

## SOCIOLOGIE ET SCIENCE POLITIQUE

## Chapitre (5) - Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

## 🕒 DUREE INDICATIVE

2 semaines et ½ environ // 15 heures

## 📖 CE QUE DIT LE PROGRAMME

- 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.

## 📖 OBJECTIFS DE SAVOIRS

A la fin du chapitre, je dois être capable :

- ✍ **de définir et maîtriser le sens** des notions suivantes: travail, emploi, statut de l'emploi, population active, population inactive, taux de chômage, qualité des emplois, organisation du travail, division horizontale de travail, division verticale, taylorisme, fordisme, modèles tayloriens d'organisation du travail, modèles post-tayloriens d'organisation du travail, flexibilité du travail, recomposition des tâches, sous-traitance, management participatif, télétravail, relation d'emploi, polarisation des emplois, précarisation de l'emploi.
- ✍ **d'expliquer** en quoi l'apparition de formes particulières d'emploi (emplois atypiques) a contribué à rendre plus floues et incertaines les frontières entre emploi, chômage et activité.
- ✍ **de présenter et d'expliquer** les six principaux descripteurs de la qualité des emplois.
- ✍ **de présenter et de distinguer** les modèles d'organisation taylorien du travail des modèles post-taylorien du travail.
- ✍ **d'expliquer** les effets sur les conditions de travail de la généralisation de ces deux types de modèle au cours du temps..
- ✍ **d'expliquer** les effets complexes du numérique du travail en insistant sur trois types de conséquences (le brouillage des frontières travail et hors-travail, la transformation des relations d'emploi et le risque de polarisation des emplois).
- ✍ **d'énumérer et d'expliquer** les principaux arguments sociologiques justifiant du rôle fondamental du travail en tant qu'instance d'intégration sociale.
- ✍ **d'expliquer** en quoi les évolutions de l'emploi (chômage élevé, précarisation et polarisation de la qualité des emplois) ont conduit un affaiblissement du rôle intégrateur du travail.

## 📖 OBJECTIF DE SAVOIR-FAIRE

- ✍ A la fin du chapitre, je dois être capable **de faire une phrase** explicitant le sens d'un pourcentage de répartition issu d'un graphique ou d'un tableau.

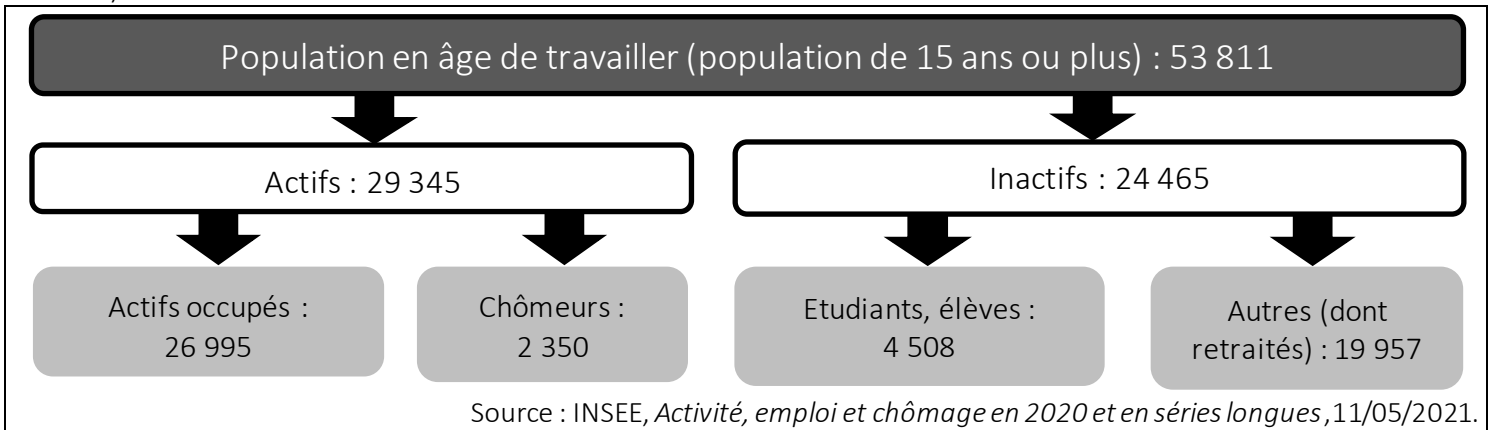
## 📖 LE PLAN DU CHAPITRE

1. Comment définir et mesurer les caractéristiques du travail et de l'emploi ?
  - 1.1. Travail, emploi, activité et chômage : des concepts à distinguer
  - 1.2. Des frontières de plus en plus incertaines entre emploi, chômage et inactivité
  - 1.3. La qualité des emplois : définition et mesure
2. Quelles sont les différentes formes d'organisation du travail et quels sont leurs effets sur les conditions de travail ?
  - 2.1. Les caractéristiques des modèles tayloriens d'organisation du travail
  - 2.2. Les caractéristiques des modèles post-tayloriens d'organisation du travail
3. Quels sont les effets du numérique sur le travail et les caractéristiques des emplois ?
  - 3.1. Le numérique brouille les frontières du travail
  - 3.2. Le numérique transforme les relations d'emploi
  - 3.3. Le numérique accroît les risques de polarisation des emplois
4. Le travail est-il toujours source d'intégration sociale ?
  - 4.1. Le travail, un vecteur essentiel d'intégration sociale
  - 4.2. Le travail, un pouvoir intégrateur qui peut s'affaiblir sous l'effet de certaines évolutions de l'emploi

## ✍ PREPARATION A REALISER POUR LE ..... / 01 / 2022

Répondez sur feuille aux questions des documents 10, 11, 12 et 13 + Exercice n°3.

**DOCUMENT 1 :** Population de 15 ans ou plus selon la situation sur le marché du travail en France en 2020 (en milliers)



1. A partir du schéma, énoncez une définition de population active.
2. En 2020, en France, le taux de chômage était de 8%. Retrouvez comment il a été calculé à partir des données du schéma.
3. A quelle catégorie ces personnes appartiennent-elles ? Complétez le tableau ci-dessous.

	Catégorie de la population
Marie, lycéenne en Terminale	
Sarah, médecin à son compte depuis 10 ans	
Pierre ancien agriculteur retraité	
Farid ingénieur dans une entreprise de conception de logiciels	
Thomas, sans emploi qui passe des entretiens d'embauche	

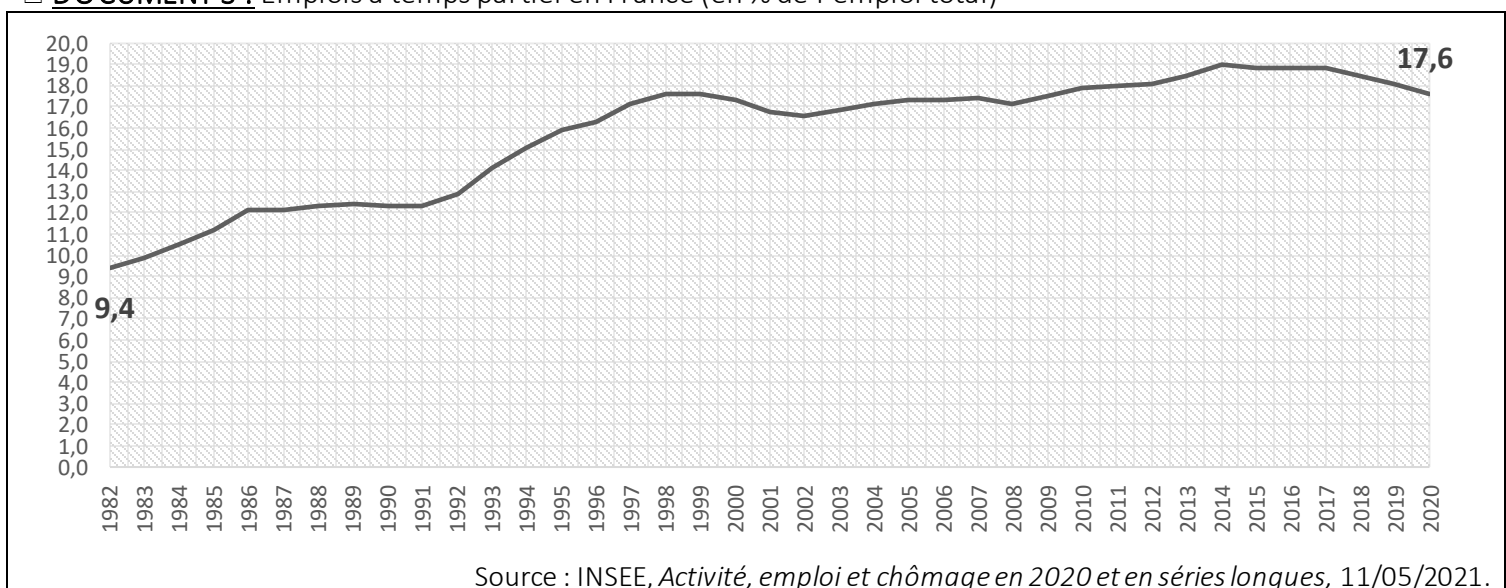
**DOCUMENT 2 :** Types de contrat des salariés en France (en % des emplois salariés)

	1982	2020
Contrat à durée indéterminée (CDI)	93,5%	85,9%
Contrat à durée déterminée (CDD)	5%	9,7%
Intérimaires	0,5%	2,4%
Apprentis	0,9%	2%

Source : INSEE, *Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues*, 11/05/2021.

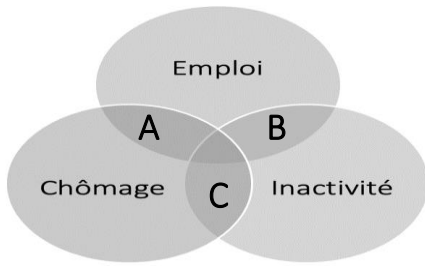
4. Faites une phrase comparant et exprimant la signification des deux données des cellules grisées.

