

Cochez les bonnes réponses :

(Ne recopiez que le tableau des réponses)

1	2	3	4	5
a.	d.	b.	a.	b.

1. En tendance, le nombre de cadres a...

- a) ...augmenté
- b) ...augmenté sur toute la période
- c) Ni a. Ni b.

2. En 2014 le nombre de cadres est de :

- a) 124
- b) 24 %
- c) 124 %
- d) Ni a. Ni b. Ni c.

3. En 2014 le nombre de salariés...

- a) ... a progressé de 105 % par rapport à 2000
- b) ... est supérieur de 5 % par rapport à celui de l'année 2 000
- c) ...s'est stabilisé à 105

4. Entre 2007 et 2009 le nombre de salariés a...

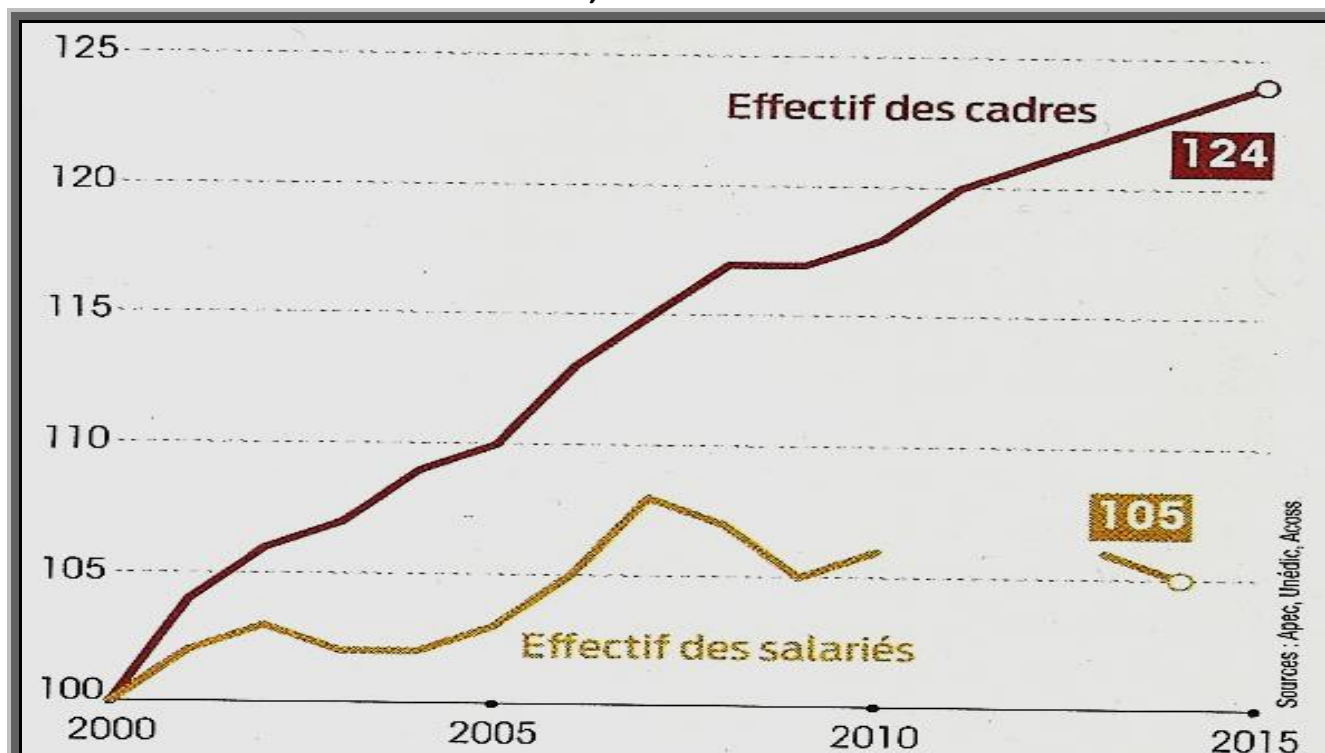
- a) ... diminué
- b) ... augmenté moins vite
- c) On ne sait pas (nombre sans dimension)

