

# BTS ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE

## SOCIETE, INSTITUTIONS ET VIE QUOTIDIENNE

Session 2004

Durée : 5 heures

Coefficient : 5

CALCULATRICE INTERDITE

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.  
Le sujet comporte 7 pages, numérotées de 1/7 à 7/7.

BTS ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE	Session 2004
SOCIETE, INSTITUTIONS ET VIE QUOTIDIENNE	ESSIVQ
Coefficient : 5	Durée : 5 heures
	Page : 1/7

Selon R. Sainsaulieu, le travail reste un vecteur essentiel de cohésion sociale et de solidarité ... Mais les années 70 marquent l'entrée dans ce que certains économistes ont appelé la « fordisme<sup>1</sup> ». Avec la montée du chômage, le développement de la précarité de l'emploi, la multiplication des travailleurs pauvres, la mondialisation des échanges, les trois formes pathologiques<sup>2</sup> de la division du travail jadis décrites par E. Durkheim n'auraient-elles pas recouvré une actualité ?

E.J. « Vers une démocratisation du travail »  
Sciences humaines – septembre 2001

- 1- Méthode de production industrielle élaborée par Ford et basée sur la rationalisation du travail.
- 2- Les trois formes pathologiques du travail : les crises, la spécialisation et l'anomie.

Dans un devoir composé :

- Présentez la fonction sociale de travail et analysez son évolution récente.
- Analysez les répercussions possibles du chômage sur la vie des individus et les facteurs qui aggravent les conséquences de l'absence d'emploi.
- Présentez les dispositifs d'indemnisation du chômage et montrez l'intérêt et les limites de ces dispositifs.

#### ANNEXES

- Annexe 1 : Vers une désacralisation du travail  
Sciences Humaines - septembre 2001. (extrait)
- Annexe 2 : Les formes d'intégration professionnelle  
Sciences Humaines - mars 2001.
- Annexe 3 : INSEE – Tableaux de l'Economie Française 2002-2003.
- Annexe 4 : Dispositifs d'insertion : quelle utilité ?  
Sciences Humaines - Mars-avril-mai 2003.
- Annexe 5 : Le PARE sans fard (extrait)  
Le Monde – 30 Septembre 2000

BAREME : - Fond : 6 points + 4 points + 6 points  
- Forme : 4 points

BTS ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE		Session 2004
SOCIETE, INSTITUTIONS ET VIE QUOTIDIENNE		ESSIVQ
Coefficient : 5	Durée : 5 heures	Page : 2/7

# Vers une désacralisation du travail ?

(extrait)

## Désenchanter le travail

Selon Serge Paugam (*Le Salarié de la précarité*, Puf, 2000), deux des trois formes pathologiques de la division du travail décrites par E. Durkheim sont bel et bien réapparues récemment. Tout d'abord, on a assisté à un vaste mouvement de fusion d'entreprises entraînant des licenciements massifs. Or, chez E. Durkheim, cet excès de division du travail est source de désintégration, car il laisse sur la route son lot de chômeurs. De plus, la complémentarité trouve aussi ses limites lorsque l'activité économique devient par trop irrégulière. On risque ici d'assister à ce que des économistes ont appelé une « *segmentation du marché du travail* » entre des employés protégés et des employés « jetables ». Dans ce nouveau contexte, comment le travail s'en sort-il ?

Dans les années 90, au plus fort de la crise de l'emploi, le débat a rebondi. Deux voies ont été ouvertes, curieusement la même année : l'une par D. Méda (*Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Aubier, 1995) et l'autre par Robert Castel (*La Métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, 1995).