**DOCUMENT 3 :** Emplois à temps partiel en France (en % de l'emploi total)



5. Faites une phrase comparant et exprimant la signification des deux données en gras.

**EXERCICE N° 1 – Les frontières incertaines entre emploi, chômage et inactivité**



☞ Complétez le tableau ci-dessous en indiquant pour chaque situation, la lettre de la zone du schéma à laquelle elle appartient et si la personne se trouve dans le halo du chômage ou si elle est en situation de sous-emploi ou si elle a un temps partiel choisi.

Situations	Zones
Marc, sans emploi depuis un an, suit une formation en informatique dans l'espoir de trouver plus facilement un emploi.	
Patrick, qui souhaite un emploi à temps complet, a accepté un emploi de caissier de 20h par semaine.	
Sabrina a pris un emploi à mi-temps pour s'occuper de ses jumeaux âgés de 3 ans.	
Valdo, 58 ans, sans emploi depuis son licenciement, n'en recherche plus car il est convaincu qu'il n'en trouvera pas compte tenu son âge.	
Stan souhaite retrouver un emploi de comptable mais ne le peut pas pour l'instant car il s'occupe de sa mère dépendante.	
Cécile, salariée en CDI dans une salle de cinéma, a été mise en chômage partiel à cause d'un confinement de la population.	
Karim a cessé son activité professionnelle pour garder son fils âgé de 3 mois mais souhaite retravailler dès qu'il aura plus d'un an.	

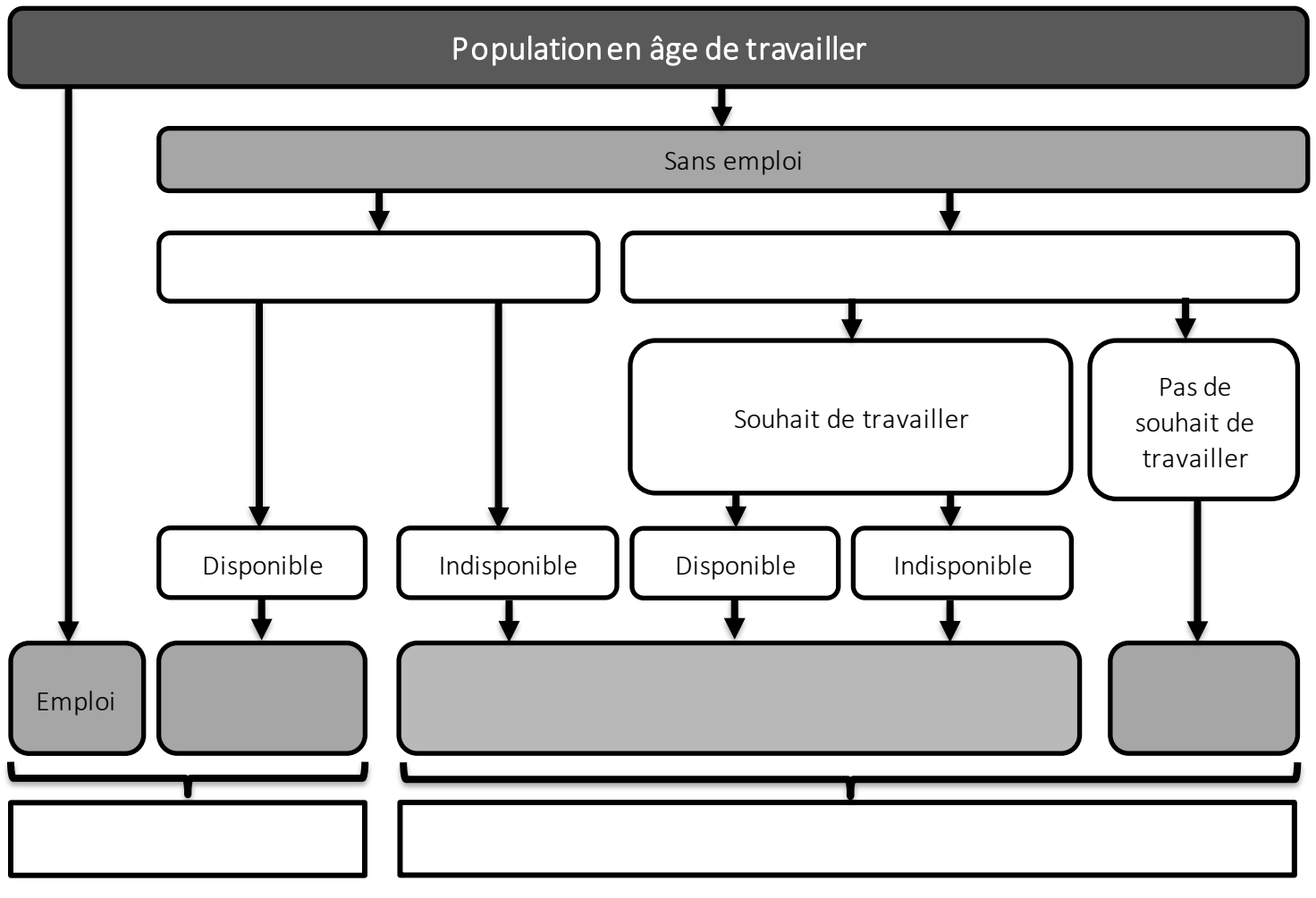
**EXERCICE N° 2 – La qualité des emplois**

- 1 Complétez la 2<sup>e</sup> colonne du tableau ci-dessous en indiquant à quel critère renvoie chacune des situations.
- 2 Pour chacune des situations, déterminez si l'effet sur la qualité de l'emploi est positif ou négatif en cochant la bonne case.

Situations	Critères	Effet sur la qualité des emplois	
		Positif	Négatif
Travailler dans un pays où les travailleurs les moins qualifiés accèdent rarement à des formations.			
Travailler dans un pays où la part des chômeurs de longue durée est faible.			
Travailler dans un pays où la proportion d'entreprises disposant de lieux de convivialité pour échanger avec les collègues est élevée.			
Travailler dans un pays où la proportion de salariés exécutant des tâches répétitives est élevée.			
Travailler dans un pays où la fréquence du stress au travail est élevée.			
Travailler dans un pays où la plupart des salariés peuvent envisager le financement des études supérieures de leurs enfants.			
Travailler dans un pays où le taux de chômage est très élevé.			
Travailler dans un pays où les seniors rencontrent de grandes difficultés sur le marché du travail.			
Travailler dans un pays où la proportion de salariés exposés au bruit et à la pollution est élevée.			
Travailler dans un pays où la plupart des entreprises versent des primes de fin d'année à leurs salariés.			
Travailler dans un pays où le montant de l'allocation chômage représente 80% du salaire antérieur.			
Travailler dans un pays où la maternité ne réduit pas les chances d'obtenir une promotion.			

**SCHEMA BILAN N° 1 – Emploi, chômage et halo du chômage**

Complétez le schéma ci-dessous avec les termes suivants : *population inactive ; chômage ; recherche d'emploi ; halo du chômage ; pas de recherche d'emploi ; inactivité hors halo ; population active.*



**SYNTHESE N° 1 – Définition et mesure des caractéristiques du travail et de l'emploi**

Complétez le texte ci-dessous avec les expressions ou termes suivants : *formes particulières d'emploi ; non salarié ; emplois à temps partiel ; halo du chômage ; domestique ; travail (x3) ; emplois à durée limitée ; sous-emploi ; sécurité économique ; statut social ; qualité de l'emploi ; salarié ; bénévole ; emploi typique ; potentiel de formation.*

Le ..... désigne toute participation humaine à une activité productive 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 ..... , le travail ..... (pour une association par exemple), ou le travail qu'un individu fournit parfois en tant que consommateur ou usager (quand ce dernier range par exemple un plateau-repas ou publie des contenus sur un réseau social). Ainsi, le concept de ..... est à distinguer du concept d'emploi en tant que ce dernier correspond à la partie du ..... rémunéré et déclaré, qui permet d'acquérir un ..... c'est-à-dire une position dans l'espace social en raison notamment du revenu et des droits qui en découlent. Le statut juridique de l'emploi peut être ..... quand un contrat spécifie une relation de subordination à un employeur ou ..... quand le travailleur est indépendant.

Six principaux descripteurs de la ..... peuvent être retenus : 1/ conditions de travail, 2/ niveau de salaire, 3/ ..... , 4/ horizon de carrière, 5/ ..... , 6/ variété des tâches.

Ils réunissent à la fois les aspects relevant de la qualité du travail et ceux concernant la qualité de la situation d'emploi.

Depuis la fin des Trente Glorieuses, on assiste en France au développement de ..... correspondant à des emplois qui ne relèvent pas des CDI à temps plein, ce que l'on qualifie d'..... car il s'agit encore de la forme de référence des situations d'emploi. L'apparition et l'augmentation des emplois atypiques dans l'emploi total a rendu plus poreuses les frontières entre emploi et chômage et entre inactivité et chômage. D'une part, avec le développement des ..... , les individus passent plus fréquemment d'une situation où ils ont un emploi à une situation où ils n'en ont pas ce qui est susceptible d'accroître des situations intermédiaires entre chômage et inactivité. En effet, certaines personnes sans emploi sont dans une situation proche de celle d'un chômeur au sens de du BIT mais ne sont pas comptabilisées comme chômeurs par l'INSEE car elles ne remplissent pas tous les critères pour être considérées comme chômeurs au sens du BIT. Ces personnes inactives à la frontière du chômage sont regroupées dans le ..... au sens de l'INSEE. D'autre part, le développement des ..... favorise l'apparition et la multiplication de situations intermédiaires entre emploi et inactivité pour les personnes en temps partiel choisi ; et entre emploi et chômage faisant apparaître un ..... de ceux qui souhaiteraient travailler plus.

#### 📖 DOCUMENT 4 : TAYLOR et l'organisation scientifique du travail

L'Organisation scientifique du travail (OST) se fonde sur les principes définis par **Frederic Winslow TAYLOR**, ingénieur américain. L'OST se présente comme l'une des modalités d'organisation les plus directement productives dans la majeure partie du XX<sup>e</sup> siècle, ce qui explique sans doute qu'elle inspire encore aujourd'hui de nombreuses organisations du travail, industrielles ou non, en quête d'optimisation des processus de production. Pour **F. W. TAYLOR**, l'amélioration de la productivité doit passer par un meilleur contrôle sur l'activité réelle. [...]

