

Manuel NATHAN 2020

**PRÉAMBULE DU PROGRAMME**

Des objectifs de savoirs et de savoir-faire, des compétences propres en science économique, sociologie et science politique. Des compétences transversales l’oral par exemple

Un découpage du programme en 3 parties qui repose pour chaque partie sur des questionnements avec un certain nombre d’objectifs d’apprentissage pour chacun

Le contenu du programme de terminale s’appuie sur une logique d’approfondissement et de progressivité et repose sur les pré-requis de la classe de 1<sup>ère</sup> et de seconde ;

Un programme de 12 questionnements qui varient selon les années paires et impaires avec des invariants.

**PARTIE 1 : SCIENCES ECONOMIQUES**

P 248 – 272.

Questionnement	Objectifs d’apprentissages
<p><b>Quelles mutations du travail et de l’emploi ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Savoir distinguer</b> 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.</li> <li>- <b>Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois</b> (conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches).</li> <li>- <b>Comprendre les principales caractéristiques des modèles d’organisation taylorien</b> (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; <b>comprendre les effets positifs et négatifs de l’évolution des formes de l’organisation du travail sur les conditions de travail.</b></li> <li>- <b>Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail</b> (télétravail, travail / hors travail), transforme les relations d’emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.</li> <li>- <b>Comprendre que le travail est source d’intégration sociale</b> et que certaines évolutions de l’emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur.</li> </ul>

Les notions au programme

**Travail** : Participation humaine à une activité de production de biens et services, qu’elle soit rémunérée ou non (cf. travail domestique), déclarée ou non (cf. travail clandestin).

**Emploi** : Travail rémunéré et déclaré qui permet d’acquérir un statut social du fait de revenus et droits sociaux.

**Activité/inactivité** : Une personne est active si elle occupe un emploi ou en recherche un (situation de chômage). Les autres personnes sont inactives.

**Statut d’emploi** (salarié, non salarié) : Salarié si le travailleur est dans une relation de subordination avec un employeur qui décide de l’utilisation du temps de travail ; non salarié (ou indépendant) si le travailleur vend lui-même le produit de son travail.

**Chômage** : Situation d’une personne sans emploi, à la recherche d’un emploi et disponible pour l’occuper.

**Conditions de travail** : Caractéristiques du travail tel qu’il est perçu par les travailleurs, en termes de contraintes ou de risques plus ou moins élevés.

**Management participatif** : mode de gestion qui consiste à susciter l’engagement et la prise d’initiative des équipes de travail, en les responsabilisant et en les intégrant dans la vie quotidienne de l’entreprise, et surtout lors de la prise des décisions.

**Modèle d’organisation taylorien** : Modèle d’organisation du travail fondé sur la division horizontale (spécialisation) et verticale (hiérarchie) du travail.

Modèle d'organisation post-taylorien : Nouvelle logique d'organisation du travail qui implique une plus grande flexibilité (horaires et compétences), la recomposition des tâches et un management participatif.

Télétravail : Activité rémunérée exercée à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication.

Polarisation des emplois : Augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés et qualifiés, et diminution du nombre d'emplois intermédiaires.

Précarisation : Développement de formes d'emplois à durée limitée (CDD, intérim), par opposition à la plus grande stabilité apportée par un emploi à durée indéterminée (CDI).

Intégration sociale : Processus par lesquels un individu est affilié par de multiples liens sociaux aux membres d'un groupe social ou de la société dans laquelle il vit.

## Introduction :

### § 1 Quelles frontières entre emploi chômage et inactivité ?

Livre p 248 249

#### 1. Activité – Inactivité – Emploi – Chômage

##### Du travail à l'emploi qu'est-ce que le travail ?

l'origine latine du mot travail renvoie au "tripalium" qui désigne un trépied, c'est-à-dire un instrument formé de trois pieux sur lequel étaient attachés les animaux que l'on ferrait, soignait ou préparait. De là, le mot travail a été associé au verbe "tripalier" qui signifie faire souffrir au tripalium. Le travail est donc peine

Le travail est une instance d'intégration fondamentale qui tend, avec la montée en puissance de la flexibilité du travail, à « s'émietter ». L'apparition du chômage de masse, la montée de la précarité et l'individualisation du travail ont pu fragiliser son rôle de facteur de cohésion sociale. Aujourd'hui, le monde du travail apparaît de plus en plus inégalitaire et hiérarchisé. Les mutations de l'organisation du travail s'éprouvent ainsi différemment selon les segments du marché du travail.

