

# MEMO COURS

## Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

- l'activité, correspondant aux actifs sans emploi, mesuré par le **taux d'activité** :

$$\frac{\text{nombre de personnes actives}}{\text{population en âge de travailler}} \times 100$$

- l'emploi, correspondant aux actifs occupés, et mesuré par le **taux d'emploi** :

$$\frac{\text{nombre de personnes en emploi}}{\text{population en âge de travailler}} \times 100$$

- le chômage, correspondant aux actifs sans emploi, et mesuré par le **taux de chômage** :

$$\frac{\text{nombre d'actifs sans emploi}}{\text{population active}} \times 100$$

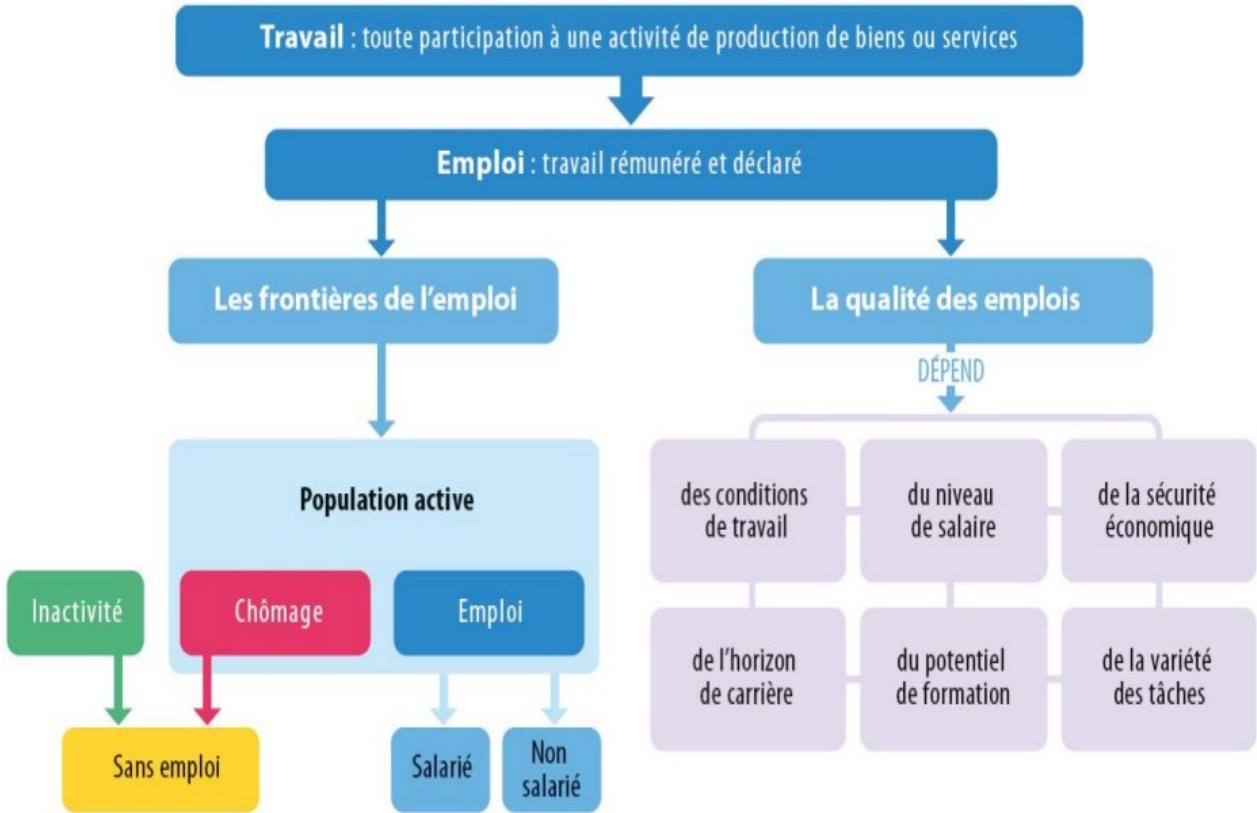
**Définition** : Le **statut d'activité** permet de distinguer les personnes actives et les personnes inactives.

**Définition** : La **population active** comprend l'ensemble des personnes désireuses de participer au marché du travail : les personnes en emploi et les personnes au chômage.

Question 5 : Quelle est la définition du chômage retenue par le BIT ?