Partant d'une préoccupation constante de vitesse et de performance, le fondement du système est l'analyse scientifique des gestes, des temps, des pauses. La suppression des gestes inutiles, la décomposition des opérations et l'analyse des outils employés doivent permettre de trouver la méthode de production la plus efficace pour chaque ouvrier, *The one best way* (la meilleure méthode). **F. W. TAYLOR** propose ainsi une division horizontale du travail où chaque ouvrier se voit confier une série de tâches élémentaires bien délimitées.

Si l'on chronomètre chaque opération ou chaque série d'opérations ainsi décomposée, il devient alors possible d'instaurer un système de salaire directement lié au rendement de chaque opérateur (salaire aux pièces). Une telle décomposition est jugée particulièrement adaptée à la faible qualification des femmes et des paysans intégrant l'industrie au début du XX<sup>e</sup> siècle.

Le second principe du taylorisme est la séparation entre le travail de conception et le travail d'exécution, la division verticale du travail. Les travailleurs étant considérés comme inaptes à réaliser par eux-mêmes l'analyse scientifique de leurs tâches, seuls des experts en organisation, réunis au sein d'un « bureau des méthodes », ayant les compétences pour préparer le travail, peuvent « fixer les droits et obligations des uns et des autres au profit de l'intérêt général ». Cette division entre exécutants et direction permet aussi une plus grande efficacité du travail des ouvriers, qui peuvent alors concentrer leur énergie sur la répétition de gestes simples. Cette division verticale du travail s'épanouit dans une parfaite prescription des tâches, aspect couramment souligné, mais également dans une transmission du savoir pris en charge par la direction et mis à disposition de tous grâce à des supports livresques.

**F. W. TAYLOR** propose ainsi une division du travail en fonction des compétences et des capacités, résumée dans la formule *The right man in the right place* (la bonne personne au bon endroit). L'OST ainsi mise en œuvre ouvre la voie à la parcellisation des tâches, l'activité de chaque travailleur concernant une infime partie du processus de production. C'est le « travail en miettes » selon l'expression qui sera forgée, en 1946, par le sociologue Georges FRIEDMANN.

Elyane BRESSOL, « Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés », *Rapport du Conseil économique et social*, 2004.

6. En quoi consiste la division horizontale du travail ?

7. En quoi consiste la division verticale du travail ?

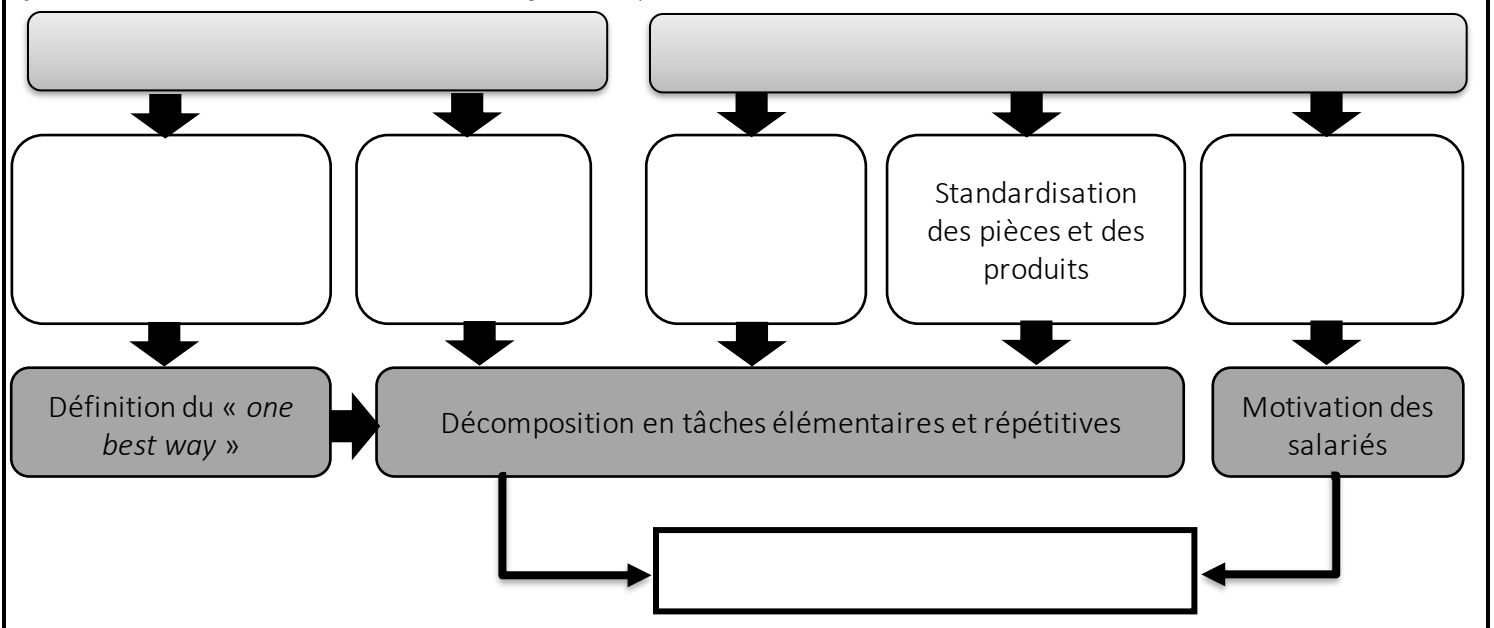
8. Qui se charge de trouver le « *One best way* » ?
9. Que permet la double division du travail ? Pourquoi ?
10. Pourquoi instaurer une rémunération à la pièce ?

**DOCUMENT 5 : VIDEO ECO PLUS – Les apports de FORD au modèle taylorien**

11. Quels avantages présente l'introduction de la chaîne de montage dans les usines de fabrication de voitures d'Henry Ford ?
12. Quelle est la particularité des voitures vendues par Henry FORD au début du XX<sup>e</sup> siècle ? Pourquoi ce choix ?
13. Quelles raisons ont poussé Henry FORD à augmenter les salaires des ouvriers ?
14. Quels ont été les effets de la mise en place de cette organisation du travail dans les usines Ford ?

**SCHEMA BILAN N° 2 – Les modèles tayloriens d'organisation du travail**

Complétez le schéma ci-dessous avec les termes suivants : chaîne de montage ; taylorisme ; hausse des salaires ; fordisme ; division verticale du travail ; gains de productivité ; division horizontale du travail.



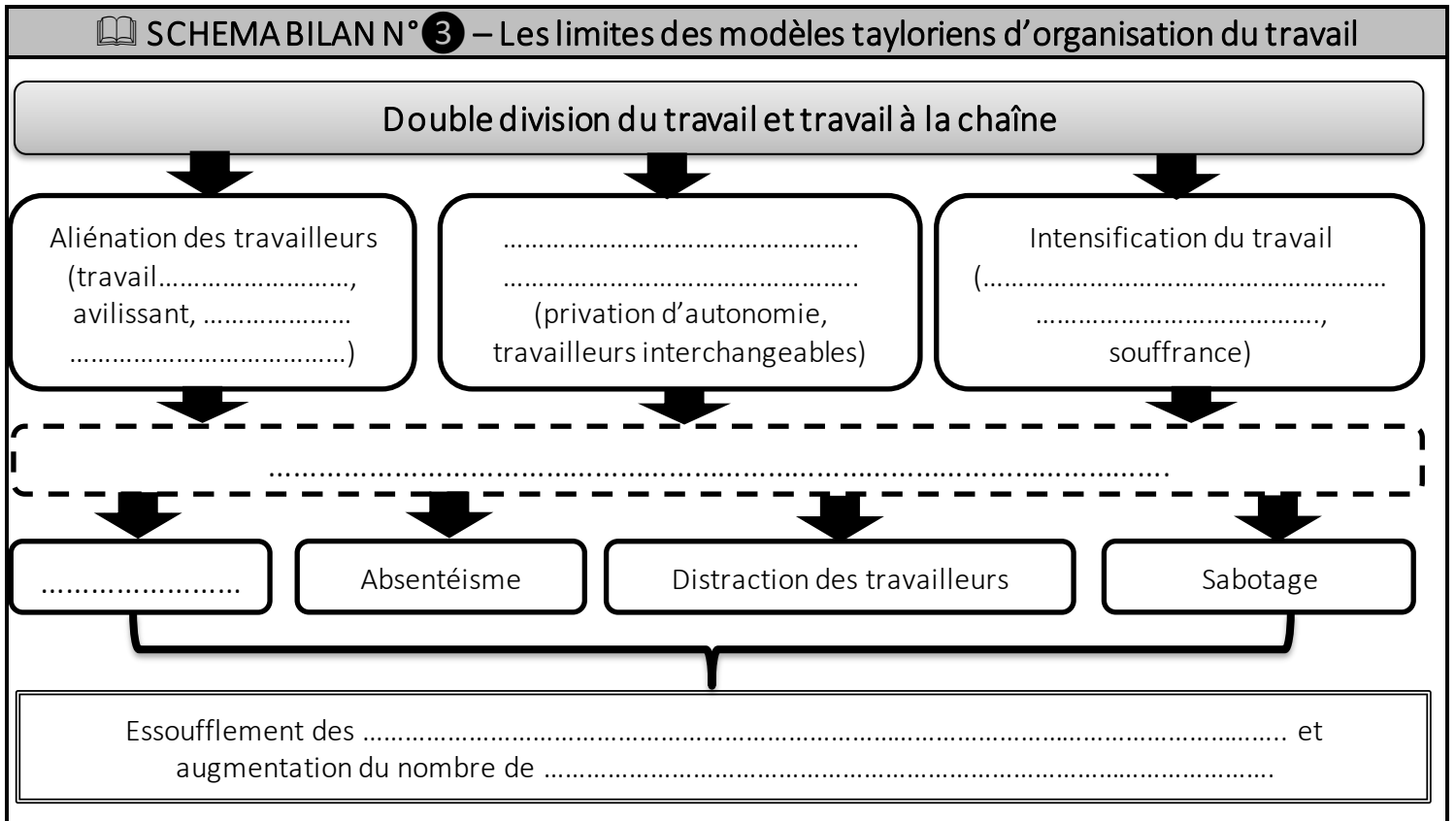
**DOCUMENT 6 : Les effets négatifs des modèles tayloriens d'organisation du travail**