##### Activité Livre p 248

Un **emploi est** un contrat passé entre deux parties, l'employeur et l'employé, pour la réalisation d'un travail contre une rémunération, par l'exercice d'une profession, ou bien pour un travailleur indépendant, la réalisation de multiples contrats implicites ou explicites dans le cadre de l'exercice d'une profession.

En moyenne en 2020, selon l'enquête Emploi, la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) est de 28,9 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en France (hors Mayotte), dont 14,1 millions de femmes et 14,8 millions d'hommes (figure 1). Le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans est de 71,0 %. Il a chuté de 0,7 point par rapport à 2019, en raison de la crise sanitaire

Pour passer de la population totale à la population active, il faut prendre en compte les comportements d'activité des personnes, mesurés par le **taux d'activité** (TA) qui correspond selon l'INSEE au « rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante ». Ces taux d'activité varient dans le temps et selon les populations en fonction de vers critères et conditions.

Le **chômage** est la situation d'une personne qui, souhaitant travailler et ayant la capacité de le faire (âge notamment), se trouve sans emploi malgré ses recherches. ... Du point de vue économique, le **chômage** est interprété comme la résultante d'un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

*A partir de là découlent deux définitions du chômeur :*

#### La définition du BIT soit de l'insee

Selon les explications fournies par le site de l'Insee, un chômeur est une personne en âge de travailler, de 15 ans ou plus, qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ;

– avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

### La définition de Pôle emploi

Pour Pôle emploi, un chômeur est une personne inscrite sur ses listes. Qui peut y accéder ? Selon le site de l'organisme :

« Toute personne à la recherche d'un emploi, résidant sur le territoire national et ayant accès au marché du travail peut s'inscrire auprès de Pôle emploi si elle respecte les conditions de l'inscription, déclare sa domiciliation et fournit un des justificatifs d'identité exigés (les ressortissants étrangers relevant du régime général doivent en outre détenir un titre de séjour et de travail permettant une inscription)»

Un chômeur, au sens du BIT, n'est donc pas forcément inscrit à Pôle emploi, et l'inverse est aussi vrai.

#### Deux techniques de calcul

- **Technique du sondage pour l'Insee**

L'Institut se base sur un sondage trimestriel auprès de 110 000 personnes et en extrapole un chiffre, rapporté à celui du nombre d'actifs pour obtenir un taux. Une technique qui pourrait aussi expliquer les écarts de ses chiffres avec ceux de Pôle emploi. L'organisme ne peut qu'avancer des hypothèses :

« On peut avoir des gens découragés qui disent à nos enquêteurs ne plus faire de recherches actives d'emploi tout en restant inscrits à Pôle emploi. Mais on peut aussi avoir un phénomène chez les jeunes qui s'inscrivent plus à Pôle emploi pour bénéficier de certaines mesures, alors que, traditionnellement, ils n'y trouvent pas forcément d'intérêt. »

Ainsi, 16 % des chômeurs recensés par l'Insee ne se déclarent pas inscrits à Pôle emploi.

- **Nombre d'inscrits pour Pôle Emploi**

Pôle emploi collecte les chiffres des demandeurs inscrits dans ses agences en fin de mois, et possède ensuite ses propres catégories : « A » pour les chômeurs n'ayant pas travaillé du tout, « B » et « C » pour des activités partielles... En général, on retient le chiffre de la seule catégorie A et pour la seule France métropolitaine.

Une personne sans activité mais qui n'est pas ou plus inscrite à Pôle emploi sort donc des chiffres. De même, un chômeur bénéficiant d'une formation reste inscrit, mais quitte la catégorie A pour passer dans une autre. Il suffit d'oublier de s'actualiser auprès de l'établissement public pour en être radié, et disparaître des chiffres, ce même si on continue à chercher du travail.

**Tableau 3. Les différentes catégories utilisées par Pôle emploi pour mesurer le chômage.**

CATEGORIES	CARACTERISTIQUES
Catégorie A	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, et sans emploi.
Catégorie B	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, mais ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois).
Catégorie C	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite plus longue (de plus de 78 heures au cours du mois).
Catégorie D	Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (à cause d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), y compris les demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle (CSP, dispositif en faveur de la reconversion des salariés licenciés), et sans emploi.
Catégorie E	Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Le **sous-emploi** comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- Elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- Elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps.

