

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

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

Programme officiel

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 ?



Objectif 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.

Activité de sensibilisation



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

👉 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

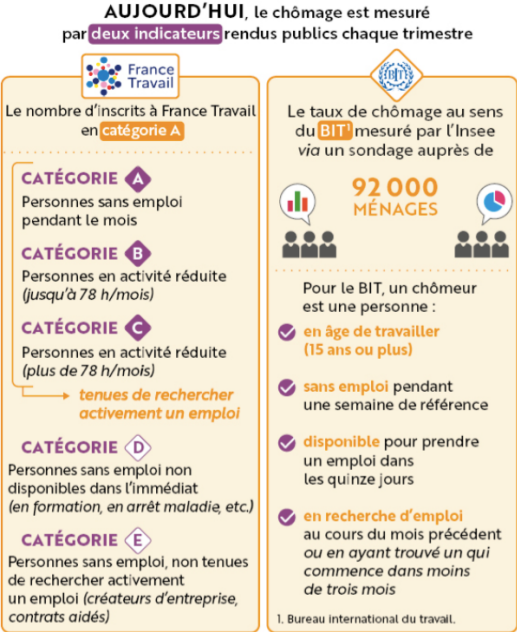
👉 Exercice 2 : Les personnes suivantes sont-elles inactives, au chômage ou en emploi ? Dans ce dernier cas, quel est leur statut ?

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

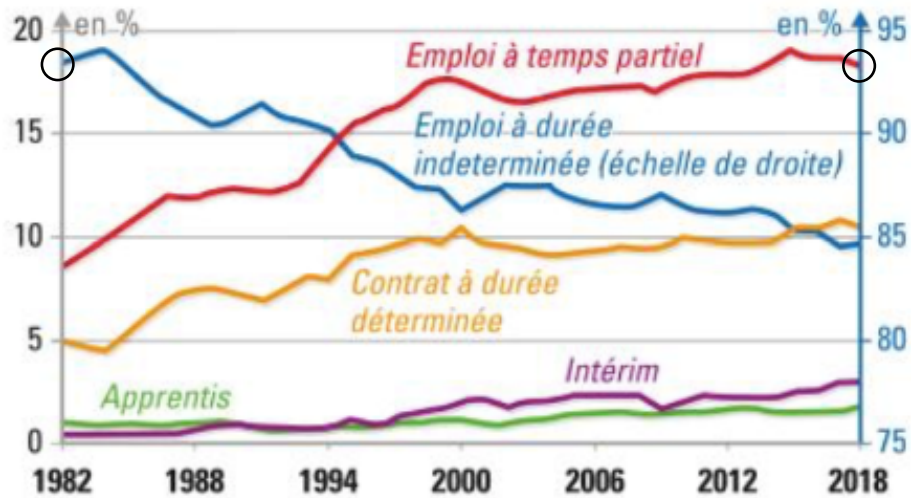
👉 Exercice 3 : Complétez le texte avec les termes suivants :

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.



Document 1 : Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2018



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

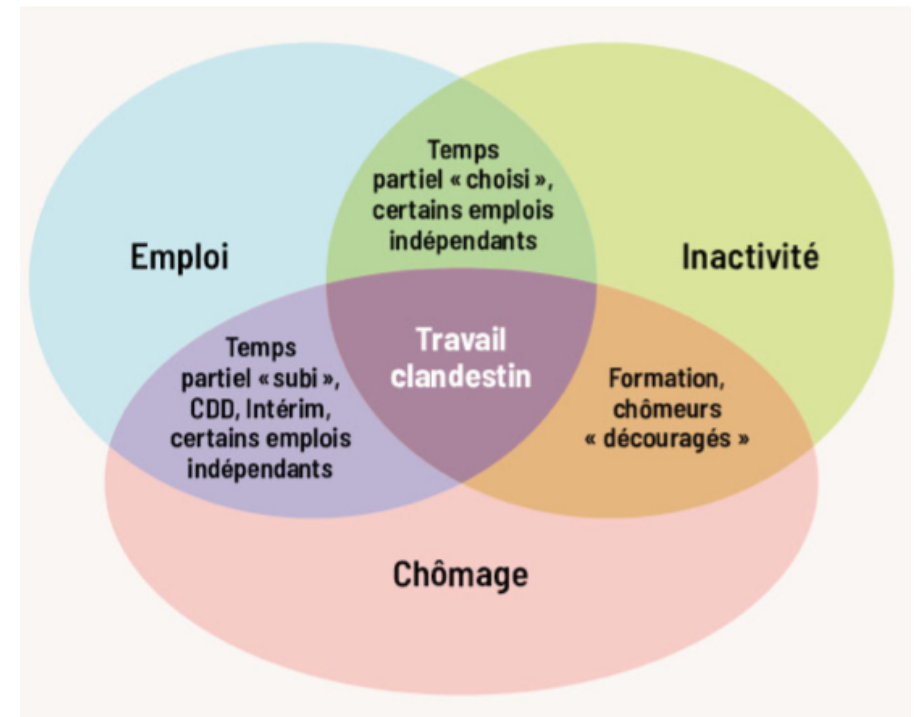
Insee, Enquêtes Emploi, 2019.