Pour mesurer toute la portée du basculement qui est en train de se produire dans l'organisation du travail, il faut revenir en arrière, aux sources de ce qui a causé la crise de l'organisation du travail voulue par le fordisme. Celui-ci croyait pouvoir construire un monde productif basé sur l'idée d'un homme puisse totalement s'oublier dans la tâche qui lui est assignée. Mais même d'un strict point de vue économique, l'abêtissement programmé de l'homme devant la machine a un coût considérable : le travailleur s'ennuie, souffre, devient distrait face aux tâches qu'on lui demande d'accomplir. L'absentéisme, le *turn-over* deviennent rapidement les plaies de « l'organisation scientifique du travail ». La conception même du travail à la chaîne rend l'ensemble du système extrêmement vulnérable à la défection de l'une des parties qui la forment. Les taux de défaut du travail à la chaîne sont de fait spectaculaires. Le sabotage discret ou simplement la distraction des ouvriers se paient d'un coût considérable. [...] Pour conjurer la souffrance solitaire de l'homme devant la machine, Henry FORD comprend pourtant qu'il doit faire beaucoup plus. Quoi ? Doubler leur salaire. En 1914, il introduit l'épisode sans doute le plus célèbre des relations sociales : il offre aux ouvriers le fameux « *five dollar a day* », la journée payée cinq dollars, alors que leur salaire oscillait auparavant entre deux et trois dollars. Le lendemain de cette offre, plus de dix mille travailleurs se pressaient aux grilles des usines Ford pour trouver un job. [...] L'attachement des travailleurs à la firme, leur motivation, leur productivité se sont accrus. [...] L'absentéisme a été réduit de moitié, la « docilité » des travailleurs augmentant considérablement... [...]

Son répit sera toutefois de courte durée. Très vite il comprend en effet qu'il ne suffit pas de doubler les salaires pour accroître, une fois pour toute, la productivité de ses ouvriers. Ce qui compte en effet, c'est que les ouvriers soient deux fois plus payés qu'ailleurs. Or, le reste de l'économie, [...] s'aligne sur les standards fordistes et FORD découvre son chagrin : l'effet produit par des augmentations de salaires sur la motivation des travailleurs ne peut être que de courte durée. La grande machine fordiste, réputée pour la mécanique de gains de productivité qu'elle permet d'engendrer, est inexorablement condamnée à s'essouffler. [...]

Daniel COHEN, *Nos temps modernes*, Flammarion, 2002.

15. A partir des informations contenues dans le document 6, complétez le schéma bilan n°3 avec les termes et expressions suivants : *perte de motivation ; gains de productivité ; abêtissant ; perte de motivation ; cadences infernales ; déqualification des travailleurs ; turn-over ; produits défectueux ; dénué de sens.*



**DOCUMENT 7 : Les modèles post-tayloriens d'organisation du travail**

A l'obsession de tout standardiser qui avait galvanisé les énergies, se substitue aujourd'hui le cours aussi obsessionnel de tout dé-standardiser : les tâches, les produits. On attend des travailleurs qu'ils soient polyvalents, on attend des séries de production qu'elles soient courtes, faites « *juste à temps* » et quasiment sur mesure. [...] A l'obsession de spécialiser encore et toujours les tâches qui fixait l'ancien modèle productif, le nouveau régime cherche désormais à réaliser des économies en compressant le plus grand nombre possible de tâches sur la même personne. [...]

La grande transformation introduite par ce qu'on a appelé depuis le « *toyotisme* » a été d'offrir beaucoup plus de souplesse aux tâches d'exécution. On permet ainsi à un ouvrier constatant une défectuosité de faire appel à ses collègues immédiats et non pas à ses supérieurs hiérarchiques pour corriger les pannes au plus vite. On lui demande également de « reprogrammer » tout seul la chaîne de montage pour changer, [...], la couleur des voitures. Dans le système Toyota, la remontée de l'information se fait par un système d'affiches (les célèbres « *Kan-Ban* » qui sont emblématiques du système) placées dans des boîtes dans lesquelles les ouvriers indiquent les pièces dont ils ont besoin pour répondre en temps réel, « *juste-à-temps* », aux ordres des clients. On est loin de l'échange que permet aujourd'hui l'informatique mais le principe est déjà là : l'échelon le plus bas dans la filière productive fait remonter les informations aux niveaux supérieurs et devient un acteur engagé et non plus spectateur de la production. L'économiste nippon-américain AOKI résume ainsi l'apport de l'entreprise japonaise : « *La principale différence entre*

*l'entreprise américaine et la japonaise est que l'américaine privilégie l'efficacité, réaliser par une spécialisation très fine et une démarcation tranchée des tâches, tandis que la japonaise insiste sur la capacité du groupe de travailleurs à faire face aux urgences locales de manière autonome, en apprenant à agir et à partager les connaissances dans l'atelier même* ». [...] Les « cercles de qualité », la capacité désormais donnée à chaque ouvrier constatant une panne d'y remédier en prenant appui sur les autres a tout à la fois permis « d'enrichir » le contenu du travail et d'améliorer considérablement la « qualité finale » du produit. S'il fallait en effet résumer d'une statistique la différence entre le travail à la chaîne fordiste et celui qui est organisé par Toyota, c'est bien à l'aune de l'indicateur du « taux de défaut » qu'il serait le mieux défini : il est réduit de deux tiers dans les usines Toyota. [...] Le toyotisme a voulu résoudre le problème rencontré par le fordisme, obtenir l'assentiment du travailleur, en l'impliquant dans l'organisation du travail. Le bilan psychique en est parfaitement résumé par le rapport de l'ANACT, l'Agence nationale pour les conditions de travail [...] : « *Les pratiques de management par l'excellence (cercle de qualité, groupe d'expression) présentent l'entreprise comme un lieu d'action épanouissant pour le salarié. Les formes de polyvalence observées, qui valorisent l'excellence et la performance individuelle et multiplient les rotations sur les postes les plus exigeants ont des effets dévastateurs. Frustrations, isolement, concurrence, compétition, prédominant* ». Désormais les atteintes à la santé mentale seraient devenues l'une des causes majeures de l'absentéisme. Tout se passe en effet comme si le monde moderne avait engendré un formidable renversement de la charge de la preuve. Ce n'est plus à l'entreprise de surveiller les ouvriers. Ce sont aux ouvriers de démontrer à l'entreprise qu'ils ont bien fait leur tâche. [...] Le stress devient le mode de régulation de la société post-fordiste. Le travail vivant devient le travail à vif. Et le risque d'être brûlé, « *burn-out* », est la limite nouvelle de l'organisation du travail. [...] Comme le disent Danièle et Robert LINHART il ne fait aucun doute que les nouveaux termes : « *autonomie, esprit d'initiative, coopération aient comme contrepartie souffrance, désarroi, malaise, impuissance, stress, peur* ». Dans le monde d'aujourd'hui, ce ne sont plus les machines qui tombent en panne, ce sont les hommes eux-mêmes.

Daniel COHEN, *Nos temps modernes*, Flammarion, 2002.

16. Complétez le tableau bilan en p.9 avec les expressions et termes suivants : *forte ; travailleurs se contentent d'appliquer le « one best way » défini par les ingénieurs ; en juste-à-temps ; standardisés ; polyvalence des travailleurs qui sont amenés à réaliser des tâches distinctes grâce à la rotation des postes ; faible ; spécialisation des travailleurs qui exécutent toujours la même tâche ; de masse ; valorisation de l'expertise et de l'initiatives individuelles dans des équipes de travail autonomes ; différenciés.*
17. Par quels moyens les modèles post-tayloriens d'organisation du travail parviennent-ils à réduire les coûts de production ?
18. Quels sont les éléments des modèles post-tayloriens d'organisation du travail qui permettent d'améliorer les conditions de travail des salariés ?
19. Quels sont les éléments des modèles post-tayloriens d'organisation du travail qui ont des effets négatifs sur les conditions de travail des salariés ?

#### 📖 DOCUMENT 8 : Proportion de salariés ayant des contraintes de rythme de travail (en %)


Rythme de travail imposé par...	1984	1991	1998	2005	2013	2016	2019
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	3	5	6	7	8	7	7
La cadence automatique d'une machine	4	6	7	7	7	7	6
D'autres contraintes techniques	7	11	16	16	17	17	17
La dépendance immédiate vis-à-vis des collègues	11	23	27	27	30	29	30
Des normes de production à satisfaire en une journée	19	38	43	42	46	48	44
<i>Dont : en une heure</i>	5	16	23	25	27	29	23
Une demande extérieure	39	57	65	65	69	70	69
<i>Dont : obligeant à une réponse immédiate</i>	28	46	54	53	58	58	55
Les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	17	23	29	30	31	31	28
Un contrôle ou un suivi informatisé				25	35	35	35
Au moins trois contraintes de rythme	6	21	31	32	35	35	34

Champ : France métropolitaine

Source : DARES, « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », août 2021.



20. Faites une phrase exprimant la signification de la donnée de la cellule grise.
21. Faites une phrase comparant la proportion de salariés exposés à au moins trois contraintes de rythme en 2019 et en 1984.
22. Que peut-on dire de l'exposition aux contraintes liées au déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ou encore à une cadence automatique en 2019 ? Justifiez votre réponse en intégrant des lectures de données significatives.
23. Que peut-on dire de l'exposition aux contraintes liées à des normes de production à satisfaire ou à une demande extérieure en 2019 par rapport à 1984 ? Justifiez votre réponse en intégrant des lectures de données significatives.
24. Que peut-on dire de l'exposition aux contraintes liées à la surveillance des salariés en 2019 ? Justifiez votre réponse en intégrant des lectures de données significatives.