Le « **halo du chômage** » ? Ce sont ceux qui souhaitent un emploi mais qui sont considérés comme inactifs au sens du BIT (Bureau international du travail) Il définit comme **chômeurs** les personnes qui cherchent un emploi et qui sont disponibles pour prendre un emploi dans les deux semaines. Selon les dernières estimations de l'INSEE, elles seraient 1,6 million sur les 11,6 millions d'inactifs.

Le **taux d'emploi** mesure l'utilisation des ressources de main-d'œuvre disponibles. Il est calculé en divisant le nombre d'actifs occupés par la population en âge de travailler (en%). On divise le nombre d'actifs occupés par le nombre de personnes âgées de 15-64 ans.

Activité :

Emplois franciliens : 5,51 millions d'emplois en Ile de France. (Source : INSEE, RP 2006) Actifs franciliens : 5,87 millions (Source : INSEE, RP 2006)

Taux d'emploi régional : 0,94

Le **taux de chômage** : il mesure la part des chômeurs dans la population active. Il se **calcule** donc en divisant le nombre de **chômeurs**, c'est-à-dire de personnes en recherche active d'emploi, par la population active, soit le nombre de personnes en âge de travailler disponibles sur le marché du travail, le tout multiplié par 100.

Activité : En 2009, en France, il y avait 1 318 000 hommes au chômage, pour une population active de

14 806 000 hommes et 1 259 000 femmes au chômage pour une population active de 13 463 000 femmes.

$$p_H = \frac{1318000}{14806000} = 0.089 = 8.9\%$$

$$p_F = \frac{1259000}{13463000} = 0.094 = 9.4\%$$

**NB** : Le **travail est** une activité qui produit des biens ou des services utiles à la personne ou à la collectivité. Un **emploi est** une situation qui relie un **travailleur** à une organisation par laquelle transitent des revenus et des garanties sociales.

Les **inactifs** : les étudiants, les retraités et les préretraités, les hommes et femmes au foyer, les personnes en incapacité de travailler.

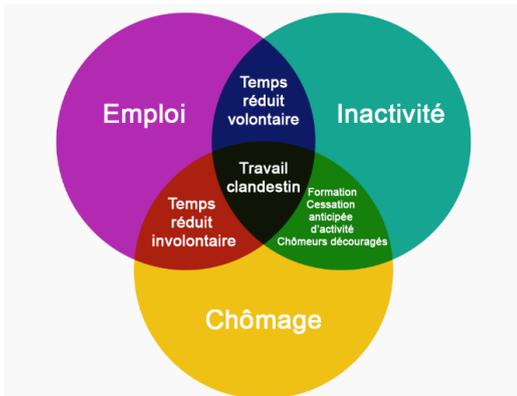
#### 👉 Que doit-on retenir ?

A	Sous-emploi	Personne en emploi qui : 1/travaille à temps partiel, souhaite travailler davantage et est disponible pour le faire OU 2/ a travaillé moins que d'habitude pendant la semaine de référence en raison de chômage partiel ou de mauvais temps.
B	Halo autour du chômage	Personne sans emploi souhaitant travailler mais n'étant pas comptabilisée dans les chiffres du chômage notamment parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler au moment de l'enquête ou parce qu'elle n'effectuait pas de démarches actives de recherche d'emploi.
C	Travail	Activité de fabrication de Biens et de Services (B&S). À ne pas confondre avec l'emploi.

D	Activité	la participation, effective ou potentielle, à l'économie nationale. Pour qu'une personne appartienne à la population active, l'activité qu'elle exerce doit être professionnelle, au sens où elle contribue à la production de biens ou services marchands ou collectifs
E	Emploi	Travail déclaré et rémunéré.
F	Chômage	Personne sans emploi à la recherche d'un emploi.

2. Des frontières de plus en plus floues  
**Doc 1 et 2 p 249**

**Des frontières incertaines entre emploi chômage et inactivité**



Pourquoi ?

