

École normale supérieure – concours B/L

Épreuve orale commune de sociologie

Session 2023

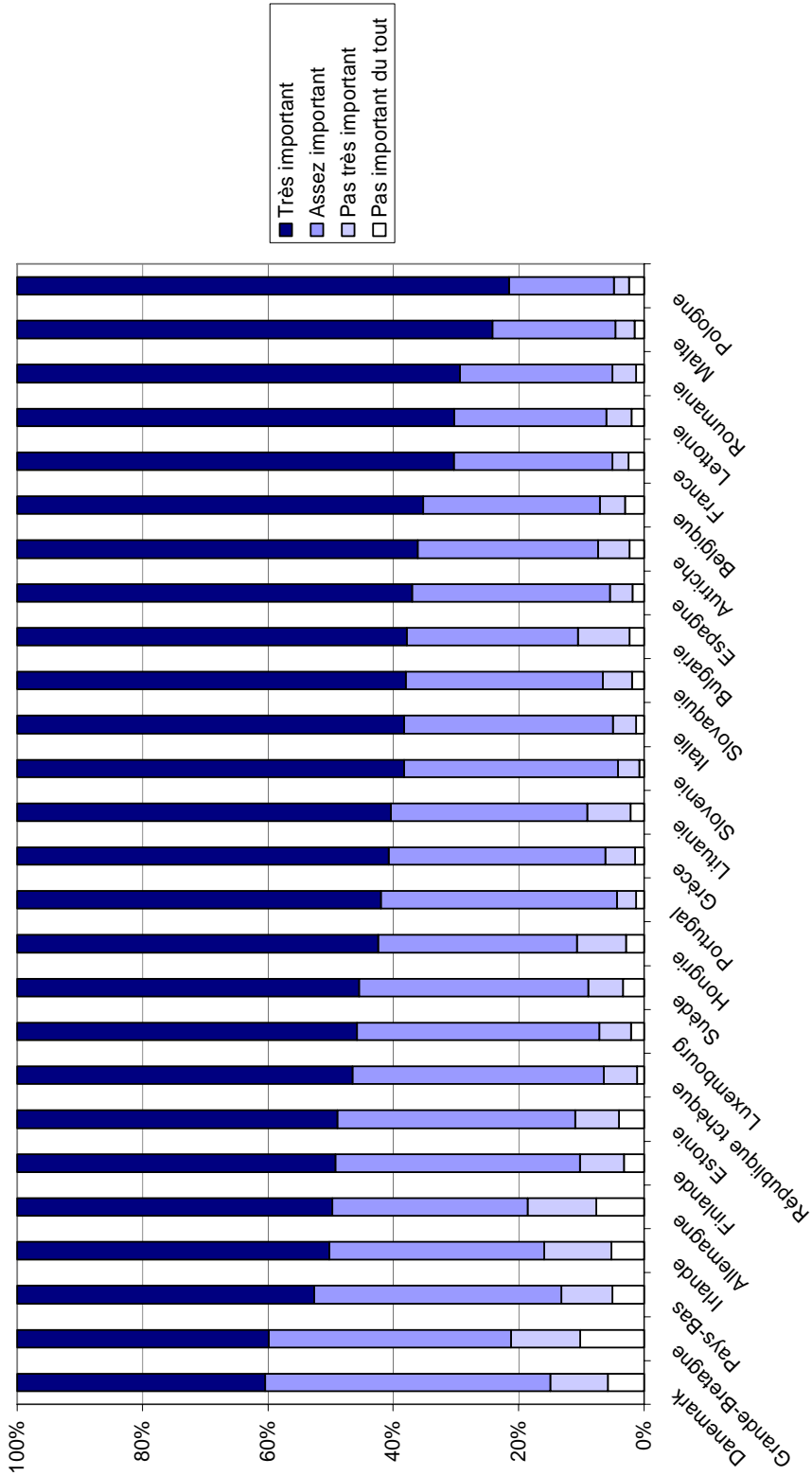
Jury : Laure Flandrin et Arnaud Pierrel

Le travail est-il en crise ?