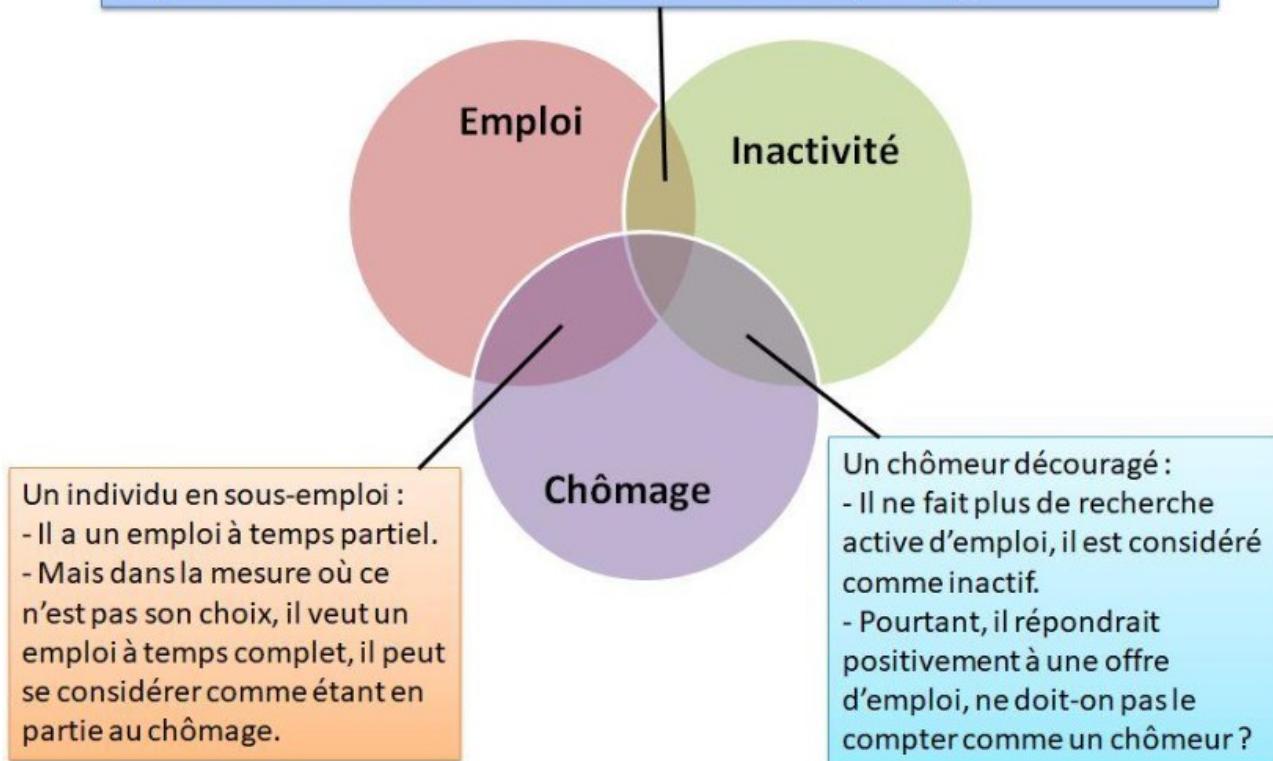
**Définition** : Le **chômage** (au sens du BIT) correspond à la situation d'une personne sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponible pour l'occuper.

**Définition** : La **qualité des emplois** correspond aux caractéristiques de l'emploi susceptibles d'avoir des effets sur le bien-être des travailleurs.

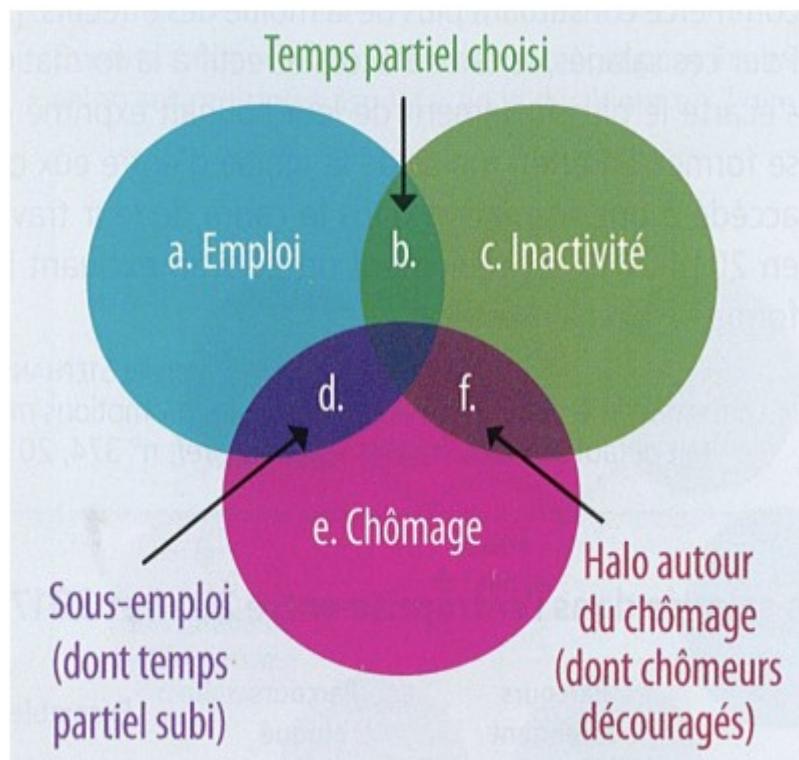


### Les frontières entre l'emploi, l'inactivité et le chômage sont plus incertaines.

Les individus qui font le choix de travailler à temps partiel ont effectivement un emploi mais ils ont décidé d'avoir un temps d'inactivité plus long.

