

CHAPITRE 7: TRAVAIL ET EMPLOI

MONSIEUR ROPERT, PROFESSEUR DE SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Le programme officiel de SES

Sociologie et science politique

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

- Savoir distinguer les notions de travail, activité, statut d'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.

PLAN: CHAPITRE 7

TRAVAIL ET EMPLOI

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

A – Définitions

- 1 - Travail, activité, emploi, chômage
- 2 - Des frontières floues

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

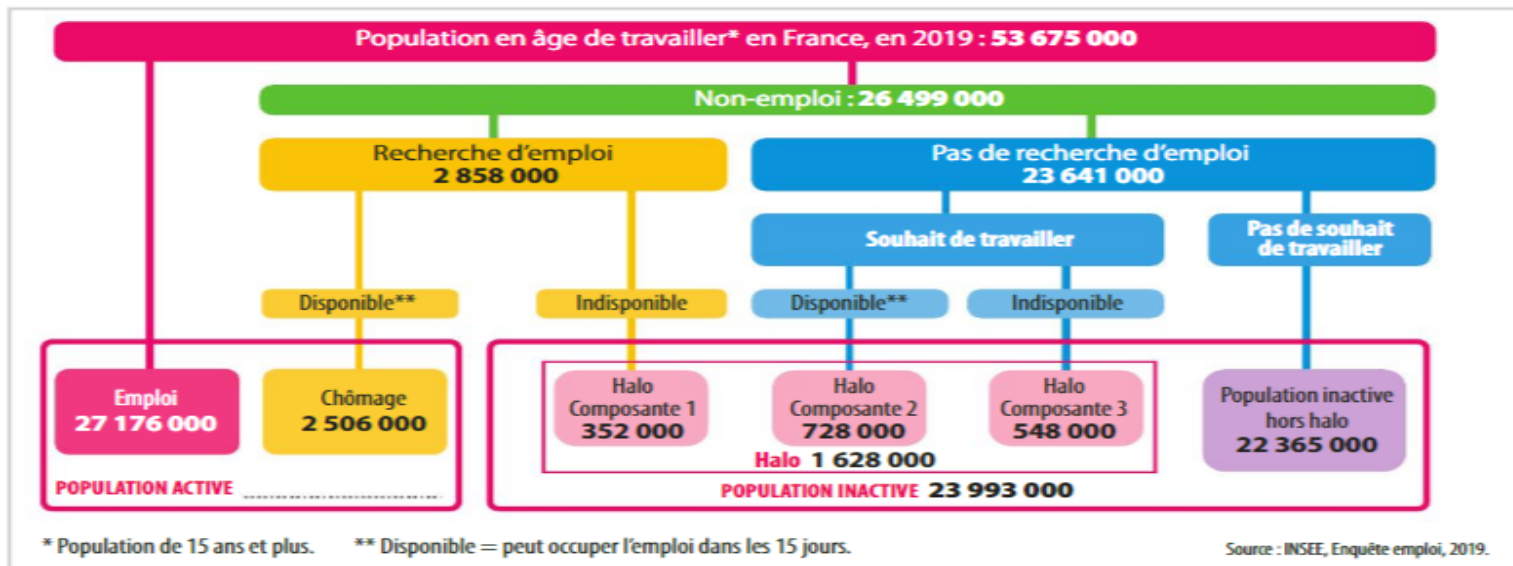
- 1 – Le rôle du travail dans l'intégration sociale
- 2 – Les mutations du travail affaiblissent son rôle intégrateur

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

A – Définitions

I – Travail, activité, emploi, chômage

Doc I : Emploi, chômage et inactivité



- 1 À partir de ce schéma, énoncez une définition de la population active.
- 2 Calculez la population active et le taux d'activité en France.
- 3 À l'aide d'un calcul pertinent, comparez le chômage au halo du chômage.
- 4 En quoi les personnes dans le halo ont-elles une situation intermédiaire entre inactivité et chômage ?

REPÈRE

Qui sont les chômeurs ?

Est au chômage une personne qui n'a pas d'emploi, en recherche un et est disponible pour l'occuper. Pour le Bureau international du travail (BIT), selon une définition qui permet des comparaisons internationales et est utilisée par l'INSEE, cela implique de ne pas avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours du mois précédent, d'avoir cherché activement un emploi et d'être disponible dans les 15 jours. À ces chômeurs s'ajoute cependant le « halo autour du chômage », c'est-à-dire des inactifs qui souhaitent travailler.

