

Plan du cours

I-Comment définir et mesurer les caractéristiques du travail et de l'emploi ?

A- Définir et mesurer les caractéristiques du travail et de l'emploi

- 1) Travail, activité, emploi et chômage : des distinctions fondamentales
- 2) Des frontières de plus en plus incertaines entre emploi, chômage et inactivité

B-Mesurer la qualité de l'emploi

II- L'évolution de l'organisation du travail et ses conséquences

A. Du taylorisme au post-taylorisme : quelles évolutions dans l'organisation du travail ?

- 1) L'organisation scientifique du travail : le taylorisme et le fordisme
- 2) L'organisation post-taylorienne du travail : flexibilité, recomposition des tâches et management participatif
- 3) Des effets ambivalents sur les conditions de travail

B. Les effets du développement du numérique sur le travail et l'emploi

- 1) Le numérique brouille les frontières du travail
- 2) Le numérique transforme les relations d'emploi
- 3) Le numérique accroît les risques de polarisation des emplois

III – Le travail assure-t-il toujours sa fonction d'intégration sociale ?(Polycopié)

A. Le travail est source d'intégration sociale

- 1) Le travail a de nombreuses fonctions sociales
- 2) Le travail est aussi source d'intégration économique

B. Les évolutions de l'emploi affaiblissent ce rôle intégrateur

- 1) La précarisation croissante des emplois fragilise le rôle intégrateur du travail
- 2) Le taux persistant de chômage élevé remet en question l'intégration par l'emploi
- 3) La polarisation de la qualité des emplois affaiblit le rôle intégrateur du travail

Objectifs d'apprentissage :

- Savoir distinguer les notions de travail, activité, statut de l'emploi (salarié, non-salarié), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.
- Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois (conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches)
- Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.
- Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail (télétravail, travail/hors-travail), transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.
- Comprendre que le travail est source d'intégration sociale et que certaines évolutions de l'emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur.



Exemples de sujets de bac



EC1

- Vous distinguerez les notions de travail, activité, statut d'emploi et chômage.
- Montrez par des exemples que les évolutions des formes d'emploi rendent les frontières entre emploi, chômage et inactivité plus floues.
- Présentez deux descripteurs de la qualité des emplois.
- Présentez deux caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (ou post-taylorien)
- En quoi le modèle d'organisation post-taylorien se distingue-t-il du modèle d'organisation taylorien ?
- Montrez comment le numérique peut brouiller les frontières du travail/ transformer les relations d'emploi/accroître les risques de polarisation des emplois.
- À l'aide de deux arguments, montrez que le travail est source d'intégration sociale.
- Expliquez comment le développement de certaines formes d'emploi peut fragiliser l'intégration par le travail.

EC3

- Vous montrerez que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.
- Vous montrerez que le numérique transforme l'emploi.
- Vous montrerez comment le travail est source d'intégration sociale
- Vous montrerez que certaines évolutions de l'emploi peuvent remettre en cause le pouvoir intégrateur du travail.

Dissertation

- Quels sont les effets de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail ?
- Quels sont les effets du numérique sur l'emploi ?
- Dans quelle mesure les évolutions de l'emploi affaiblissent-elles le pouvoir intégrateur du travail ?
- Le travail est-il encore facteur d'intégration sociale aujourd'hui en France ?

✧ Pistes pour le grand oral :

- Faut-il avoir peur de l'ubérisation ?
- L'impact de l'open-space sur la productivité et le bien-être au travail
- Le burn-out : une maladie de cadres ?
- L'impact du chômage sur la santé
- Les troubles musculo-squelettiques, nouvelle maladie professionnelle ?
- Le travail rend-il malade ?
- Le télétravail n'a-t-il que des avantages ?



Chapitre 7: Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Le travail est une notion à l'intersection de l'économie et de la sociologie. Si les économistes l'analysent surtout sous un angle quantitatif à travers l'enjeu de la lutte contre le chômage, les sociologues l'étudient à travers l'enjeu qualitatif des relations professionnelles entre employés et avec leur employeur, en analysant l'évolution des conditions de travail ou encore la place qu'occupe le travail dans la société. Le travail a ainsi une image ambiguë dans votre génération, à l'image de notre société : désiré (sources d'intégration économique et sociale, discours émancipateur par le travail...), il est aussi redouté et parfois considéré comme une souffrance tant il prend la place d'activités semble-t-il bien plus agréables (les loisirs. Si le travail a donc une image punitive comme en atteste son étymologie – *tripalium* – soit un instrument de torture, il apparaît également comme un moyen d'accomplissement personnel, le sésame pour une vie pleine et autonome.

