

CHAPITRE 10 - TRAVAIL ET EMPLOI - CORRIGE

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI**A – Définitions****1 – Travail, activité, emploi, chômage****Doc 1 : Emploi, chômage et inactivité**

1. La population active regroupe l'ensemble des personnes en âge de travailler qui ont un emploi ou en recherchent un et sont disponibles pour l'occuper.

2. Population active = Emploi + Chômage = 27 176 000 + 2 506 000 = 29 682 000 Taux d'activité = $29\,682\,000 / 53\,675\,000 = 0,553 = 55,3\%$

3. Deux possibilités de calcul pour comparer le halo autour du chômage au chômage :

- halo / chômage = $1\,628\,000 / 2\,506\,000 = 0,65 = 65\%$ En 2019, le halo autour du chômage, non comptabilisé dans le chômage, représente 65 % du chômage mesuré par l'INSEE.

- chômage / (chômage + halo) = $2\,506\,000 / (2\,506\,000 + 1\,628\,000) = 0,61 = 61\%$

Le chômage ne représente que 61 % de l'ensemble formé par le chômage et le halo autour du chômage ;

inversement, le halo autour du chômage représente 31 % de l'ensemble formé par le chômage et le halo autour du chômage.

4. Les personnes comptabilisées dans le halo autour du chômage sont des personnes inactives qui présentent certaines des caractéristiques des chômeurs, parce qu'elles peuvent rechercher un emploi mais être indisponibles (composante 1), ou parce qu'elles souhaitent travailler sans avoir prouvé qu'elles recherchent un emploi (composante

2, avec des personnes par ailleurs disponibles ; composante 3, avec des personnes indisponibles). Ces deux dernières composantes du halo sont parfois appelées les « chômeurs découragés ».

Exercice 1: Les frontières poreuses entre emploi, chômage et inactivité

1. Les exemples correspondent aux zones du schéma suivantes :

1. Karim, 46 ans, est officier de police à temps plein depuis 21 ans. a. Emploi

2. Dan, 28 ans, est en formation de reconversion suite à un licenciement. f. Halo, composante 1

3. Anne-Cécile, 23 ans, alterne périodes courtes de chômage et missions d'intérim depuis qu'elle a fini ses études. d. Sous-emploi

4. Josette, 85 ans, est à la retraite. c. Inactivité

5. Valdo, 58 ans, est sans emploi depuis son licenciement, dispensé de recherche d'emploi compte tenu de son âge. f. Halo, composante 2

6. Aron, 41 ans, est acteur de théâtre et intermittent du spectacle. d. Sous-emploi

7. Magali, 19 ans, est étudiante en licence AES, et livreuse pour Uber Eats le weekend. b. Temps partiel choisi

8. Augustin, 22 ans, est étudiant en dernière année d'école de commerce et fait un stage dans une banque. b. Temps partiel choisi

9. Stelio, 50 ans, est en recherche d'un emploi de conducteur de chantier, mais n'est pas disponible immédiatement car il s'occupe de sa mère dépendante. f. Halo, composante 3

10. Wahiba, 42 ans, a créé une boutique de bijoux et accessoires. a. Emploi

11. Anna, 31 ans, est sans emploi depuis la naissance de son deuxième enfant, mais complète ses revenus en réalisant des microtâches. b. Temps partiel choisi

2. Autres exemples :

- étudiant(e) au pair, logé(e) en échange de services de garde b. Temps partiel choisi ;

- musiciens de bar, la plupart du temps non déclarés b. Temps partiel choisi ;

- caissier(ière) dans un supermarché à mi-temps qui gagne l'équivalent d'un demi-salaire minimum mensuel à plein temps et souhaiterait travailler à plein temps (temps partiel subi) d. Sous-emploi ;

- chômeurs de longue durée ayant épuisé leurs droits à l'indemnisation et ne faisant plus de recherche active d'emploi f. Halo ;

- personnes au chômage et malades, dispensées de recherche d'emploi f. Halo.

B – Qualité et mesure de l'emploi**1 – La qualité de l'emploi**

Doc 2: Evolution des formes de l'emploi et du chômage

4. Lire. Rédigez une phrase pour présenter et comparer les données encadrées en rouge.

En France, en 2018, alors que 74,8 % des emplois sont des emplois de salariés en CDI, ce n'est le cas que pour 43,9 % des 15-24 ans.

5. Comparer. Comment les statuts d'emploi ont-ils évolué depuis 1982 ?

De 1982 à 2008, la part du salariat dans l'emploi a progressé : 9 travailleurs sur 10 sont salariés en 2008 (100 % - 10,6 % ≈ 90 %) contre environ 8 sur 10 en 1982. Après 2008, la part des indépendants remonte de 1,1 point (11,7 - 10,6 = 1,1).

