encore la remise en question du

salaire de réserve avec ces femmes qui reconnaissent être mal payées mais souhaitent continuer à travailler.

Les candidats pouvaient faire un parallèle entre le témoignage de ces femmes et les « premières lignes » lors de la crise Covid : la crise sanitaire a mis en exergue les métiers « essentiels », métiers qui ont en commun d'être peu rémunérés au regard de l'ensemble des salariés en France (leur salaire médian est inférieur à celui de l'ensemble des salariés à temps complet), de connaître des conditions de travail difficiles (forte charge mentale et pression temporelle), des horaires atypiques, et qui sont parfois soumis à des conditions d'emploi atypiques (CDD, temps partiel, intérim). Ils pouvaient alors remarquer que ces métiers sont très souvent très féminisés, comme ceux du secteur d'aide à domicile (ou *care*) qui a également recours à des employées peu qualifiées et souvent d'origine immigrée. En effet, beaucoup des services aux autres ont d'abord été fournis de manière informelle comme tâches domestiques accomplies par les femmes. Lorsque ces emplois ont été formalisés en lien avec l'entrée des femmes sur le marché du travail, ces emplois ont été conçus comme typiques de « la maladie de Baumol », qui diagnostiquait une incapacité aux gains de productivité des emplois de service (un lien pouvait alors être fait avec les travaux de Ph. Askenazy et C. Erhel). Ce document questionnait donc également le lien entre utilité sociale et rémunération (voir les travaux de B. Palier notamment) et l'emploi comme force centrale de socialisation (avec des références aux travaux d'A. Gorz ou J. Habermas sur le travail aliénant, le travail comme vecteur d'intégration essentiel pour les femmes avec les travaux de D. Schnapper, ou encore comme vecteur d'épanouissement personnel avec les travaux de C. Baudelot et M. Gollac).

Pour aller plus loin, les candidats pouvaient faire référence aux politiques publiques des années 1990–2010 que l'on trouve en particulier en Europe continentale, destinées à soutenir le développement de ces emplois de services aux autres (notamment *via* des baisses de cotisations sociales sur ces emplois), et qui ne se sont dans le même temps pas souciés de leur qualité.

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

Ce document présentait diverses statistiques du revenu salarial annuel moyen selon le volume de travail, le sexe, l'âge, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, les conditions d'emploi ou encore le secteur. *A minima*, les candidats devaient savoir calculer le revenu salarial moyen à partir du salaire moyen en équivalent temps plein (ETP) et du volume de travail moyen en ETP, en explicitant la notion d'équivalent temps plein ; un lien avec le document 4 et les différences de salaire moyen hommes / femmes par rapport à leur salaire de réserve pouvait également facilement être fait. En outre, ils pouvaient commenter le gradient social existant pour le volume de travail (diplôme, PCS) et celui pour le salaire annuel (sexe, âge).

Plusieurs connaissances étaient mobilisables pour commenter ce document et enrichir la dissertation. En premier lieu, les candidats pouvaient analyser la décomposition du salaire en taux de salaire et temps de travail. Ensuite, ils pouvaient faire référence à l'augmentation des parcours

discontinus et du temps partiel subi chez les travailleurs les plus modestes (ici peu diplômés, ouvriers, employés), et de fait la hausse des inégalités salariales, qui passe également par une fragmentation du travail, à la fois des contrats et du temps de travail. En effet, l'augmentation des inégalités de revenu salarial reflète l'amplification des écarts en matière de temps de travail, en raison du développement des contrats courts et de la hausse du volume des temps partiels, ce qui les lie directement à la dualisation du marché du travail (M. Piore et P. Doeringer), qui impacte dans une plus forte proportion les femmes, les individus peu diplômés et les jeunes qui ont un revenu salarial en moyenne plus faibles que le reste de la population. En outre, un lien pouvait être fait ici entre progrès technique, productivité et quantité / qualité de l'emploi, dont les effets sont hétérogènes selon la qualification, ou le capital humain, des individus : si la norme d'emploi peut être préservée pour les salariés les plus dotés, qui peuvent négocier leur place au sein des firmes, le recours à des contrats courts ainsi qu'à l'externalisation des tâches rend alors plus complexe l'insertion des plus fragiles. Pour appréhender de telles évolutions, le jury attendait des références à la théorie du salaire d'efficience (notamment H. Leibenstein et la nouvelle économie keynésienne avec C. Shapiro et J. Stiglitz).