Le dossier comporte 9 pages numérotées de 1 à 9

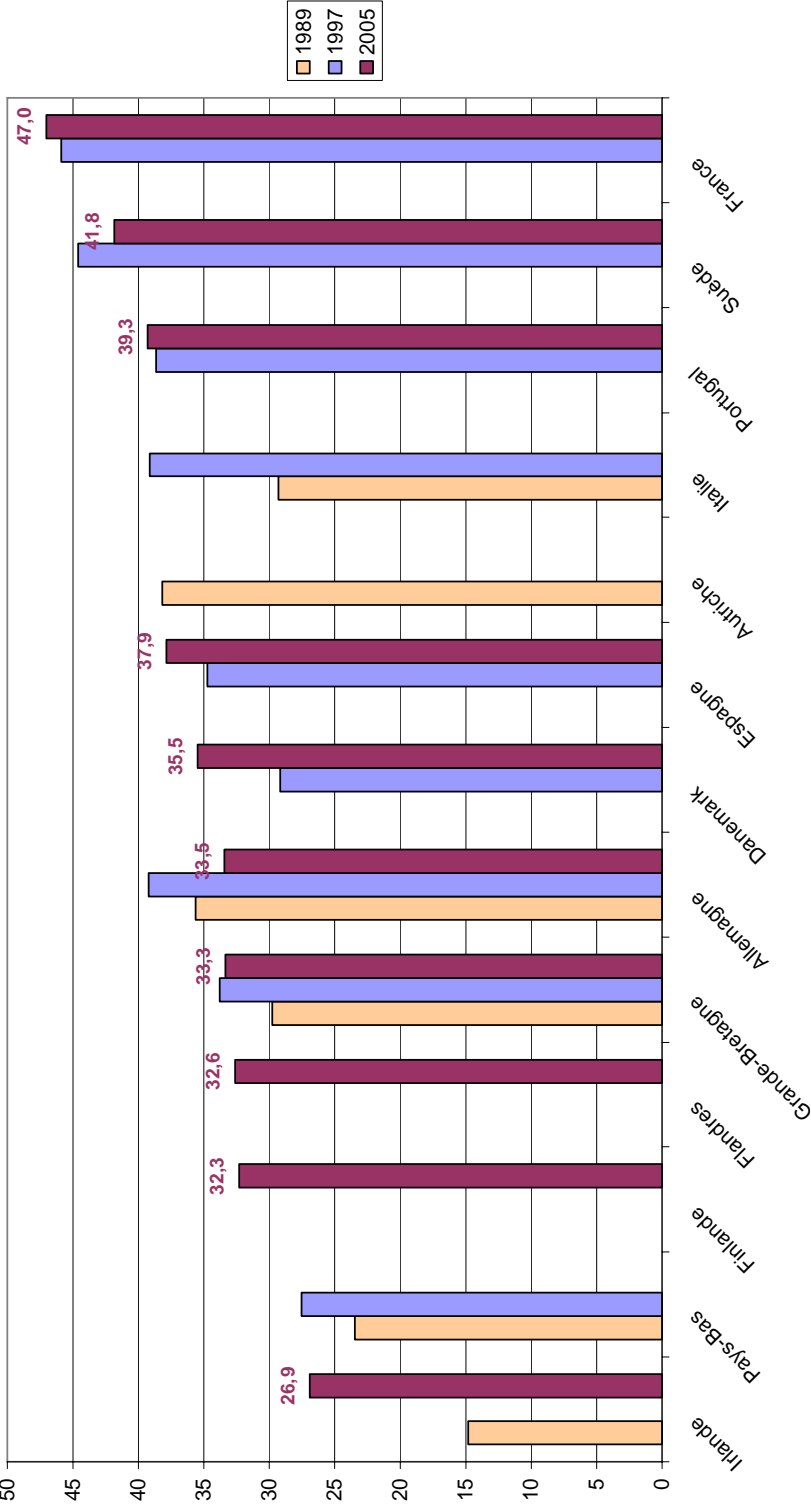
Document 1 : Proportion de personnes déclarant que le travail est plus ou moins important dans leur vie en Europe (en %)	2
Document 2 : Pourcentage de personnes déclarant que leur travail est « toujours ou souvent stressant »	3
Document 3 : Évolution de la proportion de salariés dont l'exécution du travail impose au moins trois contraintes physiques (parmi cinq)	4
Document 4 : Proportion de salariés exposés aux facteurs de risques psycho-sociaux (RPS) selon la catégorie socio-professionnelle en 2016 (en %)	5
Document 5 : Part des salariés déclarant ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite en 2019 (en %)	6
Document 6 : Le sens donné au travail selon les métiers	7
Document 7 : « Pourquoi je change de métier »	9

