

Définir et distinguer les notions

- **Emploi** = Activité rémunérée permettant de produire des B et des S, et qui définit le statut social d'un individu. → Offre un statut d'emploi (= position dans le rapport de production : indépendant ou salarié).
- **Travail** = Activité déclarée ou non et rémunérée ou non, qui permet de produire des B et S.
- **Activité** = Part de la population active qui occupe ou recherche un emploi (chômage + emploi)
- **Chômage** : Individus disponibles pour travailler, effectuant des recherches afin d'obtenir un emploi.

DON'T FORGET

	Points communs	Différences
Travail – Emploi	Activité de production rémunérée ou non	L'emploi est rémunéré et déclaré. Il offre un statut d'emploi (=salarié ou indépendant)
Activité – Emploi	Contributions ou volonté de contribuer à l'économie nationale	L'activité inclue le chômage, alors que l'emploi concerne uniquement les actifs occupés
Salarié – Non salarié	Statut d'emploi rémunéré, cad, la position dans le rapport de production (salarié ou indépendant)	Le salarié détient un contrat de travail et un salaire, alors que le non-salarié perçoit un revenu variable (selon les résultats de son activité)
Emploi – Chômage	Population disponible pour contribuer à l'économie nationale	Les chômeurs cherchent à y contribuer. Les personnes en emploi y contribuent.

Des frontières plus floues

Des évolutions de l'emploi :

- ↘ de la part des emplois typiques (CDI, temps plein)
- ↗ de la part des emplois atypiques :
 - Emplois à temps partiels (choisi ou subi)
 - Emplois précaires (CDD et intérim)
- Chômage de masse depuis les années 1970



Des frontières plus floues :

- **EMPLOI/CHÔMAGE** : alternance entre période d'emploi et période de chômage en raison du développement de l'emploi précaire (CDD et intérim) et des emplois à temps partiel subi (= sous-emploi)
- **CHÔMAGE/INACTIVITÉ** : Chômage de masse → ↗ Chômeurs découragés = **halo du chômage** (personnes sans emploi qui ne sont soit pas disponibles pour travailler, soit qui n'effectuent pas de recherches).
- **EMPLOI/INACTIVITÉ** : ↗ du temps partiel choisi avec le développement des emplois à temps partiel.

La mesure de la qualité des emplois

- **Conditions de travail** → degré d'exposition au bruit / pollution
- **Niveau de salaire** → prime de fin d'année ou non
- **Sécurité économique** (durabilité de l'emploi) → CDI ou CDD
- **Horizon de carrière** → Possibilité d'obtenir une promotion
- **Potentiel de formation** → Possibilité de valider des compétences
- **Variété des tâches** → tâches répétitives ou diversifiées

Quels sont les descripteurs de la qualité des emplois ?



Le travail assure-t-il toujours sa fonction d'intégration sociale ?

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Comment définir et distinguer les notions de travail, d'activité, de statut d'emploi et de chômage ?



Comment les évolutions des formes d'emploi rendent les frontières plus floues entre emploi chômage et inactivité ?



En quoi les modèles d'organisations tayloriens et post-tayloriens ont-ils modifié les conditions de travail ?

Le taylorisme et le fordisme

- Les principes du **taylorisme** (Winslow Taylor) :
- Division horizontale = parcellisation des tâches
 - Division verticale des tâches ("One best way")
 - Salaire au rendement

Les principes du **fordisme** (Henry Ford) :

- Principe Taylorien
- Standardisation de la production, ex : Ford T
- Chaîne de montage, ex : convoyeur
- Haut des salaires : 5\$/day

Les effets + et - du modèle

Effets positifs : mode de production adapté à la production de masse de produits standardisés.