6. Comparer. Comment le taux de chômage a-t-il évolué depuis 1982 ?

Le taux de chômage global est plus élevé en 2018 qu'en 1982. Il n'a cessé d'augmenter sur ces trois années mais a connu des fluctuations sur la période (cf. chapitre 3 : « Comment lutter contre le chômage ? »).

7. Analyser. Comment ces évolutions affectent-elles les frontières entre emploi et chômage ?

La montée des emplois non-salariés, du sous-emploi et de l'intérim s'accompagne de situations à cheval entre emploi et chômage partiel (temps partiel subi, activité insuffisante de nombreux auto-entrepreneurs). Les fins de CDD conduisent souvent à retour vers le chômage.

Exercice 2: Deux exemples d'emploi

4. Lire. Quelles dimensions de la qualité des emplois sont mises en évidence dans les docs a et b ?

Le témoignage de la caissière met en évidence la sécurité de l'emploi (en CDI) mais aussi sa faible rémunération (temps partiel et salaire faible), l'absence de potentiel de formation et d'horizon de carrière et une faible satisfaction au travail (contenu et organisation du travail).

Le témoignage de l'architecte nous renseigne sur son statut d'indépendant (faible sécurité économique de l'emploi), son niveau de qualification élevé, le contenu et l'organisation de son travail (tâches variées, autonomie dans le travail, forte satisfaction au travail) et sur sa durée de travail élevée.

2 – Mesures de l'activité et de l'emploi**Doc 3: Activité et emploi des 15-64 ans en France**

1. Le taux d'activité correspond au nombre d'actifs (occupés + inoccupés) rapporté à la population en âge de travailler (définie de 15 à 64 ans). En revanche, le taux d'emploi correspond à l'ensemble des actifs occupés (ayant effectivement un emploi) relativement à la population active (en âge de travailler). La différence est donc la part d'actifs inoccupés en âge de travailler et qui souhaiteraient travailler mais qui n'ont pas d'emploi et qui sont déclarés comme tels.

2. Selon Eurostat, en France, en 2018, on constate que le taux d'emploi est de 65,9 % et le taux d'activité de 72,2 %. L'écart entre le taux d'activité et le taux d'emploi correspond au taux de chômage, à savoir environ 6,3 % en 2018.

3. À taux d'activité égal, le taux d'emploi varie intuitivement en sens inverse du taux de chômage. Dès 1986, Edmond Malinvaud montre l'importance d'utiliser plusieurs indicateurs car « une statistique unique ne peut permettre d'appréhender de façon satisfaisante la réalité et la complexité du marché du travail ». La comparaison de la différence entre les deux permet de diagnostiquer une amélioration ou une dégradation du marché du travail. Cela étant, chaque indicateur peut être questionné car cela dépend de définitions strictes entre emploi, chômage et inactivité qui ne sont pas si évidentes que cela et qui, comme souvent en économie, reposent sur des conventions statistiques.

4. Pour analyser cela, il faut appliquer la formule du taux de variation à savoir $[(v1-v0) / v0] \times 100$. En 2018, le taux de chômage était de 6,3 %, alors qu'il est de 5,9 % en 2009. Nous constatons un ralentissement de ce rythme d'évolution, ce qui transcrit un manque de vitalité de la structure de l'emploi en France.

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**A – L'évolution de l'organisation du travail****1 – Du taylorisme...****Exercice 3: Autonomie ou travail contraint ?**

1. En France, en 2013, 8 % des cadres indiquent subir au moins trois contraintes physiques dans le cadre de leur travail, alors que c'est le cas pour 34 % des salariés toutes catégories sociales confondues. Les cadres sont donc en moyenne 4 fois moins touchés que l'ensemble des salariés par ces contraintes physiques.

En France, en 2013, 74 % des cadres indiquent devoir s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue, alors que c'est le cas pour 64 % des salariés toutes catégories sociales confondues. Les cadres sont donc légèrement plus

concernés par cette contrainte que l'ensemble des salariés, puisque la proportion de cadres concernés est de 10 points supérieurs à celle de l'ensemble des salariés.

2. Les ouvriers sont les plus concernés par les contraintes physiques et par les contraintes de rythme de travail. En effet, parmi les ouvriers qualifiés et non qualifiés, respectivement 63 % et 64 % déclarent subir au moins trois contraintes physiques, soit deux fois plus que l'ensemble des salariés.

Les cadres disposent de la plus grande autonomie. En effet, 11 % seulement déclarent avoir un travail répétitif, alors que c'est le cas de 41 % de l'ensemble des salariés. Par ailleurs, 16 % seulement déclarent ne pas pouvoir régler par eux-mêmes les incidents, alors que c'est le cas de 30 % de l'ensemble des salariés.