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.

Questions :

- Q1 : Faites une phrase pour présenter les données entourées.
 Q2 : Présentez les évolutions de l'emploi salarié entre 1982 et 2018
 Q3 : Comment ces évolutions affectent-elles les frontières entre emploi, chômage et inactivité ?



✎ Entraînement EC1 :

A l'aide de deux exemples, montrez que la frontière entre emploi, chômage et inactivité est parfois incertaine.

Objectif d'apprentissage: 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).

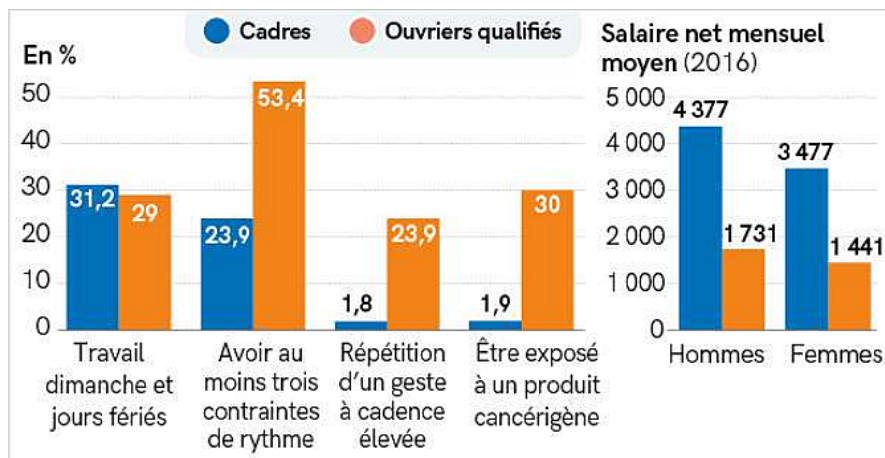
Document 2 : Vincent, un exemple de travailleur précaire



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

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

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 : A l'aide des données du document, comparez la qualité (moyenne) l'emploi des cadres et des ouvriers qualifiés.

Cours

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 externalisé⁶ 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 ?**

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

- **Objectif d'apprentissage:** 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.

Document 4 : Le taylorisme et le fordisme



Questions :

Q1 : Quelles sont les principes du Taylorisme ?

Q2 : Qu'apporte Ford à l'organisation scientifique du travail ?

☞ **Exercice 5 :** Associez les 8 caractéristiques aux 6 principes du tayloro-fordisme

<u>Caractéristiques</u>	<u>Principes du tayloro-fordisme</u>
Mise en place de contremaitres pour la surveillance du travail des exécutants •	
Production de séries de biens identiques •	• Division horizontale du travail
Salaire en fonction des pièces produites •	• Division verticale du travail
Effets d'apprentissage (hausse de productivité) liés à la répétition des tâches •	• Salaire au rendement
Five dollar days •	• Chaîne de montage
Les produits défilent devant l'ouvrier (tapis roulant) •	• Standardisation des produits
Création d'un bureau d'étude pour définir les opérations de production •	• Hausse des salaires
Chronométrage des tâches •	

13

★ Un modèle remis en cause à la fin des années 1960

🎬 Chaplin Les temps modernes



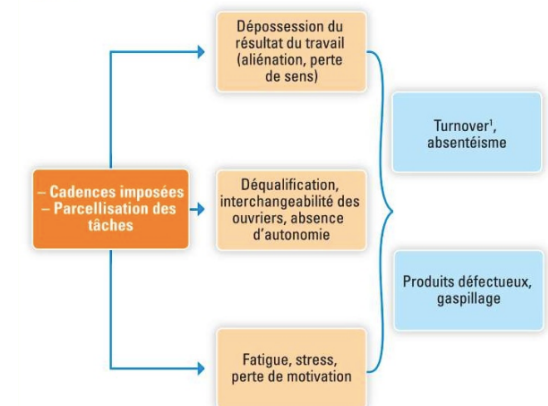
• Une crise sociale

Dès la fin des années 1960, les travailleurs se révoltent contre les conditions de travail très difficiles (dénonciation du « travail en miettes », des « cadences infernales »). La pénibilité et le manque d'intérêt du travail se heurtent aux attentes de générations plus instruites que celles d'avant la guerre, et qui aspirent à maîtriser leur activité. Les conflits du travail (ex : Mai 68) et des attitudes anti-productives sont de plus en plus nombreux : malfaçons, turn-over, gaspillages, absentéisme etc.

