

Objectifs d'apprentissage

OA	La consigne	Les notions indispensables à maîtriser	illustrations	A valoriser : les théories, le vocabulaire
----	-------------	--	---------------	--

<p>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.</p>	<p>Définir les notions de travail, activité, statut d'emploi et mettre en avant leurs différences</p>	<p>Distinction travail/emploi : Le travail est l'activité qui crée des biens et des services : il peut donc être rémunéré ou non. L'emploi est l'activité qui crée seulement une production au sens économique : il est obligatoirement rémunéré. L'emploi confère un statut et donc, une forme de protection, mais aussi des obligations La distinction actif/inactif/en emploi : Population inactive : personnes qui n'exercent pas une activité rémunérée et qui n'en cherchent pas Population active : Population active occupée ou en emploi : personnes qui ont un emploi Chômeurs ou population active inoccupée : personnes sans emploi qui en cherchent un Statuts d'emploi : Le travailleur indépendant exerce une activité économique en étant à son propre compte .Il est autonome dans la gestion de son organisation, dans le choix de ses clients et dans la tarification de ses prestations. Le salarié est lié à un employeur par le biais d'un contrat de travail. Il perçoit, en l'échange de son travail, un salaire ou un traitement. Le salarié et son employeur sont soumis aux règles qui régissent le contrat de travail et aux conventions collectives applicables au secteur professionnel concerné. L'employeur exerce un lien de subordination sur le salarié</p>	<p>Faire son potager Maraicher qui vend ses légumes Retraité/étudiant</p>	<p>Les deux mesures du chômage : INSEE et BIT Emploi normal : CDI à temps plein pour un seul employeur Distinction taux d'activité/taux d'emploi</p>
---	---	---	---	--

	<p>Expliquer comment les emplois atypiques (formes particulières d'emploi) apparus à la fin des années 1970 sont à cheval entre différentes catégories : emploi/chômage ou inactivité</p>	<p>CDD : date de fin de contrat spécifiée à l'embauche Alternance de période d'emploi et de chômage</p> <p>Interim : ou travail temporaire consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire.</p> <p>Alternance de période d'emploi et de chômage</p> <p>Temps partiel : durée de travail inférieur à la durée légale du travail</p> <p>Temps partiel volontaire : choisi par le salarié. Situation entre emploi et inactivité</p> <p>Temps partiel imposé ou sous-emploi : les individus ont un emploi à temps partiel mais souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Situation entre chômage et emploi</p>	<p>Halo du chômage Déterminants du développement des emplois atypiques : ralentissement de la croissance et moindre combativité des salariés Renouveau de l'emploi indépendant</p>
<p>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).</p>	<p>Etre capable de présenter et de définir les différentes dimensions de la qualité des emplois</p>	<p>Qualité de l'emploi est une notion multidimensionnelle et dont les indicateurs varient selon les organismes. La qualité de l'emploi mesure le niveau des droits et des garanties qui sont offerts à celui qui exerce cet emploi.</p> <p>conditions de travail (pénibilités physiques ou charge mentale, problèmes de harcèlement) et la santé au travail (accidents du travail, maladies professionnelles)</p> <p>La rémunération attachée à l'emploi : elle est parfois considérée comme la dimension principale de la qualité de l'emploi</p>	<p>la théorie de la segmentation du marché du travail de Piore et Dorringer</p> <p>Bénéficier de casques de sécurité</p> <p>Voitures de fonction</p>

	<p>la sécurité de l'emploi et à la protection sociale</p>	CDI	
	<p>bénéficier de formations professionnelles tout au long de sa vie active. La dimension comprend donc à la fois le niveau de formation ou de qualification du salarié, son adéquation avec le niveau requis par le poste qu'il occupe, les formations qu'il reçoit et les possibilités de développement de carrière que cela peut lui ouvrir</p>	Promotion interne	
	<p>dialogue social et les relations professionnelles : cela recouvre le droit, pour les salariés, de s'organiser et de faire grève, et également le fait d'être couverts par des conventions ou accords conclus aux différents niveaux de la négociation collective</p>	Bénéficier d'une semaine de congé supplémentaire	