Effets négatifs :

- Dépossession du travail, peu d'autonomie
- Fatigue, stress et perte de motivation, troubles musculo-squelettiques
- Fort turn-over, d'absentéisme, produit défectueux

Le post-taylorisme : le toyotisme et ses effets + et -

Les principes du **toyotisme** (Taiichi Ohno) :

- **Recomposition des tâches** : Variété des tâches plus importantes. **Exemple** : Aux tâches de production s'ajoutent des tâches d'entretien, de surveillance, etc...
- **Flexibilité** : La production s'effectue en flux tendu et s'accompagne d'une flexibilisation du travail, cad que l'emploi et la production s'adaptent à la demande. **Exemple** : instauration du "kanban" + dvpt des emplois en CDD, en intérim, aux heures supplémentaires...
- **Management participatif** : Hausse de l'autonomie et participation des salariés au processus de décision et de résolution des problèmes. **Exemple** : c'est l'instauration des "cercles de qualité".

Effets positifs :

- Les salariés sont plus polyvalents et autonomes, ce qui rend leur travail plus intéressant et mieux reconnu socialement.
- Les salariés sont davantage impliqués car ils sont intégrés au processus de prise de décisions.
- Meilleures reconnaissances et rémunération des efforts et des qualités de chacun.

Effets négatifs :

- La pression des délais, la prise de responsabilité pour les salariés, les cadences rapides accroissent la pression exercée chez les salariés.
- Les primes et le salaire au rendement sont aussi source de stress et de compétition entre les travailleurs (affaiblissement de la vie collective au travail)
- Risques psychosociaux (burn-out, dépression, anxiété, stress, etc...) + maintien d'une souffrance physique (charges lourdes), ex : cervicalgies lombalgies, etc...

Quels sont les effets du développement du numérique sur le travail et l'emploi ?

→ Le numérique brouille les frontières du travail

Numérique : E des technologies de l'information et de la communication

- **Travail / Hors travail** → utilisation des TIC dans le cadre professionnel et personnel : notifications, groupes sur les réseaux sociaux, etc...
- **Télétravail** → Forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui pourrait être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux en utilisant des outils informatiques et de communication.

→ Le numérique brouille les frontières du travail

Relations d'emploi : liens légaux et contractuels entre employeurs et salarié



- **L'ubérisation** transforme les **relations d'emploi**. Les travailleurs sont indépendants juridiquement et rémunérés à la tâche. Mais ont les **caractéristiques des salariés** (obligation de connexion pour les livreurs, prix fixé par les plateformes et non par les indépendants).

→ Le numérique accroît les risques de polarisation des emplois

Polarisation : ↗ de la part des emplois très qualifiés et ↘ de la part des emplois intermédiaires.

- Le numérique détruit emplois intermédiaires avec l'automatisation des tâches routinières (secrétariat, caissier).
- Le numérique requiert des qualifications (maîtrise du numérique)
- Les emplois manuels non routiniers ne sont pas remplacés (serveurs, aide-soignant)

→ Le travail est source d'intégration sociale

- **Fonctions sociales** : favorise la cohésion sociale, épanouissement personnel, est un lieu de sociabilité et une instance de socialisation secondaire, et permet l'intégration des personnes vulnérables.
- **Fonctions économiques** : Offre un revenu permettant l'accès à la société de consommation (crédit, logement, voiture, réponses aux besoins)
- **Offre une protection sociale** : Les cotisations sociales payées par les travailleurs permettent la perception de prestations sociales pour le chômage, la maladie, ou lors de la retraite (protège des risques sociaux).

→ Les évolutions de l'emploi affaiblissent son pouvoir intégrateur

- **Chômage de masse** → ↘ Liens sociaux, épanouissement personnel, de l'estime de soi, et de l'identité sociale. La ↘ du revenu et le caractère dégressif du RSA ↘ intégration économique de l'individu. Ex : Chômeurs de Marienthal.
- **Précarisation de l'emploi** → ↗ de l'instabilité des revenus + ↘ des liens et de la solidarité avec les collègues (non intégrés aux syndicats) + pas d'identité professionnelle. Ex : ↗ CDD et intérim
- **Polarisation de l'emploi** → Hausse des emplois peu reconnus socialement (invisibilités ou routiniers) : ↘ estime de soi et reconnaissance. + creusement des inégalités → ↘ de l'intégration économique)