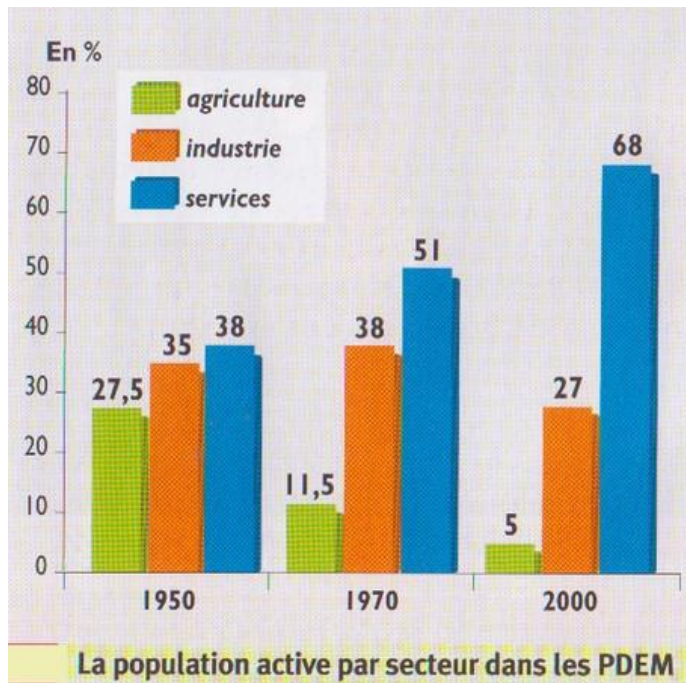
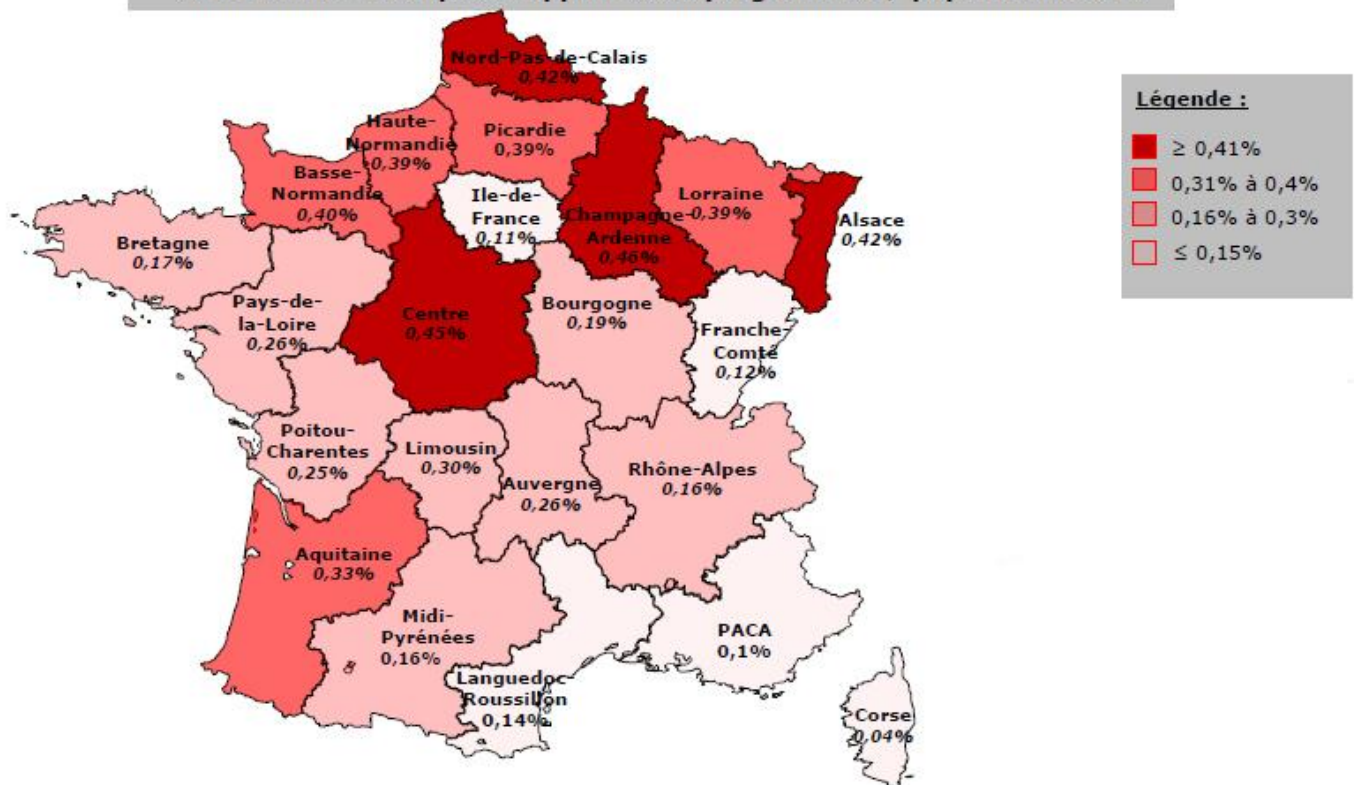