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

A – Définitions

I – Travail, activité, emploi, chômage

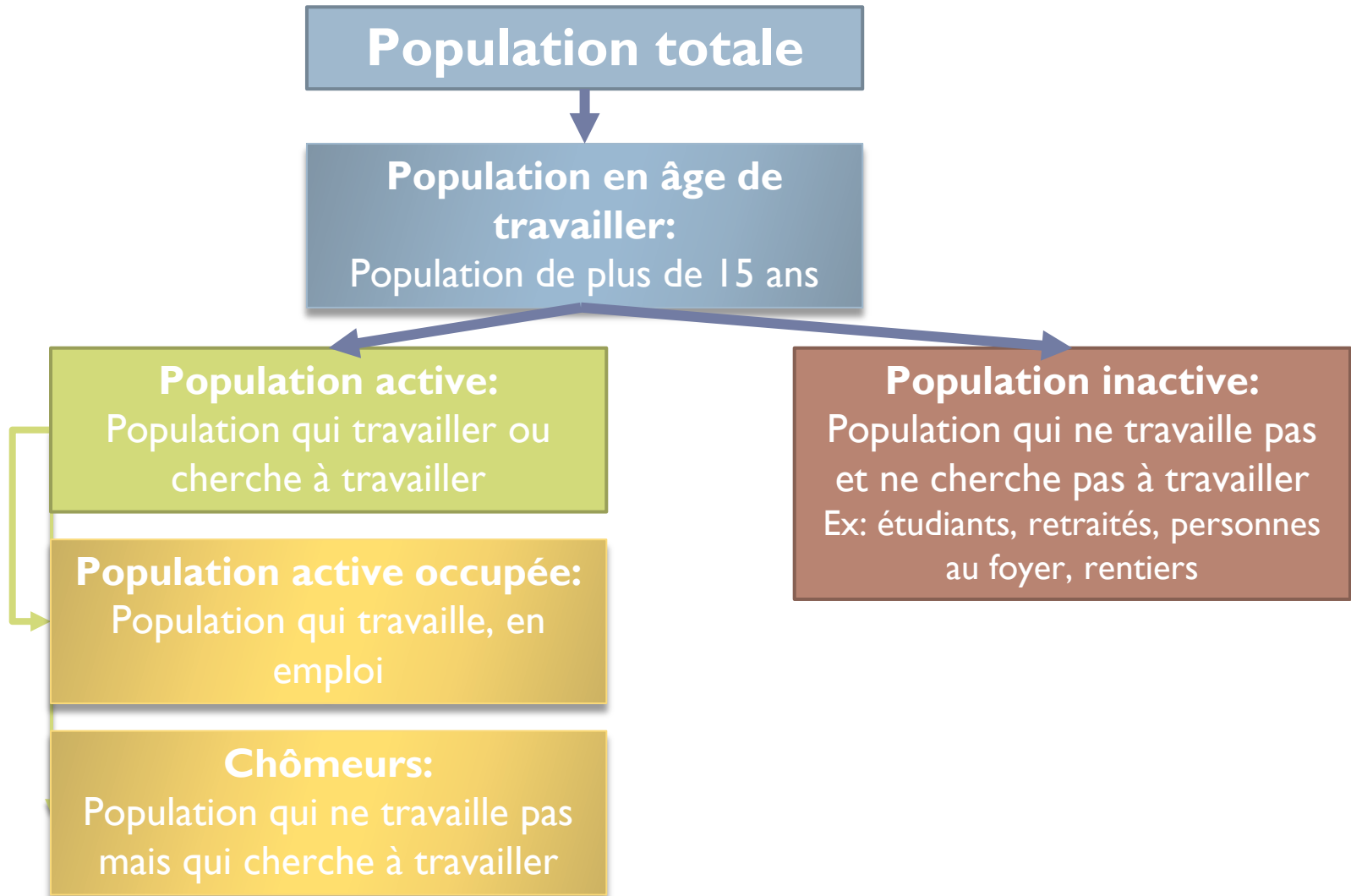
Doc I : Emploi, chômage et inactivité

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

Travail : activité humaine manuelle et intellectuelle de production de B&S

- 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.

Décomposition de la population française



I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

A – Définitions

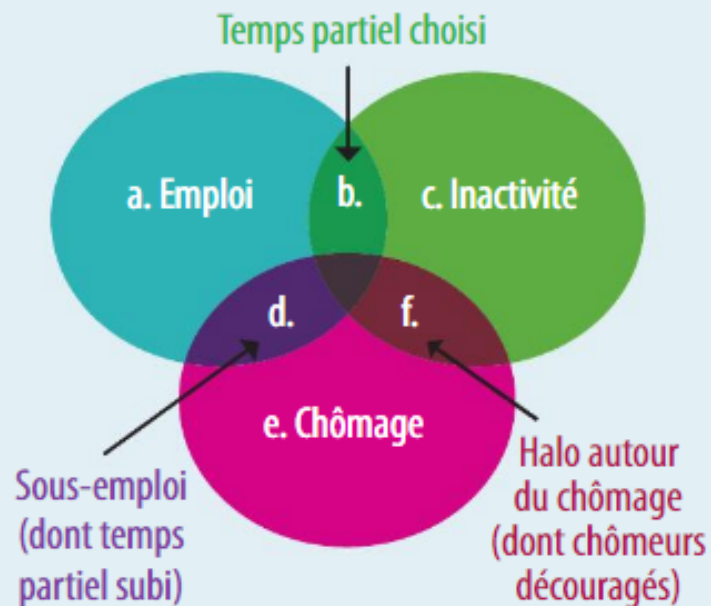
2 - Des frontières floues entre emploi, inactivité et chômage

Doc I : Emploi, chômage et inactivité

- 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

- 1 Placez les exemples dans le schéma ci-dessous.



- 2 Cherchez d'autres exemples de situations intermédiaires entre emploi, inactivité et chômage.

1. Karim, 46 ans, est officier de police à temps plein depuis 21 ans.
2. Dan, 28 ans, est en formation de reconversion suite à un licenciement.
3. Anne-Cécile, 23 ans, alterne périodes courtes de chômage et missions d'intérim depuis qu'elle a fini ses études.
4. Josette, 85 ans, est à la retraite.
5. Valdo, 58 ans, est sans emploi depuis son licenciement, dispensé de recherche d'emploi compte tenu de son âge.
6. Aron, 41 ans, est acteur de théâtre et intermittent du spectacle.
7. Magali, 19 ans, est étudiante en licence AES, et livreuse pour Uber Eats le week-end.
8. Augustin, 22 ans, est étudiant en dernière année d'école de commerce et fait un stage dans une banque.
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.
10. Wahiba, 42 ans, a créé une boutique de bijoux et accessoires.
11. Anna, 31 ans, est sans emploi depuis la naissance de son deuxième enfant, mais complète ses revenus en réalisant des microtâches.

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

B – Qualité et mesure de l'emploi

I - La qualité de l'emploi

a) Selon le type d'emploi

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

En %		Structure de l'emploi					Part du sous-emploi	Taux de chômage
		Salariés				Non-salariés		
		Apprentis	Intérimaires ¹	CDD	CDI			
1982	15-24 ans	4,4	15,6	11,7	77,1	5,7		15,6
	Ensemble	0,8	6,8	4,7	76,7	18		6,8
2008	15-24 ans	14	19,0	26,2	51	2,2	10,3	19,0
	Ensemble	1,3	7,4	8,5	77,4	10,6	5,8	7,4
2018	15-24 ans	17,2	20,8	28,5	43,9	2,4	10,9	20,8
	Ensemble	1,6	9,1	9,3	74,8	11,7	6,0	9,1

Insee, Enquêtes emploi

¹ Salariés qui occupent un emploi pour une entreprise de travail temporaire destiné à d'autres entreprises.