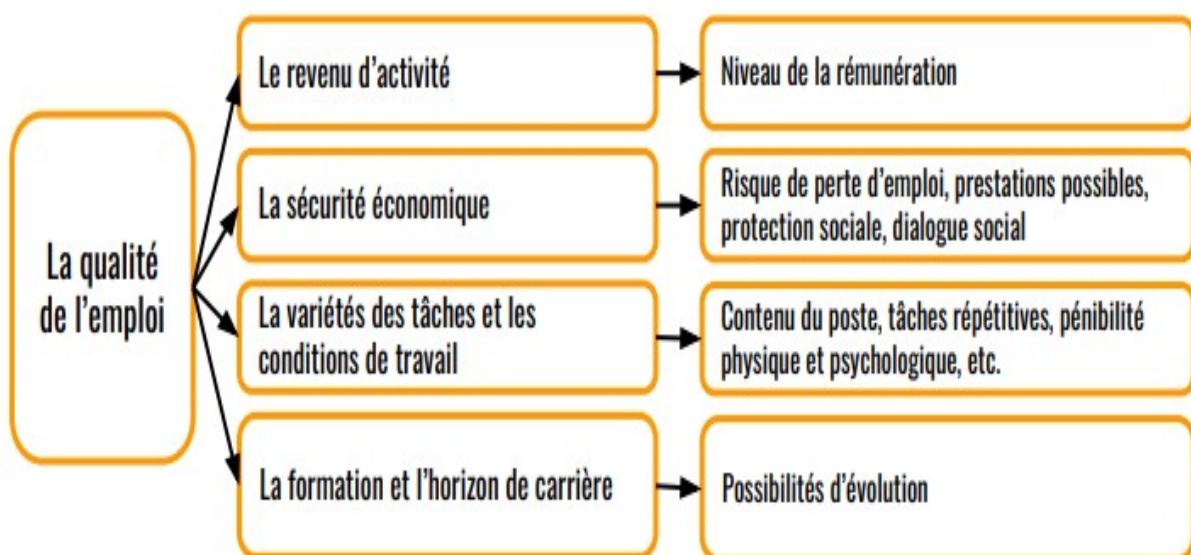


## Le halo du chômage



**Définition :** Les **emplois atypiques** correspondent aux emplois qui dérogent à la norme de l'emploi (CDD, temps partiel, emplois aidés, emplois temporaires, intérim, saisonniers, auto-entrepreneurs, etc.).

Schéma - Les descripteurs de la qualité de l'emploi



) Critères permettant d'évaluer la qualité d'un emploi :