Document 1 : Proportion de personnes déclarant que le travail est plus ou moins important dans leur vie en Europe (en %)



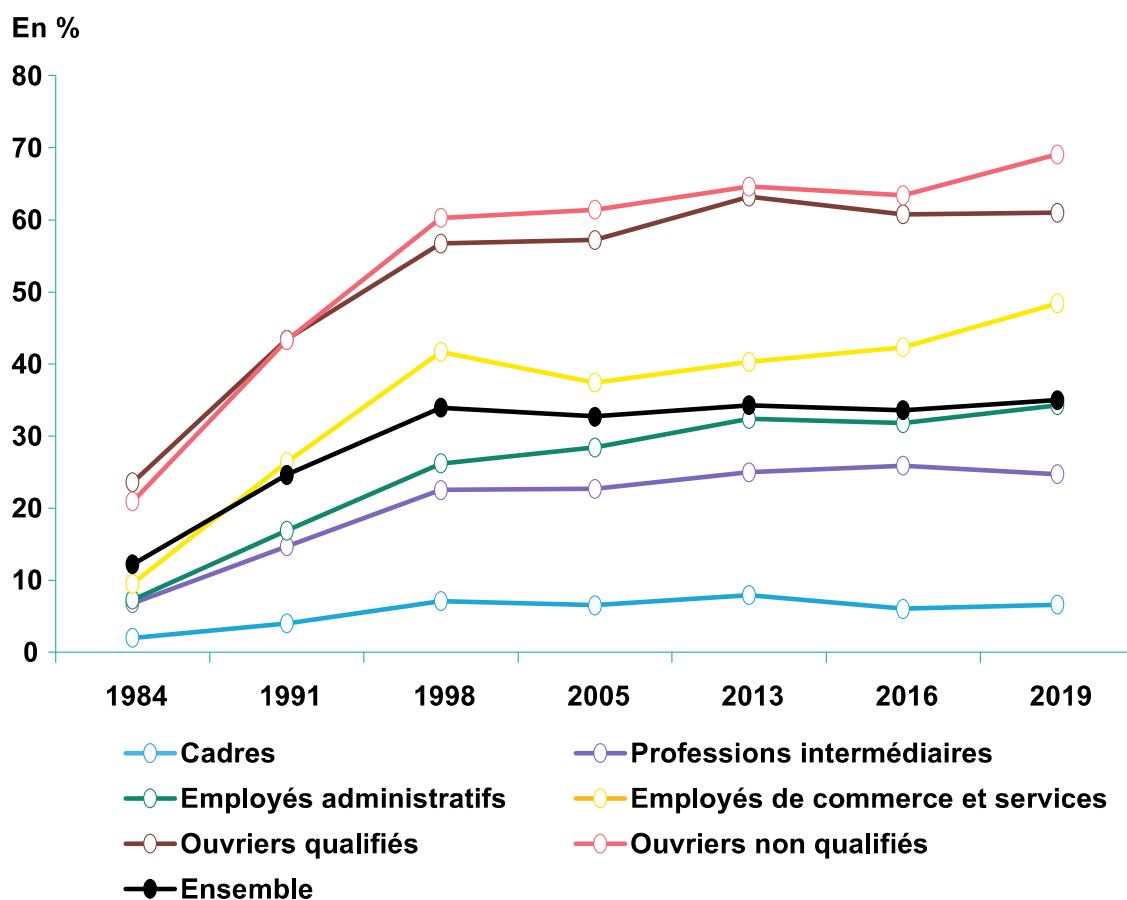
Source : Enquête sur les Valeurs des Européens (European Values Survey), Vague 1999.