QUESTION

- Lire.** Rédigez une phrase pour présenter et comparer les données encadrées en rouge.
- Comparer.** Comment les statuts d'emploi ont-ils évolué depuis 1982 ?
- Comparer.** Comment le taux de chômage a-t-il évolué depuis 1982 ?
- Analyser.** Comment ces évolutions affectent-elles les frontières entre emploi et chômage ?

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

B – Qualité et mesure de l'emploi

I - La qualité de l'emploi

a) 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.

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

B – Qualité et mesure de l'emploi

I – La qualité de l'emploi

b) Selon des critères de bien être

■ Témoignage d'une caissière de la grande distribution

Iacina : Faut pas mentir, caissière, c'était pas mon rêve et c'est toujours pas le cas. C'est pas un boulot où tu as besoin d'être un génie. Mais c'est quand même un boulot et, surtout, c'était pas loin de chez moi et avec la possibilité du temps partiel, ce qui m'arrangeait pas mal pour mon fils. [...] Je ne supportais plus de ne pas travailler. On m'aurait proposé n'importe quoi, j'aurais dit oui. [...]

Avoir été caissière n'est pas une expérience professionnelle facilitant un recrutement futur. Les promotions sont quasiment inexistantes. Les projets d'évolution professionnelle sont toujours des projets de rupture avec leur emploi.

Marlène Benquet, *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution*, © Éditions La Découverte, 2013

■ Témoignage d'un architecte

« Mon métier s'étend du dessin à la réception du chantier une fois les travaux terminés ».

Installé comme architecte indépendant à Lille depuis six ans, Édouard enchaîne les activités les plus variées. Dès 8 heures du matin, il est en visite sur un chantier. À 13 heures, il est de retour à son bureau pour un rendez-vous avec des particuliers qui veulent faire agrandir une maison. Installé à son bureau, il commence devant eux à tracer quelques croquis.

« Je consacre beaucoup de temps à mon métier, mais j'aime sa diversité et le contact avec le client », explique Édouard. L'architecte est confronté à une multitude de situations différentes qu'il doit savoir gérer. Tous les jours, il passe par différentes étapes, toutes très importantes dans la réalisation d'un projet.

Anne Vanrapenbusch, « Architecte : le regard d'un artiste, la rigueur d'un technicien », *roussirmavite.net*, 2015

Doc 3 : Deux exemples d'emploi



Question :

Relevez les points positifs et négatifs de bien être dans les deux exemples d'emploi ci-dessus, d'après les composantes de la qualité de l'emploi selon Eurostat.

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

B – Qualité et mesure de l'emploi

I – La qualité de l'emploi

b) Selon des critères de bien être

- 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.

Les composantes de la qualité de l'emploi selon Eurostat



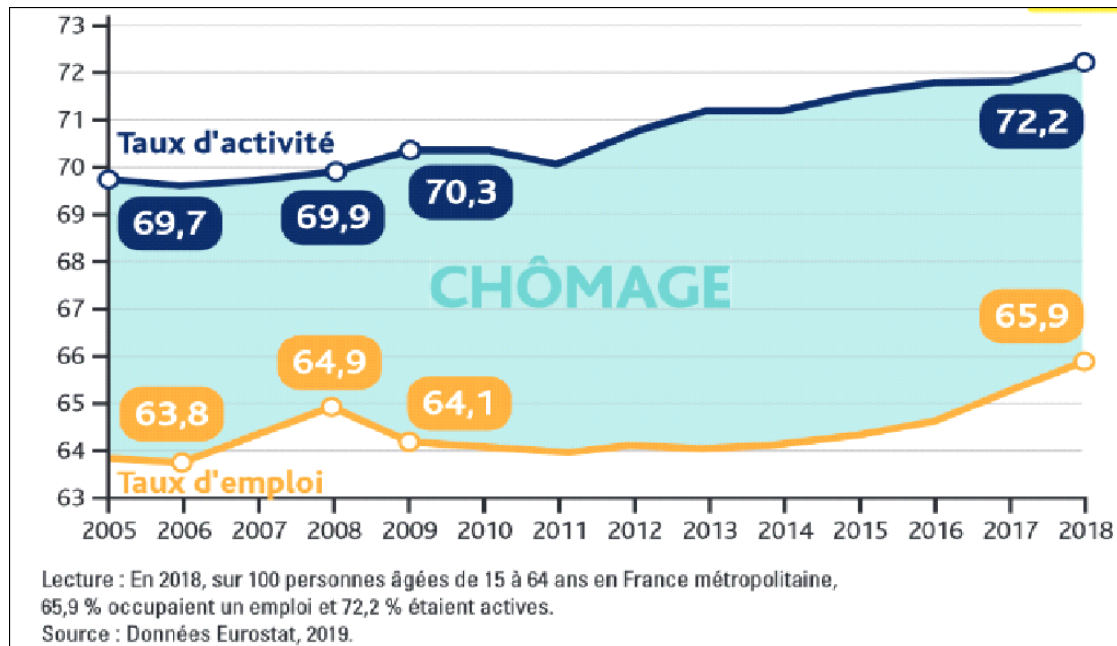
Source : Eurostat, *Comment mesurer les multiples aspects de la qualité de l'emploi*, 2015.

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

B – Qualité et mesure de l'emploi

2 – Mesures de l'activité et de l'emploi

Doc 4 : Activité et emploi des 15-64 ans en France



Questions :

1. Comparez l'évolution du taux d'activité et d'emploi.
2. Que peut-on en déduire sur celle du taux des chômeurs dans la population en âge de travailler ?