Chapitre 3 – Le monde du travail

Répartition de la population active par secteur

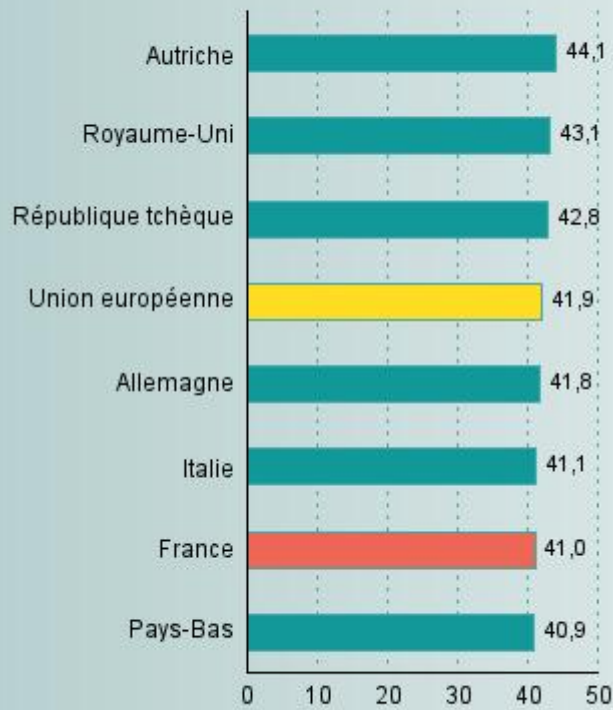


% du nombre d'emplois supprimés ou programmés / population active



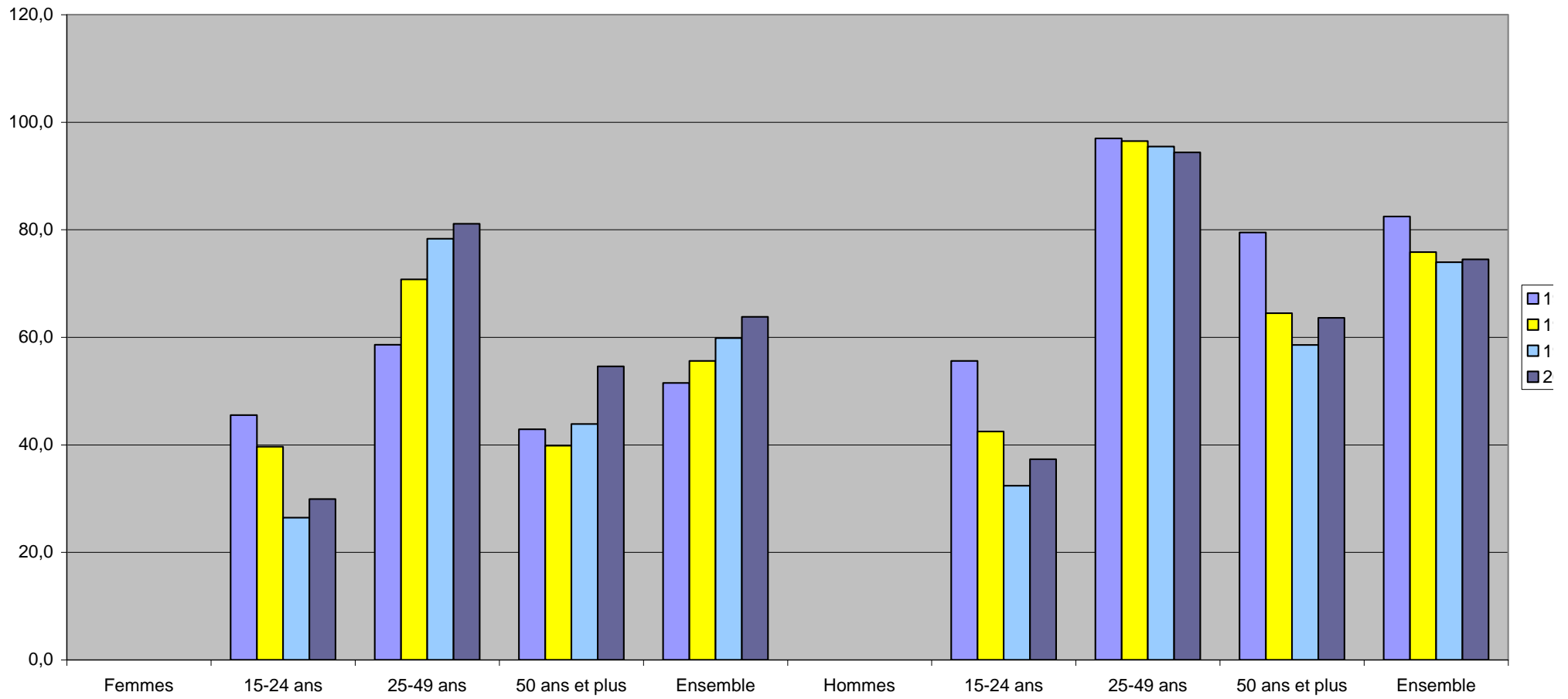
Le temps de travail en Europe

Heures hebdomadaires effectives en 2006



Source : Eurostat

Taux d'activité



Vous allez entendre une interview sur le stress au travail.

Quels mots associez-vous au stress? _____

a) Écoutez la présentation du sujet par la journaliste.

- Qui est la personne interviewée? _____
- À quelle occasion est-elle interviewée? _____
- Quelles sont les deux informations que l'on apprend dans cette présentation? _____

b) Écoutez les explications de Patrick Légeron jusqu'à la question posée par la journaliste.

- Quels sont les deux points traités successivement? _____

Écoutez à nouveau pour trouver les réponses aux questions suivantes.

- À combien de facteurs de stress les femmes sont-elles exposées, selon Patrick Légeron?

Quels sont-ils? _____

- Ont-ils tous la même importance?

- Combien de sources de stress Patrick Légeron identifie-t-il dans le travail en France?

Lesquelles? _____

Quels mots, quelles expressions vous ont permis ces repérages? _____

- Quels sont les deux types de changements auxquels on peut être confronté dans le travail, selon Patrick Légeron? _____
- Quelle expression introduit une précision, une explication? _____
- Selon Patrick Légeron, de quel modèle économique s'inspirerait l'organisation actuelle du travail? _____

c) Écoutez la dernière partie de l'interview.