 **TABLEAU BILAN N° 1** – Comparaison entre modèles tayloriens et post-tayloriens d'organisation du travail

	Taylorisme-Fordisme (modèles tayloriens)	Toyotisme et ses dérivés (modèles post-tayloriens)
<b>Production</b>	..... : l'entreprise cherche à vendre ce qu'elle a produit donc elle cherche à écouler ses stocks	..... (ou en flux tendus) : l'entreprise ne produit que ce qu'elle a déjà vendu donc pas de stocks
<b>Produits</b>	.....	.....
<b>Division verticale du travail</b>	Forte : .....	Modérée : ..... ..... ..... -Les travailleurs décident de la répartition des tâches -Les travailleurs peuvent proposer des améliorations dans la façon de réaliser les tâches -Les travailleurs doivent trouver des solutions aux problèmes
<b>Division horizontale du travail</b>	Forte : .....	Modérée : ..... ..... .....
<b>Autonomie des travailleurs</b>	.....	.....

**DOCUMENT 9** : Proportion de salariés utilisant l’informatique dans leur activité professionnelle (en %)

	1998	2005	2013	2019
Cadres	85	94	99	99
Professions intermédiaires	71	82	92	96
Employés administratifs	86	88	77	82
Employés de commerce et services	26	33	45	60
Ouvriers qualifiés	24	30	40	53
Ouvriers non qualifiés	11	19	25	39
<b>Ensemble</b>	<b>51</b>	<b>60</b>	<b>71</b>	<b>79</b>

Champ : France métropolitaine

Source : DARES, « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », août 2021.

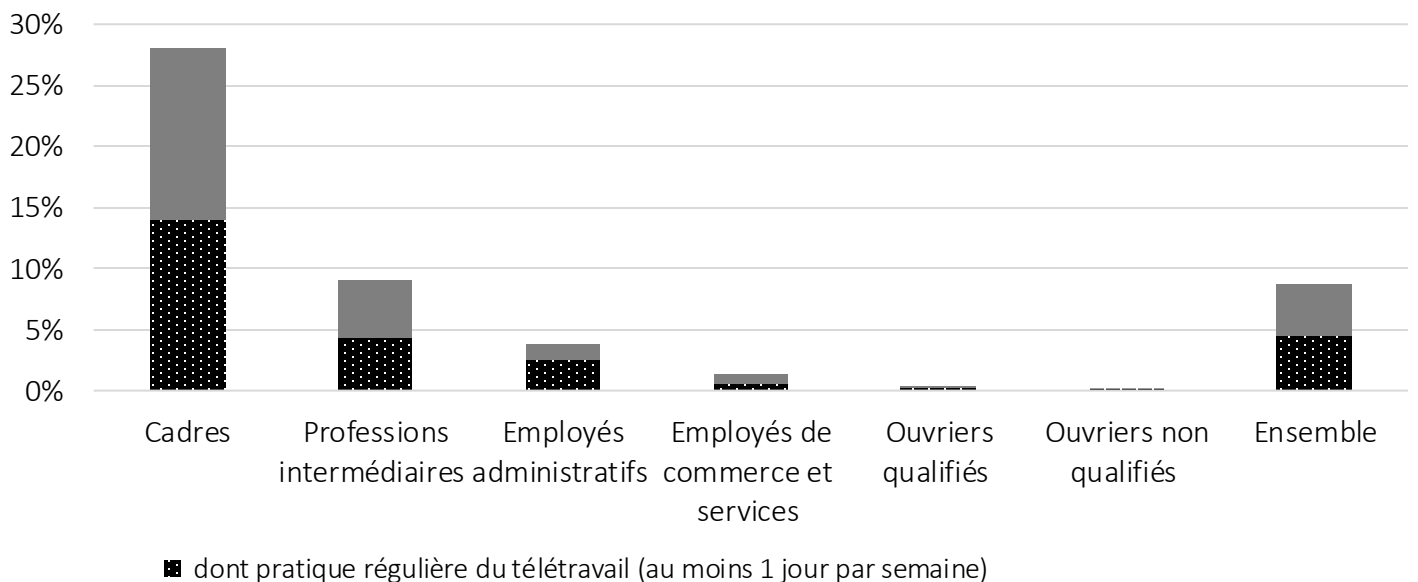
**EXERCICE N° 3 – S’entraîner à la lecture de pourcentages de répartition**

*Les usages du numérique par les travailleurs avant la crise sanitaire*

✍ Complétez le texte ci-dessous à partir des données du document 9.

- ① En constante augmentation depuis la fin des années 1990, l’usage du numérique continue de se développer dans la sphère professionnelle. Ainsi, en France métropolitaine, en 2019, .....
- ② Toutefois, le taux d’utilisation de l’informatique dans la sphère professionnelle varie beaucoup d’une CSP à l’autre. En effet, en France métropolitaine, en 2019, .....
- ③ Il n’en demeure pas moins que son usage a fortement progressé depuis la fin des années 1990 parmi les employés de commerce et de services et parmi les ouvriers. En effet, en France métropolitaine, en 2019, .....

**DOCUMENT 10** : Proportion de salariés pratiquant le télétravail en 2019 (en %)



Champ : France métropolitaine

Source : DARES, « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », août 2021.

25. Quelle était la proportion de salariés pratiquant le télétravail en 2019 en France métropolitaine ? Faites une phrase exprimant la signification de cette donnée.
26. La pratique du télétravail est-elle la même pour les différentes catégories de salariés ? Justifiez votre réponse en intégrant des lectures de données significatives.

**DOCUMENT 11** : Les effets du numérique sur les relations d'emploi

Dans son dernier ouvrage, *La Révolution de la servitude* (Demopolis, 2018), Karim AMELLAL, enseignant à Sciences Po, dénonce les excès de l'économie numérique et ses incidences sur l'emploi. (...)

**Uber, Deliveroo... les plates-formes numériques qui s'installent dans nos villes n'échappent pas aux controverses : on leur reproche de générer de la précarité, d'exploiter les failles réglementaires. En quoi heurtent-elles notre modèle social ?**

**Karim AMELLAL** : Ce phénomène communément appelé l'« ubérisation » consiste en la mise en relation, par des plates-formes numériques, de clients avec des travailleurs qui nourrissent ces plates-formes de leur force de travail : chauffeurs privés, livreurs de repas à vélo, chargeurs de trottinettes électriques, etc. Cette « économie de plates-formes » a souvent recours à des autoentrepreneurs : des travailleurs qui ne sont pas salariés et n'ont donc pas de contrat de travail. Cela signifie qu'ils n'ont pas d'assurance-chômage, pas de congés payés, pas de congés maladie, pas de salaire minimum, pas de syndicats. Ils cotisent pour une retraite au rabais et n'ont aucune sécurité de l'emploi.

Les risques qu'endossent ces travailleurs « ubérisés » sont loin d'être compensés par leur rémunération, qui reste faible. Prenons l'exemple d'un chauffeur Uber qui travaille quarante heures par semaine. Il perçoit un chiffre d'affaires de 3 680 euros par mois, duquel il faut déduire les charges : la commission prélevée par Uber (la cotisation au régime social des indépendants, le coût de la voiture, etc.), lui reste un salaire net de 560 euros. S'il passe à soixante heures, il gagnera 1 320 euros net par mois – soit un salaire horaire de 5,50 euros, en deçà du taux horaire du smic (7,72 euros).

**Dans « La Révolution de la servitude », vous affirmez que l'ubérisation est « l'ennemie du progrès social ».**

Derrière le discours de ces plates-formes – c'est « le monde de demain », tout le monde est gagnant (le « win-win ») –, la réalité s'apparente bien souvent à une régression sociale, un retour au monde d'avant. Le capitalisme technologique fait voler en éclats tous les acquis sociaux obtenus depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. On se retrouve avec des conditions de travail dignes des canuts du XIX<sup>e</sup> siècle ou des ouvriers de Germinal. Les travailleurs ubérisés sont en quelque sorte les prolétaires du XXI<sup>e</sup> siècle.

Pour certains, mieux vaut être livreur à vélo que chômeur. En effet. Mais alors pourquoi pas aussi cireur de chaussures dans la rue ou travailleur à la tâche ? Il y a, en France, quelque chose qui s'appelle le progrès social et qui, au prix de deux siècles de luttes, garantit à chacun un minimum de protections. La loi travail de 2016 a apporté des avancées pour davantage protéger les travailleurs indépendants, en permettant qu'ils s'organisent collectivement ou en introduisant une responsabilité sociale des plates-formes en cas d'accident du travail. Actuellement, un débat est en cours au Parlement visant à proposer aux plates-formes une charte sociale couvrant leurs travailleurs. Mais c'est loin d'être suffisant.