3. L'autonomie ne signifie pas l'absence de contrainte. Ainsi, les cadres déclarent à la fois être plus autonomes que les autres salariés et avoir des contraintes plus fortes de pression temporelle : 51 % déclarent devoir se dépêcher, beaucoup plus que les ouvriers qualifiés (44 %) et non qualifiés (40 %) ; 74 % déclarent devoir s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue, beaucoup plus que les ouvriers qualifiés (52 %) et non qualifiés (44 %).

2 - ... au post taylorisme

Exercice 4: Quelle évolution des contraintes physiques et de l'intensité du travail ?

1. En France, en 1984, environ 20 % des travailleurs salariés déclaraient subir un travail répétitif, alors que 42 % étaient dans cette situation en 2016.

2. $42 - 20 = 22$ points de %. En France, entre 1984 et 2016, la proportion de salariés déclarant subir un travail répétitif a augmenté de 22 points de %. Ou : $42/20 \approx 2$. En France, entre 1984 et 2016, la proportion de salariés déclarant subir un travail répétitif a doublé.

3. Les contraintes caractéristiques des organisations post-tayloriennes sont le rythme de travail imposé par une demande extérieure et la dépendance vis-à-vis des collègues.

4. Il ne semble pas que l'évolution de l'organisation du travail ait amélioré les conditions de travail. D'une part, entre 1984 et 2016, les contraintes liées au modèle d'organisation du travail taylorien se sont renforcées, que ce soit le travail répétitif (doublement de la part des salariés concernés), le contrôle hiérarchique permanent (quasi doublement).

D'autre part, entre 1984 et 2016, des contraintes liées au modèle d'organisation post-taylorien se sont renforcées, notamment le fait d'avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure (doublement) et la dépendance vis-à-vis des collègues (triplement).

Enfin, la proportion de travailleurs déclarant que leur rythme de travail est imposé par des normes et délais à respecter est passée entre

1984 et 2016 d'environ 5 % à environ 30 %, soit une multiplication par 6 environ, ce qui est significatif d'un renforcement de l'intensité du travail, objectif commun aux modèles d'organisation taylorien et post-taylorien.

Pour aller plus loin : [une entreprise libérée](#)

1. C'est une entreprise qui supprime au maximum les contraintes sur les travailleurs (procédures, contrôles, surveillance, hiérarchie), où les travailleurs sont « libres et responsables » d'entreprendre toutes les actions qu'ils estiment être bonnes pour l'entreprise.

2. Pour éviter que l'absence de hiérarchie ne devienne l'anarchie, il faut que le dirigeant donne une vision des objectifs de l'entreprise qu'il arrive à partager avec les travailleurs, des règles de « savoir-vivre », et que l'encadrement se mette au service des travailleurs pour faciliter leur travail.

3. L'entreprise libérée pousse dans ses retranchements le concept de management participatif évoqué dans le dossier précédent. Cependant, la libération totale du travail présentée dans la vidéo masque le fait que les travailleurs sont recrutés par le dirigeant d'entreprise et peuvent être renvoyés s'ils n'œuvrent pas suffisamment dans l'intérêt de celle-ci. La hiérarchie est donc toujours présente. Par ailleurs, rien n'est dit des motivations des travailleurs : comment les inciter à travailler dans l'intérêt de l'entreprise ? par de simples incitations sans contraintes ? Enfin, il est présenté comme évident que les salariés adhèrent à la vision de l'entreprise développée par le dirigeant, comme si cette vision réconciliait nécessairement les intérêts des dirigeants et des travailleurs.

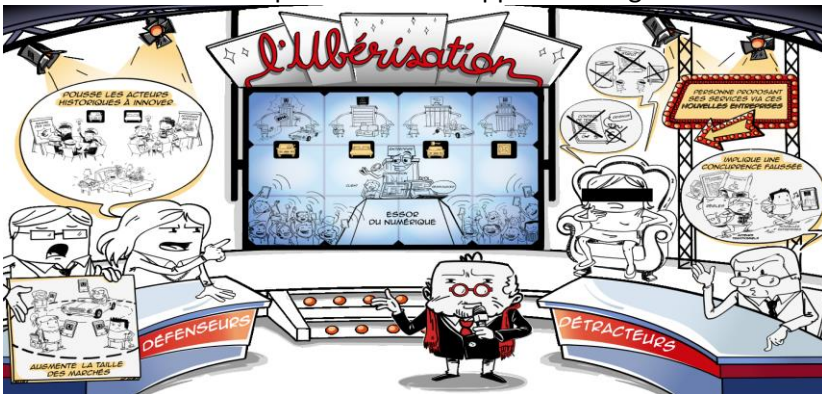
3 – L'impact du numérique

Doc 4: [Vidéo : Les effets de l'Ubérisation](#)