Nb : utiliser les écarts absolus dans le temps et l'espace

I – DU TRAVAIL A L'EMPLOI

B – Qualité et mesure de l'emploi

2 – Mesures de l'activité et de l'emploi

Doc 4 : Activité et emploi des 15-64 ans en France

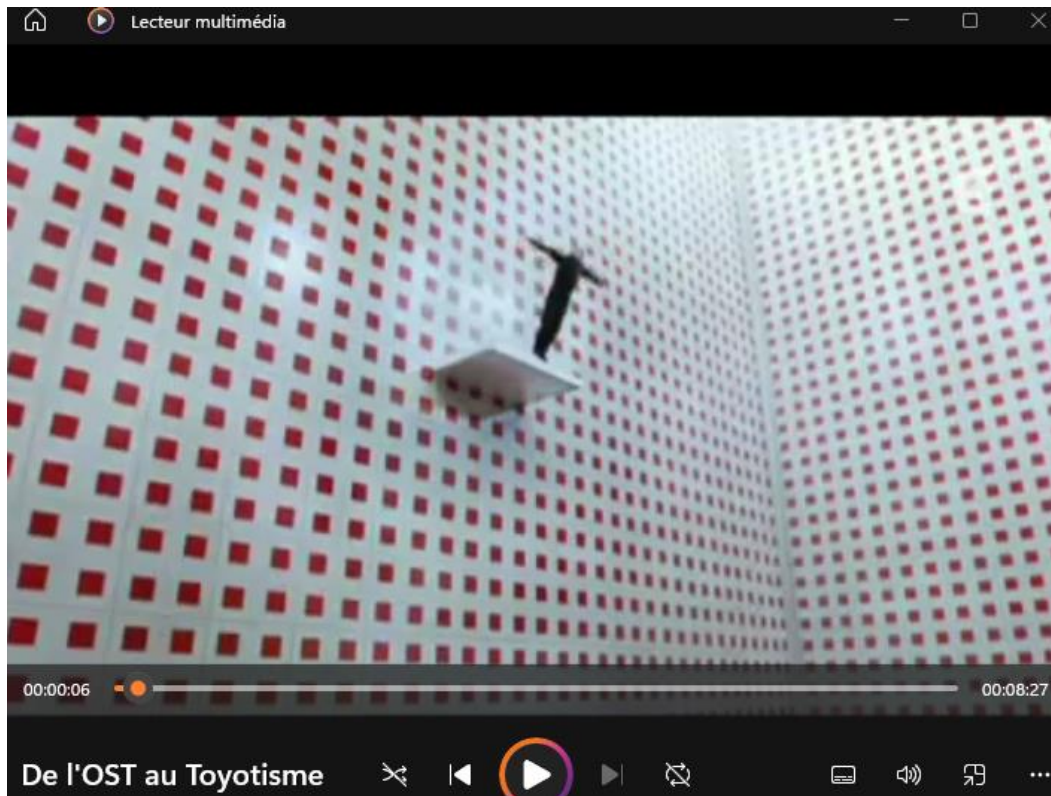
- On mesure l'activité et l'emploi à l'aide de deux outils :
 - ❖ Taux d'activité = $\frac{\text{Population Active}}{\text{Population en âge de travailler}} \times 100$
 - ❖ Taux d'emploi = $\frac{\text{Emploi}}{\text{Population en âge de travailler}} \times 100$
- On mesure le chômage par le taux de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

I – Du taylorisme/fordisme...

Doc 5: [Vidéo : de l'OST au Toyotisme \(I\)](#) (> 3'10)



Questions :

1. Quel problème Taylor veut-il résoudre ? Dans quel but ?
2. Relever les principes de l'OST (taylorisme fordisme)
3. Quelles sont les conséquences de la mise en œuvre de ces principes sur l'offre et la demande globale ?

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

A – L'évolution de l'organisation du travail

I – Du taylorisme/fordisme...

Doc 5: [Vidéo : de l'OST au Toyotisme \(I\)](#) (> 3'10)

a) Le taylorisme

- 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

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

A – L'évolution de l'organisation du travail

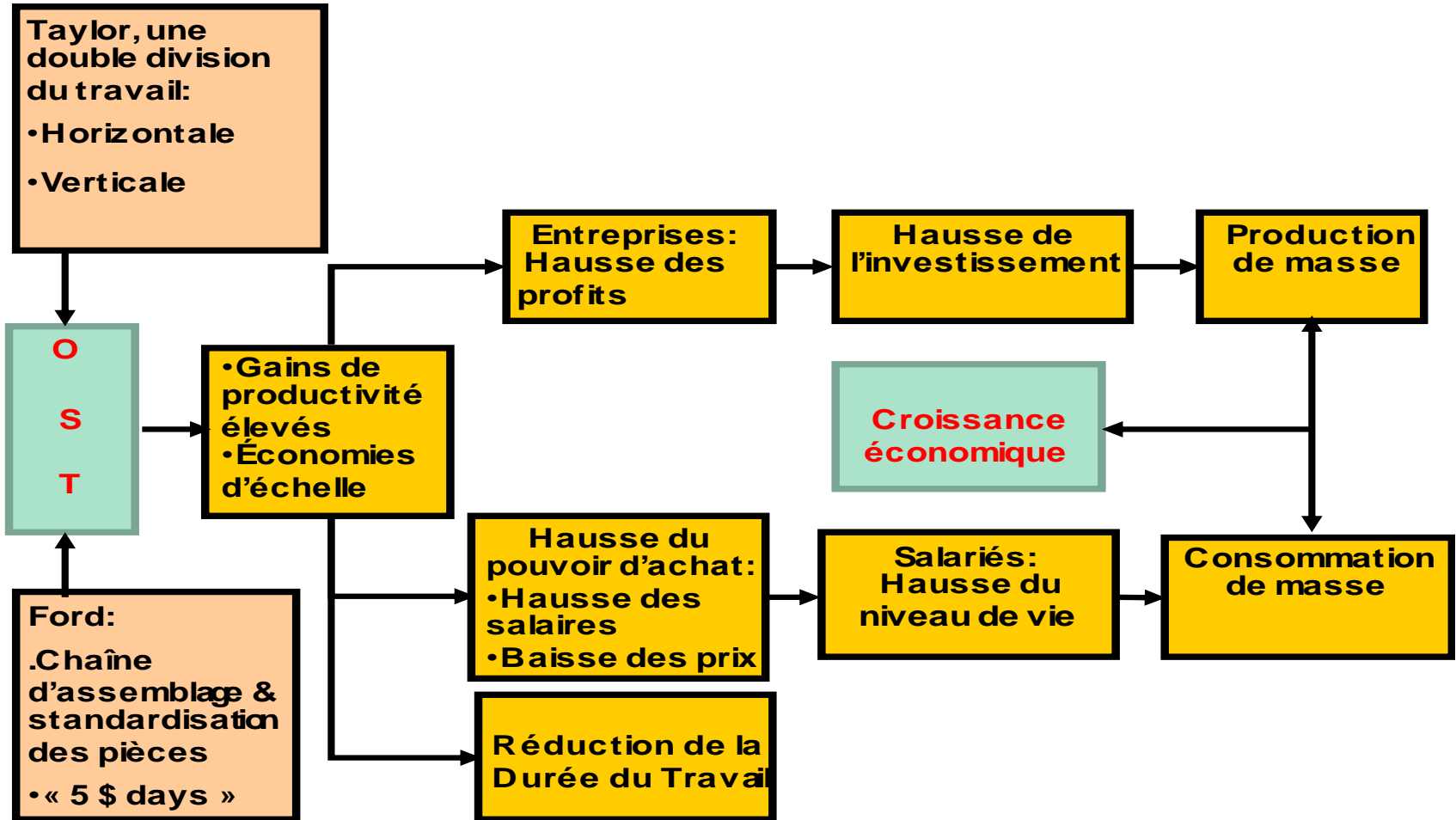
I – Du taylorisme/fordisme...

