

***ProfilSup***

---

# LES NOUVEAUX ENJEUX ÉCONOMIQUES

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE  
AUX EXAMENS ÉCRITS  
ET ENTRETIENS ORAUX

- *Classes préparatoires*
- *Écoles de commerce*
- *Universités*

Laurence Fridlender  
Michel Ruimy



# Le travail dans toutes ses dimensions

La crise sanitaire mondiale engendrée par la pandémie du coronavirus est venue brutalement perturber nos économies globalisées. Elle a interrogé notamment nos modes de production et l'impact des activités humaines au niveau planétaire. Si la généralisation du confinement a pu offrir un dérisoire répit écologique en suspendant bon nombre d'entre elles, elle a surtout accéléré un télétravail qui a renforcé la toute-puissance de l'économie des plateformes numériques. Pour autant, peut-il aider à réduire le chômage ? (Cf. Annexe 4)

Tandis que le personnel médical s'exténueait au travail et que d'autres professions étaient mises au chômage partiel, le rapport de chacun à son métier a été mobilisé : le travail s'est vu convoqué sur sa nécessité, son utilité au sein de nos sociétés marchandes. Existents-ils des critères objectifs pour mesurer la valeur ou l'insignifiance de notre travail ? Ne vaut-il pas mieux ne rien faire plutôt que faire n'importe quoi ? Brisant en même temps les gestes routiniers de nos activités et l'évidence de leur nécessité, la crise sanitaire a libéré un temps qui a pu ouvrir ce questionnement : comment et pourquoi travaillons-nous ? Le travail a-t-il perdu son sens ? (Cf. Annexe 2)

En outre, comme ailleurs dans le monde, le marché du travail français a connu, depuis la fin de l'année 2021, un accroissement exceptionnel des démissions de salariés comparable à celui des années 2008 et 1974. Certaines analyses macroéconomiques interprètent cette « grande démission » comme un effet d'aubaine : les salariés ont profité de la reprise post-Covid pour mettre les employeurs en concurrence. Il en a résulté un intense débauchage interentreprises qui a favorisé l'augmentation des rémunérations et... encouragé les démissions. Avec un taux de chômage de 7 %, il n'y a pas « d'armée de réserve de chômeurs » en France pour réduire ces tensions car la plupart des compétences sont concernées par la tentation

de jouer sur l'opportunité de gagner davantage. Une approche microéconomique s'impose néanmoins si on veut comprendre pourquoi les collaborateurs n'ont pas préféré rester dans leur entreprise, quitte à y négocier des avantages puisque, finalement, ceux-ci devraient être accordés à ceux qui les remplaceraient.

Un autre élément de réponse peut être suggéré par l'affaiblissement de la dimension communautaire de l'entreprise. Comme les analyses de terrain l'ont montré<sup>1</sup>, les bonnes conditions de travail ne se réduisent pas à des avantages financiers. La qualité des relations humaines et hiérarchiques peut favoriser l'existence de collectifs qui procurent, à chaque collaborateur, des ressources précieuses en matière d'entraide et de solidarité. S'inscrire dans des collectifs chaleureux allège le poids des efforts, si bien que, à revenus comparables, les conditions de travail paraissent bien meilleures. Or, ces collectifs ont été malmenés durant les dernières décennies par une gestion individualisée des performances : on a encouragé les compétences et l'excellence personnelles, la fluidité des emplois et des changements de métier. Même les politiques dites de « qualité de vie au travail » ont visé l'individu, son bien-être voire son « bonheur ». Un tel mouvement présage de fortes turbulences économiques et sociales, comme le suggèrent ses précédents historiques. Les démissions touchent aujourd'hui tous les secteurs et créent dans les entreprises de fortes tensions pour recruter<sup>2</sup>.

