

CHAPITRE 10 - TRAVAIL ET EMPLOI

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

- Economiquement on décompose la population totale française en fonction de son rapport au travail. On distingue activité, emploi et chômage.

Travail : activité humaine de production de B&S

Ppt : Décomposition de la population française.

- Avoir un emploi c'est travailler au sens de l'INSEE cad exercer une activité professionnelle rémunéré déclaré. Au contraire, être au chômage c'est être privée d'emploi, en rechercher un et être disponible pour l'occuper.

2 - Des frontières floues entre emploi, inactivité et chômage

- Les frontières sont floues entre emploi et chômage. Le *sous-emploi* englobe les personnes ayant un emploi à durée réduite, "faute de mieux". Il se compose du temps partiel subi et du chômage technique.
- Les frontières sont floues entre inactivité et chômage. Le halo du chômage concerne les demandeurs d'emploi :
 - non disponible immédiatement. Ex : chômeur en formation
 - qui n'en recherche plus activement un. Ex : chômeurs dispensés de recherche d'emploi, chômeurs « découragés ».

Exercice 1 : Les frontières poreuses entre emploi, chômage et inactivité**B – Qualité et mesure de l'emploi****1 – La qualité de l'emploi**Selon le type d'emploi : **Doc 2: Evolution des formes de l'emploi et du chômage**

- On distingue des emplois de qualité différente en fonction du statut :
 - ❖ les formes typiques d'emploi : CDI à temps plein avec un employeur unique
 - ❖ les formes atypiques d'emploi :
 - les emplois qui ne sont pas en CDI cad les Formes Particulières d'Emploi (FPE) ou emplois précaires : CDD, Intérim, apprentissage, emplois aidés.
 - les emplois qui ne sont pas à temps complet. Parmi elle, le sous-emploi cad les emplois qui ne sont pas à temps plein mais de manière involontaire (**voir I A 2**)
- On distingue aussi le travail salarié du travail non salarié ou indépendant.

Selon des critères de bien être : **Doc 3: Deux exemples d'emploi**

- Plus généralement, la qualité de l'emploi, cad la façon dont l'emploi favorise le bien être actuel et futur du travailleur, est évaluée par des critères multidimensionnels :
 - ❖ Les conditions de travail : variété/pénibilité des tâches, sécurité et éthique, relation de travail & dialogue social, équilibre vie professionnelle/privée...
 - ❖ La sécurité économique : niveau de rémunération, protection sociale, sécurité de l'emploi...
 - ❖ Les perspectives : potentiel de formation, horizon de carrière...

Attention : les indicateurs de qualité de l'emploi dessinent une hiérarchie de l'emploi et de ses perspectives selon le milieu socioprofessionnel.

Ppt : Les composantes de la qualité de l'emploi selon Eurostat**2 – Mesures de l'activité et de l'emploi****Doc 4 : Activité et emploi des 15-64 ans en France**

- On mesure l'activité et l'emploi à l'aide de deux outils :
 - ❖ Taux d'activité = $\frac{\text{Population Active}}{\text{Population en âge de travailler}} \times 100$
 - ❖ Taux d'emploi = $\frac{\text{Emploi}}{\text{Population en âge de travailler}} \times 100$
- On mesure le chômage par le taux de chômage = $\frac{\text{Chômeurs}}{\text{Population Active}} \times 100$

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

A – L'évolution de l'organisation du travail

1 – Du taylorisme/fordisme...

Doc Vidéo en classe: de l'OST au Toyotisme (>3'10'')

Documentaire : la mise à mort du travail - Jean-Robert Viallet, 2009

- L'organisation du travail, c'est la manière d'agencer et de coordonner les activités productives au sein d'une entreprise, pour accroître son efficacité.
- L'OST ou taylorisme/fordisme s'impose au XXème siècle. Son but, lutter contre les flâneries ouvrières afin d'accroître la productivité.
- Taylor préconise une double division du travail au service du « one best way » :
 - ❖ une division verticale: entre la conception des tâches parcellisées et chronométrées confiée aux ingénieurs du bureau des méthodes, et l'exécution des tâches effectuée par des ouvriers spécialisés (OS), non qualifiés.
 - ❖ une division horizontale : entre OS résultant de la parcellisation des tâches
- Ford, opère un prolongement de Taylor
 - ❖ Au niveau technique, la standardisation des pièces et la chaîne d'assemblage qui permettent de réaliser :
 - des gains de temps (et donc de productivité) importants. La chaîne accroît aussi le contrôle des ouvriers assujettis à leur poste.
 - des économies d'échelle cad la baisse des coûts fixes quand les quantités produites augmentent. Cela favorise la croissance économique et l'emploi.
 - ❖ Au niveau social, le « five dollar day », cad la hausse des rémunérations des ouvriers H.Ford afin de les motiver plus et de diminuer le turn-over.
- Finalement, l'OST a permis des gains de productivité importants à l'origine de la production/consommation de masse des 30 glorieuses....

Ppt : Le cercle vertueux de l'OST entraîne la croissance économique des 30 glorieuses

... Cependant il a contribué à dégrader les conditions de travail : dépossession/aliénation, déqualification/dépendance, démotivation, fatigue/stress,

Ppt : L'OST dégrade les conditions de travail

2 - ... au post taylorisme

Doc vidéo en classe : De l'OST au Toyotisme (< 3'10'') + les conditions de travail du toyotisme

- Le post taylorisme ou Nouvelles Formes d'Organisation du Travail (NFOT) est une organisation du travail visant à répondre à la demande « juste à temps ».
 - Il est fondé sur :
 - ❖ La flexibilité de l'organisation du travail : adaptation du volume et de la qualité du travail à la demande. Cela passe par exemple par la recomposition des tâches et la polyvalence des ouvriers.
 - ❖ Le management participatif : outil de gestion des ressources humaines donnant la capacité aux salariés de s'impliquer dans le contenu de leur travail et son organisation, afin d'augmenter sa motivation et donc sa productivité. Cela passe par l'accroissement de son autonomie et sa responsabilité.
- Ex : le toyotisme ou « lean management »

Attention :

- Certains auteurs qualifient les NFOT de « néo-taylorisme » car elles ont plutôt dégradé les conditions de travail.
- La division du travail, notamment verticale, et les rapports de pouvoir qui structurent la hiérarchie n'ont pas été remis en cause.