5. Entre 2000 et 2014 on peut déduire que...

- a) ... les cadres seront devenus plus nombreux que les salariés
- b) ... la part des cadres parmi les salariés aura augmenté
- c) ... la part des salariés parmi les cadres aura diminué

Evolution des effectifs de cadres et de salariés

Indice, base 100 = 2000



N. B. : l'effectif des cadres s'appuie sur l'estimation de l'Apec à partir de l'enquête annuelle de conjoncture sur l'emploi cadre. Pour l'effectif des salariés, chiffres selon l'Unédic jusqu'en 2010, puis estimation des données Unédic à partir des données Acoss pour 2013 et 2014.

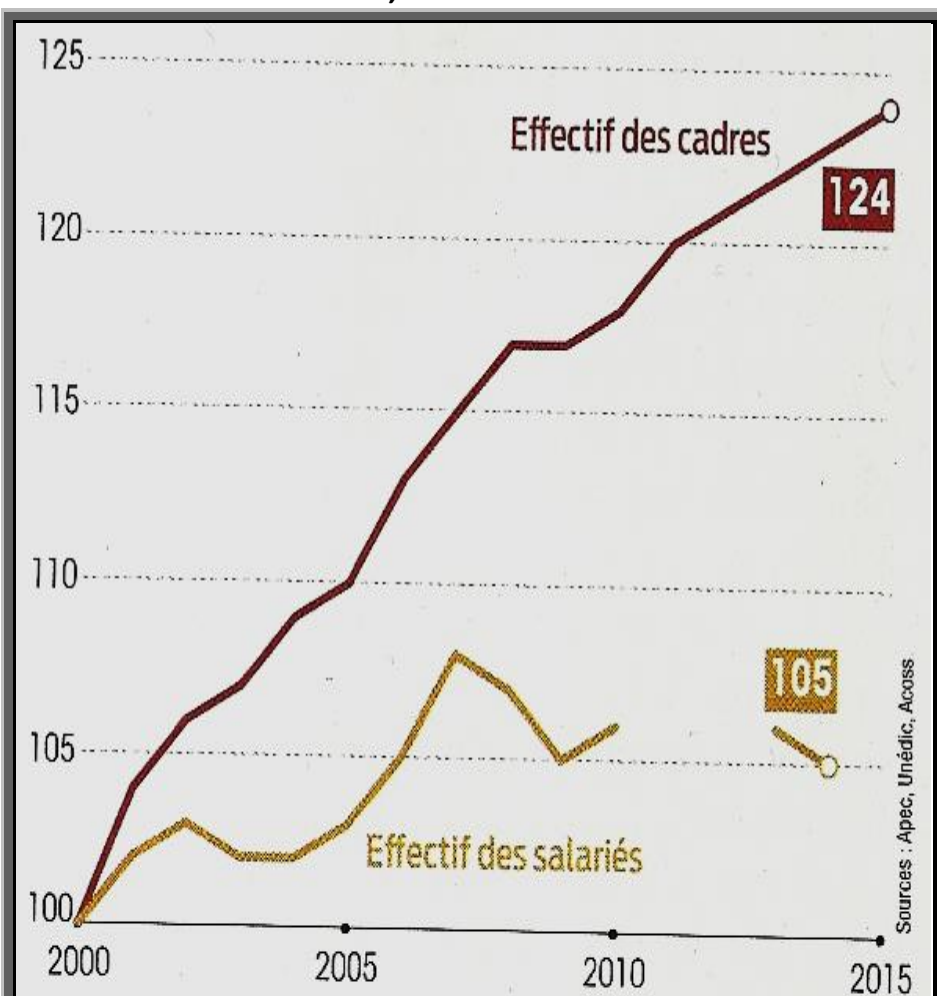
EC2 « originale » (prof. St Charles)

1. A l'aide du document vous comparerez les évolutions présentées par le graphique.

2. A l'aide de vos connaissances et des données du document vous présenterez deux évolutions de la structure socioprofessionnelle en France depuis la seconde moitié du XXe siècle.

