

► 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.

**Vous montrerez que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité. (EC3)**

Dans ce devoir nous allons montrer que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité. En effet, alors que l'emploi type des années 1970 était un emploi à temps plein et en CDI, à partir des années 1980 de nouvelles formes d'emploi vont apparaître comme les emplois précaires (CDD, stages, intérim) ou encore le sous-emploi. Nous allons dans un premier temps chercher à montrer en quoi les emplois précaires rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité, puis dans un second temps nous verrons que le sous-emploi rend également plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

**A.** Une personne en emploi précaire occupe soit un emploi en CDD, soit un emploi en intérim, soit un stage. C'est donc une personne active occupée car il s'agit d'une personne qui exerce un emploi. Toutefois, cet emploi est qualifié de précaire, car il est à durée déterminée. Dès lors les personnes qui occupent des emplois précaires se trouvent en situation de fragilité (précarité) face à l'emploi. A la fin de leur période d'activité elle bascule soit dans le chômage soit dans l'inactivité. De même, même pendant leur période d'emploi elle peut se considérer comme en même temps en emploi et en même temps au chômage du fait de la précarité de leur situation. Par ailleurs, de nombreuses personnes en emploi sont souvent contraintes d'enchaîner les emplois précaires sans parvenir à décrocher un CDI.

**B.** Une personne en sous-emploi peut tout d'abord désigner est une personne qui occupe un emploi mais qui souhaiterait travailler davantage. Autrement dit, elle occupe un emploi à temps partiel contre son gré. Là encore une personne en sous-emploi même si elle occupe officiellement un emploi peut se sentir comme partiellement inactive ou au chômage. Par ailleurs, le sous-emploi désigne également toute personne qui, à temps complet, a travaillé moins que d'habitude pour cause de chômage technique ou d'intempéries. Là encore cette personne, bien qu'occupant un emploi, peut se sentir partiellement inactive ou un chômage.

► 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).

**Vous montrerez qu'il existe plusieurs descripteurs de la qualité des emplois (EC3)**

Dans ce devoir nous allons montrer qu'il existe plusieurs descripteurs de la qualité des emplois. La qualité de l'emploi renvoie en effet à divers aspects du travail qui contribuent au bien-être actuel et futur du travailleur. Nous verrons tout d'abord les descripteurs qui renvoient au bien-être actuel du travailleur d'une part dans son emploi mais également et plus largement dans sa vie quotidienne, puis le descripteur qui renvoie au bien-être futur de celui-ci.

**A.** On peut tout d'abord observer que, de certains descripteurs de la qualité des emplois dépend le bien-être actuel du salarié dans son emploi. Il s'agit notamment de ces **conditions de travail** : absence ou non de contraintes ; marges ou non d'autonomie ; qualité des relations de travail avec l'employeur, les collègues et les clients éventuels. De bonnes conditions de travail permettent au travailleur d'avoir une activité professionnelle qui favorise sa santé, c'est-à-dire que toutes choses égales par ailleurs, elle est meilleure que celle d'un autre individu qui ne travaille pas. Aux bonnes conditions de travail sont souvent liées la **variété des tâches** qui concerne le contenu des activités de travail. Elle est une dimension centrale de la satisfaction au travail. La variété des tâches est liée au potentiel de formation. Elle permet au travailleur de renouveler le contenu de son activité, elle concourt à l'autonomie dont il bénéficie pour combiner et réaliser des tâches variées. Mais, si elle devient excessive, elle menace de le submerger et s'apparente à une intensification du travail qui augmente les risques psychosociaux. Enfin, il convient de ne pas ignorer le **potentiel de formation** qui s'apprécie tant du point de vue des possibilités qu'offre l'emploi pour développer les compétences (formation continue comprise) que de la capacité des travailleurs à mettre en œuvre les savoirs et savoir-faire acquis.

**B.** On peut également prendre en considération d'autres descripteurs qui ne sont pas liés à l'emploi lui-même mais qui déterminent son niveau de vie. À ce niveau on peut évoquer, d'une part le niveau de salaire qui va déterminer le niveau de vie des ménages et *in fine* leurs modes de vie, et d'autre part l'on peut considérer la sécurité économique qui renvoie non seulement au niveau de revenu mais également à la régularité des revenus et à la stabilité de l'emploi (accès à la protection sociale notamment)

**C.** Enfin, on peut observer que l'**horizon de carrière** permet d'apprécier le bien-être futur du salarié, dans la mesure où cet indicateur renvoie à la possibilité pour un travailleur de progresser dans son parcours professionnel au cours de sa carrière : progression salariale, changement total ou partiel du métier, changement de poste, passage d'une FPE à un CDI etc. De même que le **potentiel de formation** peut déterminer les chances de retrouver rapidement un emploi suite à un licenciement par exemple.