Exercice 2: Quelle évolution des contraintes physiques et de l'intensité du travail ?

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

3 – L'impact du numérique

Doc 5: [Vidéo : Les effets de l'Ubérisation](#)

- Le travail numérique (ou digital) est une forme de travail utilisant les NTIC, productrice de valeur. Il permet d'élargir la demande et de baisser les prix.
- Il peut se pratiquer à distance (Ex : télétravail) et permettre à des amateurs d'exercer une activité rémunératrice (Ex : influenceurs). Il brouille donc les frontières entre travail et hors travail.
- En particulier, les plateformes numériques mettent en contact des travailleurs indépendants, et des clients qui exercent directement le contrôle de qualité. Elle bouscule la concurrence dans les secteurs ou elle se développe (Ex : coursiers Uber).
- Cependant, le travail numérique peut dégrader les conditions de travail, précariser les statuts et réduire les protections. En outre, il polarise l'emploi en déqualifiant les tâches numérisables et développant de nouvelles tâches très qualifiées de conception, non numérisable.

Exercice 3: Evolution de l'emploi selon la qualification

B – L'évolution du pouvoir intégrateur du travail

1 – Le rôle du travail dans l'intégration sociale

Le travail est une instance de socialisation :

- Le travail est une instance de socialisation secondaire qui contribue :
 - ❖ à l'intégration des individus en procurant un sentiment d'utilité sociale et en produisant des liens sociaux de sociabilité dans et hors des collectifs de travail.
Intégration sociale : processus permettant à un individu de devenir membre d'un groupe en adoptant les valeurs et les normes qui lui sont spécifiques.
 - ❖ à la construction de la personnalité (identité sociale) car il donne du sens à la vie et un statut social qui nous définit (« je suis prof »).

Le travail produit de la solidarité à la base de la cohésion sociale :

- Le travail produit de la solidarité organique cad fondée sur l'organisation et la coopération qui rend les individus complémentaires (Durkheim et la DTS). **Voir cours de première**
Solidarité : Lien d'engagement et de dépendance réciproque entre des individus ou des groupes à la base de la cohésion sociale.
- Le travail procure :
 - ❖ des droits sociaux et une protection sociale (lien de solidarité)
 - ❖ un revenu qui permet la consommation (dimension économique)... et l'insertion dans la société de consommation, corolaire de son statut social (dimension sociale).
- Le travail possède donc une place centrale dans la société, il est le principal vecteur de la cohésion sociale.
Cohésion sociale : ensemble de valeurs et des croyances communes qui fonde la solidarité, assure l'unité d'un groupe ou de la société et permet à ses membres de coexister, de vivre ensemble.

Ppt : Le travail, source d'intégration et de cohésion sociale

Exercice 4: Les sources d'intégration sociale du travail

2 – Les mutations du travail affaiblissent son rôle intégrateur

Doc 6 : Chômage et pauvreté

- Depuis 30 ans les bouleversements économiques conduisent à une mutation du travail :
 - ❖ La crise économique entraîne un développement d'un chômage de masse.
 - ❖ La mondialisation accentue la concurrence et la recherche de compétitivité. On assiste à une évolution de l'organisation du travail qui conduit à une dégradation de la qualité du travail et au développement du précaire.

- Ces mutations du travail entraînent un développement de la pauvreté avec l'essor du chômage d'exclusion et des travailleurs pauvres. Or dans nos sociétés industrielles et de consommation être privé de travail (chômeur) ou travailler dans la précarité c'est devenir pauvre et finir exclu.
Exclusion sociale : privation d'un individu ou groupe de tout lien social ou de l'une de ses dimensions.
- Selon R. Castel l'exclusion est un processus de désaffiliation résultant de la rupture progressive des liens sociaux (travail et famille). Ainsi Le chômage et la précarisation de l'emploi accroissent le risque de désaffiliation car ils entraînent un basculement dans la pauvreté qui isole et empêche l'intégration dans la société.
- Pour S. Paugam, l'exclusion est un processus de disqualification sociale subit par ceux qui sont rejetés de la vie sociale pour tomber dans l'assistance.
Ainsi chômage et précarité accroissent les risques de disqualification car ils entraînent un basculement dans la pauvreté et donc un statut d'assisté qui empêche de s'intégrer par la stigmatisation qu'il produit

CHAPITRE 10 - TRAVAIL ET EMPLOI

PLAN

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

A – Définitions

- 1 - Travail, activité, emploi, chômage
- 2 - Des frontières floues entre emploi, inactivité et chômage

B – Qualité et mesure de l'emploi

- 1 - La qualité de l'emploi
- 2 - Mesures de l'activité et de l'emploi

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

A – L'évolution de l'organisation du travail

- 1 - Du taylorisme/fordisme...
- 2 - ... au post taylorisme
- 3 - L'impact du numérique

B – L'évolution du pouvoir intégrateur du travail

- 1 - Le rôle du travail dans l'intégration sociale
- 2 - Les mutations du travail affaiblissement son rôle intégrateur