**Ces nouveaux « métiers » ne répondent-ils pas aussi à un désir d'indépendance ?**

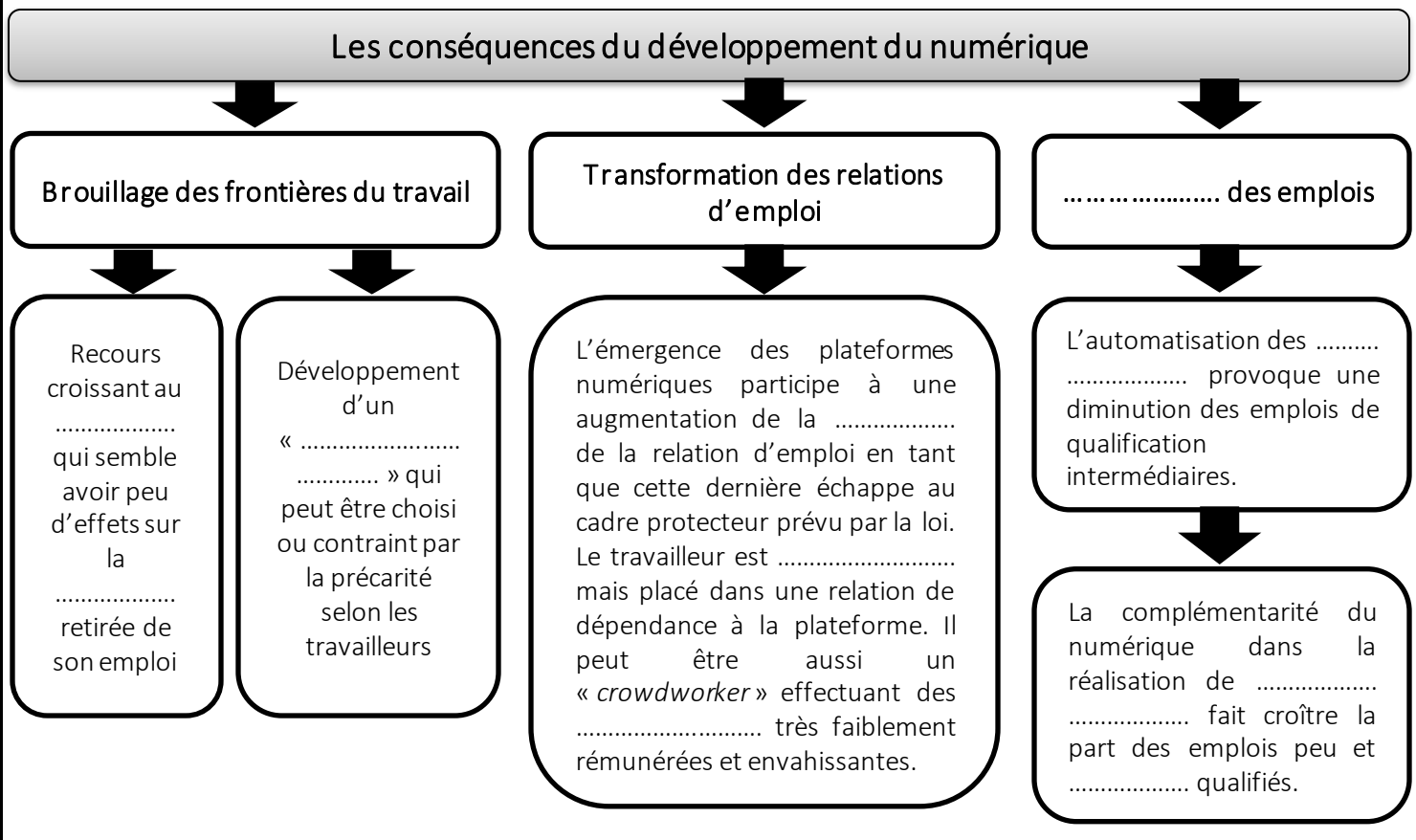
Beaucoup de travailleurs ubérisés se disent effectivement satisfaits de leur sort, du moins au début. Ils sont lucides quant aux difficultés de leur tâche, mais ils travaillent quand ils veulent, n'ont pas de patron... « Libre » est le mot qui revient presque à chaque fois. Le problème, c'est : à quel prix ? Un certain nombre finissent aussi par changer d'avis, lorsqu'ils voient le tarif des courses diminuer, leur rémunération se détériorer, leurs horaires gonfler... La plupart des plates-formes ont un fonctionnement « top-down » très classique, où les règles sont entièrement décidées au sommet de la pyramide. Quand Deliveroo décide de supprimer le bonus « pluie » des coursiers, quand Uber augmente sa commission, ces décisions sont prises sans discussion.

Aurélie COLLAS, « Les travailleurs uberisés sont les prolétaires du XXI<sup>e</sup> siècle », *Le Monde*, 7 avril 2019.

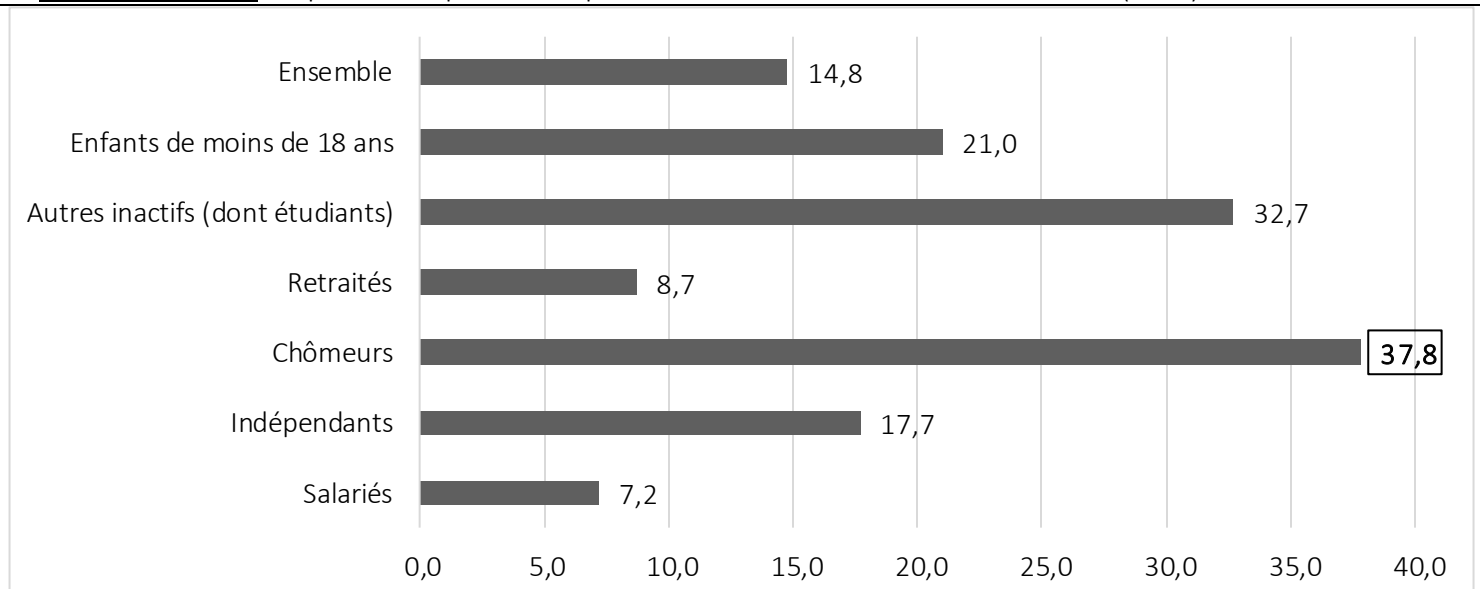
27. Quel est le statut de ceux qui travaillent pour le compte des plateformes numériques de services ?
28. Pourquoi ce statut est-il avantageux pour ces plateformes numériques de services ?
29. Que peut-on dire des rémunérations de ceux qui travaillent pour ces plateformes numériques de services ?

**SCHEMA BILAN N° 4 – Les effets du numérique sur le travail et l’emploi**

☞ Complétez le schéma ci-dessous avec les termes suivants : *tâches routinières ; digital labour ; très ; télétravail ; polarisation ; auto-entrepreneur ; tâches non routinières ; satisfaction, micro-tâches ; flexibilité.*



**DOCUMENT 12 :** Proportion de personnes pauvres selon le statut d’activité en 2018 (en %)



Champ : France métropolitaine

Source : INSEE, *Tableau de bord de l’économie française*, 2021.

30. Faites une phrase exprimant la signification de la donnée encadrée.

31. Rappelez à quoi correspond le niveau de vie médian.

32. En France métropolitaine, en 2018, le seuil de pauvreté correspondait à un niveau de vie mensuel de 1063€/mois. A partir de cette information, proposez une autre phrase pour effectuer la lecture demandée précédemment.

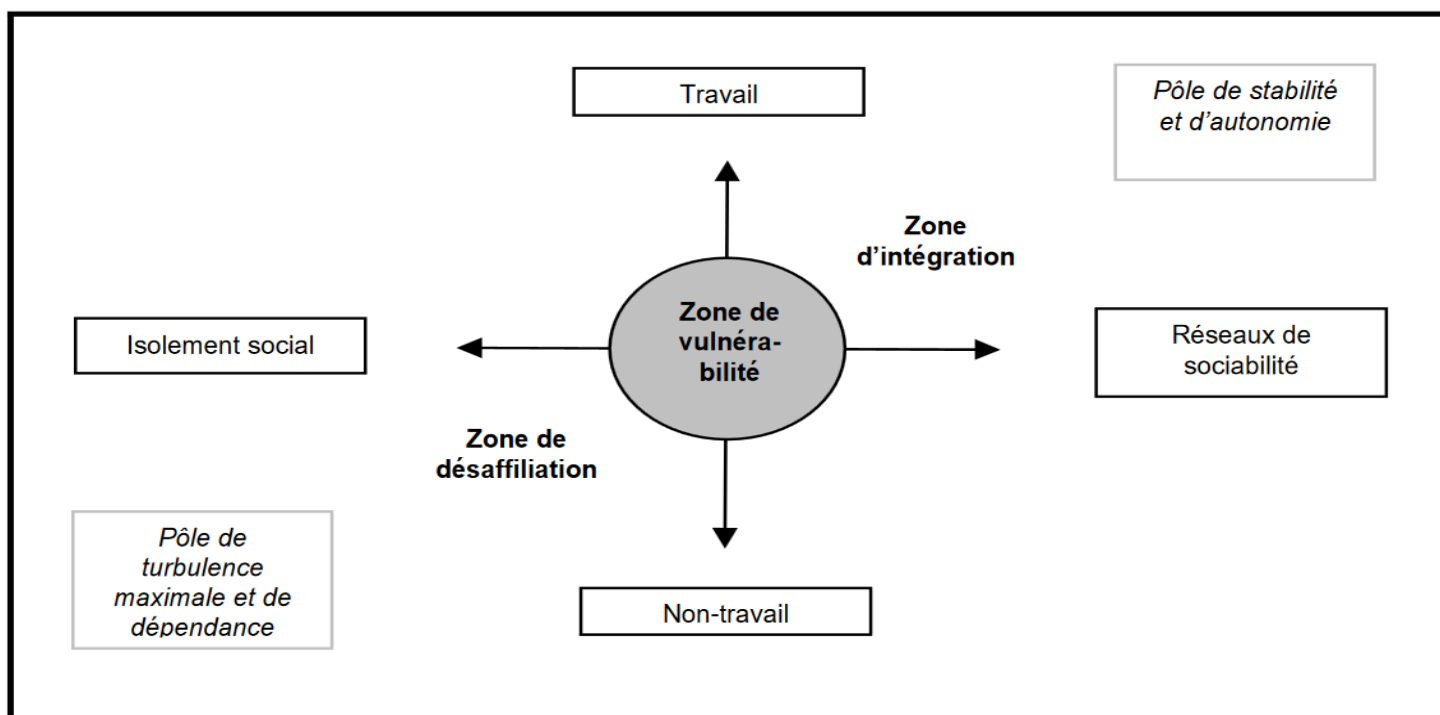
**DOCUMENT 13 :** L'épreuve du chômage

Alors que le chômage atteint des niveaux très élevés, la connaissance des traumatismes et des troubles qu'il occasionne reste un domaine peu exploré et largement ignoré. [...]