<p>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.</p>	<p>Définir et montrer comment les modes d'organisation du travail dépendent du contexte économique et social</p> <p>L'organisation du travail désigne le mode de coopération des travailleurs au sein d'une organisation productive.</p> <p>Modes d'organisation taylorien</p> <p>Taylorisme ou Organisation Scientifique du Travail (OST) : la division verticale du travail : c'est le principe de la séparation de la conception et de l'exécution. Le bureau doit donc établir « the one best way », c'est-à-dire la seule et la meilleure façon de travailler (la séquence idéale des mouvements à effectuer) en un temps minimum (le chronométrage).</p> <p>la division horizontale du travail : c'est la parcellisation des tâches : chaque ouvrier doit se voir confier une seule tâche élémentaire</p> <p>Le fordisme : 3 améliorations :</p> <p>La chaîne de montage qui permet de contrôler le rythme des ouvriers</p> <p>La standardisation des produits : un seul modèle est proposé</p> <p>La hausse des salaires pour inciter les salariés à accepter les conditions de travail et écouler la production</p> <p>Effets positifs : hausse de la productivité</p>	<p>Convoyeur</p> <p>Ford T</p> <p>Five dollars day</p> <p>Productivité du travail multipliée par 4</p>	<p>Analyse de Smith sur la division du travail</p>
---	--	--	--

	<p>Modèle post-taylorien</p> <p>Modèle basé sur le toyotisme : une production à flux tendus ou juste à temps. Cela permet de limiter les matières premières ; le travail est organisé en équipes : le collectif de travail se voit dans le cadre de l'atelier charger de réaliser une tâche en fonction de critères spécifiés (temps, qualité, etc), mais il est laissé libre de s'organiser comme il l'entend. L'organisation du travail est basée sur la flexibilité : des machines polyvalentes et programmables qui permettent de produire des biens diversifiés ; des ouvriers polyvalents capables de s'adapter aux besoins de la production : l'ouvrier doit être capable de s'occuper de tâches multiples (élargissement et enrichissement des tâches , rotation des postes). L'ouvrier doit être aussi une force de proposition, visant à améliorer les méthodes de production ou la qualité des produits par le biais des cercles de qualité</p> <p>Ce modèle permet d'obtenir une compétitivité -prix (baisse des coûts) et compétitivité-qualité (peu de manfaçons)</p>	<p>Les 5 zéros</p>	<p>Les NFOT qui combinent élément du taylorisme et du toyotisme : différenciation retardée et modularité</p> <p>Limites du toyotisme : culturelles et économiques</p>
	<p>Expliquer quelles sont les conséquences des modes d'organisation sur les conditions de travail</p>	<p>Effets positifs du taylorisme : hausse des salaires</p> <p>Effets négatifs : un travail répétitif et abrutissant ; perte de sens du travail ; maladies professionnelles</p>	<p>La consommation de masse des 30 Glorieuses</p> <p>Les temps modernes de Charlie Chaplin</p> <p>Remise en cause de la division du travail par Marx et Smith</p> <p>2 crises du fordisme : dans les années 60, une crise de l'offre remise en cause des conditions de travail ; dans les années 80 une crise de la demande : relise en cause des produits standardisés</p>

		<p>Effets positifs des nouvelles formes d'organisation : un travail enrichi, plus autonome et plus intéressant</p> <p>Effets négatifs ; intensification du travail avec l'informatique ; responsabilisation accrue et hausse du stress</p>	<p>Polyvalence des salariés</p> <p>Centres d'appel</p>	
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.	Expliquer les mécanismes	<p>Au sens strict, le numérique renvoie à l'introduction des technologies de l'information et de la communication : internet, informatique, Au sens large, il peut aussi désigner les robots et les « cobots » (robot collaboratifs), le traitement des « big data » et l'intelligence artificielle</p> <p>Le télétravail est défini comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication</p> <p>Le télétravail entraîne une imbrication de la vie professionnelle et la vie personnelle : unité de temps : les horaires de travail et le temps hors travail ne sont plus délimités ; unité de lieu: il n'y a pas de coupure entre le lieu de travail et le domicile du salarié.</p>	<p>Covid et télétravail</p>	Avantages et inconvénients du télétravail