Conditions de travail

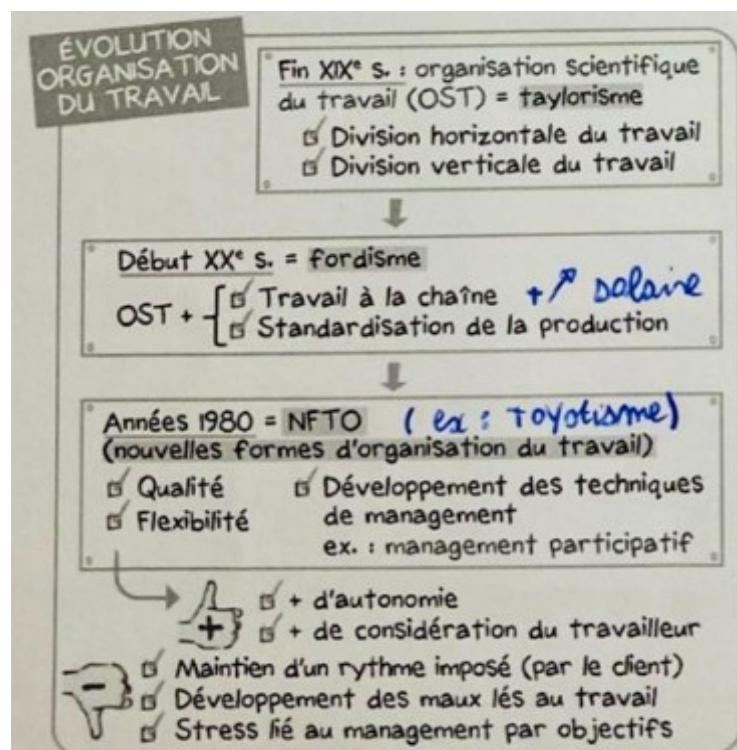
Niveau de salaire

Horizon de carrières

Potentiel de formation

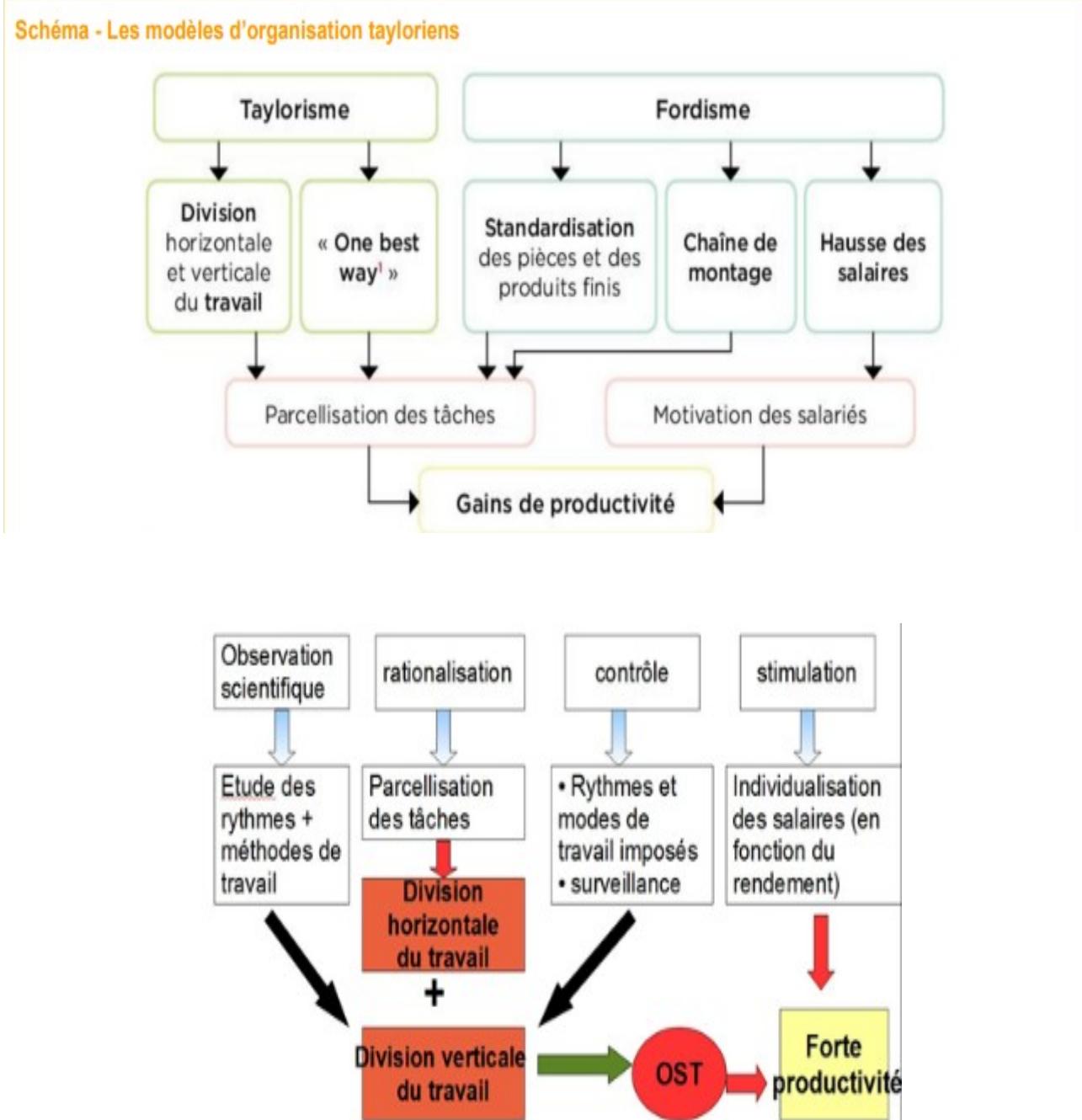
Variété des tâches

## LES TRANSFORMATIONS DES ORGANISATIONS DU TRAVAIL



**Définition** : Le **taylorisme** (ou organisation taylorienne du travail) est un système d'organisation du travail reposant sur :

- Une **division horizontale du travail** : principe de parcellisation des tâches, c'est-à-dire décomposition de la production en plusieurs opérations simples et de durée parfaitement mesurable.
- Une **division verticale du travail** : principe de séparation entre les fonctions de conception et les fonctions d'exécution.