- Sur quoi porte-t-elle? _____
- Pourquoi Patrick Légeron fait-il référence aux pays d'Europe du Nord? _____
- À qui s'adressent ses suggestions? _____

Résumez-les: _____



ADIA
TRAVAIL TEMPORAIRE

Cette fille ne peut rien faire
sans passion. Ce n'est pas ce que vous avez pensé en la regardant ?
Pourtant, chez Adia, nous lui proposons toujours des missions
d'Interim à la hauteur de ses ambitions et de ses talents.
NE VOUS FIEZ PAS AUX APPARENCES, FIEZ-VOUS AUX COMPÉTENCES.



ADIA
TRAVAIL TEMPORAIRE

Ce jeune est un casseur
d'idées. Vous voyez un casseur alors qu'il enchaîne les heures de formation.
Vous pensez qu'il ne sait rien faire, pourtant, avec Adia, il multiplie les expériences.
Vous l'imaginez en train de forcer une voiture mais pour ses employeurs, il ne
force que le respect.
NE VOUS FIEZ PAS AUX APPARENCES, FIEZ-VOUS AUX COMPÉTENCES.

www.adia.fr



ADIA
TRAVAIL TEMPORAIRE

Cet homme n'a pas d'avenir
sans travail. Et son dévouement mérite toujours plus de responsabilités. Plus il avance,
plus il se lance de nouveaux défis. Plus il a de l'expérience et de la passion, les
opportunités qui résulteront de ses talents, actuels et futurs.
NE VOUS FIEZ PAS AUX APPARENCES, FIEZ-VOUS AUX COMPÉTENCES.

www.adia.fr

Deux sigles sont utilisés dans ce reportage :

* MEDEF pour Mouvement Des Entreprises de France. C'est en quelque sorte le « syndicat des patrons ».

** ZEP pour Zones d'Éducation Prioritaire. Un établissement scolaire peut être classé en ZEP si l'on juge que les conditions d'enseignement y sont particulièrement difficiles. Il bénéficie alors de plus de moyens : personnel supplémentaire, classes un peu allégées.

D'autre part, la société AXA citée dans le reportage est une compagnie d'assurances.

a) Écoutez l'introduction de ce reportage (les deux premières phrases simplement).

Repérez :

- le problème posé : _____

- le secteur concerné : _____

• Que peut signifier, selon vous, « encourager la diversité dans les entreprises » ?

• Quelles catégories peuvent, à votre avis, être victimes de discriminations dans le monde du travail ? _____

b) Écoutez l'ensemble du reportage. Notez simplement qui sont les deux personnes qui interviennent et à quel titre elles le font.

c) Écoutez le premier témoin.

• Que fait-il actuellement ? _____

• Pourquoi ne parvient-il pas à obtenir le poste qu'il cherche ? _____

• Que lui conseille-t-on ? _____

• Va-t-il suivre ce conseil ? Pourquoi ? _____

d) Écoutez la deuxième partie du reportage et la conclusion.

• Quelle mesure concrète est mise en place par la société AXA ? _____

• Quelles informations sont cachées ? _____

• Cela correspond-il aux critères de discriminations que vous aviez envisagés au départ ?

• Pourquoi l'adresse fait-elle partie des informations cachées ? _____

• Selon Antoinette Prost, cette mesure est appréciée et préférée de beaucoup à une autre.

Laquelle ? Pourquoi ? _____

Choisissez la conclusion qui convient parmi les trois propositions suivantes. Puis justifiez votre choix par ce qui est dit dans l'enregistrement.

Cette mesure est la solution idéale au problème de la discrimination.

Cette mesure est très intéressante mais elle n'est pas suffisante.

Cette mesure n'a pas d'intérêt puisqu'il faut ensuite passer un entretien.

3

→ VOCABULAIRE

Trouvez un équivalent aux mots ou expressions soulignés.