Doc 5: [Vidéo : de l'OST au Toyotisme \(I\)](#) (> 3'10)

b) Le fordisme

- Ford, opère un prolongement de Taylor
- ❖ Au niveau technique, la standardisation des pièces et la chaîne d'assemblage favorisent la croissance économique et l'emploi car elles 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
- ❖ 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 un **cercle vertueux**: les gains de productivité alimentent la production/consommation de masse à l'origine des 30 glorieuses...

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

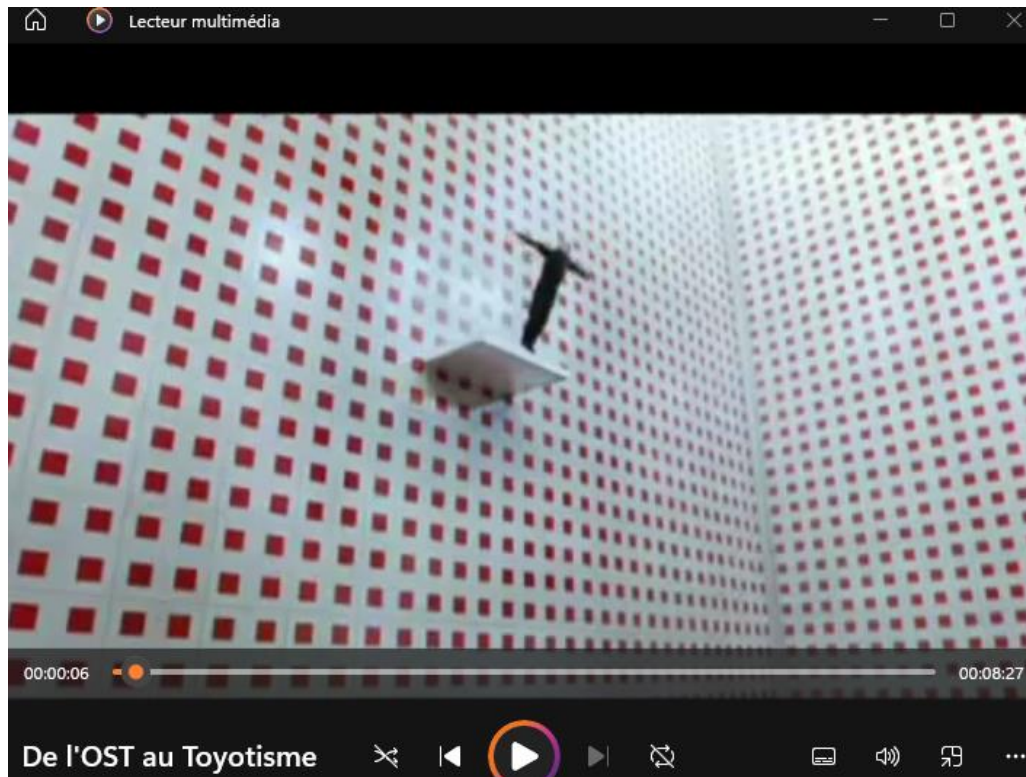


II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

A – L'évolution de l'organisation du travail

2 - ... au post taylorisme

Doc 5: [Vidéo : de l'OST au Toyotisme \(I\) \(> 3'10\)](#) + [Vidéo: le toyotisme](#)



Questions :

1. Quels sont les principes du toyotisme ?
2. Quelle est la conséquence de la réorganisation du travail selon ces principes sur les conditions de travail dans l'entreprise?
3. Avec quel résultat final?

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

A – L'évolution de l'organisation du travail

2 - ... au post taylorisme

Doc 5: [Vidéo : de l'OST au Toyotisme \(I\) \(> 3'10\)](#) + [Vidéo: le toyotisme](#)

a) Principes

- 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 » afin de réduire les coûts et gagner en productivité.
- 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 recombinaison 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 » et les principes du Kaizen (5 zéros)