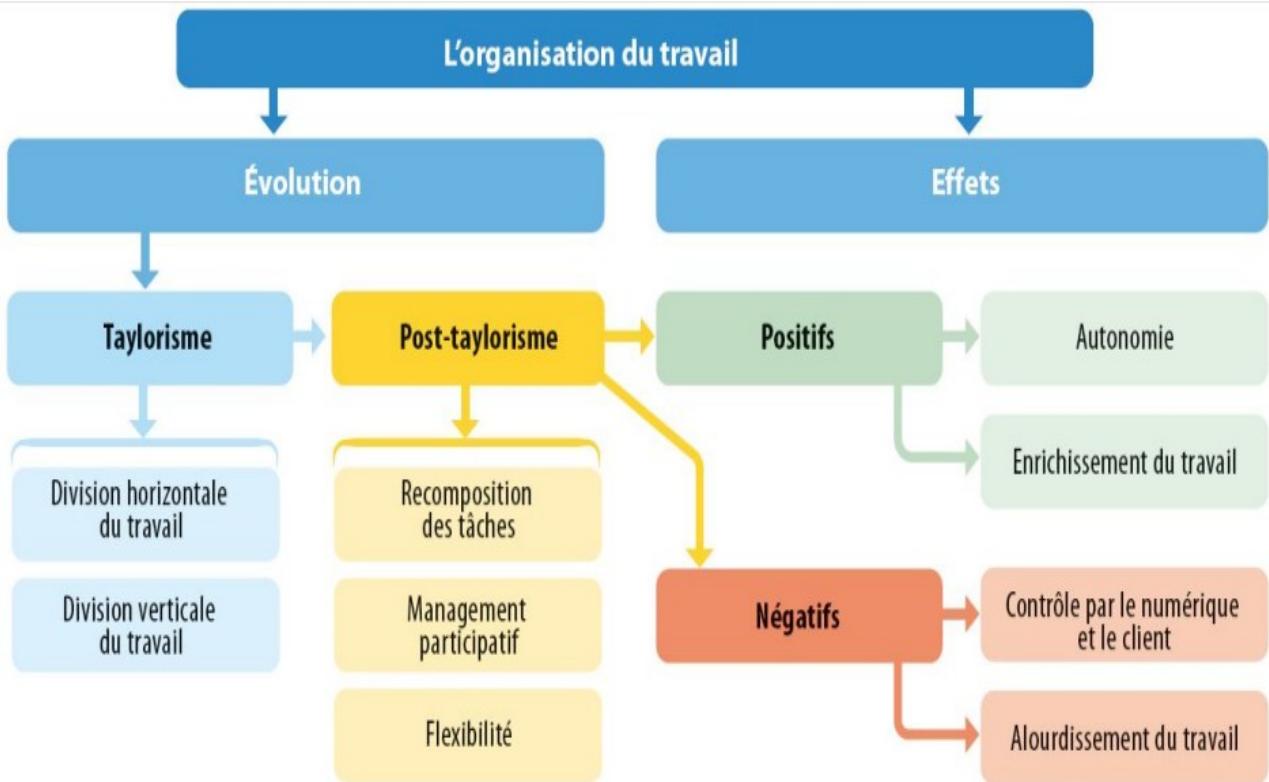
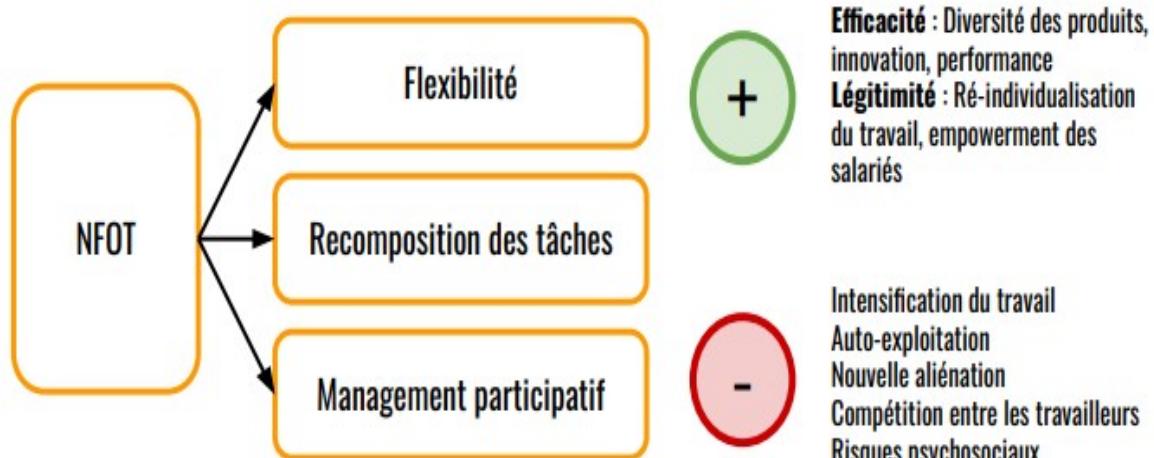
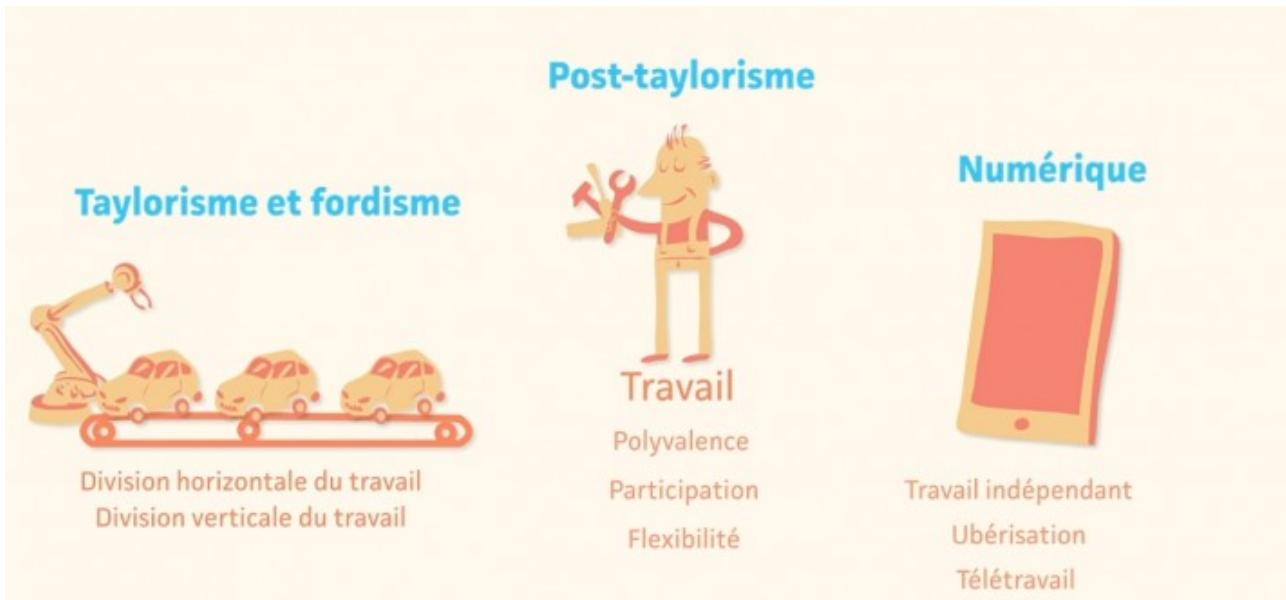