Dans son ouvrage, la philosophe montre que le travail, depuis deux siècles, a été placé au centre de beaucoup de choses, trop à ses yeux. De la sphère de la production au système de redistribution des revenus, en passant par l'épanouissement des individus et la source du lien social, le travail est partout présent. Il faut « *remettre les pendules à l'heure* » en lui donnant une moindre importance. La coappartenance, ce par quoi les individus tiennent ensemble, « *prend sa source non dans le travail, mais dans l'acte politique* », déclare-t-elle. Il est souhaitable de libérer du temps pour la « *participation à la détermination de notre vie en commun et un temps pour soi* », poursuit-elle. Tout l'enjeu

Libérer du temps de travail pour des activités non productives.

des 35 heures tient dans ce souhait : « *Comment faire pour que la réduction du temps de travail se traduise par une réduction réelle de l'emprise du travail ?* » La philosophe ne proclame pas l'oraison funèbre du travail. Elle espère vivement qu'il perde sa centralité pour libérer de la place et du sens aux activités dites non productives (éducation des enfants, temps de loisir, participation à la gestion de la cité).

## Pour un nouveau statut des travailleurs

Quant à R. Castel, il défend la thèse selon laquelle « *la fin du salariat n'est certainement pas pour demain* ». 90% de la population active appartient à cette catégorie. La principale transformation que traverse la société salariale se situe à deux niveaux : celui de l'instabilité des relations de travail et celui de l'effritement des protections liées au travail. S'il semble difficile de revenir sur la première, il apparaît pour le moins urgent de concevoir un redéploiement des protections du travail assurant la continuité des droits des travailleurs mobiles. En effet, sous les coups de boutoir de la flexibilité et de la précarisation de la main-d'œuvre (intérim, CDD, temps partiel), une partie du salariat s'est vue « *désaffiliée* », sombrant dans l'exclusion.

Selon R. Castel, le processus de désaffiliation ne touche pas seulement les plus démunis : les « *nouveaux pauvres* », certains « *insérés* » en sont aussi victimes. Le travail n'est plus le « *grand intégrateur* » durkheimien. Il est nécessaire de réparer le lien qui s'est brisé pour rétablir la cohésion sociale. Le travail doit redevenir source de solidarité en mettant en place de « *nouvelles régulations et de nouveaux compromis refondant le statut du salariat* ». Comment y parvenir ? Car de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle aux Trente Glorieuses, ce sont les syndicats et l'Etat qui ont mis en place et entretenu les filets de protection des travailleurs. Aujourd'hui, l'Etat doit-il compter sur la mobilisation de nouvelles forces politiques ou sur la prise de conscience, par les entreprises, des effets contre-productifs du « *travailleur jetable* » ? R. Castel se garde d'hasardeuses prophéties, car « *le rôle du sociologue n'est pas de déduire l'avenir, il est d'analyser le présent à la lumière du passé* ».

E.J.

Sciences Humaines

## « Les formes d'intégration professionnelle »

Dans les sociétés industrielles comme la nôtre, l'intégration professionnelle assure aux individus la reconnaissance de leur travail, au sens de leur contribution à l'œuvre productive, mais aussi la reconnaissance des droits sociaux qui en dérivent. Autrement dit, l'intégration professionnelle ne signifie pas uniquement l'épanouissement au travail, mais aussi le rattachement, au-delà du monde du travail, au système de protection élémentaire constitué à partir des luttes sociales dans le cadre de l'Etat providence.

### De l'aliénation à l'exclusion

En ce sens, l'expression « avoir un travail » signifie pour les salariés à la fois la possibilité de l'épanouissement dans une activité productive et, en même temps, la possession de garanties face à l'avenir. On peut donc définir le type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assu-

rance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. On peut estimer que la première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail, satisfactions qui peuvent relever de l'*Homo faber*, de l'*Homo œconomicus* ou de l'*Homo sociologicus*.