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

A – L'évolution de l'organisation du travail

2 - ... au post taylorisme

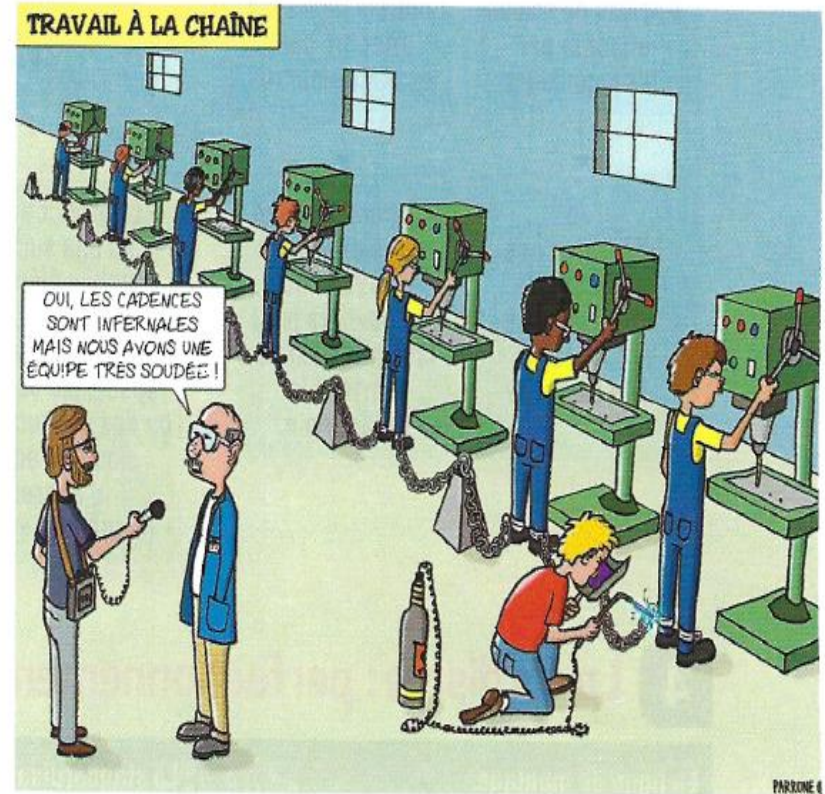
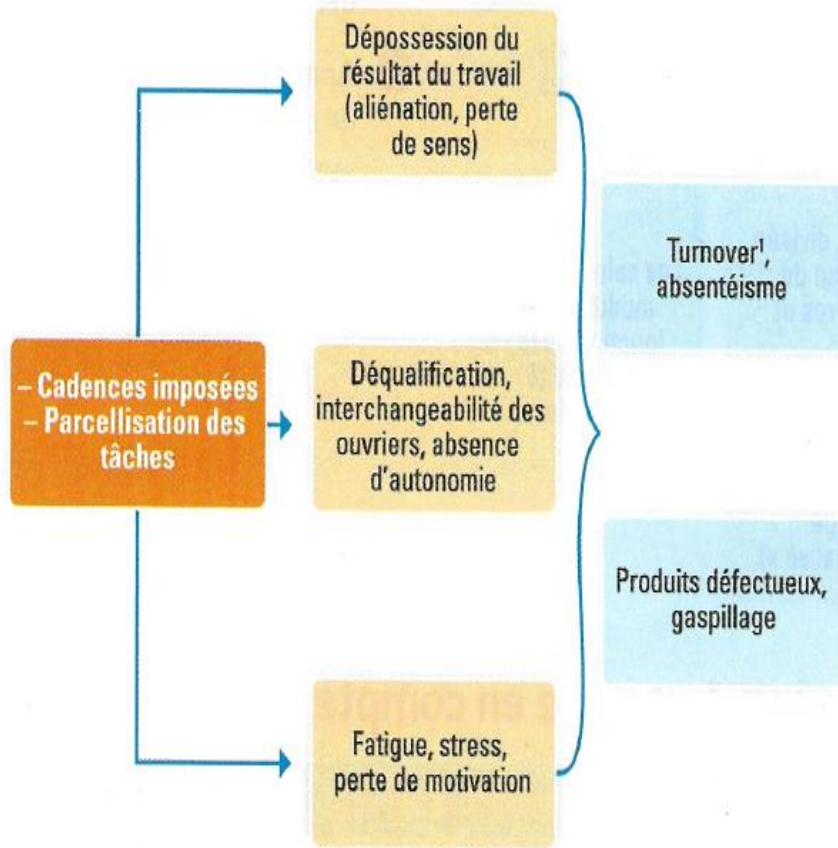
Doc 5: [Vidéo : de l'OST au Toyotisme \(I\)](#) (> 3'10) + [Vidéo: le toyotisme](#) (<1')

b) La dégradation des conditions de travail

- Certains auteurs qualifient les NFOT de « néo-taylorisme » car:
 - ❖ la division horizontale du travail persiste et intensifie le travail ce qui **dégrade ses conditions**: dépossession/aliénation, déqualification/ dépendance, démotivation, fatigue/stress,
 - ❖ la division verticale du travail et son rapport de pouvoir qui structurent la hiérarchie n'est pas été remis en cause.

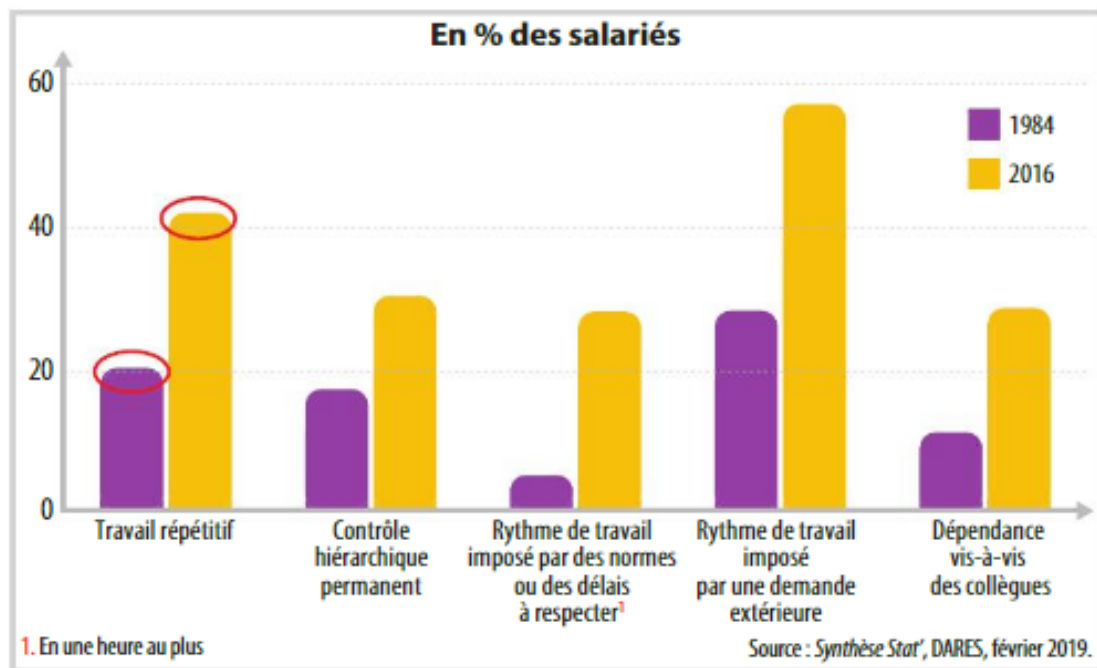
Pour aller plus loin : [une entreprise libérée](#)

L'OST dégrade les conditions de travail



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

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



- 1 Rédigez une phrase présentant la signification précise de chacune des données entourées.
- 2 Par un calcul de votre choix, mesurez l'évolution du travail répétitif parmi les salariés, et faites une phrase avec le résultat.
- 3 Quelles sont les contraintes caractéristiques des organisations du travail post-tayloriennes ?
- 4 L'évolution de l'organisation du travail a-t-elle amélioré les conditions de travail ?