Evolution des effectifs de cadres et de salariés

Indice, base 100 = 2000



N. B. : l'effectif des cadres s'appuie sur l'estimation de l'Apec à partir de l'enquête annuelle de conjoncture sur l'emploi cadre. Pour l'effectif des salariés, chiffres selon l'Unédic jusqu'en 2010, puis estimation des données Unédic à partir des données Acoess pour 2013 et 2014.

EC2 « originale » (prof. St Charles)

1. A l'aide du document vous comparerez les évolutions présentées par le graphique.

(§.1.) En 2015, les données de 3 institutions ont permis une enquête de long terme (2000 à 2015) sur les cadres et les salariés.

(§.2.) Cette enquête a permis la construction d'un graphique à partir d'indices dynamique. L'indice dynamique permet d'établir le sens d'évolution par rapport à une base et le rythme de cette évolution **en tendance**. L'indice n'ayant pas d'unité (nombre sans dimension) il se lit, après adaptation, comme un taux de variation (voir ci-dessous). A l'image du taux de variation l'indice n'est pas un indicateur de niveau

(§.3.) Ainsi comparer les deux tendances concernant les cadres et les salariés permet d'établir un aspect similaire et quelques différences. En tendance les salariés comme les cadres (qui en font partie) ont un effectif en hausse. En passant de l'indice 100 à l'indice 124 on en déduit que la progression est de 24 % en 15 ans pour les cadres. Pour les salariés la progression est de 5 % entre 2000 et 2015. La première différence se fait donc quant au rythme de cette hausse manifestement plus rapide pour les cadres. On note également une évolution plus régulière concernant les cadres : la hausse est continue mise à part une légère stagnation autour de 2007. Pour les salariés les effectifs, tout en restant au-dessus du niveau de base, ont connu deux reculs : entre 2002 et 2003 (l'indice passe de 103 environ à 102). Le recul est plus marqué entre 2007 et 2008. La hausse en 2007 qui était de +8 % environ par rapport à 2000 n'est plus que de 5 % en 2008) (il y a une autre baisse mais problème de lisibilité sur la fin de période !!!)

(§.4.) Ainsi la structure professionnelle qui représente l'ensemble des actifs occupés et les éléments qui la composent se déforme en évoluant par les écarts de rythme d'évolution notamment qui font que certains composantes vont peser plus lourds tandis que d'autres en évoluant moins vite ou en reculant dans l'ensemble vont perdre du poids