L'erreur principale à éviter lors de l'analyse de ce document était de ne pas tenir compte du salaire en équivalent temps plein ou d'en conclure qu'on était relativement mieux payé dans le public que dans le privé, alors que l'écart de revenu salarial était directement lié au nombre plus réduit de temps partiel dans le secteur public.

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

Ce document présentait les résultats d'une étude sur les effets de la durée et de la générosité des indemnités chômage sur le retour à l'emploi. *A minima*, les candidats devaient faire le lien entre la période de chômage et la qualité de l'emploi à la sortie : selon l'étude, une recherche d'emploi plus longue ne permet pas forcément une plus grande qualité d'emploi trouvé ce qui semble éloigner les chômeurs de longue durée d'un emploi de qualité. De même, le lien entre générosité des indemnités chômage et temps passé au chômage pouvait être expliqué grâce à la théorie du chômage durable : en baissant le coût de prospection, des indemnités plus élevées allongent la durée passée au chômage. Les candidats pouvaient également faire un lien avec le document 1a et présenter le résultat normatif de la politique publique mise en place, l'offre raisonnable d'emploi incitant à créer un appariement sur le marché du travail même si l'offre d'emploi n'est pas acceptable pour l'employé, créant ainsi un halo d'emploi et remettant en question le mécanisme du salaire de réserve.

Plusieurs connaissances étaient mobilisables pour commenter ce document et enrichir la dissertation, notamment celle du salaire de réserve, de la notion d'appariement sur le marché du travail (E. Phelps, G. Stigler, G. Becker pour l'intérêt de la formation pendant la durée du chômage), de la théorie du chômage durable (J. Rueff), mais également des caractéristiques socio-professionnelles des chômeurs de longue durée. Un parallèle pouvait être fait avec le document 4 et l'essor des services à la personne, qui emploient des individus éloignés du marché de l'emploi

et peu qualifiés ; à noter que ces emplois précaires sont donc particulièrement prisés en période de persistance de niveaux très élevés de chômage et de sous-emploi.

Pour aller plus loin, les candidats pouvaient faire référence à la réforme actuelle de l'assurance chômage ou aux politiques de lutte contre le chômage de longue durée, notamment les territoires zéro chômeurs ou la garantie d'emploi (d'après les travaux de P. Tcherneva). La garantie de l'emploi d'un point de vue macroéconomique est un système d'option sur le modèle de l'avocat commis d'office : chaque chômeur se voit proposer un emploi et pourra le refuser sans crainte de perdre ses allocations ; cet emploi est offert selon des conditions de travail et une rémunération imposant *de facto* une qualité plancher à l'ensemble des emplois, de manière plus efficace – ou complémentaire – à une législation de protection du travail et de salaire minimum car elle fournit en permanence une alternative d'emploi décent. Cette proposition permet également, à terme, de créer des emplois verts, dans le *care*, ou dans les services essentiels.

Document 7 - La grande entreprise, la petite entreprise, et la précarité

Ce document présentait un extrait de *La Misère du Monde* dans lequel Stéphane Beaud décrit la situation de trois jeunes intérimaires. Cet extrait était volontairement daté et le jury s'attendait que les candidats le transpose à la situation actuelle du marché du travail. *A minima*, les candidats devaient commenter la multiplication des contrats courts et les alternatives au salariat « classique » représenté par le CDI, et y questionner l'acceptabilité d'un emploi intérim qualifié *vs.* un emploi salarié peu qualifié. Le parallèle devait ensuite être fait avec la situation actuelle et la différence entre le salariat et le micro-entrepreneuriat aujourd'hui.