Document 2 : Pourcentage de personnes déclarant que leur travail est « toujours ou souvent stressant »



Source : *International Social Survey Programme, Vagues 1989, 1997 et 2005.*

Document 3 : Évolution de la proportion de salariés dont l'exécution du travail impose au moins trois contraintes physiques (parmi cinq)



Lecture : en 2019, 69 % des ouvriers non qualifiés déclarent que l'exécution de leur travail leur impose au moins trois contraintes physiques.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016, 2019).

Note : Les cinq physiques contraintes sont : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

Document 4 : Proportion de salariés exposés aux facteurs de risques psycho-sociaux (RPS) selon la catégorie socio-professionnelle en 2016 (en %)

	Catégorie socio-professionnelle														
	Cadres		Professions intermédiaires		Employés qualifiés		Employés non qualifiés		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés		En %		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble
Intensité du travail et pression temporelle															
Devoir se dépêcher (toujours, souvent)	45	53	42	51	49	44	38	42	41	53	42	52	42	48	45
Avoir des objectifs chiffrés à atteindre	43	32	41	28	30	27	29	16	28	42	28	32	35	26	30
Devoir s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	36	39	34	42	24	38	23	17	23	16	15	19	28	32	30
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre															
Avoir un travail répétitif	12	12	25	31	43	54	49	63	59	74	70	90	39	47	43
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	16	19	19	30	31	39	23	36	37	51	45	42	27	33	30
Ne pas pouvoir développer ses compétences	16	19	23	24	33	30	31	37	32	41	33	51	26	30	28
Demande émotionnelle															
Devoir cacher ses émotions, faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent)	20	32	20	34	31	29	26	32	14	30	15	18	19	31	25
Devoir éviter de donner son avis (toujours, souvent)	11	13	11	16	30	19	17	21	13	20	16	17	14	18	16
Rapports sociaux difficiles															
Manque de coopération, de soutien															
Ne pas avoir le sentiment de faire partie d'une équipe	19	24	22	21	22	23	2	44	31	39	25	43	25	30	27
Ne pas être aidé par ses collaborateurs pour les travaux délicats	10	11	12	8	9	7	17	11	12	13	9	14	11	10	11
Conflits, harcèlement															
Victime d'une agression* de la part : - du public	9	16	13	25	31	21	30	13	7	7	4	4	12	18	15
- de collègues ou supérieurs hiérarchiques	9	15	8	15	13	10	7	9	11	13	13	10	10	12	11
Manque de reconnaissance															
Au vu des efforts, ne pas recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	16	23	24	28	29	26	23	20	25	28	26	29	23	25	24
S'estimer mal ou très mal payé compte tenu du travail réalisé	21	34	31	40	42	44	40	48	31	42	39	48	31	42	37
Conflits de valeur															
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	6	6	8	9	17	8	10	12	12	19	19	13	10	10	10
Ne pas éprouver la fierté du travail bien fait	27	32	28	31	32	29	23	24	24	26	28	24	27	28	27
Insécurité économique															
Crainte de perdre son emploi	17	19	23	25	20	25	22	27	28	36	29	41	23	26	25
Exposé à 3 dimensions ou plus des facteurs de RPS**	40	52	50	62	66	61	60	62	55	72	67	75	53	61	57
Exposé aux 6 dimensions des facteurs de RPS***	2	3	2	4	3	4	3	5	5	6	1	9	3	4	4

* Au cours des 12 derniers mois, agression verbale, physique ou sexuelle.