I) Définir et mesurer les caractéristiques du travail et de l'emploi

A. Comment définir travail et emploi ?

1°) Travail, activité, emploi, chômage : des distinctions fondamentales

☞ Activité de sensibilisation



Question : Quels sont les points communs et les différences entre les deux photos ?

- Point commun : deux personnes qui font une activité ménagère
- Différences : Dans la première photo, l'activité de balayage se fait à la maison (c'est une tâche domestique) alors que dans la seconde photo, l'activité se fait dans un cadre professionnel, elle est donc déclarée et rémunérée.

→ 1^{ère} photo : activité 2^{nde} photo : emploi

🔧 Exercice 1 : Reliez chaque notion à sa définition

Notions	Définitions
1. Population active	A. Activité déclarée ou non et rémunérée ou non, qui permet la production de biens et services (notion large)
2. Taux de chômage	B. Activité déclarée et rémunérée qui permet la production de biens et services, et qui définit le statut social d'un individu.
3. Taux d'activité	C. Ensemble de la population d'un pays en âge de travailler qui a ou recherche un emploi rémunéré
4. Travail	D. Part des individus en âge de travailler ayant un emploi ou en cherchant un dans une population donnée
5. Emploi	E. Part de la population active qui cherche un emploi mais qui n'en occupe pas
6. Statut d'emploi	F. Position dans les rapports de production : salarié ou indépendant
7. Salarié	G. Travailleur indépendant qui tire sa rémunération de la vente de leur production= 10% des emplois aujourd'hui
8. Non salarié	H. L'individu travaille pour le compte de son employeur contre rémunération. Le travailleur est lié par un contrat de travail à son employeur= 90% des emplois aujourd'hui

→ **Travail** et **emploi** ne sont pas synonymes. **Le travail** correspond à toutes les activités humaines de production de biens et services qu'elles soient rémunérées ou non, déclarées ou non alors que **l'emploi** désigne l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée.

Le travail est donc une notion plus large qui prend aussi en compte l'activité non rémunérée (travail bénévole et domestique) et non déclarée (travail au noir).

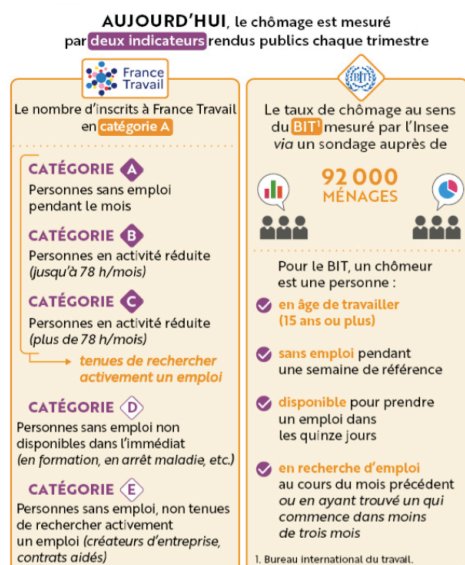
→ Concernant **l'emploi**, on distingue deux statuts : **salarié** ou **non salarié** (indépendant). La très grande majorité des travailleurs sont salariés (environ 90% des emplois), cette part a tendance à fortement augmenté sur le long terme (cf. salarisation). Mais on peut noter que l'emploi non-salarié, bien que minoritaire, connaît une récente augmentation sous l'effet de l'essor de l'auto-entrepreneuriat.

- Emploi = salariés + non-salariés

→ La notion **d'activité** est plus large que celle d'emploi. Elle désigne l'ensemble des personnes désireuses de participer au marché du travail, que celles-ci soient occupées ou non. Ainsi le nombre de personnes actives en France s'obtient en additionnant la population en emploi aux chômeurs.

- Population active = actives occupées + actifs inoccupés
- Population active = emploi + chômage

→ **Les chômeurs** sont des individus sans emploi qui sont disponibles pour travailler et recherchent un emploi. 2 grandes mesures du chômage



☞ **Exercice 2** : Les personnes suivantes sont-elles inactives, au chômage ou en emploi ? Dans ce dernier cas, quel est leur statut ?

