

## Sujets corrigés – Quelles mutations du travail et de l’emploi ?

EC1 .....	2
Distinguer travail et emploi .....	2
Montrer que certaines évolutions brouillent les frontières entre emploi et chômage.....	2
Montrer que certaines évolutions brouillent les frontières entre inactivité et chômage.....	2
Présenter deux descripteurs de la qualité des emplois .....	3
Présenter les caractéristiques des modèles tayloriens d’organisation du travail .....	3
Présenter les effets positifs des modèles tayloriens.....	3
Présenter les effets négatifs des modèles tayloriens .....	4
Présenter les caractéristiques des modèles post-tayloriens d’organisation du travail.....	4
Présenter les effets positifs des modèles post-tayloriens d’organisation du travail.....	5
Présenter les effets négatifs des modèles post-tayloriens d’organisation du travail .....	5
Comparer les caractéristiques des modèles tayloriens d’organisation du travail et des modèles post-tayloriens .	5
Montrer en quoi le numérique brouille les frontières du travail .....	5
Montrer en quoi le numérique accroît les risques de polarisation des emplois .....	6
Expliquer en quoi le travail est source d’intégration .....	6
Montrer en quoi les nouvelles formes d’emploi remettent en cause le pouvoir intégrateur du travail.....	7
EC3 .....	8
A l’aide du dossier documentaire et de vos connaissances, vous montrerez que le travail peut être source d’intégration.....	8
A l’aide du dossier documentaire et de vos connaissances, vous montrerez que certaines évolutions ont remis en cause le pouvoir intégrateur du travail .....	8

## EC1

### Distinguer travail et emploi

Le travail est une activité productive consistant à produire des biens ou des services. Il peut être rémunéré lorsqu'il est exécuté à titre professionnel (ex : un professeur de SES) ou bien non rémunéré. Il s'agira dans ce cas d'un travail gratuit (ex : un bénévole dans une association, une femme au foyer s'occupant de ses enfants ou encore un retraité récoltant les légumes de son potager). L'emploi en revanche est le cadre juridique entourant le travail professionnel. L'emploi est la relation contractuelle qui s'accompagne de droits (syndicaux, sociaux comme les arrêts maladies, les congés maternité/paternité). Ce contrat de travail pourra prendre plusieurs formes : en CDD ou en CDI, à temps complet ou à temps partiel...

Travail et emploi ne sont donc pas synonymes : il peut exister des individus travaillant sans avoir un emploi (cas d'une femme au foyer ou le travailleur illégal « au noir », non déclaré). Il peut exister également des individus ayant un emploi mais ne travaillant pas (ex : un(e) professeur(e) en congé maternité/paternité).

### Montrer que certaines évolutions brouillent les frontières entre emploi et chômage

L'emploi est le cadre juridique du travail professionnel, il peut être en CDI/CDD, à temps partiel ou à temps plein tandis que le chômage est la situation où un individu n'a pas travaillé du tout dans la semaine, a recherché activement un emploi et est disponible dans les 15 jours.

L'apparition de nouvelles formes d'emploi comme le temps partiel (notamment lorsqu'il est subi), l'intérim (qui consiste à réaliser des missions ponctuelles de quelques semaines, voire de quelques heures) rapprochent les situations d'individus ayant un emploi et des chômeurs. En effet un individu n'ayant travaillé que 3h dans la semaine et souhaitant travailler davantage se rapproche plus d'une personne au chômage recherchant un emploi que d'un travailleur à temps plein, en CDI. La frontière entre chômage et emploi n'est alors plus aussi forte.

### Montrer que certaines évolutions brouillent les frontières entre inactivité et chômage

Certaines personnes ne seront pas considérées alors même qu'elles ont une situation proche de celle d'un chômeur. En effet pour être considéré comme chômeurs au sens du BIT, il faut réunir 3 critères (ne pas avoir travaillé du tout dans la semaine, rechercher activement un emploi et être disponible dans les 15 jours). Certains individus vont seulement réunir 1 ou 2 critères sur les 3. Ils ne seront pas considérés comme chômeurs mais comme inactifs (individus n'ayant pas d'emploi et n'en recherchant pas).

