

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

Objectif d'apprentissage 1 – 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.

Être capable de faire la différence entre travail, activité, statut d'emploi (salarié, non-salarié) et chômage.

- ! Le travail est une activité humaine rémunérée ou non, déclarée ou non, consistant à produire des biens et des services.
- ! Une personne active est une personne qui occupe un emploi rémunéré ou qui en recherche un. Les chômeurs sont donc considérés comme actifs.
- ! L'emploi est le fait de participer à une activité productive rémunérée. Deux principaux statuts d'emploi : les salariés (exerçant leur activité dans le cadre d'un contrat de travail avec un employeur) et les non-salariés ou les indépendants (exerçant leur activité sans être soumis à l'autorité d'un employeur).
- ! Le chômage caractérise la situation d'une personne sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponible pour l'occuper.

Être capable d'expliquer que les évolutions de l'emploi brouillent les frontières entre l'emploi, le chômage et l'inactivité

- ! Du fait des difficultés face à l'emploi, des personnes se trouvent à la frontière entre l'emploi et le chômage :
 - personnes alternant des périodes d'emplois précaires (ex : CDD, intérim) et des périodes de chômage ;
 - personnes acceptant des contrats de travail à temps partiel alors qu'ils souhaiteraient travailler à temps complet (temps partiel subi) = sous-emploi.
- ! De plus en plus de personnes sont considérées comme inactives alors qu'elles demeurent plus ou moins proches de l'emploi :
 - personnes souhaitant un emploi mais indisponibles (ex : formation, maladie),
 - personnes disponibles mais ne recherchant plus activement un emploi (ex : chômeurs découragés),
 - personnes qui souhaiteraient un emploi mais ne sont pas disponibles et ne recherchent pas d'emploi (ex : femmes élevant leurs enfants).

Illustrations

- D'après l'Insee, en France, en 2022 :
- ! 13 % des actifs sont indépendants, 87 % sont salariés.
 - ! 72,4 % des emplois sont des CDI, 8,1% des CDD.

Vocabulaire mobilisable pour expliquer les mécanismes

Travail, activité/inactivité, statut d'emploi (salarié, non-salarié), chômage.

Exemples de sujets de bac

Épreuve composée, partie 3 : À l'aide du dossier documentaire et de vos connaissances, vous montrerez que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

Objectif d'apprentissage 2 – 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).

Être capable de présenter les principaux descripteurs de la qualité des emplois

- ! La mesure de la qualité de l'emploi vise à déterminer les éléments qui conduisent à une satisfaction au travail. Elle recoupe le plus souvent 6 indicateurs :
 - Les conditions de travail : accidents du travail, intensité du travail, qualité des liens sociaux, risques physiques, risques psychosociaux,
 - Le niveau de salaire : perception des conditions de vie matérielle, sécurité du revenu,
 - Sécurité économique : prévisibilité du niveau de salaire, sécurité de l'emploi, accès à la protection sociale,
 - Horizon de carrière : perspectives de carrière, possibilités de promotion,
 - Potentiel de formation : possibilités d'accéder à des formations, à des formations permettant des promotions,
 - Variété des tâches : possibilité de réaliser des tâches variées, voire enrichissantes.

Illustrations

En France, en 2019, 57 % des femmes et 59 % des hommes déclarent avoir des contraintes physiques liées à la station debout ou à des postures pénibles. (Source : Insee)

Exemples de sujets de bac

Épreuve composée, partie 1 : Présentez deux descripteurs de la qualité des emplois.

Objectif d'apprentissage 3 – 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.

Être capable d'expliquer 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)

Modèles d'organisation tayloriens	Modèles d'organisation post-tayloriens
Division du travail horizontale : parcellisation des tâches, le processus de production est découpé en tâches élémentaires, chronométrées, déterminant un salaire au rendement.	Flexibilité : il s'agit de gagner en souplesse et en réactivité en adaptant rapidement et à moindre coût l'organisation de la production, du travail et l'emploi aux besoins de l'entreprise.
Division du travail verticale : séparation entre les tâches de conception (élaboration du processus de production) et d'exécution (réalisation des tâches).	Recomposition des tâches : tâches confiées aux travailleurs plus variées et enrichissantes.
Relation hiérarchique stricte : chaque travailleur doit exécuter la tâche fixée sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.	Management participatif : salariés plus autonomes, encouragés à participer aux décisions et à la gestion de l'entreprise.