Catégories de personnes	Inactives	Chômage = Actives inoccupées	Emploi = Actives occupées	Statut d'emploi ?
Lycéenne en terminale	X			
Médecin à son compte depuis 10 ans			X	Indépendant
Professions libérales			X	Indépendant
Ingénieur			X	Salarié
Cadre			X	Salarié
Sans emploi, il passe des entretiens d'embauche		X		
Paul, artisan-boulangier			X	Indépendant
Ancien ouvrier, retraité de l'automobile			X	Salarié
Vendeuse dans une boulangerie			X	Salarié
Jeune diplômé en année sabbatique	X			
Chômeur découragé, abandonne ses recherches d'emplois, qu'il considère inutile	X			

☞ **Exercice 3 : Synthèse**

Complétez le texte avec les termes suivants.

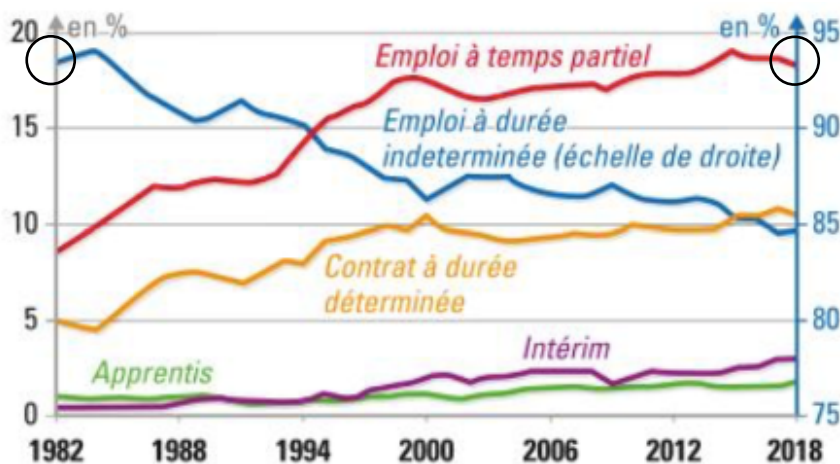
salarié – augmenter – inactives – travail – actives – chômage

Le ... et l'emploi ne sont pas des notions synonymes. L'emploi, qui peut être ... ou non salarié, désigne le cadre formel (juridique, social...) dans lequel les travailleurs réalisent un certain nombre de tâches. Les personnes ayant un emploi sont ..., mais les actifs incluent aussi les personnes au Seules les personnes qui n'ont pas d'emploi et n'en cherchent pas sont La part de l'emploi salarié dans la population active a tendance à ... sur le long terme.

2°) Des frontières de plus en plus incertaines entre emploi, chômage et inactivité

★ L'évolution des formes d'emploi depuis les années 70

Document 3 : Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2018



À savoir

L'emploi atypique regroupe toutes les formes d'emplois qui ne correspondent pas à un **emploi typique**, c'est-à-dire à un emploi à durée indéterminée (CDI), à temps plein, avec un employeur unique. Si tous les **contrats précaires** sont des contrats atypiques, tous les contrats atypiques ne sont pas des emplois précaires à l'instar du CDI à temps partiel choisi.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi salarié.

Insee, Enquêtes Emploi, 2019.

Questions :

Q1 : Faites une phrase pour présenter les données entourées.

En France, en 1982, 94% des emplois salariés sont à durée indéterminée (CDI)

En France, en 2018, 18% des emplois salariés sont à temps partiel.

Q2 : Présentez les évolutions de l'emploi salarié entre 1982 et 2018

Au cours du XXe siècle, la population active a connu un processus de « salarisation » accompagné par la mise en place de la protection sociale. Après la Seconde Guerre mondiale, le contrat à durée indéterminée (CDI), à la fois stable et protecteur pour le salarié, est progressivement devenu la norme d'emploi en France.

L'emploi salarié stable est fragilisé à partir des années 1970-80, sous l'effet de la conjoncture économique (crises économiques, récession) et de politiques visant à flexibiliser le marché du travail. On peut ainsi observer :

- Une hausse de l'emploi atypique
- ↗ de la précarité : La part des CDD dans l'emploi salarié a doublé entre 1982 et 2018, la part de l'emploi intérimaire dans l'emploi salarié a été multiplié par 4 environ et celle des apprentis par 2.
- ↗ du temps partiel : La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi salarié a doublé entre 1982 et 2018.
- Une baisse de la part des CDI dans l'emploi salarié mais le CDI reste la forme d'emploi la plus fréquente en France aujourd'hui.