Doc 2 p 249 différents statuts d'emploi notion de statut d'emploi :

**Notion de statut d'emploi**

On parle de statut d'emploi pour distinguer, au sein de la population active occupée, les personnes travaillant de façon indépendante (non salariées) et les salariés (de la fonction publique, du secteur privé ou des entreprises publiques et de la sécurité sociale) liés à leur employeur par l'intermédiaire d'un contrat de travail

Du salariat à la déstabilisation du salariat vidéo R Castel

*Tableau 2. Statut d'emploi en France, en 2018.*

	en milliers	en %
Non-salariés	3 168	11,7
Salariés	23 949	88,3
Ensemble des emplois	27 122	100,0

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

Depuis les années 80 l'effritement du salariat selon le sociologue R Castel

**Étude du doc 2 p 249**

Des évolutions marquées que le numérique renforce  
Apprentis, Intérim, CDD, CDI, Non-salariés

*De l'emploi typique à l'emploi atypique*

	1975	1985	1990	2000	2010	2019
<b>Emploi salarié typique (1)</b>	15 952	14 668	14 787	14 457	16 075	15549
<b>Formes particulières d'emploi (2)</b>	217	752	1 324	2 235	3 191	3934
- Intérimaires	nd	113	232	540	527	666
- Contrat à durée déterminée	nd	315	593	959	1 938	2472
- Contrats aidés	52	146	276	455	395	342
- Apprentissage	165	178	223	281	331	454
En % de l'emploi salarié	1.2	4.2	7.1	10.8	13.5	16.5
<b>Salariés à temps partiels (3)</b>	1 320	2 630	2 650	3 930	4 446	4393
<b>Emploi atypique (2 + 3)</b>	1 537	3 382	3 974	6 165	7 637	8327
En % de l'emploi salarié	8.8	18.7	21.9	29.9	32.3	34.9
<b>Emploi salarié total</b>	17 489	18 050	18 761	20 622	23 644	23876
En % de l'emploi total	79	85	87	89	89	87.9

Source Dares et insee en milliers et en %

## § 2 Les descripteurs de la qualité des emplois ?

### Livre p 250 251

#### 1. Les principaux descripteurs de la qualité de l'emploi

Comment mesurer la qualité de l'emploi ?

Des descripteurs autour des **conditions de travail** (aspects matériels, organisationnels et psychosociaux liés à l'exercice du travail) et de la **pénibilité** (l'exposition au-delà de certains seuils à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables, et irréversibles)

Des descripteurs au niveau **individuel** et au niveau collectif (dialogue social = Taux de syndicalisation) et égalité de traitement

#### Activité p 250

**Doc 2 p 251** deux exemples

Une caissière de la grande distribution, un architecte

Caissière : durée du travail et aménagement du temps de travail, contenu et organisation du travail

Dimension	Indicateurs
<b>1-Salaires, rémunérations</b>	-Salaires moyens : horaire, mensuel, annuel -Indicateurs de distribution (déciles, part des bas salaires, part des salariés au SMIC) -Ecart de salaire femmes/hommes -Indicateurs de carrières salariales
<b>2-Conditions d'emploi</b>	-Part des CDD, part de l'intérim dans l'emploi -Part des contrats courts (<1 mois) -Sécurité de l'emploi perçue -Probabilité de transition CDD vers CDI
<b>3-Conditions de travail</b>	-Exposition à des risques : physiques, psycho-sociaux -Taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles -Intensité du travail -Satisfaction au travail
<b>4-Temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle</b>	-Durée du travail hebdomadaire moyenne -Part des temps partiel et temps partiels courts -Part des durées du travail longues -Part des horaires atypiques (soirée, nuit, we) -Part des horaires morcelés -Capacité à concilier vie professionnelle et vie familiale
<b>5-Accès à la formation et perspectives de carrière</b>	-Part des actifs occupés ayant reçu une formation au cours des 12 derniers mois -Types de formation (certifiante, qualifiante...) -Indicateurs de carrières : maintien dans le métier/secteurs, transition vers d'autres métiers/secteurs, promotions
<b>6-Représentation collective, dialogue social</b>	-Part des travailleurs dans des entreprises avec représentants du personnel -Part des travailleurs adhérents/sympathisants d'un syndicat -Participation aux décisions, dialogue social « informel »



Un exemple d'enquête de la DARES pour connaître les conditions de travail.  
DARES = Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (dépend du ministère du travail)

On le voit, la mesure de la qualité de l'emploi se heurte à certaines difficultés d'objectivation. Par exemple, comment mesurer la qualité de la formation et du développement des compétences ou la qualité du dialogue social ? De plus, il est difficile de construire des indicateurs synthétiques permettant de mesurer cette qualité. Enfin, ce concept pose des problèmes de comparaison importants à l'échelle internationale car les dimensions retenues diffèrent. Par exemple, l'approche développée par le BIT ne tient pas compte de la qualité de la formation tout au long de la vie, contrairement à celle de la Commission européenne. Plus encore, les indicateurs retenus pour évaluer chaque dimension diffèrent souvent selon les pays.

