

SOCIOLOGIE ET SCIENCE POLITIQUE

CHAPITRE : Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Objectifs :

- 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.

Consignes : Visualisez les **5 vidéos** pour répondre aux questions sur votre cours. Je vous poserez des questions et vous proposerez des exercices d'application en cours. Vous trouverez également les liens des vidéos sur le site :

<https://battujcsiteses.com/Terminale/Sociologie.html>

VIDEO 1 : Qu'est-ce que l'emploi aujourd'hui ? (Partie 1/5) (8 mn 56 s)

<https://www.youtube.com/watch?v=SRUY95NriOU>

- 1) À quelles sensations contradictoires le travail peut-il renvoyer ?
- 2) Quelle définition peut-on retenir du travail ?
- 3) À quelles conditions un travail devient un emploi pour les économistes ?
- 4) Quels sont les deux autres sens du mot travail ?
- 5) Comment peut-on définir la population active ?
- 6) La population active correspond-elle à l'emploi ?
- 7) Quels sont les statuts d'emploi que l'on peut distinguer ?
- 8) Qu'est-ce qu'un emploi typique ?
- 9) Qu'est-ce qu'un emploi atypique ?
- 10) Pourquoi dit-on que les frontières entre emploi, chômage et inactivité sont devenues floues ?
- 11) Qu'est-ce que le sous-emploi ?
- 12) Qu'est-ce que le halo du chômage ?
- 13) Quelles sont les différentes catégories de chômeurs ?

VIDEO 2 : Des emplois de quelle nature ? (Partie 2/5) (10 mn 56 s)

<https://www.youtube.com/watch?v=5u3M3bB-Y8U>

- 1) De quoi dépendent les conditions de travail ?
- 2) Quels éléments influencent le niveau du salaire ?
- 3) Qu'est-ce qu'un horizon de carrière ?
- 4) Qui sont les salariés dont l'horizon de carrière est réduit ?
- 5) Qui sont les salariés dont l'horizon de carrière est vaste ?
- 6) À quoi sert la formation professionnelle continue ?
- 7) Quelles sont les deux modalités principales de la formation professionnelle continue ?
- 8) Quelles sont les différentes formes de la variété des tâches ?

VIDEO 3 : Comment l'organisation du travail a-t-elle évolué ? (Partie 3/5) (13 mn 58 s)

<https://www.youtube.com/watch?v=VE81xDeKY0w>

- 1) Quelles sont les conséquences de la division du travail pour A. Smith ?
- 2) Quels sont les grands principes de l'organisation scientifique du travail (OST) élaborée par F. W. Taylor ?
- 3) Quels sont les apports de H. Ford à cette OST ?
- 4) Quels sont les avantages du système mis en place par H. Ford ?
- 5) Quelles sont les conséquences du tayloro-fordisme pour les ouvriers ?
- 6) Comment expliquer l'affaiblissement des gains de productivité du tayloro-fordisme ?
- 7) Quelles sont les caractéristiques de l'organisation du travail mise en place par T. Ohno ?
- 8) Comment évolue la division du travail après l'introduction des principes toyotistes et la crise du tayloro-fordisme ?
- 9) Les contraintes tayloro-fordistes du travail ont-elles disparu ?
- 10) Quels sont les effets de l'introduction des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans l'organisation productive ?

VIDEO 4 : Comment le numérique transforme-t-il les emplois ? (Partie 4/5) (6 mn 01 s)

<https://www.youtube.com/watch?v=8ANg1tHmf44>

- 1) Qu'est-ce que le travail numérique ?
- 2) Dans quelles activités le travail numérique se développe-t-il ?
- 3) Qu'est-ce que le télé-travail ?
- 4) Qu'est-ce que le micro-travail ?
- 5) Quelles frontières le travail numérique brouille-t-il ?
- 6) Comment le travail numérique peut-il transformer les relations d'emploi ?
- 7) Qu'est-ce que la polarisation des emplois ?

VIDEO 5 : Le travail est-il encore une source d'intégration sociale ? (Partie 5/5) (7 mn 57 s)

<https://www.youtube.com/watch?v=HFaq3oZozMg>

- 1) Qu'est-ce que l'intégration sociale ?
- 2) En quoi le travail est-il une source d'intégration sociale ?
- 3) Quelles sont les évolutions récentes du travail qui menacent sa fonction intégratrice ?
- 4) Qu'est-ce que la désaffiliation sociale ?
- 5) Qu'est-ce que la polarisation de la qualité des emplois ?
- 6) Qu'est-ce que la disqualification sociale ?