La part des CDI dans l'emploi salarié a diminué d'environ 10 points.

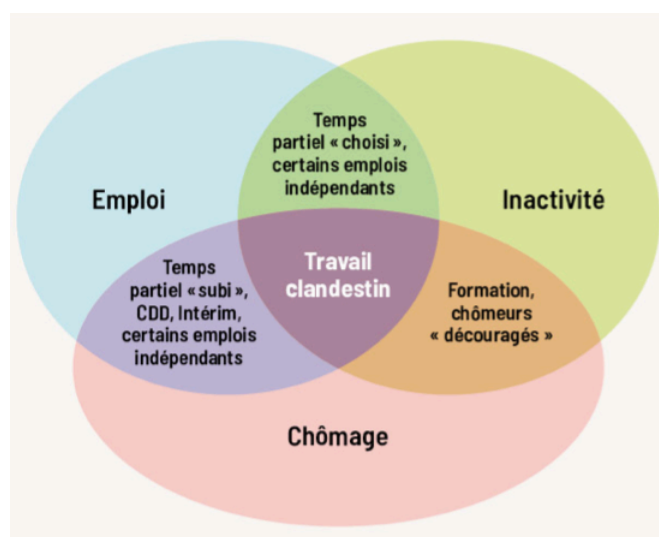
- Chômage de masse à partir des années 70

★ Cette évolution des formes d'emploi rend les frontières entre emploi chômage et inactivité plus floues

Les frontières entre inactivité, chômage et emploi sont devenues plus floues avec ces évolutions de l'emploi. Un nombre croissant d'individus occupent des situations intermédiaires entre ces trois catégories.

- **Tout d'abord, le développement des emplois précaires comme le CDD ,l'intérim conduit à une alternance entre emploi et chômage.** En effet, il est fréquent qu'un salarié ne soit pas immédiatement disponible pour un nouvel emploi à l'issue d'un emploi à durée limitée. Par conséquent les personnes en emploi de courte durée alternent souvent des périodes d'emploi et des périodes de chômage. Elles ne sont pas simultanément en emploi et au chômage mais successivement ce qui les place à la frontière entre « emploi » et « chômage ».
- **Ensuite, le développement du temps partiel (« subi » = sous-emploi) rend aussi plus flou la frontière entre « emploi » et « chômage ».** Ces personnes qui travaillent à temps partiel « subi » préféreraient un emploi à temps plein : elles sont partiellement en emploi et partiellement au chômage (ou à la fois en emploi et au chômage).
- **Le temps partiel lorsqu'il est «choisi » place la personne entre emploi et inactivité.** Les personnes qui travaillent à temps partiel « choisi » ne recherchent pas d'emploi à temps plein. Par conséquent, elles ne peuvent pas être considérées comme partiellement au chômage. Elles sont partiellement en emploi (emploi... à temps partiel) et partiellement inactives (elles consacrent leur temps hors emploi à des occupations personnelles ou familiales, ou encore à leurs études).
- **Enfin, les chômeurs découragés ne sont ni vraiment des inactifs, ni vraiment des chômeurs. Ils sont donc à la frontière entre inactivité et chômage.** les chômeurs dits « découragés » ont cessé de rechercher un emploi car ils pensent, voire savent, qu'ils n'en trouveront pas. Pourtant, ils souhaiteraient en avoir un. Ils sont donc à la fois inactifs et au chômage. D'autres chômeurs suivent une formation pour augmenter leurs chances de trouver un emploi. Ils sont donc à la fois au chômage (c'est la raison pour laquelle ils sont en formation) et inactifs (ils ne cherchent pas d'emploi durant leur formation et ne sont pas disponibles pour travailler).

La notion de « **halo du chômage** » permet de rendre compte de cette réalité. **Le halo du chômage** au sens strict désigne les personnes sans emploi qui ne sont pas considérées comme chômeurs au sens du BIT mais dont la situation s'en rapproche : elles se situent à la frontière entre inactivité et chômage. Ces personnes souhaitent travailler davantage mais ne sont pas disponibles sous 15 jours pour occuper un emploi (ex : en formation, problème de garde d'enfants) et/ou n'ont pas recherché activement un emploi.