Schéma - Les NFOT et leurs effets

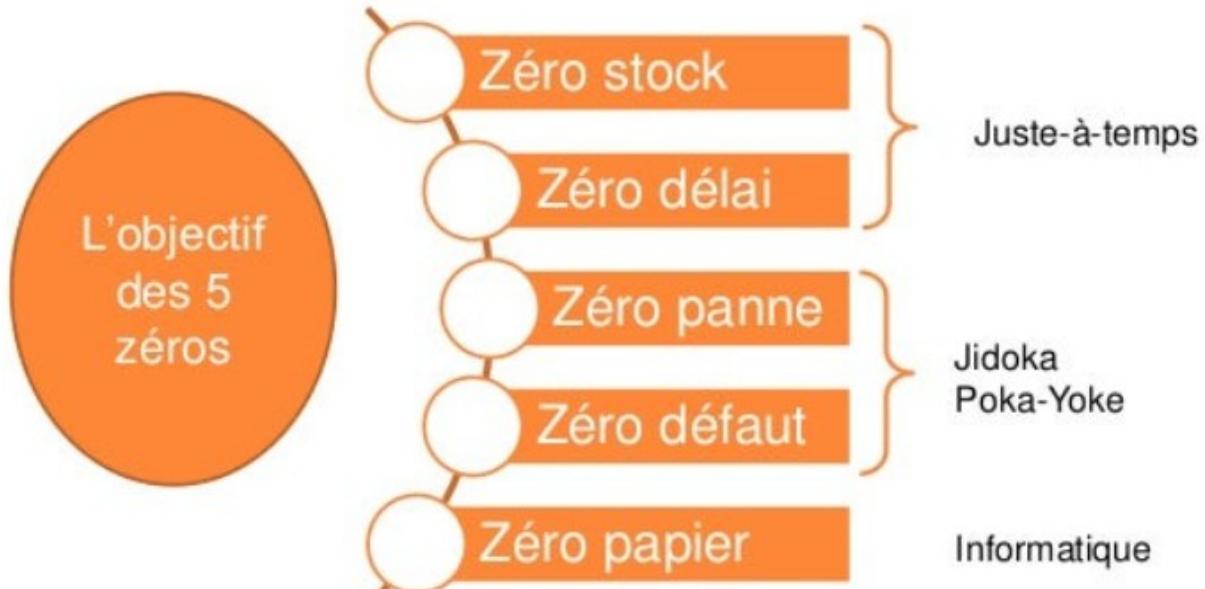




## TOYOTISME

Le toyotisme est une forme d'organisation du travail qui consiste à **réduire les coûts** de production, éviter la **surproduction**, diminuer les **délais** et produire de la **meilleure qualité** possible. Fondé sur le juste-à-temps et sur de nouvelles règles de management, celui-ci **a peu à voir** avec le taylorisme et le fordisme quoi qu'étant une amélioration de ces deux modes d'organisation.

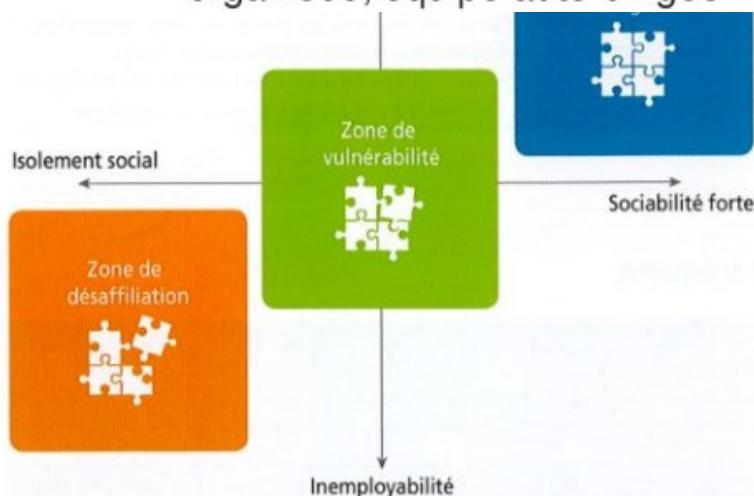
- Une nouvelle conception de la hiérarchie et la nécessaire prise en compte du facteur humain pour cela on propose :
  - La rotation des postes
  - L'élargissement des tâches
  - L'enrichissement des tâches
  - Des groupes semi autonomes
  - Cercles de qualité et boîte à idées.



LES NFOT

## Nouvelles formes d'organisation du travail

- Technique
  - Nouvelles technologies, travail virtuel
- Espace
  - Télétravail, travail à domicile, télécentre, travail itinérant, télécommutation, expatriation
- Temps
  - Horaires flexibles, travail à temps partiel, cumul d'emplois, travail temporaire, travail intermittent, surtemps
- Relation
  - Équipe semi-autonome, équipe autonome, équipe auto-organisée, équipe auto-dirigée



**Définition** : Le **numérique** correspond aux technologies de l'information et la communication (NTIC, ordinateurs, téléphones, internet, etc.). Les nouvelles technologies correspondent plus précisément à la robotique, à l'intelligence artificielle et au *big data*.