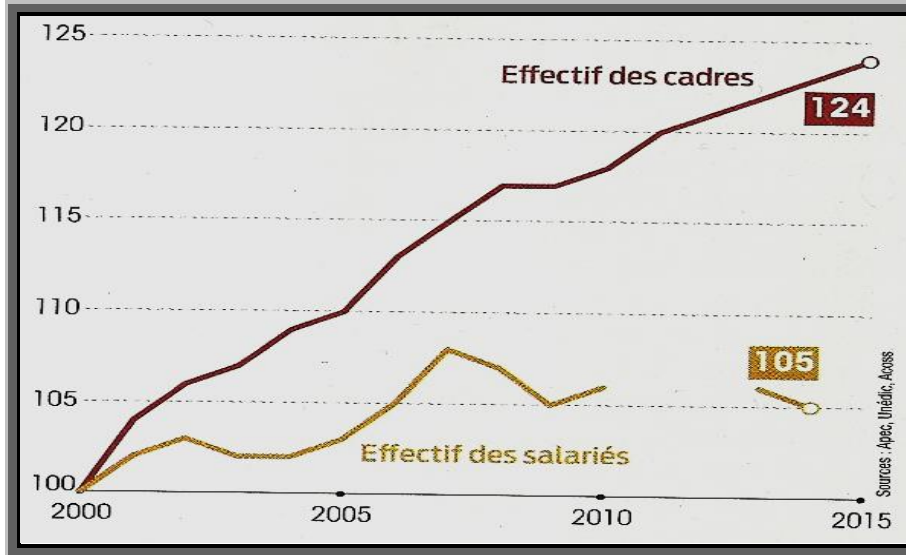
**

→ 2. A l'aide de vos connaissances et des données du document vous présenterez deux évolutions de la structure socioprofessionnelle en France depuis la seconde moitié du XXe siècle.

EC2 « originale » (prof. St Charles)

1. A l'aide du document vous comparerez les évolutions présentées par le graphique.

Evolution des effectifs de cadres et de salariés Indice, base 100 = 2000



2. A l'aide de vos connaissances et des données du document vous présenterez deux évolutions de la structure socioprofessionnelle en France depuis la seconde moitié du XXe siècle.

(§.1.) Une structure *évolue* par sa *taille* et par conséquent l'évolution de la taille des *éléments qui la composent* (hausse/baisse) et du poids différent qui en résulte. La *population active* continue d'*augmenter* notamment du fait de l'emploi féminin qui a significativement augmenté depuis la *seconde partie du XXe siècle*. On parle de *féminisation* de l'emploi puisque l'emploi masculin de son côté a peu évolué. Et c'est un *changement structurel* parmi d'autres puisqu'on peut évoquer la *salarisation*, la *tertiarisation* ou encore la *montée du niveau de qualification*. Compte tenu du document proposé, il semble pertinent de revenir sur ce dernier aspect et d'y associer la *salarisation*, salarié étant le statut des cadres.

(§.2.) En effet, les cadres constituent au sein de la nomenclature des P.C.S. le groupe socioprofessionnel où le niveau hiérarchique de l'emploi est élevé et ceci du fait des qualifications elles-mêmes corrélées au niveau de diplômes. Ils sont salariés dans des entreprises des 3 secteurs mais notamment dans les activités technologies du privé (ingénieurs de l'industrie ou des NTIC notamment dans le tertiaire). Ils sont aussi très présents dans le secteur public en particulier la santé et l'éducation. Cette progression est encore significative après 2000 puisqu'on observe sur 15 ans une hausse de 24 %. Si d'autres catégories ont reculé en nombre ou en importance relative (ouvriers dès les années 70, employés à partir des années 2000) la montée des cadres a participé à la salarisation de l'emploi en faisant plus que compenser ces reculs. Les salariés connaissent une progression certes un peu erratique du fait des mouvements contradictoires évoqués : + 5% (de l'indice 100 en 2000 à 105 en 2015). La concentration du capital a participé au recul des professions indépendantes (PCS n°2 ou n°1) tout en réclamant à la tête des entreprises de plus en plus de salariés qualifiés pour pouvoir innover, adopter des technologies plus efficaces (croissance intensive au caractère endogène). Dans le même temps « l'Etat Providence » tentait de renforcer les compétences des nouvelles cohortes en renforçant le niveau d'éducation et la santé des futurs actifs. En augmentant plus vite, que les ouvriers notamment, qui a fortiori ont reculé (substitution du capital au travail), les cadres pèsent aujourd'hui plus lourd au sein des PCS en général et même plus lourd que les ouvriers (certes si on retient l'ensemble de la catégories n°3 « Cadres et professions intellectuelles supérieures »)

(§.3.) Ainsi la structure professionnelle est soumise à des transformations structurelles sur le long terme créant un écart entre générations. Ce changement est un facteur de mobilité puisque la structure actuelle d'une génération diffère de celle d'origine et les fils issus de cette génération voient certaines opportunités se raréfier tandis que d'autres deviennent plus courantes comme devenir... un(e) cadre salarié favorisant une mobilité ascendante et/ou parfois de statut.