B. Comment mesurer la qualité de l'emploi ?

Document 2 : Vincent, un exemple de travailleur précaire



https://www.youtube.com/watch?v=ze7731lk898&ab_channel=ApprendreaveclaTVfrançaise

Question : Diriez-vous que Vincent occupe un emploi de qualité? Justifiez votre réponse

- Un statut précaire: Vincent enchaîne les CDD et les droits d'auteurs ne lui donnent aucune assurance de conserver son emploi.
- Une rémunération faible: il est rémunéré au SMIC horaire pour son travail d'AEd, et aléatoirement pour son travail de rédacteur (rémunération sous forme de droits d'auteur). Conséquence: difficulté à faire face à des dépenses imprévues.
- Un horizon de carrière bouché: beaucoup de concurrence dans le domaine du journalisme et aucune évolution dans son travail d'AED.
- Des conditions de travail mitigées: un assez bon équilibre travail-loisir et une certaine autonomie dans la gestion de son temps comme rédacteur mais des horaires hâchés.
- Mais il trouve de l'intérêt à son travail (travail de rédacteur surtout) et de la variété.

Cours polycopié

La multiplicité des formes d'emploi pousse à s'interroger sur la qualité des emplois qu'occupent les individus. Sont-ils tous épanouissants ? Assurent-ils une rémunération suffisante ? ... Tout l'enjeu réside alors dans la définition des critères de la qualité des emplois.

La qualité des emplois désigne la façon dont un emploi contribue au bien être actuel et futur d'un individu. C'est une notion multidimensionnelle : Quels sont les critères qui permettent d'évaluer la qualité de l'emploi ? Quels « descripteurs » peut-on utiliser ?

- **Les conditions de travail** désignent l'ensemble des aspects associés à la réalisation des activités de travail qui ont des effets sur la santé du travailleur comme les horaires de travail, la pénibilité, l'environnement du travail, éventuellement les dangers que l'on peut avoir dans cet environnement de travail. Il peut s'agir de risques physiques (port de charges lourdes, exposition à des substances toxiques) ou de risques psychosociaux (souffrance psychique par exemple) qui affectent son bien-être.

- **Le niveau de salaire** : le salaire procuré par un emploi permet-elle de vivre confortablement ou non, de financer des projets tels que les études de ses enfants ? C'est un élément important de la qualité de l'emploi car un emploi suffisamment bien rémunéré permet au travailleur d'envisager le présent et l'avenir avec sérénité, d'avoir un sentiment de justice. Il permet donc le bien-être.

- **La sécurité économique de l'emploi** regroupe les différents aspects qui indiquent si l'emploi peut permettre durablement de satisfaire les besoins des travailleurs (revenus réguliers, travail, stable, accès à la protection sociale liée à l'emploi). Le statut de salarié en CDI offre ainsi une meilleure sécurité économique que celui d'indépendant, surtout lorsqu'il s'agit de micro-entrepreneurs qui dépendent d'une entreprise qui a externalisé une activité ou d'une plateforme numérique d'intermédiation (comme les plateformes de VTC - véhicules de tourisme avec chauffeur).

- La qualité d'emploi va aussi dépendre de *l'horizon de carrière* : l'emploi occupé permet-il d'envisager une promotion ? Ou au contraire, correspond-t-il à une stagnation professionnelle ? *L'horizon de carrière* renvoie donc à la dimension temporelle du parcours professionnel d'un travailleur. Il peut s'agir de perspectives d'évolution du salaire, de succession des formes d'emploi (accéder à un CDI pour un intérimaire, par exemple) ou d'accès à un emploi plus qualifié -du fait de son expérience
- Ce qui pose la question du *potentiel de formation de l'emploi* : l'emploi occupé permet-il un accès à la formation, c'est-à-dire la possibilité pour les travailleurs de se former et d'acquérir de nouvelles qualifications ? Il est nécessaire de tenir compte *du potentiel de formation* c'est-à-dire les possibilités d'apprentissage qu'offre l'emploi et de l'accès à de nouvelles compétences, sans lesquels l'individu risque de stagner, voire de régresser, dans sa carrière, de trouver que son travail n'est pas épanouissant.
- Enfin, la qualité de l'emploi dépend également de la *variété des tâches* qui concerne le contenu des activités de travail. Des tâches variées permettent au travailleur de renouveler le contenu de son activité alors que des tâches répétitives diminuent l'intérêt du travail effectué.

Toutefois, la mesure de la qualité de l'emploi se heurte à certaines difficultés d'objectivation. En effet, la question de la qualité de l'emploi est en partie subjective car certains critères sont évalués à travers le ressenti des employés.