■ « En attendant, faute de mieux, dans son cas, il enseigne la physique » : _____

Pourquoi la journaliste précise-t-elle « dans son cas » ? _____

■ « Il est difficile de passer des bonnes intentions aux mesures concrètes » :

■ « Mode d'emploi avec Antoinette Prost. » : _____

■ « D'abord, au premier chef, le nom... » : _____

■ « ce n'est qu'un élément parmi toute une panoplie d'outils » : _____

■ « les discriminations sont souvent insidieuses » : _____

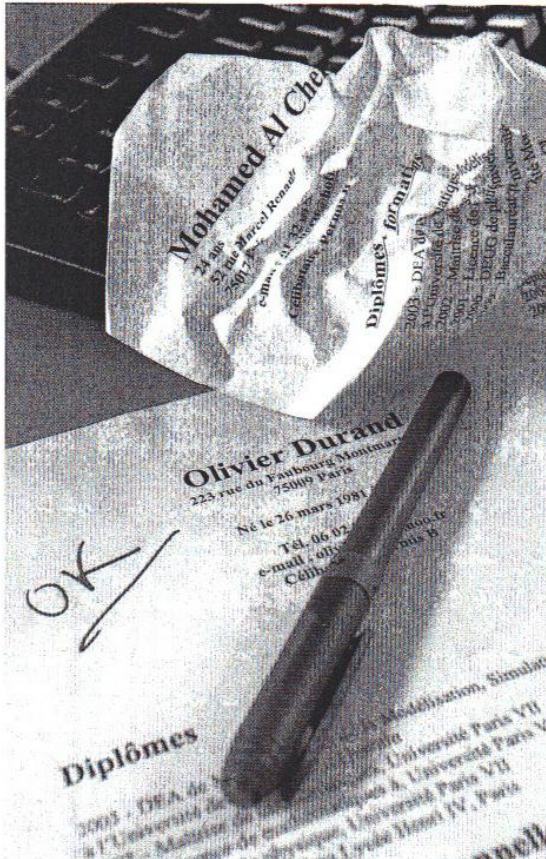


Comment traduisez-vous « faute de mieux » ?

96 DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE

À cause de leur origine, d'un handicap, de leur sexe ou de leur santé, de nombreuses personnes ne parviennent pas à décrocher un emploi à la hauteur de leurs compétences. Des études et rapports récents dénoncent cette situation et invitent les différents acteurs à s'engager dans la lutte contre les discriminations à l'embauche.

« **L**a discrimination vis-à-vis des Maghrébins ou des Noirs, pour les appeler par leur nom, qu'ils soient français ou non, est, dans le domaine de l'emploi, largement et impunément pratiquée. » Le constat, posé en préambule du rapport Fauroux sur « La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi » publié en septembre a le mérite d'être clair. Mais il n'est pas nouveau. L'étude « Génération 98 » réalisée en 2001, montrait déjà que les jeunes issus des pays d'Afrique du Nord étaient plus souvent et plus longtemps confrontés au chômage que les jeunes d'origine française. Selon cette étude, les formes d'emplois précaires, tel que l'intérim ou le travail saisonnier, et les emplois aidés, représentaient 41 % des emplois des jeunes d'origine maghrébine, contre 26 % chez les jeunes d'origine française. Une autre enquête, effectuée en mai 2004 par le sociologue Jean-François Amadieu, révèle qu'il vaut mieux, à qualifications égales, être un homme blanc, mais aussi de préférence, beau et valide, pour trouver un emploi. Pour le démontrer, le chercheur s'est appuyé sur la méthode du testing. Elle consiste à envoyer des candidatures – CV avec photo et lettre de motivation – en réponse à des offres d'emploi de commerciaux. Les CV sont identiques ; seul le profil du candidat



varie. Il devient tour à tour un homme « *français de souche* » habitant Paris – qui sert de CV de référence –, une femme, un Maghrébin, un quinquagénaire, un homme blanc habitant le Val Fourré à Mantes-la-Jolie, une personne handicapée ou un homme au visage disgracieux. Résultat : tandis que le CV de référence reçoit 75 convocations pour un entretien d'embauche, la femme en reçoit 69, l'habitant des cités 45 et l'homme au visage disgracieux 33. Le taux de réponses positives chute à 20 pour le quinquagénaire, à 14 pour le Maghrébin et à 5 pour le demandeur d'emploi handicapé !