⇒ Ces descripteurs d'emploi font aussi référence à l'organisation du travail, les conditions de travail

sont étroitement liées à l'organisation du travail.

### § 3 : Quelles sont les caractéristiques et les effets des modèles d'organisation du travail ?

Livre p 252 à 255

Des modèles d'organisation du travail se sont succédé depuis l'avènement de l'industrie et ont eu de multiples effets sur les conditions de travail, positifs comme négatifs

#### A) Les caractéristiques des différents modèles d'organisation du travail

##### 1) Le modèle taylorien

###### Doc 1 p 252

Ingénieur de formation, Frederick Taylor a mis au point une méthode de rationalisation de la production afin d'augmenter la productivité. Son **organisation scientifique du travail** a rencontré beaucoup de résistances. *The One best way*

La Midvale Steel lui donne l'occasion d'expérimenter ses idées en lui confiant la conception et l'installation d'un nouvel atelier d'usinage. Il se lance dans l'étude des temps de travail. Ce n'est pas une nouveauté : le chronométrage des opérations de production était déjà pratiqué. Mais Taylor va au-delà. Il effectue de véritables analyses des tâches et met au point la méthode qui le rendra célèbre : il choisit de bons ouvriers, leur demande d'exécuter la même opération, décompose chacun de leurs mouvements, compare leur efficacité et reconstruit la meilleure façon d'opérer - " the one best way " - en enchaînant les gestes permettant d'abattre le plus de besogne rapidement et avec le moins de fatigue possible (voir encadré). C'est la base de la révolution taylorienne : le bureau des méthodes prend le contrôle du poste de travail et ne laisse à l'ouvrier que le soin d'exécuter ce qui a été conçu par les ingénieurs. Les tours de main, l'expérience de l'homme de métier perdent beaucoup de leur importance, et la voie est ouverte aux ouvriers dits " spécialisés ", c'est-à-dire n'effectuant qu'une série limitée d'opérations parfaitement définies. On les retrouvera sur les chaînes des usines de montage d'automobiles. C'est en s'appuyant sur les travaux de Taylor qu'Henry Ford développera, dès 1903, cette forme efficace mais particulièrement déshumanisante d'organisation, magnifiquement illustrée par Chaplin dans Les temps modernes.

ALTERNATIVES ECONOMIQUES N°251 - 10/2006

#### Les caractéristiques ? Nuage de mots <https://ladigitale.dev/digiwords/#/n/620bc77f9112a>

Rationalisation de la production/Division horizontale/Division verticale. *One best way*

##### 2. Du taylorisme au fordisme

	Division horizontale du travail (parcellisation / spécialisation des tâches)	Division verticale du travail (séparation entre conception et exécution du travail)
Les apports de Taylor	Décomposition du travail en tâches élémentaires ; chronométrage ; élimination des gestes inutiles	Définition du <i>one best way</i> par des ingénieurs spécialisés ; ouvriers réduits au statut d'exécutants des consignes
Les apports de Ford	Spécialisation de chaque ouvrier sur un poste de travail spécifique (ouvriers spécialisés, OS) ; enchaînement des postes de travail spécialisés	La chaîne automatique (convoyeur) impose les cadences de travail ; les pièces, les procédures et les produits sont standardisés

#### B) Des modèles post taylorien

**Organisation du travail post-taylorienne** : organisation du travail qui cherche à répondre à la demande en « juste à temps », plutôt qu'à produire pour ensuite vendre la production.

Cette nouvelle logique implique pour l'organisation du travail une plus grande flexibilité, notamment dans la gestion des horaires et des compétences, donc une recomposition des tâches (plus de polyvalence) et aussi un management participatif (impliquer les travailleurs en leur donnant plus d'autonomie et de responsabilités).