• Une crise d'efficacité

De plus, le ralentissement de la croissance à partir du milieu des années 1970 et les transformations de la demande rendent le modèle fordiste inadapté aux nouvelles conditions économiques. En effet, pendant les Trente Glorieuses, les ménages s'équipent en voiture, TV, réfrigérateur : cela tire la consommation de masse. Lorsque la quasi-totalité des ménages est équipée, la demande devient saturée. Par ailleurs, l'augmentation de la concurrence mondiale et l'émergence d'une demande plus exigeante et plus diversifiée remettent en question la production de masse standardisée.

Au final, le modèle tayloro-fordiste connaît une crise sociale et d'efficacité. Les entreprises sont poussées à réagir. Elles cherchent à introduire de nouvelles méthodes de production, inspirées des méthodes de production japonaises, qui semblent alors d'une remarquable efficacité.



1. Rotation des effectifs à la suite de démissions ou de licenciements de salariés

Document 5 : Le toyotisme

Les nouvelles pratiques de travail mises en place dans les années 70 par l'entreprise japonaise Toyota ont modifié les modes de production des entreprises. Elles ont marqué une rupture par rapport au mode de production de type fordiste, à tel point que les formes d'organisation du travail qui les utilisent sont appelées toyotisme par les économistes.

Elles se caractérisent tout d'abord par une production « au plus juste », sans gaspillage (« lean production », littéralement production maigre) où seul est produit ce qui répond à une demande précise. La procédure emblématique de cette forme d'organisation est la production en juste-à-temps (ou à flux-tendu), qui consiste à produire en fonction de la demande du client et dans des délais très courts, dans le souci de minimiser les stocks ou les effectifs utilisés. Elles encouragent ensuite la définition de bonnes pratiques de travail et mettent l'accent sur leur amélioration continue. Elles ont en cela inspiré les normes de certification qualité comme les normes ISO 9001. Enfin, elles impliquent plus les salariés dans la production, veillent à différencier leur travail et à mieux les concerner. Elles marquent en cela une rupture avec les modes de production de type tayloriste ou fordiste, dans lesquels les salariés sont cantonnés à l'exécution continue des mêmes gestes.

Les nouvelles formes d'organisation du travail appelées toyotisme par les économistes s'inspirent de celles mises en place dans les années 70 dans le cadre du système de production de Toyota (TPS, « Toyota Production System ») par l'ingénieur Taiichi Ohno. Ce système est schématiquement structuré autour de quatre méthodes principales :

- **La production en juste-à-temps** : elle vise à ajuster exactement le flux des pièces avec le rythme du montage de sorte à éliminer les stocks (coûteux en stockage et risquant d'être invendus) et le gaspillage (« muda » en japonais).
 - **Les équipes autonomes de travail** : les salariés sont répartis en équipes de travail d'une dizaine de personnes, collectivement responsables de la production. Ils bénéficient d'une autonomie dans la répartition des tâches au sein de l'équipe.
 - **Le principe de qualité du processus de production** (« jidoka ») : il vise à minimiser les erreurs de fabrication, notamment en accordant plus d'autonomie aux opérateurs eux-mêmes, qui participent au diagnostic des problèmes et à leur résolution (ils disposent par exemple de la faculté de stopper les machines s'ils constatent une anomalie qu'ils peuvent réparer). L'objectif est de maintenir une qualité optimale des produits tout au long du cycle de production.
 - **Le principe d'amélioration continue** (« kaizen ») : il s'appuie en amont sur le découpage du travail en chacune des tâches élémentaires qui le composent, l'analyse de ces tâches et le choix de la manière optimale de l'effectuer. Il incite ensuite chaque salarié (de l'opérateur à l'ingénieur) à proposer des améliorations graduelles du processus de production et des tâches qu'il réalise au cours de son travail.
- Document d'études n°165 - Dares - 2011 - Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : Conséquences sur les accidents du travail des salariés.