Être capable d'expliquer les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.

Effets positifs	Effets négatifs
L'automatisation a réduit les tâches dangereuses.	Intensification du travail (réduction des délais du fait de l'ajustement à la demande) => hausse des maladies professionnelles.
Les travailleurs trouvent plus de sens à leurs tâches, leur autonomie augmente, leur rôle est plus reconnu.	Hausse de la responsabilité individuelle et de la polyvalence => augmentation de la pression sur les travailleurs et des risques psychosociaux.

Illustrations

- D'après la Dares, en France, en 2019 :
- ! 38,8 % des salariés français déclarent rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante contre 16,2 % en 1884.
 - ! 7 % des salariés déclarent que leur rythme de travail est imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce contre 2,6 % en 1984.
 - ! 30,4 % des salariés déclarent que leur rythme de travail est imposé par la dépendance vis-à-vis d'un collègue contre 11,2 % en 1984.
 - ! « 80,4 % des salariés sont d'accord ou tout à fait d'accord avec la proposition « Je peux organiser mon travail de la façon qui me convient le mieux ».
 - ! « Maintenant, c'est clair, on nous demande de travailler les week-ends, c'est clair, toujours le samedi, le dimanche, pour rattraper un peu de retard et revenir un peu dans le jeu. Témoignage de Sébastien en 2016, ouvrier, 44 ans, 16 ans d'ancienneté

Exemples de sujets de bac

EC, partie 1 : En quoi le modèle d'organisation post-taylorien se distingue-t-il du modèle d'organisation taylorien ?
Dissertation : Comment l'évolution des modèles d'organisation du travail transforme-t-elle les conditions de travail ?

Vocabulaire mobilisable pour expliquer les mécanismes

Organisation du travail, modèles d'organisation tayloriens et post-tayloriens, division du travail horizontale et verticale, hiérarchie, flexibilité, recomposition des tâches, management participatif, conditions de travail.

Objectif d'apprentissage 4 – 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.

Être capable d'expliquer comment le numérique brouille les frontières du travail

- ∴ On peut considérer le numérique comme un ensemble de technologies numériques telles que l'informatique, internet, les applications mobiles, les « big data » ou la géolocalisation.
- ∴ Le travailleur gagne en autonomie mais sa vie professionnelle risque de déborder sur sa vie privée
 - Le lien avec le travail peut ne pas être coupé après la journée de travail ou le week-end : ordinateur / téléphone professionnels, courriels, notifications et appels.
 - La sphère privée peut entrer dans la sphère professionnelle : utilisation du téléphone, de messageries instantanées, de réseaux sociaux sur le temps de travail.
- ∴ Le télétravail accentue ces deux effets en brouillant les frontières entre la sphère du travail et la sphère hors travail

Être capable d'expliquer que le numérique transforme les relations d'emploi

Une relation particulière d'emploi se développe entre les plateformes de services (ex : Uber, Uber Eats, Deliveroo, Just Eat) et les travailleurs. Les chauffeurs, livreurs, etc. sont des travailleurs indépendants et non des salariés. Cette relation est moins coûteuse pour les plateformes qui versent une partie du prix de la course aux travailleurs, moins protectrice pour les travailleurs qui doivent financer eux-mêmes leur protection sociale et n'ont pas de temps de travail réglementé. Cette relation d'emploi peut toutefois être recherchée pour certains travailleurs pour la relative autonomie qu'elle permet.

Le développement du numérique a aussi favorisé la progression de la flexibilité et le recours à des emplois précaires facilitant l'embauche de salariés, sur une courte période et souvent à distance, en fonction des besoins de l'entreprise. Pour autant, ces emplois ne sont pas tous peu ou non qualifiés.

La relation d'emploi est donc marquée, avec le développement du numérique, par une individualisation croissante. Le travailleur autonome et responsable peut être davantage encadré et rémunéré en fonction de son activité.