**► 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.**

**Vous montrerez que les modèles d'organisation post-taylorien du travail présentent plusieurs caractéristiques (EC3)**

Dans ce devoir nous allons montrer que les modèles d'organisation post-tayloriens du travail présentent plusieurs caractéristiques. Face aux limites que présentait l'organisation taylorienne du travail, plusieurs modèles d'organisation du travail sont apparus dans les années 1980. Nous verrons que ces modèles revêtent trois caractéristiques principales, d'une part la flexibilité, d'autre part la recomposition des tâches et enfin le management participatif.

**A.** D'une part, la flexibilité. Par le biais de la flexibilité, il s'agit tout d'abord d'améliorer l'efficacité des organisations productives, leur compétitivité prix (coût) et hors-prix tout en donnant aux entreprises les moyens d'être plus réactives face aux évolutions des marchés. Pour ce faire, l'entreprise peut avoir recours à : la flexibilité quantitative externe ; la flexibilité quantitative interne ; la flexibilité fonctionnelle ; l'externalisation et la flexibilité des équipements.

**B.** D'autre part, la recomposition des tâches. Il s'agit ici de chercher à limiter les effets négatifs de l'OST. On peut citer plusieurs mesures prises dès les années 1960, comme la rotation des postes, l'élargissement des tâches ou encore l'enrichissement des tâches. On peut également citer les groupes semi-autonomes ou encore les cercles de qualité.

**C.** Enfin, le management participatif. Le management des entreprises a trait à l'exercice du pouvoir de décision concernant les objectifs stratégiques et les moyens de les atteindre – parmi ces derniers les modes d'organisation du travail occupent une place centrale. Il s'agit ici de comprendre que les directions doivent veiller à instaurer un dialogue et les conditions d'une confiance réciproque qui favorisent la participation des salariés et leur responsabilisation.

**► 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.**

**Vous montrerez que le numérique transforme le travail et l'emploi. (EC3)**

Dans ce devoir nous allons montrer que le numérique transforme le travail et l'emploi. En effet, nous verrons que le développement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) a bouleversé les frontières du travail mais également ont eu des conséquences sur l'emploi d'une part en brouillant les relations d'emplois et d'autre part en contribuant à accroître les risques de polarisation de l'emploi.

**A.** Le numérique brouille les frontières du travail : les NTIC et le télétravail rendent plus floue la frontière entre la vie professionnelle et vie privée.

**B.** Le numérique brouille les relations d'emploi. Les relations d'emploi se dégradent car elles sont marquées par davantage de flexibilité. Les plateformes développent actuellement un marché de l'emploi ultra-flexible.

**C.** Le numérique accroît les risques de polarisation des emplois

**Vous montrerez que le numérique transforme l'emploi. (EC3)**

**Vous montrerez que le numérique transforme l'emploi. (EC3)**

Dans ce devoir nous allons montrer que le numérique transforme l'emploi. En effet, nous verrons que le développement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) a d'une part brouillé les relations d'emplois et d'autre part à contribuer à accroître les risques de polarisation de l'emploi.

**A.** Le numérique brouille les relations d'emploi. Les relations d'emploi se dégradent car elles sont marquées par davantage de flexibilité. Les plateformes développent actuellement un marché de l'emploi ultra-flexible.

**B.** Le numérique 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.**

**Vous montrerez que certaines évolutions de l'emploi peuvent remettre en cause le pouvoir intégrateur du travail. (EC3)**

**Vous montrerez que certaines évolutions de l'emploi ont pu affaiblir le rôle intégrateur du travail. (EC3)**

Dans ce devoir nous allons montrer certaines évolutions de l'emploi peuvent remettre en cause le pouvoir intégrateur du travail. En effet, dans nos sociétés à solidarité principalement organique, l'exercice d'une activité professionnelle (notamment salariée) est au cœur de l'intégration sociale. Mais certaines évolutions de l'emploi ont fragilisé le rôle intégrateur du travail. Nous verrons tout d'abord que le pouvoir intégrateur du travail a été remis en cause par la précarisation de l'emploi, puis nous verrons que la persistance d'un taux de chômage élevé a aussi contribué à affaiblir la capacité intégratrice du travail, puis nous essayerons de montrer qu'il en a été de même à cause de la polarisation de la qualité des emplois.

**A.** La précarisation de l'emploi a affaibli le lien marchand et les liens communautaires.

**B.** Un taux persistant de chômage élevé a affaibli le lien marchand et les liens communautaires.

**C.** La polarisation de la qualité des emplois a affaibli le lien marchand et les liens communautaires.