1. L'ubérisation est le fait de transformer et déstabiliser un modèle économique déjà existant en imposant innovations et nouvelles technologies, laissant alors place à un nouveau monde économique. Le verbe « ubériser » apparaît en mai 2017 à partir de la société de VTC Uber qui entre dans le dictionnaire. Au départ, la plateforme Uber est uniquement destinée à représenter un complément de salaire pour accroître son pouvoir d'achat, pas pour devenir un emploi principal. Il s'agit d'une extension à tous les secteurs d'un mode d'organisation via une plateforme avec ses propres codes, ses propres attentes. Il s'agit d'une révolution par rapport à ce que le monde économique connaissait au préalable. Ces changements étant évidemment introduits par les nouvelles technologies d'information et de communication. Désormais, l'ubérisation, entrer en contact quasi instantanément grâce au numérique, renvoie à une nouvelle réalité sociale. C'est un phénomène qui participe à la restructuration globale de l'emploi. Il se développe dans le domaine de l'hôtellerie (Airbnb, Booking...), la commercialisation du livre (Amazon publishing), l'éducation ou encore la médecine.

2. Hotel : Des nuitées, un bâtiment composé de chambres (et restaurant) et des personnels d'accueil et de nettoyage, RbnB : des nuitées à partir d'un domicile, sans personnels.

3 et 4. Conséquence, des couts élevés pour les entreprises traditionnelles (cf : hôtels) et une concurrence déloyale car les travailleurs des plateformes échappent à la législation courante.



5. Moindre rentrée fiscale pour l'Etat et dégradation des conditions de travail pour les travailleurs des plateformes: faible protection sociale et droit du travail réduit.

Exercice 5: Evolution de l'emploi selon la qualification

5. Comparer. Comment évolue l'emploi selon la qualification en France, en Italie et en Finlande ?

En France et en Italie, on assiste à une croissance des emplois peu qualifiés et très qualifiés et à une diminution des emplois intermédiaires mais, en Italie, la croissance des emplois peu qualifiés est plus forte que celle des emplois très qualifiés (alors que c'est l'inverse qui se produit en France). Cette évolution n'est pas vérifiée pour la Finlande où l'on assiste à une translation de la structure des emplois vers le haut avec la baisse des emplois peu qualifiés et intermédiaires.

6. Déduire. Quelles sont les conséquences de ces évolutions sur la structure des emplois et de la société en France ? Ces évolutions pour la France et l'Italie laissent penser qu'on assiste à une polarisation des emplois selon le niveau de qualification (évalué ici par le niveau des salaires par rapport au salaire moyen).

B – L'évolution du pouvoir intégrateur du travail

1 – Le rôle du travail dans l'intégration sociale

Exercice 6: Les sources d'intégration sociale du travail

- Bonne estime de soi : 1. Statut social et 6. Sociabilité
- Savoir travailler en équipe : 4. Socialisation secondaire et 5. Solidarité
- Accès à la norme de consommation : 3. Revenu
- Versement d'une pension retraite : 2. Protection sociale
- Se faire des amis : 4. Socialisation secondaire et 6. Sociabilité
- Sentiment d'utilité sociale : 1. Statut social
- Subvenir aux besoins de la famille : 3. Revenu
- Appartenir à un syndicat : 5. Solidarité

- i) Accès aux loisirs : 4. Socialisation secondaire et 6. Sociabilité
- j) Avoir une couverture santé : 2. Protection sociale
- k) Savoir diriger une équipe : 1. Statut social
- l) Participer à une action collective pour de meilleures conditions de travail : 5. Solidarité
- m) Déjeuner avec ses collègues de travail : 6. Sociabilité

2. Les emplois qui sont le plus source d'intégration sociale sont ceux à durée indéterminée, puisqu'ils permettent de nouer des liens sociaux fréquents et durables. Ils sont source de statut social, de socialisation secondaire, de solidarité, de sociabilité et de droits à la protection sociale.

Par ailleurs, les emplois sont d'autant plus source d'intégration sociale qu'ils s'accompagnent d'un revenu permettant de consommer, et donc de se conformer à certaines normes de consommation, mais aussi de développer la sociabilité, notamment au sein des pratiques de loisirs, bien souvent payantes.

3. Inversement, les emplois précaires et mal rémunérés sont plus faiblement intégrateurs.

2 – Les mutations du travail affaiblissent son rôle intégrateur

Doc 5: Chômage et pauvreté

1. 38% des chômeurs sont pauvres.
2. Le taux de pauvreté des chômeurs est plus élevé de 31 points à celui des salariés (38% contre 7% environ)
3. Les chômeurs sont stigmatisés ce qui provoque leur isolement (disqualification), mais cet isolement contribue à rompre les liens sociaux et les maintient dans le chômage et la pauvreté (déshébergement) .