Être capable d'expliquer que le numérique augmente les risques de polarisation des emplois

Augmentation d'emplois peu qualifiés et des emplois qualifiés, diminution du poids des emplois intermédiaires.

Tâches peu qualifiées	Tâches intermédiaires	Tâches qualifiées
Peu de réduction des tâches peu qualifiées liées au relationnel et au soin à la personne, qui sont peu numérisables. Développement d'emplois peu qualifiés dont les besoins ont augmenté du fait du numérique (travailleurs du clic, livreurs Uber, préparateurs de commande Amazon)	Risque de disparition de tâches routinières de qualification intermédiaire du fait de la digitalisation (ex : contrôle, comptabilité), réduction des emplois de qualification intermédiaires.	Faible impact du numérique sur les tâches nécessitant adaptation et créativité. Développement d'emplois qualifiés du numérique (ex : ingénieurs) et d'emplois qualifiés dont la digitalisation facilite et améliore les tâches (ex : médecins, avocats).

Illustrations

- ∴ En 2015, 78% des managers sont sollicités par leur travail en dehors des heures de travail. (Edenred Ipsos).
- ∴ En 2022, 60 % des 18 ans et plus en emploi utilisent des nouvelles technologies pour des raisons professionnelles en dehors de leurs horaires et lieux de travail habituels. (CREDOC).
- ∴ En 2017, les cadres pratiquant le télétravail quelques jours par mois travaillent en moyenne 43,7 heures par semaine contre 42,4 pour les non télétravailleurs.

Vocabulaire mobilisable pour expliquer les mécanismes

Télétravail, relation d'emploi, polarisation des emplois, numérique.

Exemples de sujets de bac

Épreuve composée, partie 1 : À l'aide de deux arguments, montrez que le travail est source d'intégration sociale.

Épreuve composée, partie 3 : À l'aide du dossier documentaire et de vos connaissances, vous montrerez que le numérique transforme l'emploi.

Objectif d'apprentissage 5 – 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.

Être capable d'expliquer que le travail est source d'intégration sociale.

- ∴ Il est source de revenu et d'accès à la consommation,
- ∴ Il confère des droits et une protection sociale.
- ∴ Lieu de sociabilité et de socialisation
- ∴ Il procure une reconnaissance de son utilité sociale.

Être capable d'expliquer que des évolutions de l'emploi peuvent affaiblir le pouvoir intégrateur du travail.

- ∴ Depuis les années 1980, la précarité de l'emploi a augmenté. Les travailleurs précaires tissent plus difficilement des liens sociaux avec un collectif de travail, alternent des périodes d'emploi et de chômage, ont des revenus souvent faibles et une protection sociale moins solide.
- ∴ Depuis les années 1980, le taux de chômage demeure à un niveau élevé, privant de ce fait une partie de la population de cette intégration par le travail.
- ∴ L'évolution de l'emploi favorise une polarisation de la qualité des emplois, séparant plus nettement les actifs ayant un emploi peu qualifié, avec une faible rémunération et plus souvent précaire, des salariés qualifiés accumulant des avantages en termes de qualité de l'emploi (meilleures conditions de travail, autonomie et responsabilité)

Illustrations

- ∴ Selon l'Insee, en 1985, 7 % des salariés avaient un emploi précaire contre 16 % aujourd'hui.
- ∴ Depuis les années 1980, le taux de chômage fluctue entre 7,4 % et 10,5 % des actifs.

Vocabulaire mobilisable pour expliquer les mécanismes

Intégration sociale, précarisation, chômage, polarisation de la qualité des emplois.

Exemples de sujets de bac

Épreuve composée, partie 1 : À l'aide de deux arguments, montrez que le travail est source d'intégration sociale.

Épreuve composée, partie 2 Q2 : À l'aide du document et de vos connaissances, vous montrerez quelles sont les principales caractéristiques de la précarisation de l'emploi en France.

Épreuve composée, partie 3 : À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que certaines évolutions de l'emploi peuvent remettre en cause le pouvoir intégrateur du travail.

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