##### 1. Le toyotisme

Depuis les années 1990, de nouvelles formes d'organisation du travail, post-tayloriennes, apparaissent, fondées sur la souplesse et l'adaptation continue au marché.

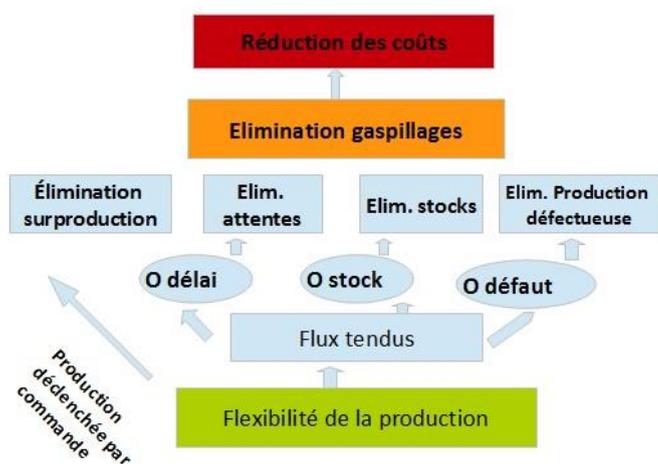
On peut citer Masahiko Aoki conceptualise en 1990 le modèle de la firme « J », reposant sur l'horizontalité, la coopération, et l'organisation de l'entreprise sous forme de petites unités opérationnelles relativement autonomes et la valorisation de l'expérience cumulée des travailleurs.

Le toyotisme (en référence à l'entreprise automobile Toyota et théorisée par l'ingénieur Taiichi Ohno) repose sur une stratégie de réduction permanente des coûts et une adaptation de l'offre à chaque segment de marché. Il s'agit de planifier et de prévoir la demande afin de pouvoir l'anticiper. La mise en place d'un système de traçabilité (méthode kanban ou gestion par étiquettes et code barre) permet une production à flux tendus (« zéro stock » ou lean production) et la baisse du coût de stockage des matières premières. Le deuxième pilier du toyotisme est le kaizen (ou « amélioration continue ») : les équipes doivent rechercher des innovations organisationnelles permettant de supprimer les temps morts et de réduire le besoin en main-d'œuvre. La coopération des ouvriers est obtenue en indexant leur rémunération sur les suppressions effectives de postes.

Le modèle « hondien » (en référence cette fois à l'entreprise Honda) ajoute une politique ciblant un segment particulier du marché, des produits innovants et spécifiques, et une forte réactivité aux évolutions de la demande (pilotage à flux tendus).

L'organisation doit tendre vers une flexibilité totale, avec la possibilité de reconverter l'appareil productif à moindre coût pour produire des produits de gammes différentes. Il est donc nécessaire de recourir à un personnel plus qualifié capable d'adaptation. La relation salariale va donc valoriser l'expertise et l'initiative individuelle

## Doc 2 p 253



**Actuellement, le lean management est un concept qui est largement adopté dans divers secteurs. Il découle en réalité du système de production Toyota, développé il y a environ 70 ans.**

Le lean management incite les employés à lutter contre les gaspillages et tout ce qui produit spontanément de la "non-valeur ajoutée". Mais de quoi parle-t-on ? Ses défenseurs soulignent les gestes superficiels et inadéquats qu'un salarié peut faire au cours d'une journée, les déplacements inutiles, les outils inappropriés, les positions au travail non optimisées... Cela aurait un coût, constaté à travers une faible productivité, des pertes de temps récurrentes, des durées de stockage qui s'étirent, des délais de livraisons dépassés. Le lean séduit. Il propose d'accroître la productivité et d'améliorer les conditions de travail en faisant participer les salariés. En réunissant régulièrement ses équipes, en les laissant agir pour résoudre un problème, le dirigeant génère une dynamique finalement porteuse de solutions.

Le salarié y trouverait toute sa place, la satisfaction du client en serait accrue et les gains de productivité au rendez-vous. Pourtant, certains contestent fermement son utilité. Ils y voient même une aggravation des risques pour le salarié : troubles musculo-squelettiques<sup>2</sup>, troubles psychosociaux, dévalorisation et perte de confiance en soi. Le lean créerait une plus grande division du travail qui aurait pour conséquence ultime l'augmentation des cadences de production. En définitive, les coûts de production seraient réduits mais le bien-être des employés s'amenuiserait d'autant.