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

A – L'évolution de l'organisation du travail

3 – L'impact du numérique

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



Questions :

1. Expliquez ce que désigne le terme « Ubérisation » en illustrant votre réponse par des exemples.
2. Que produit un hôtel ? Avec quels facteurs de production ? Que produit Airbnb ? Avec quels facteurs de production ? Comment ces entreprises se rémunèrent-elles ?
3. Faites un schéma pour mettre en évidence les effets positifs de l'Ubérisation sur l'économie selon ses partisans.
4. En reprenant la question 2, expliquez pourquoi les détracteurs de ce modèle parlent de concurrence faussée.
5. Quelles sont les conséquences de l'Ubérisation en matière fiscale ? En matière sociale ?

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L’EMPLOI

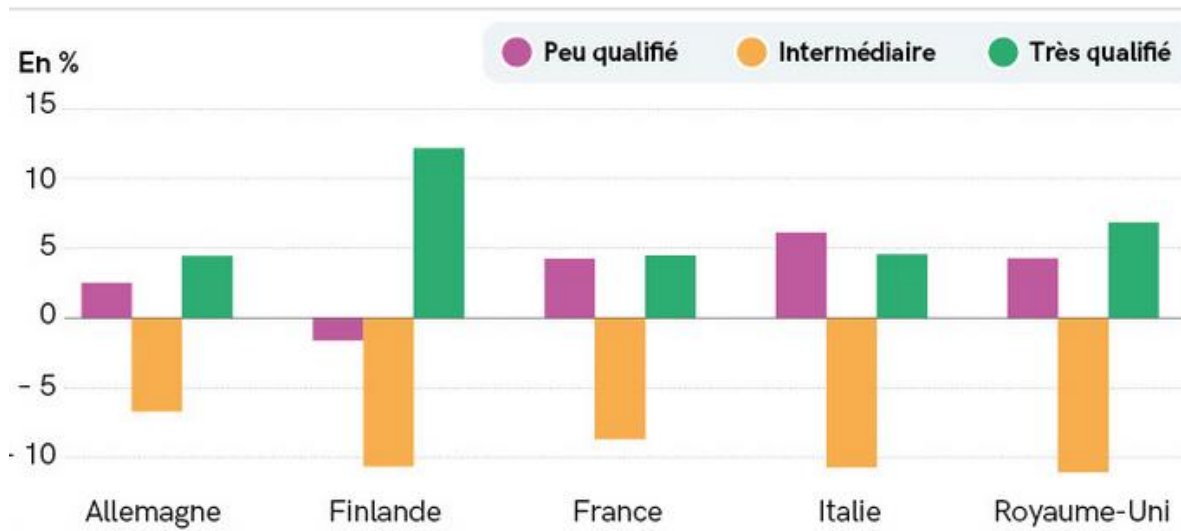
A – L’évolution de l’organisation du travail

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 où 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



D'après Maarten Goos, Alan Manning, Anna Salomons, « Expliquer la polarisation des emplois », *American Economic Review*, 2014

Remarque : en France, l'emploi intermédiaire se réduit de 8 points (en passant de 47 % à 39 % entre 1993 et 2010).

QUESTIONS

- 5. Comparer.** Comment évolue l'emploi selon la qualification en France, en Italie et en Finlande ?
- 6. Déduire.** Quelles sont les conséquences de ces évolutions sur la structure des emplois et de la société en France ?

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

B – L'évolution du pouvoir intégrateur du travail

I – Le rôle du travail dans l'intégration sociale

a) 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.

Sociabilité : liens sociaux interpersonnels qui constituent un réseau social.

- ❖ 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 »).