Exemples :

- Une personne qui n'a pas d'emploi, en recherche mais n'est pas disponible dans les 15 jours pour occuper cet emploi. Ex : On propose un emploi à individu dans une autre région, l'éloignement géographique crée des délais dus au déménagement, changement d'établissements scolaires pour les enfants, changement professionnel pour le mari ou la femme. Ces individus seront alors considérés comme inactifs alors même qu'ils se rapprochent d'une situation de chômage.
- Une personne qui n'a pas d'emploi, qui souhaite travailler, mais qui n'en recherche pas bien qu'elle soit disponible pour occuper cet emploi. Il s'agit souvent de chômeurs de longue durée qui, étant au chômage depuis plus d'un an, sont découragés, démotivés dans leur recherche. Le chômage affecte

en effet l'estime et le moral des individus. Ces individus seront alors considérés comme inactifs alors même qu'ils se rapprochent d'une situation de chômage.

## Présenter deux descripteurs de la qualité des emplois

L'emploi est ensuite différent selon sa qualité : comment qualifier un emploi de bon ou non ? Pour répondre à cette question, il existe plusieurs descripteurs de la qualité de l'emploi :

Les conditions de travail : quel est le rythme de travail (la cadence imposée aux travailleurs) ? Quelle est la durée de travail ? Le travail est-il de nuit ? Le travailleur est-il mis en contact avec des produits dangereux pour la santé ? Doit-il lever des charges lourdes ? Le travailleur est-il autonome ou non ?

La sécurité économique : le travailleur a-t-il le sentiment d'être protégé contre la perte de son emploi ? Nous avons vu qu'il existait différentes formes d'emplois (CDD, CDI mais aussi l'intérim) qui vont avoir un impact sur la capacité du travailleur à se projeter dans le futur et avoir des revenus réguliers. Un travailleur en CDI est ainsi plus « sécurisé » qu'un travailleur en CDD ou en intérim.

## Présenter les caractéristiques des modèles tayloriens d'organisation du travail

Les modèles tayloriens reposent sur une double division stricte des tâches : horizontale et verticale.

Au XVIIIème siècle, A. Smith observe que dans une manufacture d'épingles, les travailleurs sont plus productifs (efficaces) lorsqu'ils se spécialisent dans la réalisation d'une tâche que lorsqu'ils en réalisent plusieurs. En se spécialisant dans la réalisation d'une tâche, d'un geste, le travailleur gagne en habileté et effectue ce geste plus rapidement et efficacement. Il devient donc plus productif. De plus comme le travailleur n'a pas à changer de tâches, il ne perd pas de temps à changer de postes, d'endroits et ce gain de temps lui permet à nouveau d'être plus productif.

Au début du XXème siècle, F. Taylor reprend cette idée de division du travail tout en la développant. Il propose une organisation scientifique du travail reposant sur une division horizontale et verticale :

- Division horizontale du travail : où chaque travailleur réalise une tâche précise
- Division verticale du travail : où les décisions d'organisation de la production reviennent aux cadres, aux managers tandis que les ouvriers exécutent les ordres. Dit autrement la direction impose comment produire (le rythme de production, le nombre de produits réalisés dans la journée etc...).

De plus les travailleurs étaient surveillés constamment, chronométrés afin qu'ils respectent les cadences imposées par la direction et les managers. S'ils respectaient ces cadences, les travailleurs étaient récompensés et inversement ils étaient punis en cas de manquement.

Enfin à la moitié du XXème siècle, H. Ford prolonge les idées de F. Taylor en mécanisant ses entreprises. Autrement dit, ce sont des machines (appelées « convoyeurs ») qui vont dicter, sur une chaîne de montage, le rythme de production aux travailleurs.

## Présenter les effets positifs des modèles tayloriens

Les modèles tayloriens d'organisation du travail reposent sur une double division du travail (verticale et horizontale). Ils présentent un effet positif. Ces modèles ont permis des **gains de productivité**, une hausse de la production et donc une hausse de la **croissance économique** puisque les travailleurs étaient rendus plus productifs.

## Préserver les effets négatifs des modèles tayloriens

Les modèles tayloriens d'organisation du travail reposent sur une double division du travail (verticale et horizontale). Ils présentent plusieurs limites, effets négatifs :

La division horizontale du travail, soit le fait qu'un travailleur réalise sans cesse la même tâche, finit par rendre le travail des individus monotone, répétitif, voire ennuyeux. Or l'ennui et le manque de motivation peuvent rendre le travailleur moins efficace.

De plus les cadences et rythmes imposés par les managers pouvaient être difficiles à respecter créant du stress, un effort physique intenable. Les travailleurs pouvaient alors être souvent absents, voire quitter l'entreprise pour trouver de meilleures conditions de travail ailleurs (le turn over).

Enfin la division verticale du travail rendait l'ouvrier passif, peu autonome créant un sentiment d'insatisfaction, voire d'aliénation, de déshumanisation. Il n'avait aucune possibilité de proposer une nouvelle idée mais devait suivre précisément les ordres de la direction.