La pandémie de Covid-19 a ainsi bouleversé la société et a fait évoluer les habitudes des individus. Le monde du travail a également été impacté et continue d'évoluer encore aujourd'hui. De nouvelles attentes et de nouveaux besoins ont émergé pour les salariés avec pour question centrale, celle du rapport au travail de cette nouvelle génération de travailleurs.

## 1.1. Le marché du travail : une réalité en constante évolution

Au fil des années, le marché du travail a connu des mutations dans sa composition par âge, par sexe, par secteur d'activité, par catégorie socio-professionnelle et par qualification.

- 
1. *L'Entreprise comme communauté*, F. Palpacuer, L.Taskin et al., Nouvelle Cité, Paris, 2022
  2. *Note de conjoncture*, INSEE, septembre 2022

### 1.1.1. Par âge

Dans l'ensemble des pays développés, la période d'activité a tendu, ces dernières années, à se raccourcir « par les deux bouts ». D'un côté, les « jeunes » poursuivent leurs études plus longtemps suite à la massification de l'enseignement secondaire et supérieur alors que d'un autre côté, certaines dispositions légales ont permis aux « seniors » de prendre leur retraite plus tôt (Cf. par exemple, la loi française de 1982 instituant la retraite à 60 ans au lieu de 65 ans).

Toutefois, ce dernier mouvement tend à s'inverser, ces dernières années, en raison des difficultés de financement des systèmes de retraite par répartition, fragilisés par le vieillissement de la population et par la persistance d'un chômage important.

### 1.1.2. Par sexe

Longtemps marquée par la prédominance des hommes, la population active est caractérisée, depuis les années 1960, par un mouvement de féminisation. Les taux féminins d'activité ne cessent de progresser du fait de l'allongement de la durée des études des femmes, de leur désir d'émancipation, de la recherche d'un meilleur niveau de vie des couples, de la montée des divorces...

L'évolution de l'emploi par secteur d'activité n'est pas non plus étrangère à ce mouvement.

### 1.1.3. Par secteur d'activité

Depuis le début du XIX<sup>e</sup> siècle, le *secteur primaire* i.e. spécialisé dans la production de matières premières, notamment de produits agricoles, a enregistré un lent déclin, passant de près de 65 % de la population active vers 1800 à environ 3 % aujourd'hui.

Le passage d'une France rurale et paysanne à une société post-industrielle s'est déroulé sur près de deux siècles. Aujourd'hui, la prédominance du *secteur tertiaire* est nette. Il regroupe plus des 3/4 des emplois pour moins de 22 % pour l'industrie et le bâtiment et pour 3 % pour l'agriculture. La séparation entre secteur tertiaire privé concurrentiel et secteur tertiaire public reste fondamentale. Au sein du secteur privé marchand, il existe des différences importantes entre des secteurs où la mobilité est intense (commerces, services aux particuliers ou aux entreprises...) et des secteurs où l'ancienneté moyenne des personnels est beaucoup plus élevée (grandes entreprises nationales, banques, assurances...).

Une partie du transfert de l'industrie vers les services résulte de l'externalisation de fonctions tertiaires précédemment assurées au sein d'entreprises industrielles. Ce mouvement s'explique également par l'évolution de la consommation des ménages de plus en plus tournée vers les achats de services (loisirs, communication, transports...) mais également par les mutations de l'appareil productif, les entreprises ayant de plus en plus recours à des éléments immatériels (conseils en gestion, en informatique, publicité...).

Une grande partie des emplois de services étant occupés par des femmes, la tertiarisation est donc un des facteurs de la féminisation de la population active et de l'emploi.

Le *secteur secondaire* i.e. formé des activités industrielles et de la construction, a, quant à lui, connu une progression jusqu'aux années 1970. Depuis, un mouvement de désindustrialisation a été engagé dans les pays développés, la France et l'Italie étant plus touchées que l'Allemagne. En France, ces activités ne représentent plus, aujourd'hui, qu'environ 15 % de la population active. Les gains de productivité dans le secteur secondaire dus, en particulier, à la robotisation, à la concurrence des pays émergents, à l'externalisation de certaines tâches peuvent partiellement expliquer ce déclin de l'emploi industriel.