Plusieurs connaissances étaient mobilisables pour commenter ce document et enrichir la dissertation. Ainsi, les candidats pouvaient rappeler la part des différents types de contrats (CDI, CDD, intérim) dans le stock et le flux d'emploi et leur évolution, notamment la forte augmentation des contrats très courts en France depuis 20 ans : cette multiplication de formes d'emploi dites atypiques, en référence à la norme de l'emploi en CDI à temps plein, renforce à son tour la baisse de la productivité du travail, et enclenche ainsi la baisse des salaires réels pour les secteurs ayant fortement recours à ces formes d'emploi. Si la flexibilité du marché du travail permise par les contrats courts a pu occasionner, notamment dans l'industrie, une optimisation de la production (pour gérer la variabilité de la demande), elle est aujourd'hui essentiellement conçue par les entreprises comme une baisse de coût défavorable à la productivité : le *turn over* de la main-d'œuvre empêche les transferts et l'accumulation des connaissances professionnelles et les individus s'investissent moins dans l'entreprise. Ce phénomène est particulièrement sensible dans la construction et les services. Par ailleurs, la flexibilité et la dualisation du marché du travail enferme de surcroît les individus dans des parcours heurtés : ce sont les mêmes qui cumulent les contrats précaires sans jamais parvenir à convertir leur expérience en contrat permanent, et bénéficient le moins de la formation obérant ainsi à terme leur employabilité et leurs chances de mobilité. Là encore la situation s'est dégradée, la précarité du contrat étant devenue la règle dans certains métiers et les taux de conversion des contrats précaires en contrats permanents se réduisant. Cette fragmentation du temps de travail et des contrats va de pair avec une augmentation

de la pauvreté laborieuse. Si le travail paie dans tous les cas, il ne garantit pas de sortir de la pauvreté. Les couples monoactifs au Smic avec ou sans enfants restent pauvres avec un niveau de vie à 85% du seuil de pauvreté. Ce décrochage vis-à-vis du salariat en CDI à temps plein, gage de protection sociale et de productivité, est accentué en France avec l'essor du travail indépendant et des micro-entrepreneurs. Les micro-entrepreneurs représentent désormais un tiers des non-salariés selon l'Insee, avec des zones de surreprésentation par exemple dans le Val de Marne et la Seine-Saint-Denis.

Pour aller plus loin, les candidats pouvaient faire le lien avec le jugement de la cour de Cassation française concernant les chauffeurs Uber (statut d'indépendant qualifié de « fictif ») en mars 2020, et celui de la Cour Suprême britannique (février 2021) conduisant Uber à accorder un statut de salarié à ses chauffeurs, ce qui remet en cause de l'ubérisation des emplois (qui serait une forme d'emploi inacceptable pour la Justice de ces deux pays) et signe un retour vers une norme contractuelle jugée plus acceptable par les institutions.

Conseils méthodologiques et remarques sur les copies

L'épreuve de sciences sociales : rappels généraux

Le jury tient à rappeler aux candidats l'esprit de l'épreuve de dissertation. En effet, le jury rappelle qu'une bonne copie n'est pas tant une copie qui mobilise toutes les connaissances attendues qu'une copie bien construite, correctement argumentée, et sachant utiliser les documents avec pertinence. Il s'agit avant tout de répondre de façon argumentée à une problématique, construite à partir de l'énoncé du sujet. En cela, la dissertation se distingue d'un commentaire de documents, et il est recommandé de commencer à élaborer la problématique et le plan avant d'avoir étudié les documents en détail.