## Préserver les caractéristiques des modèles post-tayloriens d'organisation du travail

Les modèles post-tayloriens reposent tout d'abord sur la flexibilité, c'est à dire sur la capacité d'une organisation à s'adapter à la demande sur le marché. Ils reposent également sur l'autonomie et la polyvalence accordée aux travailleurs.

Cette flexibilité prend plusieurs formes :

La **flexibilité quantitative interne** : c'est lorsqu'une organisation augmentera le nombre d'heures de travail de ses salariés afin de produire davantage et inversement lorsque la demande sera plus faible sur le marché, l'organisation diminuera le nombre d'heures de travail au sein de l'entreprise. Ce type de flexibilité doit être concilié avec le droit du travail protégeant les travailleurs.

La **flexibilité quantitative externe** : c'est lorsqu'une organisation fera varier le nombre d'heures de travail en ayant recours à de la main d'œuvre extérieure à l'organisation. L'organisation pourra recruter, temporairement, un travailleur (ex : en CDD) pour une durée précise, le temps de s'adapter à la hausse de la production. L'organisation pourra également avoir recours à l'intérim.

La **flexibilité qualitative interne** : c'est lorsqu'une organisation affectera plusieurs tâches différentes à un même travailleur. Un même travailleur peut ainsi occuper plusieurs postes, effectuer plusieurs missions. Ex : dans la grande distribution, les « employés libre-service » qui peuvent s'occuper des caisses, de l'approvisionnement des rayons et de l'entretien du supermarché.

La **flexibilité qualitative externe** : c'est lorsqu'une organisation va déléguer à une autre organisation des tâches, missions qui ne relèvent pas de son « cœur de métier ». Le cœur de métier d'une organisation est son activité principale, ex : la SNCF et la RATP sont des entreprises de transport, l'entretien, le ménage des rames ne relève donc pas de son cœur de métier. Ces entreprises peuvent décider de déléguer cette fonction à une autre organisation. En l'occurrence, la RATP délègue l'entretien du métro parisien au groupe de nettoyage Challancin. Cette délégation se nomme « **externalisation** ».

On a pu observer dans certaines organisations une **variété des tâches** affectées aux travailleurs. Il y eut tout d'abord un élargissement de ses tâches et un enrichissement de ses tâches, ces dernières étant plus complexes. Les modèles post-tayloriens remettent donc en cause la division du travail horizontale.

De plus les travailleurs ont gagné en autonomie notamment à travers le management par projet qui consiste à donner une tâche finale à une équipe de travailleurs à réaliser en plusieurs semaines ou en plusieurs mois. L'équipe de travailleurs se fixe alors elle-même les étapes intermédiaires avant de rendre le travail final à l'employeur.

Enfin les modèles post-tayloriens remettent également en cause la division du travail verticale. Les travailleurs sont amenés à donner leur avis, à proposer des améliorations dans la manière de produire. Il y a

un dialogue entre travailleurs exécutants et managers, ingénieurs dans des cercles de qualité. On parle alors de management collaboratif.

### Présenter les effets positifs des modèles post-tayloriens d'organisation du travail

Les modèles post-tayloriens sont des modes d'organisation reposant sur l'autonomie, la polyvalence et la flexibilité. Ils sont apparus à partir des années 70.

Ces modèles ont permis une plus grande motivation des travailleurs car plus intéressés par des tâches variées et davantage d'autonomie.

Également ces modèles permettent une plus grande flexibilité, une capacité plus importante à répondre aux demandes des clients et ainsi à les satisfaire.

### Présenter les effets négatifs des modèles post-tayloriens d'organisation du travail

Les modèles post-tayloriens sont des modes d'organisation reposant sur l'autonomie, la polyvalence et la flexibilité. Ils sont apparus à partir des années 70.

L'autonomie permise par ces modèles post-tayloriens a une contrepartie. L'autonomie s'accompagne en effet d'une **responsabilité** plus forte du travailleur puisque ce sont ses choix, ses décisions qui conduisent à la réussite ou l'échec d'un projet. Or cette responsabilisation du travailleur peut être source de stress.

De plus la flexibilité demandée par les organisations peut se traduire par de la **précarité** et de l'**instabilité** dans la carrière des travailleurs enchaînant les CDD ou contrat d'intérim.

Enfin la flexibilité qualitative interne, en donnant plusieurs missions à un même travailleur, peut se traduire par un sentiment d'insatisfaction chez le travailleur ne réalisant aucune des tâches comme il le souhaiterait.