#### **1.1.4. Par catégorie socioprofessionnelle**

L'évolution sectorielle de la population active et de l'emploi se reflète dans les transformations de la structure socioprofessionnelle, représentée par la répartition en catégories socioprofessionnelles.

Dans une perspective historique, les professions indépendantes (agriculteurs, artisans, commerçants...) ont subi un lent déclin tandis que les salariés (employés, professions intermédiaires, cadres...) sont de plus en plus majoritaires. Le mouvement récent de développement des travailleurs indépendants (chauffeurs Uber, livreurs Deliveroo...), lié à « l'économie du partage », reste trop limité pour remettre en cause cette tendance lourde à la salarisation de l'emploi et de la population active. Aujourd'hui, en France métropolitaine, plus de 85 % des actifs occupés sont salariés.

Parmi ces salariés, la part des « cols blancs » (cadres, employés...) progresse du fait de la tertiarisation alors que celle des « cols bleus » (ouvriers) s'amenuise. De nos jours, les employés constituent la première catégorie socioprofessionnelle (un peu moins de 30 % des actifs occupés), devant les professions intermédiaires (25 %), les ouvriers ne venant qu'en 3<sup>e</sup> position avec près de 20 % de la population active occupée.

De nombreuses tâches peu qualifiées, auparavant effectuées par les ouvriers, sont, de nos jours, confiées à des robots, ce qui contribue au processus de désindustrialisation. Cette évolution est, par conséquent, liée à celle des qualifications.

### 1.1.5. Par qualification

Sur le marché du travail, la notion de « qualification » comporte deux volets :

- Elle peut concerner la personne active, qui peut être plus ou moins qualifiée par rapport au poste qu'elle occupe ou qu'elle recherche. Dans cette optique, elle est proche de la notion de *capital humain* (ensemble des compétences manuelles et intellectuelles d'une personne, susceptibles de lui rapporter des revenus).

Un salarié peut être « surqualifié » en détenant le DSCG (Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion - niveau Bac+5) pour tenir le poste de comptable (niveau Bac+2).

- Lorsqu'elle s'applique à l'emploi, elle désigne l'ensemble des compétences nécessaires pour l'occuper. Ainsi, pour un poste de comptable, les aptitudes sanctionnées par un BTS Comptabilité-Gestion suffisent.

Au cours des dernières décennies, cet aspect a subi un double mouvement. D'une part, les emplois très qualifiés ont vu leur proportion augmenter, notamment sous l'effet des nouveaux processus de production faisant appel aux technologies de pointe. De l'autre, les emplois peu qualifiés ont vu également leur nombre progresser du fait de l'essor des « services à la personne » liés au vieillissement de la population, de l'économie collaborative (chauffeurs Uber...) ou de la simplification des processus de production. Ce mouvement de bipolarisation de l'emploi est essentiel à la compréhension de la réalité du marché du travail. Il s'accompagne de la raréfaction des emplois de niveau intermédiaire (secrétaire, contremaître...).

Concernant la qualification moyenne de la population active, elle n'a cessé de progresser en raison de la massification de l'enseignement secondaire et supérieur. Aujourd'hui, plus de 80 % des jeunes d'une classe d'âge obtiennent le baccalauréat contre 30 % en 1985. On a assisté durant cette période à une véritable « démocratisation quantitative » de l'enseignement secondaire (De plus en plus de personnes obtiennent le baccalauréat, et surtout une plus grande proportion d'enfants de milieu populaire). Toutefois, l'ouverture de l'accès au baccalauréat pour les classes sociales les moins aisées n'a pas augmenté leurs chances de s'élever socialement. Nous ne pouvons donc pas vraiment parler de « démocratisation qualitative ».