** Exposé à l'un des items ici retenus dans au moins 3 des 6 dimensions des RPS.

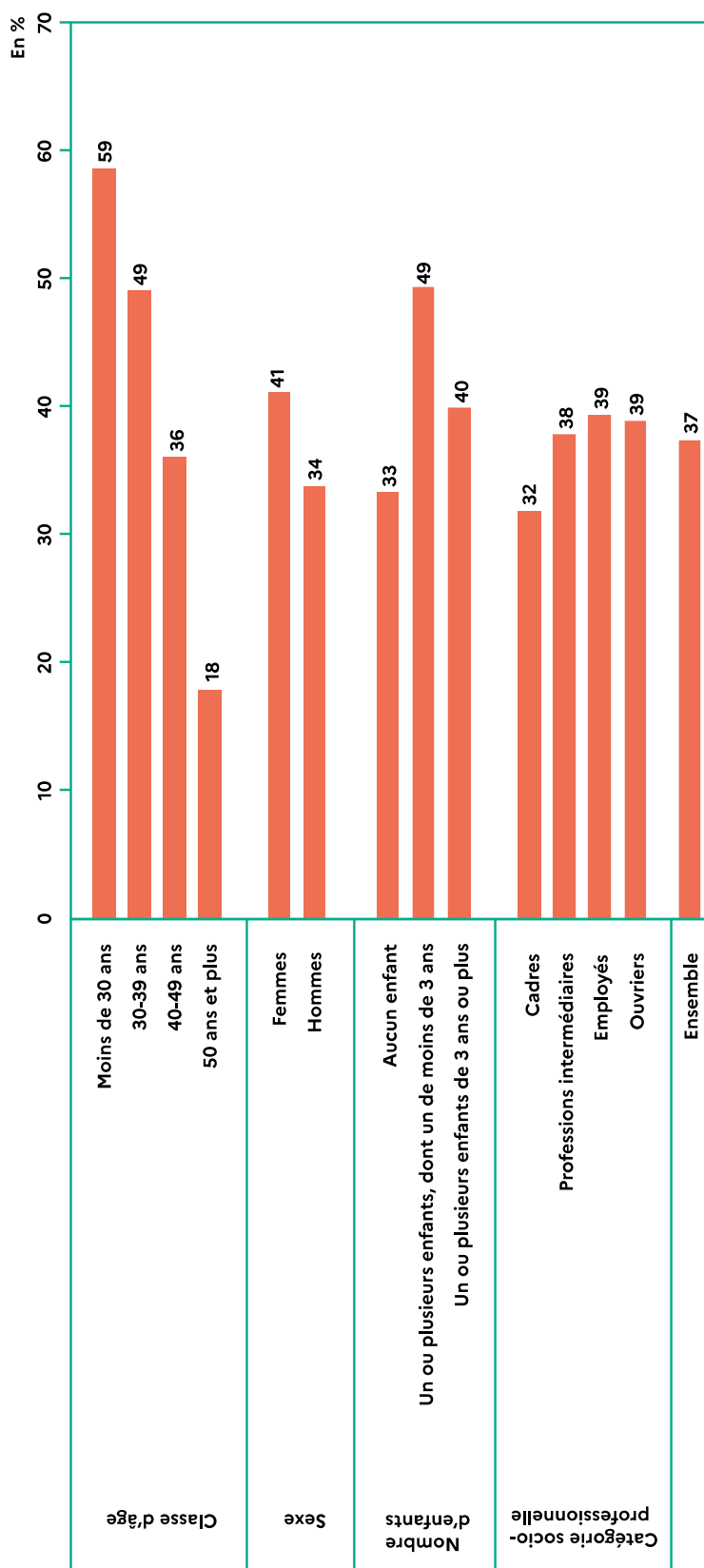
*** Exposé à l'un des items ici retenus dans les 6 dimensions des RPS.

Lecture : en 2016, 45 % des hommes cadres déclarent devoir toujours ou souvent se dépêcher.

Champ : France (hors Mayotte) ; ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Document 5 : Part des salariés déclarant ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite en 2019 (en %)