La seconde condition sera remplie si l'emploi exercé n'est pas aléatoire et qu'il implique une certaine durée, autrement dit, lorsqu'il permet au salarié de planifier son avenir. Les sociologues du travail des années 60 ne se souciaient pas autant que les sociologues d'aujourd'hui du rapport à l'emploi. Stable pour une grande majorité de salariés, l'emploi ne semblait pas en lui-même un facteur d'inégalité. Le travail, au contraire, en était un. C'est la raison pour laquelle la notion d'aliénation était en vogue au cours de cette période, en pleine

phase d'expansion du fordisme, et que celle d'exclusion, en référence à l'emploi et aux droits sociaux, l'est autant aujourd'hui. Ces notions sont, l'une et l'autre, l'expression du regard social sur l'évolution des inégalités. En cela, elles méritent d'être prises en compte par l'analyse sociologique, même si cela implique leur dépassement et l'élaboration de concepts plus précis.

---

#### SERGE PAUGAM

Sociologue, directeur de recherche au CNRS, vient de publier *Le Salarié de la précarité, les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Puf, « Le lien social », 2000.

---

Mars 2001

Sciences Humaines

## Taux de chômage par sexe et âge

Tableau 1

	Janvier 1990	Mars 2000	Mars 2001	Mars 2002
<b>Hommes</b>	<b>7,0</b>	<b>8,4</b>	<b>7,1</b>	<b>7,9</b>
15 à 24 ans	15,3	18,4	16,2	18,2
25 à 49 ans	6,0	7,7	6,6	7,3
50 ans et plus	5,4	6,7	5,1	5,7
<b>Femmes</b>	<b>12,0</b>	<b>11,9</b>	<b>10,7</b>	<b>10,1</b>
15 à 24 ans	23,9	23,7	21,8	22,8
25 à 49 ans	10,9	11,6	10,5	9,6
50 ans et plus	8,0	8,3	7,2	7,1
<b>Ensemble</b>	<b>9,2</b>	<b>10,0</b>	<b>8,8</b>	<b>8,9</b>

## Taux de chômage de quelques catégories sociales et selon le diplôme

Tableau 2

	Janvier 1990	Mars 2000	Mars 2001	Mars 2002
<b>Catégories sociales</b>				
Cadres, prof. intell. sup.	2,6	3,7	3,1	3,8
Professions intermédiaires	4,1	5,5	4,7	5,4
Employés	11,9	12,4	11,0	10,5
Ouvriers	12,2	12,4	10,9	11,4
<b>Diplôme</b>				
Sans diplôme ou CEP	13,1	16,2	14,1	14,1
BEPC, CAP, BEP	8,4	9,4	8,4	8,3
Baccalauréat	6,3	8,9	7,8	8,2
Bac + 2	3,6	5,3	5,2	5,6
Diplôme supérieur	3,3	5,6	4,9	5,7
<b>Ensemble</b>	<b>9,2</b>	<b>10,0</b>	<b>8,8</b>	<b>8,9</b>

## Durée et circonstances du chômage

Tableau 3

	Janvier 1990	Mars 2000	Mars 2001	Mars 2002
<b>Ancienneté moyenne de chômage (mois) :</b>				
<b>Ensemble</b>	<b>13,9</b>	<b>15,9</b>	<b>14,5</b>	<b>12,8</b>
Hommes	13,5	15,4	14,7	12,2
Femmes	14,3	16,3	14,3	13,4
<b>Proportion de personnes au chômage depuis 1 an ou plus (%) :</b>				
<b>Ensemble</b>	<b>35,3</b>	<b>40,1</b>	<b>35,3</b>	<b>31,7</b>
<b>Hommes</b>	<b>32,9</b>	<b>38,9</b>	<b>35,0</b>	<b>30,2</b>
- 15-24 ans	14,7	18,4	15,5	13,4
- 25-49 ans	35,3	38,6	34,4	29,7
- 50 ans et plus	55,9	62,7	62,5	53,1
<b>Femmes</b>	<b>37,0</b>	<b>41,2</b>	<b>35,6</b>	<b>33,1</b>
- 15-24 ans	20,4	20,2	15,6	17,8
- 25-49 ans	38,0	41,7	35,6	32,3
- 50 ans et plus	66,9	61,4	58,3	53,9
<b>Circonstances d'entrée en chômage (%) :</b>				
Fin d'emploi à durée limitée	33,4	40,4	40,4	41,9
Licenciement	30,4	25,3	25,0	25,6
Reprise d'activité	11,9	9,9	11,2	9,9
Fin d'études	6,4	9,0	8,3	8,4
Démission	8,9	6,7	7,5	7,5
Autres circonstances	7,0	7,6	7,0	6,3
Fin de service national	2,1	1,1	0,5	0,5