Au final, ce décalage entre la bipolarisation des emplois et l'essor des qualifications individuelles peut être une source de frustrations, en particulier chez certains diplômés de l'enseignement supérieur qui ne trouvent pas toujours d'emplois adaptés à leurs compétences et à leurs attentes. Nous assistons, parfois, chez certains, à une progression du sentiment de déclassement. Selon le baromètre d'opinions du ministère des Affaires sociales, la part des personnes qui estiment que la situation de leurs parents était meilleure que la leur, est passée, entre 2004 et 2015, de 34 % à 42 %.

## 1.2. Le marché du travail français : état des lieux

Dans les années 1950, la France était en situation de plein emploi. La main-d'œuvre était très majoritairement masculine, plutôt ouvrière et peu qualifiée. Souvent, seul, le chef de ménage exerçait une activité hors du domicile. C'était le règne de la grande entreprise industrielle marquée par une organisation du travail de type fordiste ou taylorien, avec essentiellement des contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein.

À partir des années 1960, la population active a fortement augmenté en raison notamment de l'arrivée des générations du « baby-boom », auxquelles se sont rajoutés les rapatriements d'Algérie (près de 300 000 actifs en 1962), un apport migratoire important jusqu'en 1975 et le décollage de l'activité salariée des femmes aux âges intermédiaires. Ce choc démographique a eu des conséquences sur tout l'appareil scolaire et sur le système d'emploi en réduisant les chances d'insertion réussie des générations suivantes. L'onde de choc se poursuit, de nos jours, avec le départ à la retraite des « baby-boomers » qui pèse sur les générations moins nombreuses.

Dans les années post-2000, l'accroissement de la population française est plus lent, la montée du taux d'activité des femmes se ralentit et, au début des années 2010, l'activité des « seniors » augmente.

Aujourd'hui, l'emploi apparaît plus « éclaté », qu'il s'agisse des statuts et des situations d'activité entre l'emploi et le chômage, des durées et rythmes de travail, des modes de rémunération ou des unités productives. Au cours de ces 50 dernières années, l'emploi s'est féminisé, tertiarisé (+80 %) et urbanisé. Il est devenu plus qualifié mais aussi moins jeune. Les contraintes associées au travail ont progressivement changé de nature avec la montée des flexibilités : moins de fatigue physique mais davantage de stress au travail.

### 1.2.1. La féminisation de la population active

Lors du recensement de la population de 1962, le nombre de personnes occupant un emploi était de l'ordre de 19 millions, dont les 2/3 étaient des hommes. Près de 60 ans plus tard, la population active avoisine 29 millions et se partage presque à parts égales entre hommes (52 %) et femmes (48 %).

La forte montée de l'emploi féminin, essentiellement salarié, s'est engagée au milieu des années 1960. Ce mouvement s'achève maintenant que les générations nées après 1945 ont totalement remplacé leurs aînées sur le marché du travail. Cette féminisation résulte en particulier de l'élévation générale de leur niveau de formation, de l'intérêt et/ou de la nécessité d'un double salaire à l'ère de la « consommation de masse » mais également de l'expression d'une forte demande des entreprises dans certains secteurs et sur certains métiers, qui ont appelé à toutes les réserves potentielles de main-d'œuvre, notamment les femmes. Il s'agit aussi, et peut-être surtout, la marque que, désormais, les femmes se réalisent dans un emploi perçu comme nécessaire à leur reconnaissance sociale et à leur autonomie personnelle.

La féminisation de l'emploi va de pair avec un bouleversement de la structure sociale. Ainsi, plus de 4 ouvriers sur 5 sont des hommes tandis que près de 4 employés sur 5 sont des femmes. Les premiers ont peu à peu laissé la place aux secondes alors que, pendant plus d'un siècle, l'ouvrier a été la grande figure de notre société.