En outre, le jury rappelle que le dossier documentaire accompagne l'énoncé avant tout pour permettre d'appuyer l'argumentation, c'est-à-dire fournir des exemples chiffrés, attirer l'attention des candidats sur des éléments qui ne se trouvent pas au cœur du programme mais sont pertinents pour traiter la question, etc. Le but du dossier documentaire est autrement dit de tendre des perches aux candidats : le jury ne s'attend pas à ce que ces derniers recopient une partie du texte. Ainsi, si les citations courtes et bien choisies sont valorisables, la paraphrase complète est inutile. Aussi, pour mobiliser les documents à l'appui d'une démonstration, il convient de les citer précisément : extraire une citation pertinente, commenter un chiffre précis. Il s'agit ici de témoigner de ses compétences dans la lecture des textes et dans l'analyse des données qualitatives et quantitatives. Les documents doivent questionner le candidat, qui à son tour doit se demander pourquoi le jury les a choisis. Le plus souvent, le cœur des connaissances attendues n'est pas présenté dans les documents, puisqu'il est censé être maîtrisé ; cependant ils peuvent appeler ces connaissances de façon plus ou moins visible. La description des documents ci-dessus donne un aperçu des

connaissances – parfois très élémentaires mais pourtant souvent absentes – auxquelles le jury s’attendait en présentant un tel corpus. Enfin, un regard critique sur la construction des données et leurs limites peut être apprécié.

La présence d’un corpus rappelle qu’il ne s’agit pas non plus d’une récitation de cours : il est donc nécessaire de choisir avec soin les références utilisées et les allusions aux documents, celles-ci devant apporter une réponse au sujet. La multiplication de connaissances « plaquées » sans rapport avec la problématique derrière le sujet ou avec les documents a donc également été sanctionnée.

L’introduction

Comme les années précédentes, les bonnes copies se distinguent généralement par la qualité de leur introduction, leur réflexion sur les termes du sujet, l’énoncé clair de leur problématique et leur plan souvent pertinent. Le jury rappelle qu’il est par ailleurs inutile, voire contre-productif, de présenter les documents en introduction, d’une part parce que le jury a déjà connaissance du dossier documentaire, d’autre part parce que cette présentation ne sert dans l’immense majorité des cas qu’à rallonger péniblement une introduction trop pauvre, et rend cette pauvreté d’autant plus éclatante pour le jury.

La définition implique de définir tous les termes du sujet séparément puis dans leur ensemble pour « cadrer » le sujet et déboucher progressivement sur la problématique. Beaucoup trop de candidats définissent le sujet dans son ensemble sans jamais définir les termes, même simplement en mentionnant que l’emploi définit l’exercice d’une profession dans le cadre d’une activité rémunérée par un salaire qui est alors régi par un contrat signé entre un employeur et un employé. La définition d’acceptable est très souvent absente. En outre, beaucoup de candidats envisagent uniquement l’emploi salarié privé sans mentionner l’emploi public ni l’emploi indépendant. Enfin, de nombreuses copies ont fait l’hypothèse, au départ et dès l’introduction, que la question de l’offre d’emploi acceptable se limitait à celle de savoir, pour un chômeur, s’il était pertinent ou pas pour lui de sortir du chômage et d’accepter un emploi (attention, nous rappelons ici qu’il ne s’agit pas alors de « sortir de l’inactivité » car un chômeur est dans la population active). Or la question de l’offre d’emploi acceptable ne se pose pas uniquement pour les chômeurs. Elle se pose aussi pour des personnes auparavant inactives, qui peuvent faire le choix de devenir actives: par exemple, un jeune qui fait des études et se demande quand rentrer sur le marché du travail, ou alors un homme ou une femme au foyer qui doit décider ou non d’avoir une activité professionnelle.

L’accroche – Une bonne accroche est simple, percutante et directement en lien avec le sujet. Elle montre la capacité du candidat à partir d’une situation concrète pour développer une analyse plus générale. Il peut s’agir d’une donnée chiffrée, d’un fait d’actualité précis (publication d’un rapport, manifestation, etc.), d’une loi ou d’une mesure de politique économique ou sociale, d’un événement historique, d’une référence économique ou sociologique précise, etc. Une accroche trop générale n’a aucun intérêt et contribue plus à montrer le manque de maîtrise du sujet qu’à retenir l’attention du jury. Par ailleurs, une accroche tirée d’un des documents du corpus est à bannir.