Perdre son emploi c'est perdre son identité sociale, voire sa valeur sociale. Cette réalité est très prégnante en France où la population se distingue par un véritable investissement dans la valeur travail qui vient parfois supplanter d'autres dimensions de la vie. [...] Être au chômage c'est être privé de quelque chose d'essentiel, d'une certaine image de soi, d'un lien social indispensable. « *Si le travail ne règle pas tout, le chômage lui, dérègle tout* »... [...] Paradoxalement, la personne se sent coupable d'être au chômage et de ne pas parvenir à retrouver un emploi alors même que la situation économique est extrêmement difficile. Elle doute de sa valeur et éprouve de la honte à ne plus pouvoir faire face à la vie quotidienne. Cette culpabilité lui rend de plus en plus difficile de se « montrer en tant que chômeur ou chômeuse » ; ce qui explique que la personne dans cette situation se distancie souvent des autres y compris de ses amis. Perdre son emploi c'est risquer l'isolement social, les réseaux relationnels se fragilisent avec la perte des réseaux professionnels qui sont encore nombreux à offrir des liens de solidarité, d'appartenance et d'identité de travail forts. Les liens familiaux, amicaux, de voisinage peuvent également s'altérer peu à peu. Le chômage a également un impact sur la stabilité de la vie familiale car il augmente les risques de séparation.

Jacqueline FARACHE, « L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner », *Conseil économique, social et environnemental*, mai 2016.

33. Le chômage entraîne-t-il seulement une rupture du lien qui rattache l'individu au monde du travail ? Justifiez votre réponse en vous appuyant sur le texte.

**DOCUMENT 14 :** Le modèle de désaffiliation de Robert CASTEL

Sonia RACINE, « Un tour d'horizon de l'exclusion », *Service social*, 2007 à partir de l'article de Robert CASTEL, « La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation », *Cahiers de recherche sociologique*, n°22, 1994.

34. A partir du schéma ci-dessus et de vos connaissances issues du programme de première, expliquez pour quoi selon Robert CASTEL, la capacité du travail à intégrer n'est pas seulement fragilisée par le chômage.

**DOCUMENT 15 :** Les quatre formes d'intégration professionnelle selon Serge PAUGAM

Dans les sociétés modernes, l'intégration professionnelle assure aux individus la reconnaissance de leur travail, au sens de leur contribution à l'œuvre productive, mais aussi, en même temps, la reconnaissance des droits sociaux qui en dérivent. [...]

En ce sens, l'expression « avoir un travail » signifie, pour les salariés, non seulement à la fois la possibilité de l'épanouissement dans une activité productive, mais en même temps la possession de garanties face à l'avenir. On peut donc définir le type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. On peut estimer que la première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail. [...]

Ce type idéal qui conjugue satisfaction dans le travail et stabilité de l'emploi peut être qualifié d'**intégration assurée**. Dans ce cas, les salariés peuvent élaborer des projets de carrière et s'investir dans le travail pour les réaliser. Les satisfactions qu'ils en retirent sont l'expression d'une intégration réussie dans l'entreprise, en particulier dans les relations avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques. C'est à partir de ce type idéal de l'intégration professionnelle qu'il est possible maintenant d'étudier ses déviations, lesquelles constitueront autant de sources possibles d'insatisfaction pour les salariés. [...]

L'**intégration incertaine** correspond à une forme d'intégration professionnelle plus limitée, où l'instabilité de l'emploi ne s'accompagne pas d'une insatisfaction dans le travail. Il s'agit notamment des situations vécues par les salariés qui, tout en travaillant dans de bonnes conditions, en ayant de bonnes relations avec leurs collègues et leurs supérieurs, savent néanmoins qu'ils ont de fortes chances de perdre leur emploi. Il peut s'agir aussi bien de salariés dont le contrat à durée déterminée ne sera pas renouvelé ou de salariés employés dans des entreprises dont l'avenir est incertain. Ce premier type de déviation par rapport à l'**intégration assurée** peut sembler marginal. Les attentes des salariés à l'égard de l'emploi stable sont si fortes que l'on peut faire l'hypothèse qu'ils ne cherchent pas outre mesure à s'impliquer dans un emploi temporaire ou dans un emploi stable qu'ils risquent de perdre, ce qui peut limiter leurs possibilités d'épanouissement au travail. [...]

L'**intégration laborieuse** est une forme d'intégration professionnelle assez classique qui correspond aux salariés globalement insatisfaits dans leur travail, mais dont l'emploi n'est pas menacé. L'activité professionnelle ne correspond donc pas pour ces salariés à un plaisir, puisqu'elle implique des souffrances physiques – lorsque les conditions de travail sont pénibles – ou morales, quand l'ambiance dans l'entreprise est tendue, les relations avec les collègues et supérieurs mauvaises. Ce qui garantit l'intégration professionnelle, ce n'est donc pas le travail en lui-même, mais l'emploi qui reste stable. [...]

Enfin, l'**intégration disqualifiante** traduit une crise d'intégration professionnelle, puisqu'elle conjugue insatisfaction dans le travail et instabilité de l'emploi. Elle peut se traduire par des problèmes relationnels à l'intérieur de l'entreprise. Les salariés qui en font l'expérience éprouvent le sentiment d'appartenir à un groupe au sein duquel leur identité est menacée, soit parce que leur statut est nettement inférieur à celui des autres, soit parce que le groupe lui-même est condamné à disparaître. La souffrance dans le travail n'est pas, dans ce cas, compensée par l'espoir d'une amélioration. Le statut social de ces salariés est donc plus ou moins remis en question. Leur situation peut être comparée en cela à celle des chômeurs qui ont perdu leur emploi et qui doutent fortement de leur possibilité d'en trouver un autre. C'est pourquoi, j'utilise le terme « disqualifiante ». Je fais référence ici au processus de disqualification sociale qui touche aujourd'hui des franges nombreuses et diverses de la population en menaçant leur identité sous des formes variées. L'intégration est disqualifiante car elle est le début d'un processus qui peut conduire à un cumul de handicaps.

D'aucuns souligneront que ce type ainsi défini est éloigné de l'idée d'intégration professionnelle. Il s'agit, en effet, de la déviation la plus importante par rapport à l'**intégration assurée**. Elle est malgré tout une intégration professionnelle, puisque les salariés ont un poste de travail, un contrat de travail et une rémunération. Ces éléments n'offrent en réalité au salarié que le cadre élémentaire de son intégration et le privent en même temps de tout ce qui peut lui donner un sens – à savoir, la reconnaissance, la dignité, le moyen d'expression et, enfin, la stabilité. Ce type d'intégration est donc paradoxal.

Serge PAUGAM ; « La condition ouvrière : de l'intégration laborieuse à l'intégration disqualifiante », dans *Cités* 2008/3 (n° 35).

35. Quelles sont les deux conditions que doit réunir le travail pour être pleinement intégrateur selon Serge PAUGAM ?
36. Comment Serge PAUGAM qualifie-t-il l'intégration professionnelle permise par ce type d'emploi ?
37. Classez les quatre formes d'intégration professionnelle distinguées par Serge PAUGAM en complétant les cellules blanches du tableau bilan n°2.
38. Quelles évolutions de l'emploi étudiées précédemment dans ce chapitre ont pu fragiliser le rôle intégrateur du travail ?

39. Pour chaque situation présentée ci-dessous, déterminez la forme d'intégration professionnelle à laquelle elle correspond.

Ingrid, formatrice en entreprise, apprécie la variété qu'elle rencontre dans son activité et le contact humain. Toutefois, elle a été contrainte l'an dernier d'adopter le statut d'auto-entrepreneur car aujourd'hui les organismes de formation ne veulent plus avoir de chargés de formation salariés.	
À la suite d'une restructuration de son service, Armand, salarié de la fonction publique a été renvoyé à des tâches subalternes voire inutiles par ses supérieurs hiérarchiques. Dégoûté par son travail, il ne souhaite néanmoins pas démissionner car dans un contexte de chômage de masse il craint de ne pas retrouver un emploi.	
Habituee à alterner des périodes d'emploi en CDD et des périodes de chômage, Adeline, a été contrainte d'accepter un emploi en intérim dans un centre logistique d'Amazon. Sous-qualifié par rapport à son niveau de diplôme, cet emploi avec des horaires atypiques peu compatibles avec sa vie de famille est aussi faiblement rémunéré.	
Clotilde, ancienne élève du Conservatoire national supérieur d'art dramatique, a pleinement conscience de son privilège aujourd'hui : elle fait partie de la troupe permanente de la Comédie française, un statut que lui envient les intermittents du spectacle car il lui offre un revenu permanent.	
Après une période de chômage de 6 mois, Bastien n'est pas parvenu à retrouver un emploi de mécanicien dans l'aéronautique. Même si ce n'est pas du tout le secteur d'activité dans lequel il voulait travailler, il a pris un emploi en CDI dans un fast-food afin d'améliorer ses conditions matérielles d'existence et notamment de pouvoir subvenir aux besoins de son enfant de 2 mois.	

 **TABLEAU BILAN N° 2 – Les 4 formes d'intégration professionnelles selon Serge PAUGAM**

✎ Complétez le schéma ci-dessous avec les termes suivants : *intégration incertaine ; rapport au travail ; stabilité de l'emploi, insatisfaction au travail ; rapport à l'emploi, intégration disqualifiante ; instabilité de l'emploi ; satisfaction au travail.*

		..... .....	
		..... .....	..... .....
	..... .....	<b>Intégration assurée</b>	..... .....
	..... .....	<b>Intégration laborieuse</b>	..... .....