Questions :

- Q1 : Qu'est-ce que la production en « juste-à-temps » ? Quel en est l'avantage pour une entreprise ?**
- Q2 : Comparez le toyotisme et le taylorisme en termes de division horizontale du travail (parcellisation des tâches).**
- Q3 : Comparez le toyotisme et le taylorisme en termes de division verticale du travail (hiérarchie).**
- Q4 : Quelles pourraient être les effets positifs de cette forme d'organisation pour les salariés ? Les effets négatifs ?**

Document 6 : Le management participatif



https://www.francetvinfo.fr/economie/entreprises/entreprise-le-management-participatif-une-solution-pour-apaiser-les-tensions_1346619.html

Questions :

- Q1 : Comment se traduit le management participatif au sein de l'entreprise Böllhoff ?**
- Q2 : Pour quelles raisons a-t-il été adopté ?**
- Q3 : En quoi est-il également profitable à l'entreprise ?**

Exercice 6 : Reproduisez et complétez le tableau suivant pour résumer les caractéristiques du toyotisme

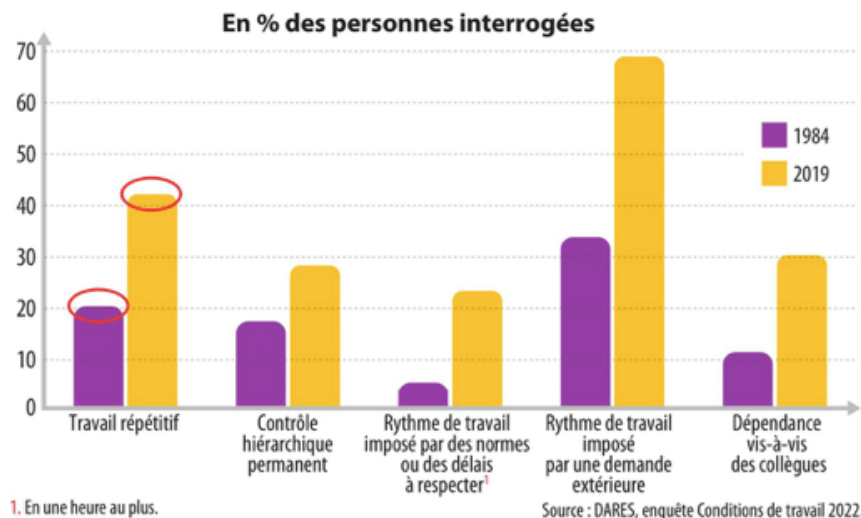
	Définition	Exemples
Flexibilité		
Recomposition des tâches		
Management participatif		

Exercice 7 : Reliez chaque exemple au modèle d'organisation du travail qui convient

- | | | |
|------------------------------------|---|-------------------|
| 1. juste-à-temps/flux tendus | • | |
| 2. division horizontale du travail | • | |
| 3. bureau des méthodes | • | |
| 4. recomposition des tâches | • | • taylorisme |
| 5. parcellisation des tâches | • | |
| 6. relation hiérarchique stricte | • | |
| 7. polyvalence | • | • post-taylorisme |
| 8. division verticale du travail | • | |
| 9. management participatif | • | |
| 10. standardisation | • | |

✎ **Entraînement EC1 :** En quoi le modèle d'organisation post-taylorien se distingue-t-il du modèle d'organisation taylorien ?

📁 **Document 7 :** L'évolution des conditions de travail



Questions :

- Q1 : Rédigez une phrase présentant la signification précise de chacune des données entourées.
 Q2 : Calculez l'évolution du travail répétitif parmi les salariés, et faites une phrase avec le résultat.
 Q3 : Quel effet du « juste-à-temps » est visible ici ?
 Q4 : L'évolution de l'organisation du travail a-t-elle amélioré les conditions de travail ?

📌 **Synthèse :** Résumez dans un tableau les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail

- **Objectif d'apprentissage:** 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.

📁 **Document 8 :**

1 Pour faire face à l'augmentation de leur charge de travail, la solution trouvée par certains cadres est d'étendre l'amplitude de leurs heures d'activité en travaillant en dehors de l'entreprise, à domicile ou dans les transports. [...] Dans tous les cas, les entreprises mettent les outils et les accès à disposition. Si certains cadres s'inquiètent de cet envahissement du travail dans leur vie, d'autres voient dans ces pratiques une souplesse qui leur facilite la vie, le soulage et parfois les rassure. [...] « J'ai obtenu d'accéder au télétravail [...] ça permet de ne pas rentrer à des heures impossibles, d'avoir de la souplesse quoi, donc pour ça j'apprécie ». [...] « Maintenant on se balade tous avec notre smartphone, Iphone, Android payés par la boîte, on consulte nos e-mails tout le temps, le soir, le week-end et en vacances. [...] Moi-même en vacances toutes les 2 heures je traite, c'est obligatoire » [un autre cadre interrogé].