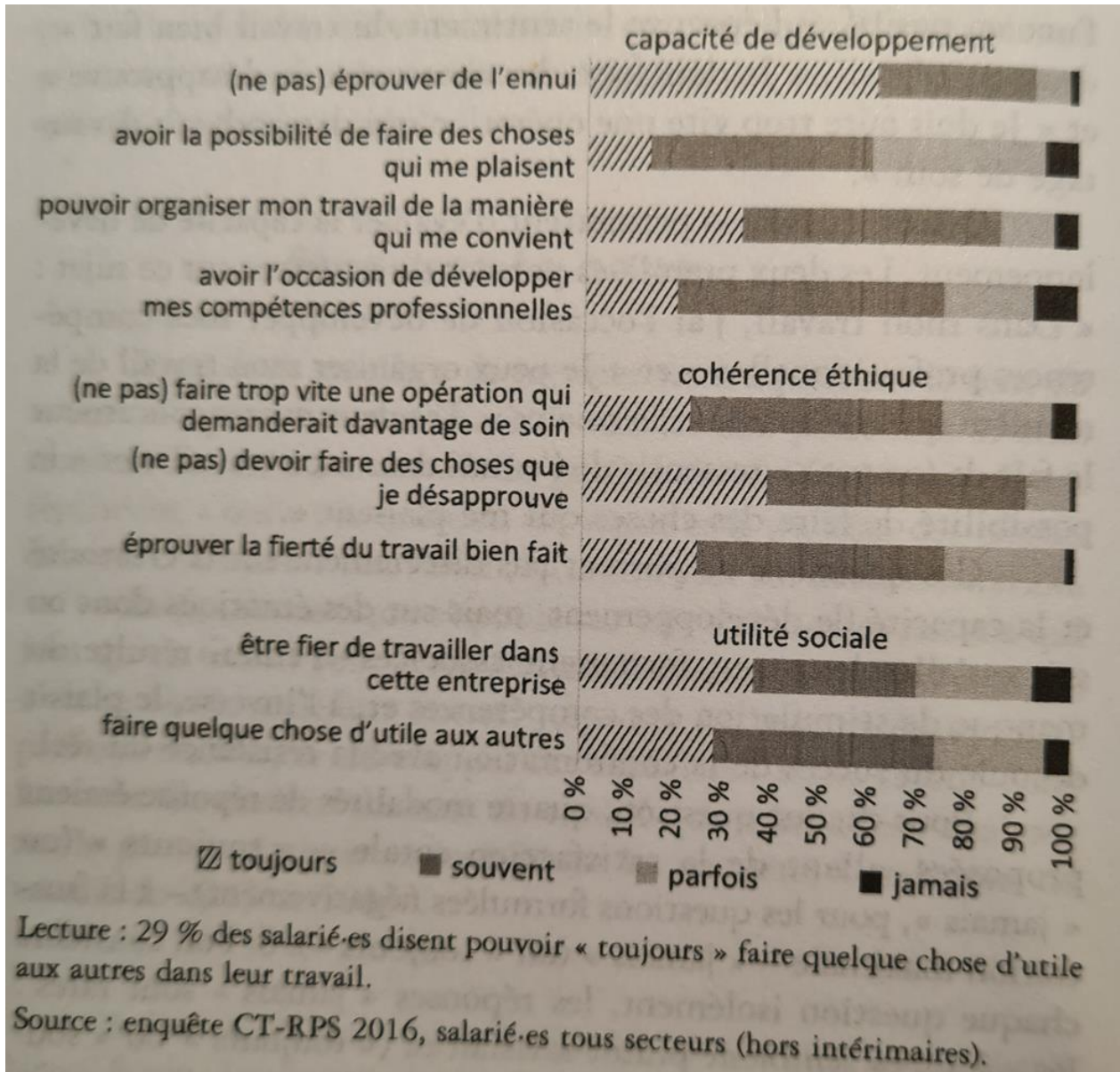
Lecture : en 2019, 39 % des ouvriers déclarent ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite.

Champ : salariés, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

Document 6 : Le sens donné au travail selon les métiers

Document 6a : Les trois dimensions du sens du travail



Document 6b : Les métiers selon leur score de sens du travail en 2016

Les 15 métiers à plus fort sens du travail	Capacité de développement	Cohérence éthique	Utilité sociale
T2B - Assistantes maternelles	+	+	+
J5Z - Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	+	+	+
B2Z - Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	+	+	+
L5Z - Cadres des services administratifs, comptables et financiers	+	=	+
W1Z - Formateurs	+	+	+
W0Z - Enseignants	+	-	+
T2A - Aides à domicile et aides ménagères	-	+	+
B6Z - Techniciens et agents de maîtrise du BTP	+	+	+
V4Z - Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	+	-	+
R4Z - Cadres commerciaux et technico-commerciaux	+	-	+
G0B - Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	+	+	=
N0Z - Personnels d'études et de recherche	+	=	=
V2Z - Médecins	+	-	+
R2Z Attachés commerciaux et représentants	+	=	=
V5Z - Professionnels de l'action culturelle, sportive, et surveillants	=	+	+
Les 15 métiers à plus faible sens du travail			
Q0Z - Employés de la banque et des assurances	-	-	-
J0Z - ONQ de la manutention	-	-	-
E0Z - ONQ des industries de process	-	=	-
R0Z - Caissiers, employés de libre-service	-	-	-
L1Z - Employés de la comptabilité	-	-	-
T3Z - Agents de gardiennage et de sécurité	-	=	-
D4Z - OQ de la mécanique	-	+	-
B1Z - OQ des travaux publics	-	+	-
Q2Z - Cadres de la banque et des assurances	=	-	-
E1Z - OQ des industries de process	-	=	-
R1Z - Vendeurs	-	=	-
B0Z - ONQ du gros œuvre du BTP	-	=	-
J1Z - OQ de la manutention	-	+	-
L3Z - Secrétaires de direction	=	-	-
S2Z - Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	-	=	=