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

B – L'évolution du pouvoir intégrateur du travail

I – Le rôle du travail dans l'intégration sociale

b) Le travail produit de la solidarité à la base de la cohésion sociale

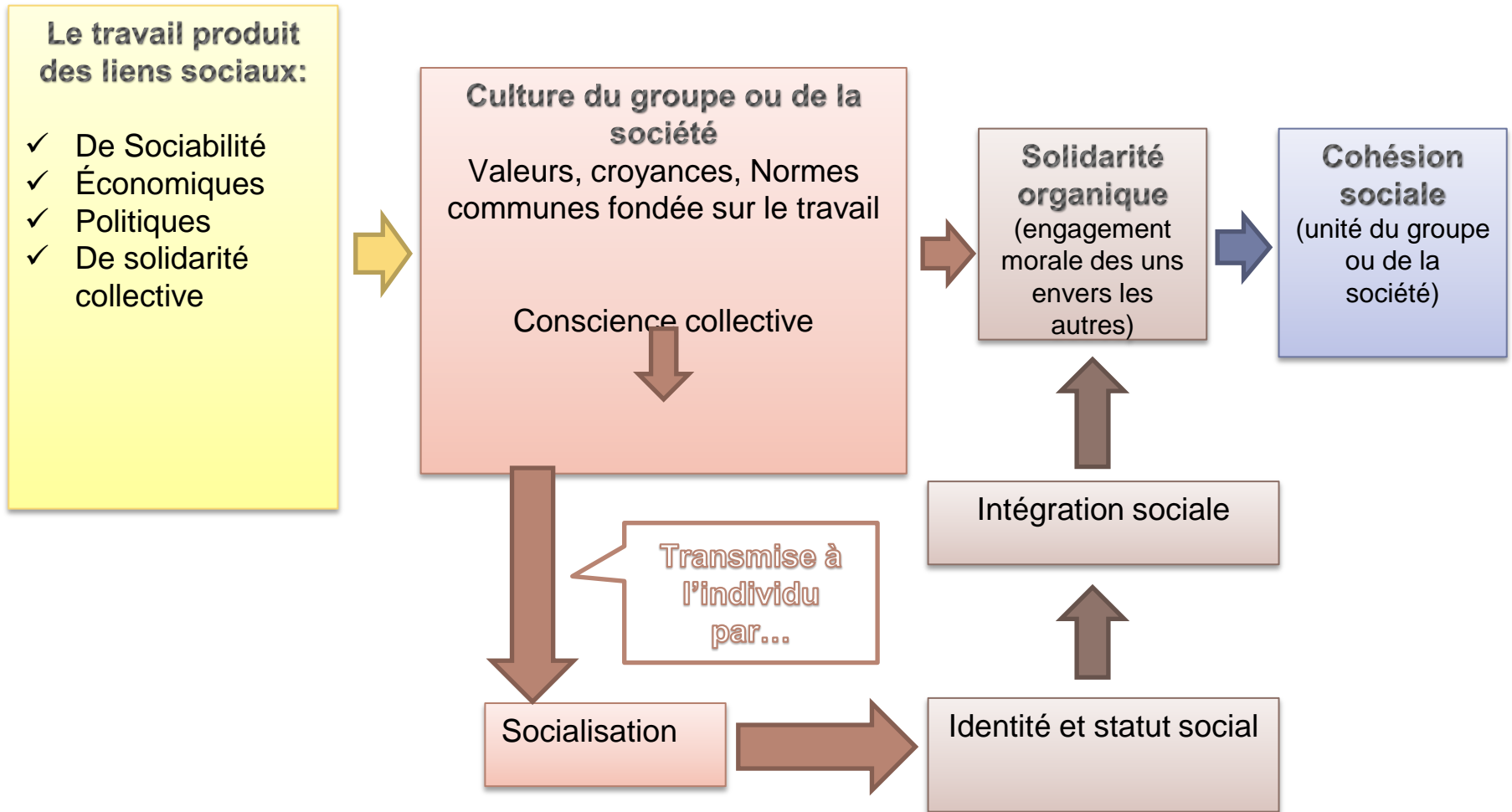
- Le travail produit de la solidarité organique cad fondée sur l'organisation et la coopération qui rend les individus complémentaires (Durkheim et la DTS). **Voir cours de première**

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 est source d'intégration et de cohésion sociale**, il possède une place centrale dans la société.

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.

Le travail, source d'intégration et de cohésion sociale



Exercice 4: Les sources d'intégration sociale du travail

1 Attribuez les exemples ci-dessous à l'une des six fonctions intégratrices du travail.



- a) Bonne estime de soi.
- b) Savoir travailler en équipe.
- c) Accès à la norme de consommation.
- d) Versement d'une pension retraite.
- e) Se faire des amis.
- f) Sentiment d'utilité sociale.
- g) Subvenir aux besoins de sa famille.

- h) Appartenir à un syndicat.
- i) Accès aux loisirs.
- j) Avoir une couverture santé.
- k) Savoir diriger une équipe.
- l) Participer à une action collective pour de meilleures conditions de travail.
- m) Déjeuner avec ses collègues de travail.

Rappel de 1^{re}

Sociabilité et socialisation

La **sociabilité** est l'ensemble des relations sociales qui relient un individu à d'autres individus ; quant à la **socialisation**, elle correspond aux processus d'apprentissage et d'intériorisation de valeurs et normes tout au long de la vie.

REPÈRE

Statut social

Position sociale plus ou moins prestigieuse qui définit l'identité sociale d'un individu.

- 2 Quels types d'emplois sont source d'une forte intégration sociale ?
- 3 Dans quel cas l'emploi est-il faiblement intégrateur ?

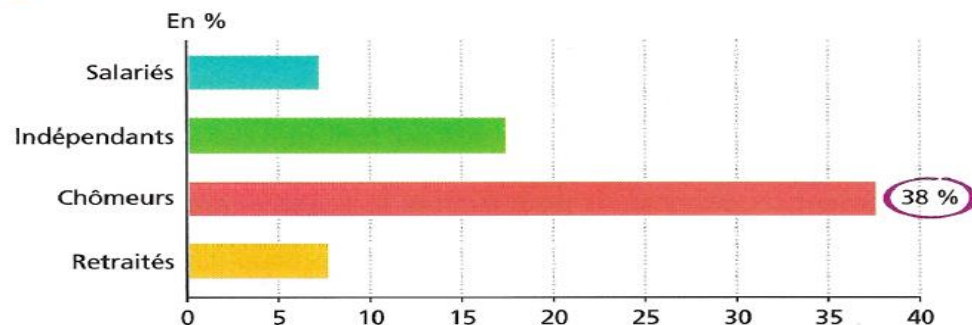
II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

B – L'évolution du pouvoir intégrateur du travail

2 – Les mutations du travail affaiblissent son rôle intégrateur

Doc 6: Chômage et pauvreté

1 Taux de pauvreté au seuil de 60 % du revenu médian en 2017



Champ : France métropolitaine, individus vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav, enquête Revenus fiscaux et sociaux, 2017.

2 Le regard des Français sur les chômeurs et les pauvres

En décembre 2018, 46 % des Français pensent que les chômeurs pourraient trouver du travail s'ils le voulaient vraiment (baromètre de la confiance, Cevipof-Opinionway, 10^e vague, janvier 2019).

En 2018, 50 % des Français pensent que l'une des raisons qui peuvent expliquer que des personnes se retrouvent en situation de pauvreté est qu'elles ne veulent pas travailler (Centre d'observation de la société, mai 2019, d'après Baromètre des solidarités 2018, Drees-BVA).



▲ Campagne de 50 assos contre l'exclusion, 2020.

11 Lire. Donnez la signification de la donnée entourée.

12 Calculer. Calculez, par un indicateur chiffré, l'écart entre le taux de pauvreté des chômeurs et celui des salariés.

13 Expliquer. Pourquoi l'isolement progressif du chômeur et le jugement que les autres portent sur lui peuvent-ils s'entretenir ?

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

B – L'évolution du pouvoir intégrateur du travail

2 – Les mutations du travail affaiblissent son rôle intégrateur

Doc 6: Chômage et pauvreté

a) Le constat

- 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.

II – LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

B – L'évolution du pouvoir intégrateur du travail

2 – Les mutations du travail affaiblissent son rôle intégrateur

Doc 6: Chômage et pauvreté

b) Les explications

- 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

Fin!