Apec, « L'évolution de l'organisation du travail des cadres : facteurs et impacts », *Les études de l'emploi cadre*, n° 3, 2014.

2 Par rapport à ceux qui ne télétravaillent pas, les salariés qui télétravaillent sont...

- 2 fois plus nombreux à se sentir seuls ou isolés dans leur entreprise (36 % contre 19 %)
- 1,5 fois plus nombreux à se sentir souvent stressés (47 % contre 33 %)
- 3 fois plus nombreux à craindre souvent d'être licenciés (24 % contre 8 %)

Enquête Parisworkplace-Ifop, *Les salariés jugent leurs bureaux*, 2019.



▲ Dessin de Deligne.

Questions :

- Q1 : En quoi consiste le télétravail ?
 Q2 : Quels sont les avantages du télétravail ?
 Q3 : Quels sont les inconvénients du télétravail pour les salariés ?

📁 **Document 9: Les travailleurs derrière l'algorithme**



<https://www.dailymotion.com/video/x806m6s>

Questions :

- Q1 : Quelles sont les tâches effectuées par cette femme pour Google dans le reportage ?
 Q2 : Quelles contraintes y sont associées ?
 Q3 : Cette activité peut-elle être considérée comme un emploi ? Justifiez

Document 10 : l'Uberisation de l'économie



Questions

Q1 : Qu'est-ce qu'Uber Eats ?

Q2 : Décrivez les conditions de travail d'un livreur Uber Eats.

Q3 : Quels sont les avantages et les inconvénients pour un livreur d'Uber Eats d'être indépendant et non salarié ?

Q4 : Rechercher une définition « d'ubérisation de l'économie » et donnez d'autres exemples d'activités économiques qui se sont « ubérisées »

Document 11: La polarisation de l'emploi

Du côté des emplois qualifiés, les postes à haut niveau d'expertise ont progressé : les effectifs des ingénieurs, juristes ou cadres commerciaux ont par exemple triplé en trente ans. Mais en bas de l'échelle, les moins diplômés subissent le recul de l'emploi intermédiaire. Les postes d'ouvriers qualifiés se raréfient dans l'industrie, tandis que déclinent également les effectifs des employés moyens comme comptables, guichetiers ou secrétaires. Cette nouvelle donne impose à de nombreux salariés de se tourner vers les services peu qualifiés, notamment les services à la personne, où les emplois sont moins payés et peu stables, mais où les besoins sont forts. Les économistes parlent de polarisation pour désigner cette recomposition de l'emploi autour de deux pôles dont les conditions de travail, les perspectives et les rémunérations s'éloignent de plus en plus. [...] Ce grand bouleversement du marché du travail s'explique d'abord par la nature du changement technologique récent, notamment l'informatique, qui a révolutionné l'organisation des entreprises.

Fonctionnant selon des procédures et règles explicites préalablement programmées, les ordinateurs se sont avérés très doués pour effectuer des tâches dites « routinières », caractéristiques du travail humain dans les emplois intermédiaires. Un ordinateur peut diriger un robot dans l'industrie, établir des feuilles de paie, ou distribuer de l'argent. En raison de leur efficacité et leur faible coût, les ordinateurs ont remplacé le travail élémentaire et répétitif humain, qui constituait la base de nombreux emplois intermédiaires. Les emplois les plus détruits par l'informatisation furent ainsi ceux des opérateurs sur des chaînes de production désormais automatisées, mais aussi ceux des employés de bureau ou secrétaires. Au contraire, les plus qualifiés sont les gagnants du progrès technologique. Non seulement les ordinateurs ne peuvent remplacer leur travail, mais ils le complètent et les rendent plus productif. [...] Grâce aux progrès de l'informatique, la demande des entreprises en travail qualifié a été toujours plus importante [...].

Grégory Verdugo, « Pourquoi l'emploi se polarise », www.blog-afse.fr, 8 janvier 2018.

Questions :

Q1 : Rappelez ce qu'est la polarisation des emplois

Q2 : Complétez le tableau suivant :

Niveau de qualification de l'emploi	Types de tâches	Exemples	Variation (hausse ou baisse)
Emploi peu qualifié			
Emploi intermédiaire			
Emploi très qualifié			