## ANNEXE 4

Extraits de l'article « Dispositifs d'insertion : quelle utilité ? »

Revue Sciences Humaines ; Hors série. N° 40 Mars-avril-mai 2003

Auteurs :

**GINETTE HERMAN,  
DAVID BOURGUIGNON  
ET DONATIENNE DESMETTE**

Respectivement professeur à l'université catholique de Louvain, chercheur au Centre de recherche interdisciplinaire pour la solidarité et l'innovation sociale (Cerisis-UCL), docteur en psychologie à l'Unité de psychologie sociale et des organisations (PSOR-UCL).

(extrait)

Les effets délétères du chômage sont multidimensionnels : au-delà de la diminution souvent dramatique des ressources financières, c'est la personne dans toutes ses dimensions physique, psychologique et sociale qui s'en trouve bouleversée. Une des sphères où le chômage entraîne un bouleversement majeur est celle des rapports à autrui. En effet, l'emploi permet la construction d'un réseau social qui peut se structurer au-delà du noyau familial. Ces contacts sociaux offrent la possibilité de connaître d'autres champs de la réalité sociale, donnent accès à des expériences diversifiées et surtout permettent un soutien social. En l'absence d'emploi, c'est toute la sphère des relations humaines qui se trouve réduite à une peau de chagrin.

Les chômeurs sont en effet souvent moins bien insérés socialement que les personnes qui occupent un emploi. Ce risque d'isolement est encore accentué, d'une part, par le fait qu'une série d'activités de loisirs à caractère social ne sont plus accessibles pour des raisons financières et, d'autre part, par le fait que les chômeurs évitent de parler de leur situation, notamment à cause de la représentation négative qu'eux-mêmes et autrui se font de leur situation. Un sentiment de honte, de dépréciation de soi peut en découler. Aussi, des tendances dépressives et une insatisfaction générale face à la vie émergent souvent.

Etant donné leurs limites en matière d'insertion professionnelle, les dispositifs de formation peuvent-ils néanmoins contribuer à restaurer la santé mentale et le réseau social des chômeurs ? Le Cerisis-UCL, centre de recherche situé dans une région fortement marquée par la dégradation du tissu économique et social, s'est penché sur cette question. Il a réalisé diverses études en partenariat avec des organismes d'insertion socioprofessionnelle, en prenant comme axe

central le concept d'identité sociale. L'intérêt d'une telle approche réside dans le fait qu'elle considère le chômage non pas comme un état qui caractérise les individus privés d'emploi, mais comme une situation qui concerne les rapports entre groupes. En d'autres mots, même si chômeurs et travailleurs peuvent estimer que le chômage comporte des dimensions personnelles, le phénomène en jeu est en réalité essentiellement collectif.

Le raisonnement théorique est le suivant. Toute personne a besoin d'une identité personnelle et sociale positive. Pour l'atteindre, elle doit appartenir à un groupe socialement valorisé. C'est la comparaison avec d'autres groupes qui détermine si elle possède une identité sociale satisfaisante ou non. Plus la différence s'inscrit en faveur de l'individu et de son groupe d'appartenance, plus son identité sociale sera positive. Or, certaines études ont montré que pour les chômeurs, c'est l'inverse qui s'observe : leur identité sociale est négative, le groupe de référence (celui des travailleurs) étant considéré de manière nettement plus positive que leur propre groupe. L'image que l'individu se construit de lui-même s'en trouve dès lors dégradée, conduisant à une dévalorisation de soi, à la déprime, au découragement...