	<p>Les plateformes numériques sont définies comme des services exerçant une fonction d'intermédiaire entre des contributeurs (particuliers ou professionnels) qui proposent des biens, des prestations et des clients. Les plateformes jouent donc le rôle de tiers de confiance.</p> <p>L'ubérisation remet en cause le salariat comme norme. Les prestataires effectuent des missions, ils sont rémunérés à la tâche : leur statut est donc celui de micro-entrepreneur. Il n'y a plus ni contrat de travail, ni normes salariales, ni aucune réglementation en termes de temps de travail, d'horaires, de lieu de travail, de formation, d'accès aux organisations syndicales, à l'action collective.</p>	Deliveroo/Uber	Ubérisation des emplois
	<p>Numérique est un progrès technique entraîne la polarisation des emplois : en terme de qualifications : l'augmentation de la part des emplois aux deux extrémités de l'échelle des qualifications et la diminution de la part des emplois intermédiaires ; en terme de salaire : une augmentation des inégalités de salaire, puisque le nombre de salariés intermédiaires diminue</p>	Augmentation des inégalités de salaires entre les cadres et les ouvriers non qualifiés	Progrès technique biaisé

<p>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.</p>	<p>Expliquer les mécanismes par lesquels le travail est source de lien social et permet l'intégration de l'individu à la société</p> <p>Intégration sociale : Processus permettant à un individu ou à un groupe de devenir membre d'un groupe plus vaste en adoptant les valeurs et les normes qui lui sont spécifiques.</p> <p>Selon S.Paugam, le travail apporte une protection</p> <ul style="list-style-type: none"> - un revenu : permet à l'individu de consommer les biens valorisés par la société, et donc de s'y faire reconnaître. - des droits sociaux avec la création de la Sécurité Sociale <p>Le travail apporte une reconnaissance</p> <ul style="list-style-type: none"> - une utilité sociale: le travail montre à quoi l'individu « sert dans l'entreprise et la société - une identité : le métier, la profession, la catégorie sociale. - des liens sociaux : l'individu peut établir de nouvelles relations sociales dans l'entreprise 	<p>Consommation ostentatoire de biens de luxe</p>	<p>Analyse de Durkheim sur la solidarité : mécanique/organique</p> <p>Analyse de Paugam : reconnaissance/protection</p> <p>Emploi normal assure une intégration forte</p>
<p>Expliquer comment les évolutions de l'emploi (déjà présentées dans le chapitre) peuvent remettre cause le rôle intégrateur du travail</p>	<p>Revenu instable et précaire :</p> <p>Les emplois précaires créent une alternance entre emploi et chômage : le revenu est instable</p> <p>Le chômage entraîne une baisse des revenus pour ceux qui ont cotisé et une absence de revenus pour ceux qui n'ont pas cotisé</p>		<p>Analyse de D.Méda : le travail comme source de lien social n'est qu'une parenthèse historique</p> <p>Formes particulières d'emplois/emplois atypiques</p>
	<p>Précarisation des emplois et hausse du chômage limite les droits sociaux</p>		

	<p>Chômage et précarisation des emplois peuvent être perçus par les individus comme leur inutilité : la société n'a pas besoin de leur travail</p> <p>Chômage et précarisation des emplois ne permettent plus de s'identifier durablement à l'entreprise</p> <p>Chômage et précarisation des emplois ne permettent plus de créer des liens sociaux durables au sein de l'entreprise</p> <p>Polarisation de la qualité des emplois : des emplois de bonne qualité (CDI/salaires élevés) permettent une intégration sociale alors que d'autres emplois (emplois atypiques/salaire faibles) rendent l'intégration difficile</p>		
--	--	--	--