### 1.2.2. Réduction du nombre des ouvriers dans la population active

Le nombre d'ouvriers s'est vivement accru après la Seconde guerre mondiale pour atteindre, en 1962, 7,5 millions (environ 40 % de la population en emploi). Cependant, leur part dans la population active a fortement diminué, ces dernières décennies, en raison du recul de l'industrie dans l'économie. Ils ne sont plus, aujourd'hui, qu'un peu plus de 6 millions d'ouvriers, soit moins d'1 emploi sur 4. C'est la composante la moins qualifiée de cette main-d'œuvre qui a été la plus touchée, du moins jusqu'au milieu des années 1990 : les mesures d'allègement des charges sociales pour les bas salaires prises à cette époque ainsi que le développement du travail à temps partiel ont favorisé l'emploi non qualifié, qu'il soit employé ou ouvrier.

En revanche, depuis le début des années 1960, les professions salariées non ouvrières ont progressé de façon continue. La part des employés s'est accrue de près de 10 points (18,3 % en 1962, 28,4 % en 2007), même si elle semble plafonner depuis le tournant des années 2000. Le poids des professions intermédiaires a progressé de près de 15 points (de 11,1 % à 24,8 %) et celui des cadres, de plus de 11 points (de 4,7 % à 15,8 %). Les principales



explications à ce développement des compétences sont la montée en puissance des nouvelles technologies de l'information et de la communication, le souci d'une gestion plus rationnelle des ressources humaines, le renforcement des fonctions technico-commerciales dans l'entreprise et l'investissement de notre Société dans l'éducation, la santé et l'action sociale, ainsi que dans la recherche et développement.

Les femmes accèdent, beaucoup plus souvent qu'auparavant, à des postes d'encadrement. Mais, par ailleurs, elles occupent fréquemment des emplois faiblement qualifiés dans le secteur des services (propreté des entreprises, à la personne...). Le développement de ces emplois de service, souvent assurés autrefois dans la sphère domestique, a d'ailleurs été une condition de l'accès des femmes aux postes les plus qualifiés, en élargissant les possibilités de garde d'enfants, de prise de repas à l'extérieur du domicile...

Enfin, alors que les inégalités entre sexes régressent très progressivement, de nouvelles formes d'inégalités entre les femmes elles-mêmes se sont ajoutées. D'un côté, il y a les femmes bénéficiant d'une carrière intéressante et bien rémunérée, qui peuvent concilier le modèle masculin de réussite professionnelle avec la vie de famille et les contraintes domestiques. D'un autre, il y a celles qui connaissent la précarité de l'emploi, le temps partiel contraint, les bas salaires et qui ne peuvent se faire aider dans la sphère domestique.

### **1.2.3. Élévation du niveau de formation**

L'amélioration de la qualification moyenne des emplois occupés a été étroitement liée à l'élévation du niveau général de formation de la population.

La proportion de personnes en emploi ayant un diplôme de niveau supérieur ou égal au baccalauréat, est passée de 8,5 % en 1962 à près de 60 % aujourd'hui, avec un net avantage aux femmes. Ainsi, depuis les années 1960, des générations d'actifs, âgés et peu formés, ont été remplacées par des plus jeunes, beaucoup plus diplômés.

En revanche, sur cette période, le système de formation continue n'a pas joué pleinement son rôle, notamment en direction des travailleurs âgés ou peu qualifiés. Contrairement à d'autres pays, l'essentiel de la formation en France est acquis à la sortie du système éducatif. L'ampleur de l'investissement éducatif, via, par exemple, aujourd'hui le compte personnel de formation, a néanmoins permis de combler, en partie, le retard qui était le nôtre au milieu du siècle dernier par rapport à d'autres pays développés.

L'âge moyen de fin d'études est passé de 14,5 ans vers 1960 à plus de 20 ans aujourd'hui. Sur cette période le système de formation continue n'a pas joué pleinement son rôle avec les travailleurs âgés et il n'a pas permis de