Cette année, le jury tient à féliciter les candidats pour la qualité et la diversité de leurs accroches, encore plus construites et pertinentes que les années passées. Les bonnes accroches étaient des accroches pluridisciplinaires, par exemple politiques (réforme de l'assurance chômage, tentative de syndicalisation à Amazon), historiques (création du Smic en 1970, accords Matignon en 1936), ou socio-économiques (S. Abdelnour sur l'économie de plateforme, N. Jounin et *Le caché de la poste*).

La définition des termes du sujet – Cette étape est indispensable pour pouvoir construire la problématique. Le jury invite les candidats à y consacrer plusieurs dizaines de minutes au brouillon. Y a-t-il plusieurs définitions ? Comment le terme est-il utilisé en économie et en sociologie ? Est-ce un concept ? Peut-on identifier des concepts dérivés ? Quelle est la dimension historique des termes ? Pourquoi l'intitulé est-il formulé ainsi ? Passer trop vite sur cette étape signifie bien souvent s'exposer au risque de calquer sur les termes du sujet ce qui est évident, et donc passer à côté de l'essentiel.

Les meilleurs candidats ont fait la distinction entre un emploi acceptable de la part du demandeur d'emploi (ce qui serait accepté par le demandeur d'emploi) et la dimension morale et théorique de la question (peut-on laisser faire ces appariements ? est-ce juste ?). La problématique se situe dans l'opposition entre ce qui est légalement, moralement et socialement considéré comme acceptable et ce qui est réellement accepté. La distinction entre convenable / optimal / recevable / acceptable pouvait également donner lieu à de bonnes problématiques, ce grâce à la définition des termes du sujet.

La problématique – La problématique conclut la problématisation, qui découle de l'analyse des termes du sujet. Il ne s'agit pas de comprendre quelle est la *véritable question* qui se cache derrière le sujet mais plutôt les observations et les arguments qui peuvent conduire à se poser cette question. Pour construire une problématique, il faut donc avoir préalablement identifié une tension. La réponse à la problématique ne peut pas être d'ordre purement factuel, elle doit prêter à discussion et annoncer un raisonnement argumenté.

Ainsi, la simple opposition des critères éco/socio, des critères « objectifs » / critères « subjectifs » ou des critères « déterminés » / « déterminants » menaient à une problématisation très pauvre. Les copies qui se sont demandées tout au long de la dissertation « pourquoi accepter une offre d'emploi ? » ou « pourquoi le sujet est-il intéressant ? » étaient hors sujet. De même, faire toute une partie sur « qu'est ce qu'une offre d'emploi ? » montre que le candidat ne s'est pas réellement confronté au sujet. Peu de problématiques arrivent à s'extirper du très descriptif « quelles sont les caractéristiques d'une offre d'emploi acceptable ? ». Cette difficulté vient sans doute du prisme individualiste qu'une large part des candidates et des candidats a adopté, et qui ne rendait pas justice à la dimension institutionnelle que comportait le sujet.

Encore trop de candidates et de candidats pensent qu'une problématique en « dans quelle mesure... », alors que la question n'invite pas à une quantification ou à une estimation concrète, est acceptable à ce niveau et pourrait être autre chose qu'un artifice rhétorique. Deux motivations devraient guider les candidats : lors d'un concours, il s'agit de se démarquer de ses concurrents,

ce qu'une formule toute faite ne permet pas de faire ; par ailleurs, l'abandon de cette tournure faussement problématique leur permettra de formuler une question qui montre vraiment où se situe la tension dans le sujet.

Le jury rappelle qu'une problématique simple mais bien suivie peut conduire à d'excellents développements. Par exemple, le jury a noté la problématique suivante : « Une offre d'emploi acceptable du point de vue de l'offreur et du demandeur l'est-elle au regard des conditions d'existence qu'elle implique ? ». De même, la problématique « Comment expliquer que la notion d'acceptable renvoie à une certaine universalité, tout en étant relative au milieu social et au contexte économique ? » a été une problématique autour de laquelle il était aisé d'articuler un plan qui tente de résoudre ce paradoxe.