☞ **Exercice 4 : A quel descripteur de la qualité des emplois se rapporte les indicateurs ci-dessous ?**

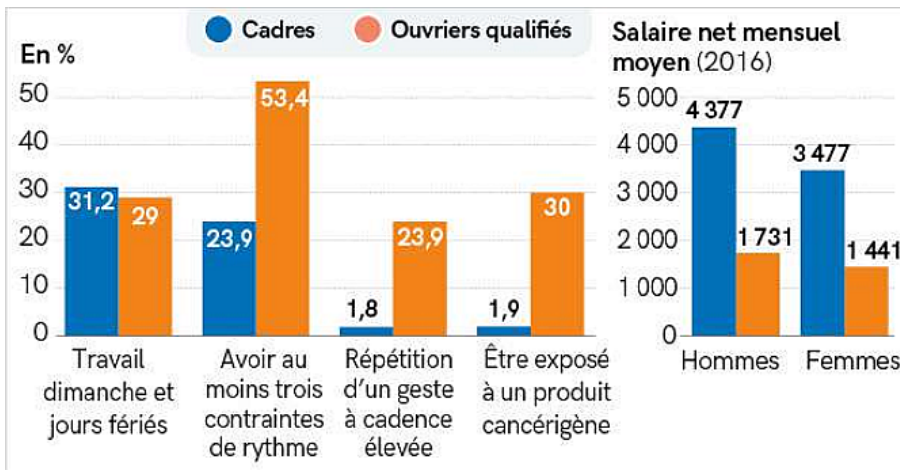
Descripteurs : conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation et variété des tâches.

Indicateurs :

- Primes de fin d'année ;
- Fréquence plus ou moins élevée de gestes répétitifs dans le travail ;
- Possibilité de valider des compétences professionnelles pour obtenir une promotion dans l'entreprises ;
- Degré d'exposition au bruit et à la pollution ;
- Existence d'allocation chômage ;
- Droit à 24h par an de formation continue

Toutefois, la mesure de la qualité de l'emploi se heurte à certaines difficultés d'objectivation. En effet, la question de la qualité de l'emploi est en partie subjective car certains critères sont évalués à travers le ressenti des employés

Document 3 : Les descripteurs de la qualité de l'emploi des cadres et des ouvriers qualifiés



Champ : salariés de France métropolitaine.

Dares, Insee (2013, 2016), enquêtes Conditions de travail (2016) et Sumer, 2017

Question : Comparez la qualité (moyenne) l'emploi des cadres et des ouvriers qualifiés.

La qualité de l'emploi apparaît bien meilleure pour les cadres que pour les ouvriers qualifiés : le salaire des cadres est 2,53 fois plus élevé que celui des ouvriers qualifiés pour les hommes (2,41 fois plus pour les femmes) et les ouvriers qualifiés sont soumis à des contraintes de rythme 2,23 fois plus élevées, des risques pour la santé plus importants que les cadres (exposés à des gestes répétitifs à cadence élevée 13,28 fois plus souvent, à un produit cancérigène 15,79 fois plus souvent), même si, en ce qui concerne le travail le dimanche et jours fériés, l'écart est faible et plutôt au détriment des cadres. Tous les individus ne sont donc pas égaux devant l'accès à un emploi de qualité. De plus, l'OCDE s'inquiète ainsi dans son rapport de 2019 d'une dégradation nette de la qualité des emplois dans ses pays membres, du fait de la montée du stress au travail et de l'insécurité qu'offrent les emplois atypiques face au risque de chômage.

A retenir :

- Le travail ≠ Emploi : **Le travail** correspond à toutes les activités humaines de production de biens et services alors que **l'emploi** désigne l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée qui permet d'acquérir un statut social
- L'emploi peut être **salarié** ou **non salarié** (indépendant)= statut de l'emploi.
- Les personnes qui occupent un emploi et les chômeurs sont dans des situations **d'activité**.
- Les évolutions des formes d'emploi (chômage de masse, ↗ emploi à temps partiel et précaire) rendent les frontières entre emploi, chômage et inactivité plus incertaines :
 - Le développement du chômage → « **Halo autour du chômage** » constitué notamment de chômeurs découragés
 - Le développement du temps partiel → « **Sous-emploi** »
- **La qualité d'un emploi** est mesurée par des critères multidimensionnels comme le niveau de rémunération, la sécurité économique de l'emploi, les conditions de travail, le potentiel de formation ; l'horizon de carrière, la variété des tâches etc.