### Le numérique transforme le contenu de l'emploi

le taylorisme digital reprend les caractéristiques du taylorisme

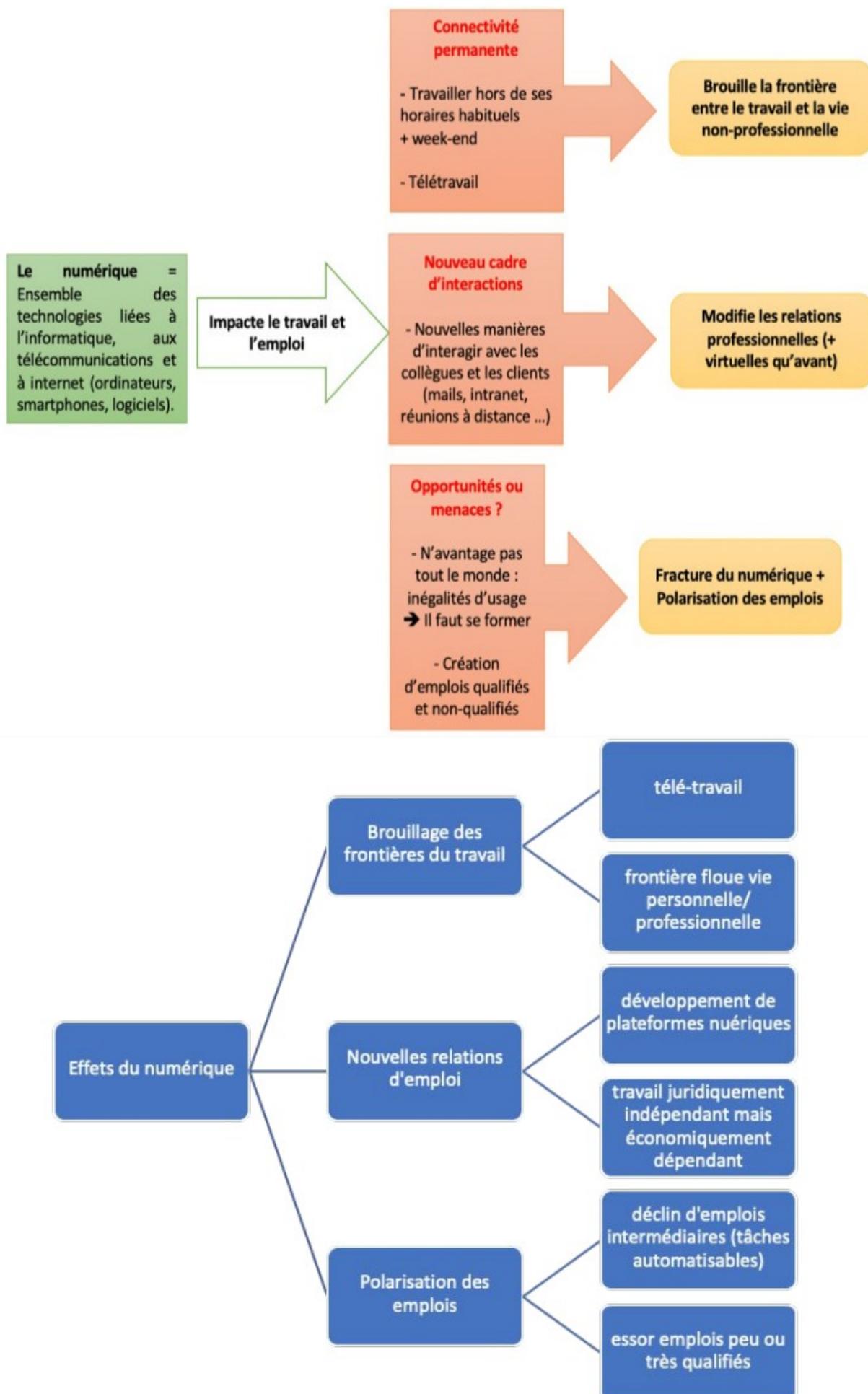
perte du savoir-faire du travailleur

Les nouvelles technologies permettent de répondre aux besoins des clients sans avoir de compétences spécifiques

séparation du travail d'exécution et de conception

contrôle accru des travailleurs

L'IA remplace de plus en plus des tâches routinières



## Les effets des NFOT sur les conditions de travail

### Effets positifs

Elles améliorent la qualité des emplois car :

Avec la recomposition des tâches, le contenu du travail est plus varié, plus intéressant, plus riche et donc plus enrichissant. Le travail devient plus valorisant.

Elles augmentent le potentiel de formation et offrent un meilleur horizon de carrière.

Avec la management participatif, les salariés travaillent dans un meilleur climat de confiance notamment avec leur hiérarchie.

### Effets négatifs

Elles augmentent l'intensité du travail et donc accroissent le stress au travail car :

La contrainte du rythme de travail est d'autant plus forte si elle est liée à la nécessité de répondre aux exigences du client.

Le salarié doit continuellement mettre en œuvre sa capacité à innover, à s'adapter, à s'impliquer dans les projets de l'entreprise.

En donnant plus d'autonomie au salarié, c'est à lui que l'on demande de résoudre les problèmes alors qu'il n'a pas forcément les clés pour trouver les solutions.

Les NFOT ont donc des effets ambivalents : Travail libérateur ou nouvelle forme d'aliénation ?

## Les effets de la polarisation

Tableau - Évolutions de l'emploi et pouvoir intégrateur du travail

### Affaiblissement du pouvoir intégrateur du travail

	Affaiblissement de la dimension éco.	Affaiblissement de la dimension sociale	Affaiblissement de la dimension symbolique
Évolutions de l'emploi	NFOT et numérisation		
	Taux persistant de chômage élevé		
	Contrats atypiques et précarisation		
	Polarisation de la qualité des emplois		

**Le numérique brouille les frontières du travail...**

...dans l'espace : télétravail à domicile ou dans des espaces de coworking ; pas d'espace attitré dans l'entreprise (flex office)

... dans le temps : le travail peut se poursuivre à la maison. Abus possible de l'employeur ou surinvestissement du salarié.