L'annonce de plan – Cette dernière étape de l'introduction est également indispensable. Ce n'est pas un simple exercice rhétorique : elle doit permettre au jury d'identifier immédiatement les principaux arguments. Pour cette raison, ces derniers doivent apparaître explicitement et être énoncés de manière claire. Il est par ailleurs essentiel de travailler la cohérence entre la problématique et le plan : les parties doivent apporter chacune une réponse partielle à la question choisie dans l'introduction. Le jury invite aussi les candidats à proscrire les annonces de plan se contentant de répéter la problématique, ainsi que les problématiques se contentant d'annoncer le plan. Un grand nombre de copies présente ce défaut, caractéristique d'une problématisation inaboutie. Aussi, lorsque les trois parties sont difficilement distinguables, il s'agit généralement d'une très mauvaise dissertation.

Une excellente annonce de plan a été présentée comme suit : « *Il s'agit tout d'abord d'envisager que l'acceptabilité d'une offre d'emploi est définie par chaque individu à l'aide d'un calcul coût-avantage répondant à des logiques économiques et sociales au regard de la désutilité à travailler et de la valeur accordée au travail et à ses conséquences (I). Cependant, l'Etat joue également un rôle dans la définition d'une offre d'emploi acceptable par son action sur le marché du travail et grâce à des critères de justice sociale dépassant la logique individuelle (II). Enfin, il apparaît que la définition d'une offre d'emploi acceptable doit être dynamique considérant l'influence des évolutions économiques et sociales conjoncturelles mais aussi structurelles sur cette définition (III).* ».

La conclusion

La conclusion mérite une attention plus soutenue de la part des candidats. S'il est un truisme dont le candidat doit se convaincre, c'est que la conclusion est le dernier contact du correcteur avec sa copie. Trop brèves, offrant souvent seulement une synthèse, souvent timorées, les conclusions mériteraient d'être plus ambitieuses. Il s'agit de proposer une réponse claire et articulée à la question posée par le sujet, en montrant d'une part les différentes étapes de la construction de l'argumentation et d'autre part les limites du raisonnement ainsi que les questions ouvertes par le développement. Une simple reprise de l'annonce de plan est ainsi à proscrire. De même, écrire en conclusion : « *en résumé, une offre d'emploi acceptable n'a pas de définition précise* », ou encore

« Ainsi, l'acceptabilité d'une offre d'emploi est difficilement définissable », montre une dissertation inaboutie.

Par ailleurs, les ouvertures sont bienvenues, si elles ne constituent pas un moyen pour les candidats d'énoncer tout ce qu'ils n'ont pas eu le temps de développer dans leur copie.

Remarques sur la forme

Le jury tient à faire plusieurs remarques sur la forme. Tout d'abord, beaucoup trop de candidats citent simplement les références sans en mentionner un point particulièrement intéressant pour éclairer la réflexion sur le sujet, ce n'est presque jamais pertinent. Parler en détail sur quelques lignes des références et ne pas simplement les citer témoigne d'une réelle connaissance des ouvrages. En outre, il est préférable de ne pas faire appel à des connaissances trop datées, comme parler du taylorisme pour parler des mutations du travail, dire que le diplôme constitue un handicap pour les femmes sur le marché matrimonial (qui en plus d'être hors sujet, n'est plus vrai aujourd'hui), ou encore parler à toutes les sauces des « néoclassiques », qui signale davantage un cache-misère dans la culture académique des candidats qu'une véritable référence. Plusieurs autres erreurs et approximations à propos des références sont à proscrire :

- Working paper n'est pas une revue, « publié en 2019 dans la revue Working paper » n'a donc pas de sens ;
- Ecrire les noms d'auteurs de façon illisible pour masquer une méconnaissance ou un doute sur l'orthographe n'est pas acceptable ;
- Attention aux auteurs et à la véracité des références (Cécile Bessière ou Céline Fessière pour Céline Bessière, Pissadoune pour Pissarides, etc.);
- *Le monde privé des ouvriers* a été écrit par Olivier Schwartz et non par Florence Weber qui a écrit *Le travail à-côté* ;
- Le jury ne demande pas aux candidats la biographie des auteurs, par exemple « Stéphane Beaud, (notamment auteur de *La France des Belhoumi* (2018)) ».