SYNTHESE : Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Nous consacrons moins de 15 % de notre temps de vie au travail, contre plus de 40 % en 1900. Pourtant, le travail reste une activité essentielle dans les sociétés contemporaines, surtout quand il implique d'occuper un emploi. Quelles sont les principales mutations du travail et de l'emploi ?

A) Du travail à l'emploi

1) Quelles sont les frontières de l'emploi ?

Le travail désigne toute participation humaine à une activité de production de biens ou de services. Au sens large, il comprend des activités rémunérées, la plupart du temps grâce à un emploi, mais aussi des activités non rémunérées comme le travail domestique, le travail bénévole (pour une association, par exemple), ou le travail que vous fournissez parfois en tant que consommateur ou usager (quand vous rangez votre plateau-repas ou publiez des contenus sur un réseau social).

Un emploi consiste en un travail rémunéré et déclaré qui permet d'acquérir un statut social, une position dans la société, du fait du revenu et des droits qui en découlent. Le statut juridique de l'emploi peut être salarié, quand un contrat spécifie une relation de subordination à un employeur, ou non salarié quand le travailleur est indépendant.

Les personnes qui occupent un emploi sont dans une situation d'activité, de même que celles qui sont au chômage, puisqu'elles recherchent un emploi et sont disponibles pour l'occuper. En revanche, les personnes sans emploi qui n'en recherchent pas un ou ne sont pas disponibles sont en situation d'inactivité. Les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines ces frontières entre emploi, chômage, et inactivité. Le développement du chômage conduit à l'apparition d'un « halo autour du chômage » constitué notamment de chômeurs découragés, tandis que le développement du temps partiel fait apparaître un « sous-emploi » de ceux qui souhaiteraient travailler plus.

2) Qu'est-ce qui fait la qualité d'un emploi ?

Les emplois sont de qualité variable, selon le statut juridique (salaré / non salaré), la rémunération et la sécurité économique qu'ils apportent. Le salariat est devenu au xx^e siècle un gage de stabilité au fur et à mesure que s'inventaient un droit du travail et une protection sociale. Cependant, le développement des formes précaires d'emploi (CDD, intérim) introduit de la précarité dans le salariat.

Les conditions de travail sont elles aussi inégales, de même que la variété des tâches, sans qu'un lien univoque puisse être trouvé entre ces deux caractéristiques : les emplois pénibles peuvent être très spécialisés comme très polyvalents.

Les emplois ouvrent également des perspectives très variables à leurs occupants en termes d'horizon de carrière. Ainsi, les salariés avec les meilleurs niveaux de formation initiale bénéficient davantage de formation et de promotions durant leur carrière, leur permettant de s'inscrire dans des trajectoires ascendantes, contrairement aux salariés moins qualifiés.

B) L'organisation du travail évolue

3) Le taylorisme est-il dépassé ?

Au début du xx^e siècle, un modèle d'organisation taylorien s'impose dans les grandes entreprises, inspiré des préceptes conçus par F. W. Taylor (1856-1915). Il vise à supprimer les « temps morts » et à améliorer l'efficacité du travail en s'appuyant sur une division horizontale (spécialisation) et verticale (séparation entre exécution et décision) du travail, ainsi que sur une relation hiérarchique stricte. Ce modèle entre en crise au cours des années 1970 avec la montée des exigences de flexibilité au sein des entreprises. Un modèle post-taylorien apparaît alors, caractérisé par la flexibilité imposée aux travailleurs (en termes d'horaires, de compétences), ce qui passe par une recomposition des tâches {plus de polyvalence) et par un management participatif (travail plus autonome, mais responsabilisation par le biais d'objectifs à réaliser).

4) Quels sont les effets de l'évolution de l'organisation du travail sur les conditions de travail ?

Ces évolutions ont des effets ambivalents sur les conditions de travail des salariés. La dénonciation des « cadences infernales » (grèves de 1968 en France), du travail abrutissant et contraint a été au cœur du changement de modèle d'organisation du travail. Les emplois correspondent désormais à un ensemble de tâches avec une part plus forte d'autonomie pour les travailleurs afin de diminuer les coûts d'encadrement. Pourtant, les enquêtes ne montrent pas de recul de la pression immédiate de la hiérarchie, tandis que d'autres formes de contraintes se développent, comme la pression des clients et du groupe de travail. L'organisation post-taylorienne se caractérise donc par de nouveaux moyens pour réaliser l'objectif de Taylor : optimiser le travail.