**L'économie numérique transforme la relation d'emploi.**

L'entreprise peut plus facilement externaliser certaines tâches qui sont effectuées par un prestataire et pas par un salarié de l'entreprise.

Le numérique brouille la frontière entre emploi salarié et emploi indépendants. Avec l'ubérisation, les travailleurs de ces plateformes sont des indépendants mais subordonnés comme des salariés.

- (i) Gestion personnelle plus souple de l'emploi du temps quotidien du fait de l'absence de pertes de temps dans les transports et gains monétaires associés.
- (ii) Choix plus large du lieu de résidence et effets sur le marché du logement.
- (iii) Plus grande flexibilité des horaires et gestion des tâches plus autonome.
- (iv) Possibilité d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

- (i) Risques plus élevés d'isolement, d'appauvrissement de la sociabilité professionnelle et de réduction des relations sociales.
- (ii) Risques d'affaiblissement de la motivation et de difficultés personnelles dans l'activité professionnelle.
- (iii) Risques d'excès ou de surcharge de travail.
- (iv) Risques de confusion entre vie privée et vie professionnelle.

**Pour les entreprises.**

- (i) Flexibilité interne plus importante.
- (ii) Possibilité de réaliser des économies en matière d'immobilier.
- (iii) Possibilité de bénéficier de gains de productivité.
- (iv) Absentéisme et turn-over moins élevés.

- (i) Risque d'affaiblissement du lien entre les salariés et l'entreprise et de dilution de la culture de l'entreprise.
- (ii) Risque d'une trop grande dépendance envers les outils numériques, risque de diffusion de données sensibles.

## Travail, emploi et intégration sociale

Le travail et l'emploi sont facteurs de lien social

Revenu  
Protection sociale  
Statut social  
Sociabilité  
Socialisation  
Solidarité

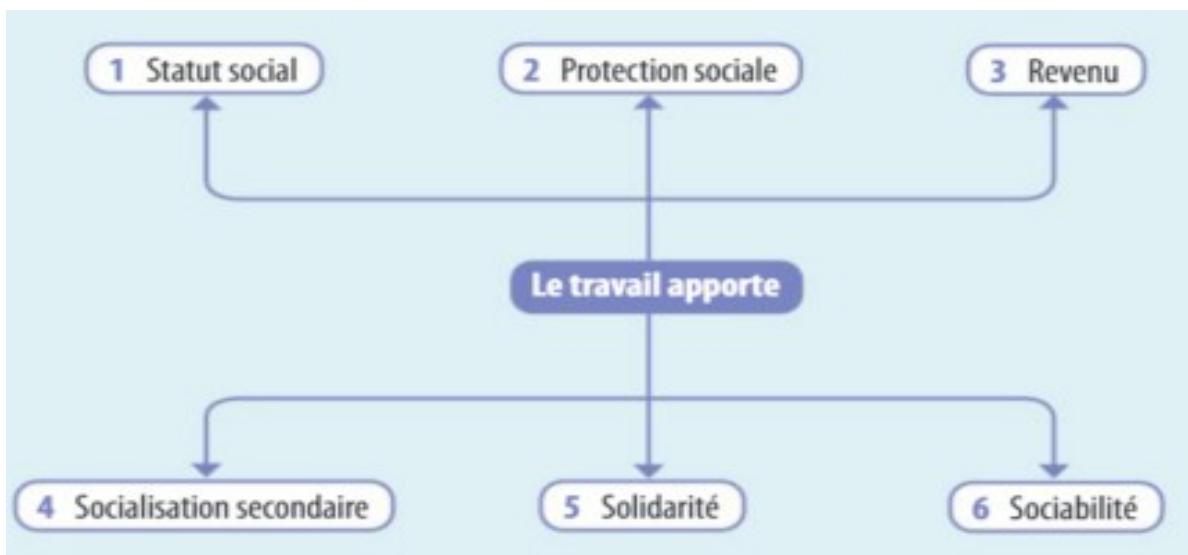
Certaines évolutions affaiblissent le lien social

Précarisation  
Chômage  
Polarisation des emplois

**Définition :** La **précarité** correspond à une situation instable, qui ne permet pas de trouver une place et un statut solides et définitifs dans la société.

**Définition :** L'**intégration sociale** correspond aux processus par lesquels un individu est affilié par de multiples liens sociaux aux membres d'un groupe social ou de la société dans laquelle il vit.

→ Le travail est une source primordiale de l'intégration sociale des individus.





### I. Le travail permet l'intégration économique et sociale des individus

- Une activité professionnelle rémunérée reste un élément essentiel du processus par lequel l'individu participe à la vie collective et se sent appartenir à la société.
- Cette activité permet d'accéder à la société de consommation, et produit de la solidarité et une identité sociale (documents 1, 2, 4).

### II. Les mutations du travail et de l'emploi peuvent affaiblir ce rôle intégrateur

- Le chômage, la précarisation des emplois et les évolutions du travail font que les liens qui, par le travail, permettent aux individus d'appartenir à des groupes sociaux ou à la société, sont aujourd'hui moins solides (documents 1, 2, 3).



### Fragilités du lien social liées au chômage et à la précarité

Présenté par Loris, Clément et Jason

La précarité

Le lien social

Le chômage