Ensuite, beaucoup de propos sont écrits sans aucune nuance, soit témoignant d'un mépris de classe (« Parce qu'ils [les ouvriers] sont moins sollicités, ils se doivent d'être moins exigeants pour obtenir un nouvel emploi »), soit d'un certain sexisme (« Les femmes préfèrent maintenant travailler pour elles-mêmes au lieu de travailler avec leur mari »), soit d'un manque d'humilité (« L'Etat doit aussi mettre en place des radiations administratives à la manière des lois Hartz en 2003 en Allemagne qui avaient réduit le chômage, coûteux pour l'Etat providence »).

En outre, sur le plan théorique de nombreux concepts économiques fondamentaux sont souvent mal maîtrisés. En plus des habituelles approximations sur la rationalité, certaines copies parlent de la courbe de Kuznets pour commenter la relation entre inflation et PIB par habitant, ou encore de la courbe de Phillips comme le lien entre salaire et chômage. Certaines copies tiennent également des raisonnements complètement faux, comme « par effet de ruissellement, les emplois précaires

étant plus importants, le demandeur d'emploi se dit qu'il est inévitable d'en passer par là » ou encore « les faillites et licenciement ont conduit à mettre en place de nombreux dispositifs tels que le télétravail ».

Ensuite, le jury rappelle que les graphiques, s'ils sont bienvenus, doivent apporter une valeur ajoutée à l'argumentation et qu'un graphique n'a d'intérêt que s'il est adapté aux particularités du sujet. Ainsi, les graphiques trop simples (voire simplistes) ne montrant qu'un simple équilibre Offre / Demande, désormais à la portée d'un bon élève de Première ayant choisi la spécialité SES, n'apportent rien aux démonstrations. Les arbitrages travail / loisir sans effet revenu ou substitution n'ont, de même, aucune valeur ajoutée démonstrative. Enfin, il faudrait nuancer l'introduction d'un Smic dans les graphiques à l'équilibre concurrentiel en rappelant que la condition pour qu'il perturbe un équilibre concurrentiel est qu'il soit plus élevé que le salaire d'équilibre sur le marché. Autrement dit, l'introduction du Smic n'entrave(ra)it l'emploi que pour les salariés les moins qualifiés, celles et ceux dont la productivité serait inférieure au Smic (pour rappel, le taux de chômage des cadres et professions intermédiaires est inférieur à 5%, c'est-à-dire qu'il se situe à un niveau de plein emploi, contre 18% pour les ouvriers non qualifiés et 10% pour les employés). Le candidat qui ne se sentirait pas capable d'improviser une telle adaptation (en montrant un déplacement de courbe approprié, par exemple) doit s'abstenir d'infliger au jury des X géants au milieu des copies.

Enfin, le jury rappelle que de longs développements, notamment sur un point précis de cours, témoignent souvent d'un manque de réflexion sur le sujet et qu'une bonne dissertation ne peut se faire sans lien entre les différents éléments de l'argumentation. De même, l'accumulation d'exemples ridicules est à bannir, tel que « *un homme de 65 ans ne peut pas effectuer le même emploi qu'un jeune bucheron tout comme un homme n'a pas les qualifications requises pour poser avec de la lingerie féminine* » et les néologismes tels que « embaucheurs » ou « plateformeisation » sont à utiliser avec précaution.

Le jury félicite néanmoins les candidats pour l'effort qu'ils fournissent à produire des copies bien écrites, tant en termes d'orthographe et de syntaxe que de graphie.