C) Les effets des mutations du travail et de l'emploi

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

Le numérique modifie en profondeur le travail. Il brouille les frontières entre travail et hors travail en permettant au salarié de travailler chez lui (télétravail), tout en renforçant les moyens de contrôle sur son travail. Les géants du numérique développent aussi des stratégies fines pour mettre l'utilisateur au travail gratuitement : ainsi, ce dernier fournit des données sur son activité, il publie des contenus...

Par ailleurs, le numérique transforme les relations d'emploi en suscitant l'émergence de plateformes sur lesquelles les travailleurs vendent leurs services aux utilisateurs. Toutefois apparaît une relation de dépendance à la plateforme, qui fixe parfois elle-même le prix des prestations et les horaires. Une forme hybride de statut juridique apparaît ici, avec des travailleurs juridiquement non salariés mais économiquement dépendants.

Enfin, le numérique peut conduire à une **polarisation des emplois**. Ces innovations permettent de remplacer des tâches « numérisables » de niveau de qualification croissant tout en créant ou développant d'autres tâches « non numérisables », très qualifiées (conception de ces innovations) ou très peu qualifiées (reconnaissance d'images, livraison de colis).

6) Le travail est-il toujours source d'intégration sociale ?

Le travail, et surtout l'emploi, sont toujours des activités essentielles à l'intégration sociale d'un individu. Les revenus générés, le statut juridique plus ou moins stable et les droits à la protection sociale tendent à protéger de la pauvreté et de la précarité celui qui occupe ou a occupé un emploi. Le travail en lui-même suscite des liens sociaux avec toutes les parties prenantes de la relation de travail.

Cependant, le taux persistant de chômage élevé remet en question l'intégration par le travail et l'emploi. Ce sont aussi les occupants des emplois qui sont touchés, avec la précarisation croissante et la polarisation de la qualité des emplois, l'augmentation des inégalités coïncidant avec le nombre croissant de « travailleurs pauvres ». Ces évolutions invitent à la fois à repenser le rôle intégrateur du travail et de l'emploi, et à s'interroger sur des modalités d'intégration où travail comme emploi joueraient un rôle moins central.

Définitions :

Travail : Participation humaine à une activité de production de biens et services.

Emploi : Travail rémunéré et déclaré qui permet d'acquérir un statut social du fait de rève-et droits sociaux.

Activité / inactivité : Une personne est active si elle occupe un emploi ou en recherche un (situation de chômage). Les autres personnes sont inactives.

Statut d'emploi (salarié, non salarié) : Salarié si le travailleur est dans une relation de subordination avec un employeur qu décide de l'utilisation du temps de travail; non salarié si le travailleur vend lui-même le produit de son travail.

Chômage : Situation d'une personne sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponible pour l'occuper.

Qualité d'un emploi : Ensemble de caractéristiques de l'emploi qui ont des effets sur le bien-être des travail.

Conditions de travail Caractéristiques du travail tel qu'il est perçu par les travailleurs, en termes de contraintes ou de risques plus ou moins élevés.

Mode d'organisation taylorien : Modèle d'organisation du travail fondé sur la division horizontale (spécialisation) et verticale (hiérarchie).

Modèle d'organisation post-taylorien : Nouvelle logique d'organisation du travail qui implique une plus grande flexibilité (horaires et compétences), la recomposition des tâches et un management participatif.

Télétravail : Activité rémunérée exercée à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication.

Polarisation des emplois : Augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés et qualifiés, et diminution du nombre d'emplois intermédiaires.

Précarisation : Développement de formes d'emplois précaires, du fait d'une durée de contrat déterminée et de plus en plus courte (CDD), ou de l'instabilité du temps de travail et de la rémunération (intérim).

Intégration sociale : 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.

Sujets possibles :

EC1 :

À l'aide de deux arguments, montrez que le travail est source d'intégration sociale.

Présentez deux descripteurs de la qualité des emplois.

En quoi le modèle d'organisation post-taylorien se distingue-t-il du modèle d'organisation taylorien ?

Présentez deux caractéristiques du modèle d'organisation du travail taylorien.

EC3 :

Vous montrerez que le numérique transforme le travail et l'emploi.

Vous montrerez que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

Vous montrerez que certaines évolutions de l'emploi peuvent remettre en cause le pouvoir intégrateur du travail.

Dissertation:

Comment l'évolution des modèles d'organisation du travail transforme-t-elle les conditions de travail ?

Quels sont les effets de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail ?

Le travail est-il encore facteur d'intégration sociale aujourd'hui en France ?

Quels sont les effets de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail ?