

2/ Épreuve d'entretien à partir d'un dossier (Dominante « Regards croisés »)

Dossier : La flexibilité du marché du travail.

Il est demandé au candidat de construire, à partir du dossier ci-après composé de 3 extraits de manuels scolaires, et pour la classe de terminale, un projet de séquence de cours. Il devra préciser quels extraits du dossier il mobilise, comment il les utilise avec les élèves et justifier ses choix didactiques et pédagogiques.

DOC 2. Les formes de flexibilité au service de l'emploi

Principales rigidités du marché du travail en Europe depuis les années 1990	Principales réformes possibles	Effets pervers possibles des réformes
Les salaires sont trop socialisés	Limiter la part sociofiscale des salaires	Manque de financement de la protection sociale
Les licenciements sont trop longs et trop coûteux	Supprimer les autorisations préalables nécessaires au licenciement	Arbitraire dans les licenciements
Les syndicats sont trop puissants et imposent des contraintes sur l'organisation du travail	Limiter l'intervention des syndicats sur l'organisation du travail	Manque de partenaires pour négocier
Les chômeurs sont trop payés et peu incités à chercher du travail	Limiter les indemnités du chômage	Pauvreté
Le salaire minimum est trop élevé	Supprimer le SMIC	Insuffisance de la demande

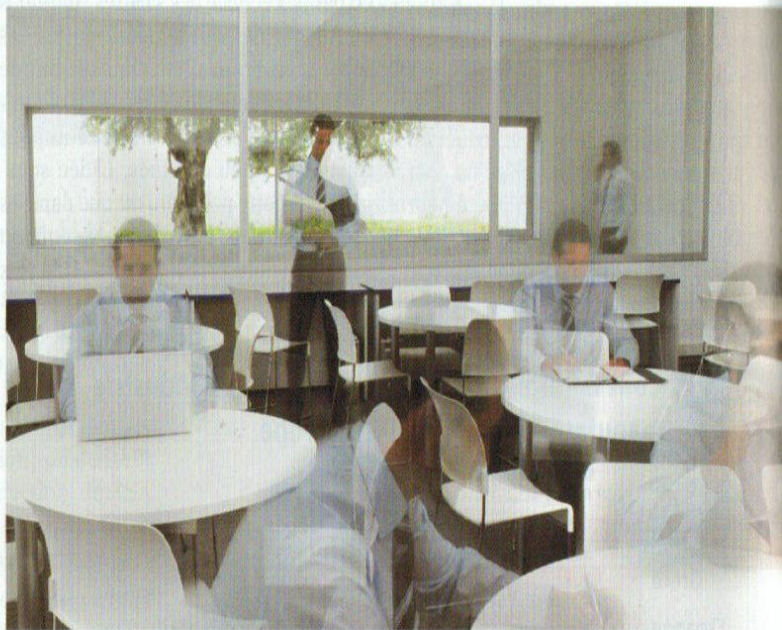
Source : Bordas, Terminale ES, Chapitre 15, p. 356.

Doc. 4 Les mesures en faveur de la flexibilité du marché du travail en France

– Une incitation pour les heures supplémentaires. Depuis octobre 2007, les salariés bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu et de charges sociales pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de référence (35 heures), heures supplémentaires dont la rémunération est majorée de 25 %. L'employeur bénéficie quant à lui d'une réduction forfaitaire de ces charges de sécurité sociale patronale pour chaque heure supplémentaire. [...]

– Plus de liberté pour négocier les heures de travail. L'employeur et les syndicats peuvent désormais négocier le temps de travail au niveau de l'entreprise. [Les entreprises] peuvent notamment, par simple accord d'entreprise, fixer les règles en matière de contingent d'heures supplémentaires, de dépassement du contingent fixé et de contreparties en repos pour les salariés. Les entreprises sont autorisées par accord collectif à relever la durée du travail des cadres et salariés autonomes qui sont sous le régime du forfait jours (environ 40 % d'entre eux) de 218 à 235 jours (voire jusqu'à 282 jours travaillés en cas d'accord d'entreprise pour travailler le samedi). La limite des heures supplémentaires, auparavant fixée à 220 heures par an, peut maintenant être définie par accord collectif dans les limites fixées par l'Union européenne (48 heures hebdomadaires).

– Extension et assouplissement des règles d'ouverture des magasins le dimanche. La loi du 10 août 2009 étend la possibilité de travailler le dimanche



dans les zones touristiques et thermales ainsi que dans les grandes zones commerciales des agglomérations de Paris, Lille et Marseille.

– Un nouveau contrat de travail. De nouvelles règles d'embauche : la durée maximale de la période d'essai est allongée de deux mois, elle est ainsi portée à quatre mois pour les ouvriers et les employés et à huit mois pour les cadres. Un nouveau mode de rupture de contrat de travail, la rupture conventionnelle. Elle permet à l'employeur et à l'employé de mettre fin au contrat à l'amiable ou d'un commun accord. Elle est exonérée d'impôt et de cotisations sociales (dans la limite de deux années de rémunération). ■

L'Agence française pour les investissements internationaux, www.invest-in-france.org

Questions

1. Définir - Qualifiez les différentes mesures décidées en France à partir de 2007 à partir des définitions du document 4.

2. Analyser - Quels en sont les principaux bénéficiaires ? les entreprises ou les salariés ?

Situation vis-à-vis de l'emploi (indicateurs)	Salariés en emploi stable en %	Salariés en emploi instable en %	Salariés en emploi instable par type	
			Contrats courts en %	Intérimaires en %
Horaires				
Horaires variables	27	29,2	32,4	17,6
Horaires atypiques	19,9	21,2	21,5	23,9
Faible prévisibilité des horaires	9,1	13,4	14,2	24,4
Organisation du travail				
Cadences	12,8	20	14,2	42,3
Contraintes marchandes	53,8	51,6	49	34,7
Faible autonomie	17,8	27	29,6	50,1
Intensité du travail	54,4	55,5	48	51,1
Pénibilités physiques				
Six pénibilités ou plus	19	23,9	22,6	29,2
Collectif de travail				
Absence de soutien de la hiérarchie	31	30,6	22,2	31,4
Absence de soutien ou d'échanges avec les collègues	38,6	42,2	41,5	51,9
Accidents du travail	6,4	8,3	7,6	10,7

QUESTIONS

1. Définir. Qu'est-ce qu'un emploi stable ? un emploi instable ?

2. Lire. Que signifient les données entourées ?

3. Expliquer. Comment la situation de l'emploi affecte-t-elle les conditions de travail ?

4. Analyser. En quoi ces évolutions du monde de l'emploi fragilisent-elles le lien entre travail et intégration sociale ?

Source : Corinne ROUXEL, *Conditions de travail et précarité de l'emploi*, DARES, juillet 2009.

Source : Bordas, Terminale ES, Chapitre 15, p. 359.