### Comparer les caractéristiques des modèles tayloriens d'organisation du travail et des modèles post-tayloriens

Les modèles tayloriens reposent sur une double division stricte des tâches : horizontale et verticale tandis que les modèles post-tayloriens reposent tout d'abord sur la flexibilité, l'autonomie et la polyvalence accordée aux travailleurs.

En effet les modèles tayloriens reposent sur une division horizontale selon laquelle chaque travailleur doit exécuter une seule tâche alors que dans les modèles post-tayloriens le travailleur peut effectuer plusieurs tâches. Il y a eu un élargissement et un enrichissement de ses tâches. Le travailleur doit être polyvalent.

Les modèles tayloriens reposent également sur une division verticale stricte selon laquelle le processus de production (la manière de produire) est conçue par les ingénieurs, les managers (les cadres, la direction) alors que dans les modèles post-tayloriens le travailleur moins qualifié (ex : l'ouvrier) est invité à donner son avis aux managers dans des cercles de qualité afin d'améliorer le processus de production. Dans les modèles post tayloriens une certaine autonomie est requise de la part des travailleurs tandis que dans les modèles tayloriens, le travailleur n'est nullement autonome car il applique les consignes de la direction.

### Montrer en quoi le numérique brouille les frontières du travail

Le numérique, c'est-à-dire les nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC) brouillent la frontière entre la sphère du travail et le « hors travail » soit la vie privée (comme la vie familiale) ce qui peut se traduire par un risque pour la santé mentale avec un sentiment que le travail empiète sur sa vie privée et un stress accru. Les NTIC permettent aux travailleurs d'être joignables à tout instant de la

journée y compris lorsqu'ils ne sont plus sur leur lieu de travail. Le fait de posséder un smartphone sur lequel le travailleur peut consulter ses mails professionnels peut avoir une conséquence négative : la journée de travail continue. Il n'y a donc pas de totale coupure, séparation entre la sphère professionnelle et la vie privée de l'individu. Cela peut nuire à sa vie familiale et à son équilibre.

Durant le confinement dû à la Covid-19, le **télétravail** s'est généralisé. Nous avons pu constater que certains parents ont eu des difficultés à travailler et en même temps à s'occuper de tâches parentales comme s'occuper de leurs enfants (ex : aide aux devoirs).

Le télétravail peut avoir une autre conséquence négative : l'isolement et la perte de liens sociaux. Le travail intègre les individus notamment durant des échanges informels, lors d'une pause, d'une discussion entre collègues. Ces nombreux échanges sont autant de moments où les travailleurs peuvent nouer des relations affectives. En télétravail, chez soi, l'individu est privé de ce type de relations et peut nourrir un sentiment de solitude.

### Montrer en quoi le numérique accroît les risques de polarisation des emplois

Le numérique, soit l'usage de nouvelles technologies de l'information et des communications, peut être responsable de la polarisation des emplois : cette dernière se définit comme la modification de la structure socioprofessionnelle avec un essor des catégories de travailleurs qualifiés et de travailleurs non qualifiés au détriment des travailleurs moyennement qualifiés. Dit autrement le numérique a besoin d'une part de travailleurs qualifiés (ex : des ingénieurs) et en même temps d'individus très peu qualifiés réalisant des tâches basiques demandant peu/pas de qualifications. En revanche le numérique a moins besoin de travailleurs moyennement qualifiés (ex : professions intermédiaires, ouvriers qualifiés).

Ex : les plateformes numériques telles qu'Uber (Uber eat) nécessitent d'une part des ingénieurs pour concevoir l'application et la développer et d'autre part des livreurs (travailleurs peu qualifiés).

La conséquence directe de cette polarisation des emplois est donc une hausse des inégalités.

### Expliquer en quoi le travail est source d'intégration

Le travail, ici au sens de travail professionnel, intègre les individus à un collectif pour plusieurs raisons :

Certains métiers ayant une **identité professionnelle** marquée vont en partie transformer l'identité des individus intégrant ce métier. Ex : un individu devenant policier devra acquérir de nouvelles valeurs telles que le courage, l'autorité, le travail en équipe, la solidarité qui se traduiront par des normes telles qu'intervenir dans des situations difficiles, devoir s'imposer y compris par la force, porter assistance à un collègue en cas de besoin. Les individus en entrant dans la police vont alors apprendre des *codes*, des manières de se comporter propre à ce métier. Les individus sont alors intégrés à un « corps » de métier. Ils pourront partager un même **sentiment d'appartenance** entre eux.