Lecture : les assistantes maternelles sont la profession avec le plus fort score de sens du travail ; les employés de la banque et des assurances ont le plus faible score. Seules sont retenues les professions qui comptent au moins 50 répondants dans l'échantillon. Champ : salariés répondants en 2016 à l'autoquestionnaire. Source : enquête CT-RPS 2016

Note 1 : Si l'on attribue des notes allant de 0 pour une réponse très négative à 3 pour une réponse très positive, on peut construire trois sous-scores en additionnant les notes de chaque item constituant les dimensions du sens du travail (4 pour la capacité de développement, 3 pour la cohérence éthique et 2 pour l'utilité sociale). Le score global de sens du travail s'obtient en additionnant les trois sous-scores (préalablement centrés et réduits afin de neutraliser l'influence du nombre de questions constituant chacun d'entre eux).

Note 2 : BTP : bâtiment et travaux publics / ONQ : ouvriers non qualifiés / OQ : ouvriers qualifiés.

Document 7 : « Pourquoi je change de métier »

Après avoir suivi une classe préparatoire scientifique et un cursus de mathématiques et d'informatique dans une école d'ingénieurs à Toulouse, Olivier entreprend une thèse dans un domaine scientifique en plein essor, la robotique. Après sa thèse, il recherche en 2006 un contrat postdoctoral pour lequel il doit rédiger un texte motivant sa demande de financement. Devant arguer de la nécessité de développer la robotique pour prendre soin des personnes âgées, il dit : « Là, j'ai eu clairement conscience de manipuler du *bullshit* pour faire ce qu'on attendait de moi. »

Quelques années plus tard, il rejoint une start-up toulousaine de navettes autonomes, alors en pleine croissance. Il est séduit par le discours selon lequel les besoins de mobilités futurs, urbains et écologiques, nécessitent le développement de véhicules autonomes. Interrogé par une journaliste sur les fondements de cette assertion, il réalise qu'il ne l'avait jamais questionnée, et que la préoccupation écologique pourrait n'être qu'une « façade » pour réduire les coûts économiques des transports collectifs. Au-delà, il réalise que dans l'entreprise qui l'emploie « on est prêt à automatiser n'importe quoi, pourvu qu'il y ait un marché ». Lorsqu'il questionne à son tour son chef, celui-ci lui répond : « La transition écologique, on ne sait pas trop faire. Mais tu vois, si on automatise ça, on libère des personnes. Et ces personnes-là, elles, elles pourront œuvrer à la transition écologique. »

Cette situation affecte la santé psychique d'Olivier qui traverse alors une période de *burn out* (« ça dissonait »). Il construit alors un projet stratégique de long terme qu'il soumet à son entreprise afin que « la contribution de l'entreprise à la transition écologique soit l'objectif principal ». Il lui est alors répondu que « le marché, nos actionnaires et nos futurs actionnaires raisonnent à court terme. Donc, se poser la question de savoir quel modèle de société on contribue à développer avec nos produits, ça ne nous intéresse pas ».

Finalement, Olivier démissionne, non sans dire à ses collègues ingénieurs ce qui motive son départ. Il est aujourd'hui chargé d'enseignement en philosophie de la technique auprès d'étudiants ingénieurs et conseiller en transition écologique.

Source : Entretien effectué par Célia Izoard, dans *Merci de changer de métier. Lettres aux humains qui robotisent le monde*, Agone, 2016.