UNE EXCLUSION PRECOCE DES CANDIDATS

Les offres d'emploi elles-mêmes ne sont pas exemptes de discrimination. Emmanuelle Marchal et Géraldine Rieucan, respectivement sociologue et maître de conférences au Centre d'études de l'emploi, ont publié en janvier une étude

sur le contenu des offres d'emploi en France. Comparées aux offres espagnoles et britanniques, les annonces françaises comportent beaucoup plus de critères de sélection, qui sont souvent cumulés. Les candidats doivent avoir entre 25 et 40 ans (pour 90 % des annonces ayant un critère d'âge), avoir suivi des études supérieures (y compris pour les emplois de niveau intermédiaire) et bénéficier d'une expérience supérieure ou égale à 3 ans (dans 52 % des cas où une expérience est exigée). De plus, 9 % des annonces précisent que les candidats doivent envoyer une photo d'identité. L'essentiel de la sélection s'effectue donc à distance et conduit à une exclusion précoce et massive de candidats. Cela contribue non seulement à alimenter le chômage de longue durée, mais prive aussi les employeurs de qualifications ou d'expériences intéressantes. Comme le souligne Dominique Le Douce, coordinateur du réseau des réussites de l'Association pour la réinsertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Adapt) : « *Une personne handicapée est jugée sur son handicap, mais pas sur ses compétences. Pour beaucoup d'employeurs, "handicap" égale "incapacité au travail"* ». Pourtant la qualification est bien présente aujourd'hui : on compte 7 500 étudiants handicapés contre 750 il y a dix ans. [...]

Contre la discrimination raciale, le rapport Fauroux juge le recours à la répression inopérant. Il préconise de modifier les processus de recrutement, sur la base de CV anonymes et de simulations, de sorte que soient mieux prises en compte les « habiletés » des candidats. Il propose aussi de recenser les minorités ethniques au sein des entreprises, ce qui permettrait de mesurer si la diversité y a progressé ou reculé. Une mesure largement critiquée, notamment par l'association SOS-Racisme, qui y voit une atteinte grave au principe républicain. Enfin, le rapport suggère aux pouvoirs publics d'« *engager une campagne de communication dense* » sur les discriminations. Ces actions suffiront-elles pour autant à faire changer les représentations collectives ?

Katia VILARASAU, *Valeurs mutualistes*,
novembre-décembre 2005.

1. Qu'entend-on par « discrimination à l'embauche »? _____

2. Quelles populations en sont généralement victimes? _____

3. Démontrez la validité de la méthode du testing. _____

4. Quels critères de sélection apparaissent dans les offres d'emploi françaises? _____

5. En quoi l'« exclusion précoce des candidats » est-elle dommageable? _____

6. Quelles sont les différentes recommandations du rapport Fauroux? _____

7. L'auteur de l'article est-il confiant dans l'évolution de la situation? oui non
Justifiez votre réponse. _____

8. Quelle mesure, préconisée par le rapport, est critiquée par SOS-Racisme? Sur quel « principe républicain » repose cette critique? _____

- Partagez-vous le point de vue de SOS-Racisme? _____

Exercice de compréhension orale

Discrimination au concours d'officier de police (Audio Homepage www.unifranzoesisch.de)

1 Que s'est-il passé ?

2 Selon le candidat, à quoi est due sa mauvaise note à l'oral ? Que reproche-t-il au jury ?

3 A qui s'est-il adressé et pourquoi ?

4 Quelle conséquence officielle a eu la plainte déposée par le candidat ?

5 Quelles options a aujourd'hui le ministère de l'Intérieur ?