Le travail professionnel étant encadré juridiquement, il s'accompagne de droits sociaux et notamment la **protection sociale**. La protection sociale permet aux individus d'être protégés contre les aléas de la vie, des événements peu ou pas prévisibles qui vont affecter les revenus d'un individu et donc son mode de vie (ex : la maladie, le chômage, la vieillesse, les accidents du travail). Or ces indemnités sont versées par les actifs aux inactifs ou par les bien portants aux malades : il y a une **redistribution horizontale**, une **solidarité** entre individus de la société passant par le travail.

Enfin la rémunération permet d'avoir accès à tout un ensemble de biens et services permettant à l'individu de se sentir intégré (et donc pas exclu) du reste de la population. En effet, les individus grâce à leur rémunération pourront avoir accès à un logement, pourront acheter certains vêtements, une voiture, autant de biens grâce auxquels l'individu se conformera aux normes de la société de consommation.

Enfin avec sa rémunération, le travailleur pourra accéder à des associations, clubs sportifs et syndicats dans lesquels l'individu pourra nouer des relations sociales, affectives lui permettant de s'intégrant pleinement à différents groupes.

### Montrer en quoi les nouvelles formes d'emploi remettent en cause le pouvoir intégrateur du travail

Les nouvelles formes d'emploi et plus précisément les **formes atypiques d'emploi** sont celles qui se distinguent du CDI à temps plein. Il s'agit des CDD, des contrats d'intérim ou encore des stages. Ces contrats participent à la flexibilité dans les nouveaux modèles d'organisation du travail mais s'accompagnent aussi d'une précarisation des travailleurs.

Les formes atypiques d'emploi empêchent d'avoir un emploi stable puisque le CDD, l'intérim ou encore le stage ne sont pas durables dans le temps. L'individu ne peut donc se projeter dans le futur et construire son projet de vie : demander un crédit à une banque (ex : pour l'achat d'une maison), difficulté à trouver un logement... C'est pour cela que le sociologue, S. Paugam, parle d'**intégration incertaine**.

*Une situation encore plus dégradée serait celle d'un individu en CDD ou en intérim et insatisfait par son travail, on parlerait alors d'**intégration disqualifiante**.*

De plus lorsqu'un travailleur se retrouve en intérim, sa mission pourra durer quelques jours. En si peu de temps, un individu ne pourra pas pleinement intégrer l'organisation dans laquelle il travaille puisqu'il n'est que de passage. Il ne peut donc pas lier de véritables relations amicales, affectives et être intégré à un groupe. Ex : un intérimaire ou un individu en CDD ne verra pas d'intérêt à adhérer à un syndicat s'il ne reste dans l'entreprise que quelques semaines, quelques mois.

## EC3

A l'aide du dossier documentaire et de vos connaissances, vous montrerez que le travail peut être source d'intégration

Introduction :

- Définition de travail (au sens de travail professionnel)
- Reprise de la question
- Annonce du plan

1<sup>er</sup> paragraphe : le travail socialise les individus

- Le travail, une instance de la socialisation secondaire
- Intégration à un groupe professionnel, sentiment d'appartenance

2<sup>ème</sup> paragraphe : le travail intègre à la société de consommation

- La rémunération : valorisation du travail de l'individu
- La rémunération donne accès à des biens et services (~~exclusion~~)
- La rémunération donne accès à des activités qui intègrent (associations, clubs...)

3<sup>ème</sup> paragraphe : le travail intègre via les droits sociaux

- Le travail (emploi) donne accès à des droits sociaux : indemnités journalières, retraites...
- Redistribution horizontale, solidarité entre membres de la société

A l'aide du dossier documentaire et de vos connaissances, vous montrerez que certaines évolutions ont remis en cause le pouvoir intégrateur du travail

Introduction :

- Enoncer que le travail (à définir) est une source d'intégration mais qu'il peut être remis en cause
- Présenter les différentes évolutions qui remettent en cause le pouvoir intégrateur du travail
- Reprise de la question
- Annonce du plan

1<sup>er</sup> paragraphe : le chômage remet en cause le pouvoir intégrateur du travail

- Apparition d'un chômage de masse depuis 1975
- Perte de rémunération (€)
- Perte d'identité, de repères (le chômage total de D. Schnapper)

2<sup>ème</sup> paragraphe : Les nouvelles formes d'emplois remettent en cause le pouvoir intégrateur du travail

- CDD, intérim et stages : insertion professionnelle peu durable et revenus irréguliers
- CDD, intérim, stages : impossibilité d'intégrer réellement le groupe professionnel

3<sup>ème</sup> paragraphe : le numérique remet en cause le pouvoir intégrateur du travail

- Le travail peut empiéter sur la vie familiale, amicale à cause des NTIC
- Le télétravail peut conduire à une insatisfaction, manque de liens sociaux et à la solitude