1. Concept développé à la fin des années 1970, au Japon, avec le toyotisme de l'ingénieur T. Ohno. Une des caractéristiques de ce modèle est le « juste-à-temps ».

2. Maladies liées à des tâches répétitives qui touchent les articulations, les muscles et les tendons

Source : « Le lean management, néo-taylorisme ou retour au travail à la chaîne ? », *Dynamic* n° 135, juill.-août-sept. 2015

### 2. Le management participatif

Le management participatif : définition

Impliquer les salariés dans le processus de prise de décisions et dans la résolution de problèmes : tel est le concept du management participatif. Il implique de développer des relations à long terme entre manager et managés et d'établir un dialogue auquel participent toutes les personnes concernées par une problématique donnée afin de miser sur l'intelligence collective. Son objectif est d'améliorer la

productivité individuelle et la performance globale en faisant participer les collaborateurs à la vie de l'entreprise.

➤ 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. Les origines du management participatif sont assez bien connues et déjà anciennes. Elles puisent leur inspiration, en particulier dans les travaux du psychosociologue Kurt Lewin (1890-1947) consacrés au leadership, c'est-à-dire au mode d'exercice de l'autorité, et à la dynamique des groupes. A partir de diverses expériences, Lewin montre qu'un management fondé sur des méthodes directives plutôt que sur des formes de commandement autoritaires s'avère généralement plus efficace. Dès lors, les directions doivent veiller à instaurer un dialogue et les conditions d'une confiance réciproque qui favorisent la participation des salariés et leur responsabilisation. La convergence des valeurs des membres du groupe, consolide ces caractéristiques et favorise les attitudes coopératives. L'ensemble gagne encore en cohérence lorsqu'un système de motivation et de rémunération adéquat – fondé entre autres sur la participation et l'intéressement aux résultats de l'organisation – s'applique.

➤ Développer les modes de participation des salariés, multiplier les instances de communication, diffuser une culture d'entreprise afin de façonner une identité collective, solliciter une plus grande autonomie chez les travailleurs afin de mobiliser plus efficacement leurs capacités, sont quelques-unes des principales formes expérimentées. Les cercles de qualité, les groupes semi-autonomes, le fonctionnement par projet ou mission, visent une plus grande implication des salariés. Ces éléments vont également de pair avec l'écrasement des lignes hiérarchiques puisque désormais, les groupes semi-autonomes affectés d'une mission précise et dotés de marges d'action pour en déterminer les conditions de réalisation, peuvent eux-mêmes assurer une partie de leur régulation. Notons également que cette régulation dissuade ou empêche les comportements de passager clandestin

### Doc 3 p 253

### 3. La Flexibilité

Il s'agit d'abord d'améliorer l'efficacité des organisations productives, leur compétitivité aussi bien sous l'angle des coûts que sous celui de la qualité tout en se donnant les moyens plus réactifs face aux évolutions des marchés.

Tableau 5. Les différentes formes de flexibilité du travail et de l'emploi.

	Contenus, objectifs et principales formes d'emploi ou de relations entre entreprises
<b>Flexibilité des équipements</b>	La diffusion des technologies numériques a considérablement renforcé la modularité des équipements et accéléré la circulation et le traitement de l'information. Cela permet une production à flux tendus directement commandée par les informations qui remontent des marchés. Corrélativement, le travail et l'emploi doivent s'adapter en empruntant les formes de flexibilité présentées ci-dessous.
<b>Flexibilité quantitative externe</b>	La possibilité pour les entreprises de faire varier leurs effectifs au gré des variations de leur activité est gage d'efficacité dans le contrôle des coûts de production. Les conditions de licenciement, de recours aux contrats à durée déterminée ou à l'intérim déterminent l'ampleur de la flexibilité quantitative externe.
<b>Externalisation</b>	En reportant une partie de leurs activités sur des agents externes, les entreprises disposent de marges de manœuvre plus importantes. La sous-traitance, l'intérim, le recours à des travailleurs indépendants sont, parmi d'autres, les modalités qui offrent la flexibilité recherchée.
<b>Flexibilité quantitative interne</b>	L'élargissement des possibilités d'aménagement du temps de travail - du temps partiel à l'annualisation du temps de travail - a offert aux entreprises des capacités plus larges pour moduler la durée du travail en fonction des variations conjoncturelles ou saisonnières de la demande, sans avoir à licencier.
<b>Flexibilité fonctionnelle (ou qualitative)</b>	Polyvalence, diversification des tâches et changements de postes offrent à l'entreprise non seulement la possibilité d'explorer selon les besoins de nouveaux agencements organisationnels, mais également celle de proposer aux salariés une plus grande variété de tâches, susceptibles de rendre le travail plus intéressant, et par là de susciter un plus grand engagement de leur part en leur donnant la possibilité d'avoir une vue d'ensemble, ou du moins plus complète, sur le processus de production. En outre, cela requiert chez les salariés, une formation plus étoffée. Ils tendent alors à s'inscrire dans un modèle de professionnalisation qui en appelle davantage à leur autonomie et responsabilité.
<b>Flexibilité des rémunérations</b>	La flexibilité des rémunérations peut revêtir plusieurs aspects : elle peut reposer sur l'association des salariés aux résultats de l'entreprise via la participation ou l'intéressement, l'augmentation de la part des primes ou encore une individualisation plus marquée des salaires.
<b>Flexibilité des formes d'emploi</b>	Adapter les caractéristiques statutaires de l'emploi, relatives entre autres au temps de travail, au lieu d'exercice, aux conditions d'activité et aux dimensions juridiques du contrat de travail par exemple, aux besoins et aux objectifs de l'entreprise.