### Le poids de la stigmatisation

Etre stigmatisé, c'est porter un signe ou une marque qui désigne la personne comme possédant une valeur moindre que les personnes dites « normales ». Claude M. Steele et Joshua Aronson ont avancé l'idée que lorsqu'une

situation rend visible l'appartenance à un groupe stigmatisé, elle réactive, de manière quasi simultanée, les stéréotypes négatifs qui l'accompagnent. Dès lors, le membre d'un tel groupe sera tourmenté par la crainte de confirmer les préjugés à l'encontre de son groupe. Cette crainte est susceptible d'induire une série de mécanismes auto-handicapants (comme l'anxiété) qui altèrent ses comportements et conduisent, *in fine*, à la situation paradoxale de la confirmation du préjugé ; c'est l'effet dit de « la menace du stéréotype ».

## ANNEXE 5

### Le PARE sans fard

(extrait)

Le Monde 30 Septembre 2000

C'est sur le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) que se focalisent les turbulences autour de la convention Unedic. Normal, il s'agit là du coeur du dispositif proposé par les signataires de l'accord, l'innovation qui lui donne sens. Il suscite contrevérités partisans et interrogations légitimes. Il est donc utile de recentrer le débat sur ses véritables enjeux.

Le PARE n'est pas qu'un nouveau sigle. C'est la volonté incarnée dans un dispositif de faire accéder un demandeur d'emploi à un droit nouveau - une aide personnalisée au retour à l'emploi - en même temps qu'à ses droits à l'indemnisation, d'ailleurs améliorés par la suppression de la dégressivité de l'allocation. Au même moment où il s'inscrit à son Assedic, il s'engage dans le PARE, comme il s'engageait jusqu'à aujourd'hui à entreprendre toutes les démarches de nature à favoriser sa reprise d'emploi ". Mais, ce faisant, il bénéficiera maintenant d'un droit automatique à un plan d'action personnalisé (PAP).

La nécessité de mettre en place ce droit nouveau est née d'une évidence : tous les chômeurs n'ont pas des chances égales de retrouver un emploi. Malgré le retour de la croissance et le développement des embauches, fleurit l'insupportable paradoxe d'emplois non pourvus et de demandeurs d'emploi durablement exclus du marché du travail. Si l'on ne veut pas enfermer dans l'exclusion des milliers de citoyens, il est impératif d'améliorer la mise en correspondance des offres et des demandes. Peut-on pour cela s'en remettre entièrement au marché du travail en comptant qu'il résoudra mécaniquement ces dysfonctionnements ? A l'évidence, non. Le prétendre relève d'une vision libérale qui renvoie chacun à la recherche solitaire du chemin vers l'emploi. [...]

Dans ce système, pas de formule standard, pas de fast-food du retour à l'emploi. Mais un plan d'action personnalisé, résultat d'un échange, d'un travail commun du demandeur d'emploi et de l'agent qui l'accompagnera. Tout le monde aura compris que, selon qu'il s'agit d'un informaticien qualifié, d'une salariée licenciée de l'industrie textile, ou d'un jeune sans projet professionnel défini, le plan ne sera pas identique. Il ira de la simple présentation d'offres d'emploi pour le premier, à une évaluation du niveau des compétences que l'ANPE pratique déjà quotidiennement, suivie peut-être d'une formation complémentaire pour la deuxième, jusqu'à un bilan complet de compétences pour le troisième.

Et cependant le PARE est l'objet de contestations, tant dans son principe que sur son champ d'application. [...]

Il est caractérisé par la démarche émancipatrice développée par de nombreuses associations de lutte contre l'exclusion qui travaillent à la réinsertion de publics souvent en grande difficulté. Une démarche qui fait du demandeur d'emploi, aidé par des professionnels, un acteur dans la construction de son projet.

Pour certains, aussi, la simple idée de la déclinaison personnelle des droits collectifs est une atteinte à ces droits. Et pourtant, aujourd'hui, certaines garanties collectives ne trouvent leur pleine efficacité que dans l'individualisation de leur application.

.....

Nicole Notat était secrétaire générale de la CFDT à l'époque