 SYNTHÈSE N° 2 – Le rôle du travail dans l'intégration sociale des individus

✎ Complétez le texte ci-dessous avec les expressions ou termes suivants : *sous-traitance* ; *intégration disqualifiante* (x2) ; *intégration assurée* (x2) ; *dimension relationnelle du travail* ; *intégration laborieuse* (x2) ; *chômage* (x2) ; *statut social* ; *désaffiliation sociale* (x2) ; *sociabilité* ; *risques sociaux* ; *polarisation* ; *polyvalence* ; *intégration incertaine* (x2) ; *précarisation*.

Comme le montre le sociologue Serge PAUGAM, le lien qui attache l'individu au monde du travail, depuis la révolution industrielle, est une composante essentielle des liens qui attachent l'individu à la société. En effet, parce qu'il donne un ..... à l'individu, parce qu'il est un support essentiel de ....., parce qu'il donne accès à une série de protections contre certains ..... et parce qu'il assure un revenu d'activité, le travail constitue un vecteur essentiel d'intégration sociale.

Mais ce lien de participation organique est aujourd'hui fragilisé et cette fragilisation est notamment induite par le maintien du ..... à un niveau élevé depuis des décennies en France. A cet égard, le sociologue Robert CASTEL montre à partir de sa modélisation de la ..... comment l'absence prolongée d'emploi fragilise les individus. En particulier, si la perte des protections liées à l'emploi se cumule à une fragilisation d'autres liens sociaux et donc à une disparition notamment des protections apportées par la famille, les amis ou le voisinage, la ..... se produit.

Il reste que l'affaiblissement de la capacité à intégrer du travail n'est pas seulement imputable au phénomène de ..... élevé. En effet, comme le souligne Serge PAUGAM, elle existe au sein même de la population de salariés en activité qui peuvent souffrir d'une insatisfaction au travail et/ou d'une instabilité de l'emploi. Ainsi, alors que l'..... sa caractérise par la stabilité de l'emploi et la satisfaction au travail, l'..... se caractérise par l'impossibilité pour les salariés de stabiliser leur situation professionnelle, l'..... concerne des salariés souffrant d'une faible considération pour ce qu'ils sont et ce qu'ils apportent à l'entreprise et enfin, l'..... touche des salariés cumulant insatisfaction au travail et situation professionnelle instable.

A cela s'ajoute, pour ces actifs occupés occupant des postes caractéristiques des modèles post-tayloriens du travail, une réduction de la ..... . Le développement de la flexibilité externe (.....) et interne (.....) conduit les salariés à ne plus être regroupés au sein d'équipes pérennes ou même d'unités de production où ils pouvaient se côtoyer de façon régulière.

Ces mutations de l'emploi caractérisées par un processus de ..... participent à un phénomène de ..... progressive de la qualité des emplois. On retrouve d'un côté, les actifs occupant un emploi typique et donc stable qui continuent de bénéficier pleinement des vertus intégratrices du travail. Ces individus se situent ainsi dans une situation d'..... ou, à tout le moins, d'..... au sens de PAUGAM. Ils demeurent la part majoritaire de la population active occupée aujourd'hui. Mais, la « déstabilisation des stables » à l'œuvre depuis 1980 concourt à la constitution d'un second pôle d'actifs alternant des périodes d'emplois atypiques et des sessions de chômage. Pour ces individus, le travail perd de sa force intégratrice en ce sens qu'il ne peut offrir qu'une ..... ou ..... au sens de PAUGAM.

 LEXIQUE DU CHAPITRE

- **Travail** : Activité humaine conduisant à l'élaboration ou à l'entretien de biens et de services.
- **Emploi** : Fraction du travail qui perçoit une rémunération et qui s'inscrit dans un cadre social et juridique, que ce soit un emploi salarié impliquant un lien de subordination ou un emploi non salarié (indépendant).
- **Statut de l'emploi** : Condition juridique dans laquelle s'exerce l'activité professionnelle (emploi salarié ou emploi non salarié).



- ⇒ **Population active** : .....
- ⇒ **Population inactive** : .....
- ⇒ **Taux de chômage** : .....
- ⇒ **Qualité des emplois** : Capacité des emplois à assurer le bien-être des individus. Elle dépend des conditions des travail, du niveau de salaire, du degré de sécurité économique que l'emploi apporte, des perspectives de formation et carrière ainsi que de la variété des tâches.
- ⇒ **Organisation du travail** : Façon de répartir et de coordonner les tâches entre les différents participants au processus de production dans le but d'améliorer l'efficacité de la production dans les organisations productives.
- ⇒ **Division horizontale du travail** : Décomposition du processus de production en une succession de tâches élémentaires et répétitives.
- ⇒ **Division verticale du travail** : Séparation radicale entre le travail manuel d'exécution et le travail intellectuel de conception créant ainsi une relation hiérarchique très stricte.
- ⇒ **Taylorisme** : Mode d'organisation du travail dans lequel le processus de production est décomposé en une succession de tâches élémentaires et répétitives (**division horizontale du travail**) que les travailleurs doivent exécuter en suivant les prescriptions des ingénieurs chargés de définir la meilleure façon de produire (**division verticale du travail**).
- ⇒ **Fordisme** : Mode d'organisation du travail reprenant le principe de la double division du travail du taylorisme et le complétant avec le travail à la chaîne, la standardisation des produits et une rémunération du travail d'exécution relativement plus élevée que celle en vigueur sur le marché du travail.
- ⇒ **Modèles tayloriens d'organisation du travail** : Modes d'organisation du travail s'inspirant des principes du taylorisme donc incluant le fordisme.
- ⇒ **Modèles post-tayloriens d'organisation du travail** : Modes d'organisation du travail cherchant à associer davantage les travailleurs à la prise de certaines décisions, à donner plus de flexibilité au travail grâce à la polyvalence des travailleurs et au recours à la sous-traitance afin de faciliter la recombinaison des tâches et la production en juste-à-temps.
- ⇒ **Flexibilité du travail** : Situation dans laquelle la quantité de travail, son organisation et sa rémunération s'ajustent en permanence à la conjoncture économique.
- ⇒ **Recomposition des tâches** : Réunion de tâches d'exécution effectuées initialement par des travailleurs différents et/ou enrichissement des tâches confiées aux travailleurs de façon à les rendre plus intéressantes à réaliser.
- ⇒ **Sous-traitance** : Opération par laquelle une entreprise (le donneur d'ordre) confie à une autre (le preneur d'ordre), l'exécution pour son compte de tâches qui ressortent de son activité normale.
- ⇒ **Management participatif** : Type de management visant à associer les travailleurs à la prise de certaines décisions et à la résolution de certains problèmes rencontrés par l'entreprise. Le management participatif alors par l'apparition de cercles de qualité, de groupes semi-autonomes, mais aussi le fonctionnement par projet ou mission.
- ⇒ **Numérique** : Ensemble des technologies liées à l'informatique, aux télécommunications et à Internet.
- ⇒ **Télétravail** : Forme d'organisation du travail ayant recours à des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour effectuer, hors des locaux de l'employeur, de façon régulière, le travail qui aurait pu être réalisé sur le poste de travail habituel.
- ⇒ **Relation d'emploi** : Lien légal entre les employeurs et les salariés. Elle existe quand une personne exerce une activité ou fournit des services sous certaines conditions et en échange d'une rémunération.
- ⇒ **Polarisation de l'emploi** : Phénomène de diminution des emplois associés à des niveaux de qualifications intermédiaires allant de pair avec une augmentation du poids des emplois à haut et à bas niveaux de qualification dans l'emploi total.
- ⇒ **Précarisation de l'emploi** : Processus de transformation de l'emploi produisant des situations de vulnérabilité et d'incertitude face à l'avenir pour les individus.
- ⇒ **Polarisation de la qualité des emplois** : Processus de segmentation des emplois dans leur capacité à assurer le bien-être des individus qui les occupent.

 **EXEMPLES DE SUJETS POSSIBLES****① Epreuve composée****Mobilisation de connaissances :**

- A l'aide de deux exemples, montrez que la frontière entre emploi, chômage et inactivité est incertaine.
- Présentez deux critères déterminant la qualité des emplois.
- Montrez comment les modèles tayloriens d'organisation du travail permettent d'augmenter la productivité du travail.
- Présentez les effets négatifs des modèles tayloriens d'organisation du travail sur les conditions de travail
- Présentez deux caractéristiques des modèles post-tayloriens d'organisation du travail.
- Montrez que les modèles post-tayloriens d'organisation du travail ont des effets positifs et négatifs sur les conditions de travail.
- Montrez à l'aide d'un exemple que le numérique brouille les frontières du travail.
- Montrez à l'aide d'un exemple que le numérique transforme les relations d'emploi.
- Montrez que le numérique peut accroître la polarisation des emplois.
- Présentez trois arguments montrant que le travail est un facteur essentiel d'intégration sociale.
- Montrez comment la précarisation de l'emploi fragilise l'intégration sociale par le travail.
- Expliquez pourquoi les évolutions de l'organisation du travail ont fragilisé l'intégration sociale par le travail.
- Présentez une mutation du travail qui fragilise l'intégration par le travail.

**Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire :**

- A l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrez que le numérique transforme l'emploi.
- A l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrez que le numérique a des effets complexes sur le travail et l'emploi.
- A l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrez que l'intégration par le travail est affaiblie par certaines mutations du travail.
- A l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrez que certaines évolutions de l'emploi peuvent affaiblir l'intégration par le travail.
- A l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que l'évolution des formes de l'organisation du travail a des effets contrastés sur les conditions de travail.

**② Dissertation s'appuyant sur un dossier documentaire**

- Comment les mutations du travail rendent-elles plus floues les frontières du travail et de l'emploi ?
- Dans quelle mesure le travail est-il facteur d'intégration sociale ?
- L'évolution des formes de l'organisation du travail a-t-elle toujours des effets positifs sur les conditions de travail ?