#### 📌 Que doit-on retenir ?

Je suis capable de présenter les caractéristiques des nouvelles formes d'organisation du travail

### C) Les effets des modèles post taylorien sur les conditions de travail

Les conditions de travail se sont-elles améliorées ?

## 1. L'évolution des conditions de travail

Depuis la fin du 20e siècle, les modes d'organisation du travail ont prêté plus d'attention à la subjectivité des travailleurs et à leur motivation tout en réservant une place croissante à l'automatisation et aux technologies de l'information et de la communication.

Se sont ajoutés : autonomie, diversification des tâches et reconnaissance par l'individualisation, suppression de tâches dangereuses avec le progrès technique et des principes mis en œuvre : principe d'égalité dans la sphère juridique qui passe par la lutte contre les discriminations au travail, ensuite du principe de solidarité dans la sphère sociale qui suppose que chaque individu puisse obtenir à partir de ses différentes activités, dont le travail, un sentiment d'utilité à la collectivité et l'estime de soi en découle.

On retient généralement quatre registres principaux de la reconnaissance au travail : l'intérêt et le sens des activités de travail, les récompenses obtenues, le respect et l'équité dans les relations au travail et, pour finir, la reconnaissance de la singularité de la personne dans le travailleur.

Pourtant les enquêtes montrent que le degré de satisfaction au travail ne s'élève pas en France notamment avec une incohérence entre l'importance reconnue au travail, comme source d'identité et d'accomplissement, et les déceptions et insatisfactions qu'il provoque. L'intensification au travail s'accélère pourquoi ?

Il faut s'adapter aux nouvelles contraintes : rotation des postes diversification et enrichissement des tâches s'est aussi plus complexe

Le poids du progrès techniques et des nouvelles technologies : un fonctionnement à flux tendus avec une adaptations à la demande ? Contraintes de rythmes et contrôles se multiplient

Les effets de la flexibilité.

👉 Étude de document et activité p 255

## 2. Des changements ambivalents : synthèse

	Organisation du travail taylorienne	Organisation du travail post-taylorienne
Objectifs ? (rappel)		
Caractéristiques ? (rappel)		
Effets sur les conditions de travail ?		

Auquel s'ajoutent les effets du numérique.

👉 Que doit-on retenir ?

Je suis capable de caractériser les différents modèles d'organisation du travail :

Je suis capable de distinguer les modèles taylorien et post taylorien

### § 4 Quels sont les effets des transformations du travail et de l'emploi ?

Livre p 256 257 et 257 258

#### A. Les effets du numérique sur le travail et l'emploi

Livre p 256 257

Trois grandes transformations

##### 1. Le numérique brouille les frontières du travail

Doc 1 et 2 p 256

La perception du télétravail doc 1 p 256

➤ **Activité** : Quels sont les effets (positifs et négatifs) du télétravail sur les salariés, les entreprises et la société ? (vous pouvez présenter votre réponse sous forme de tableau)

➤ Les incidences du télétravail dans les domaines professionnels, familial et social.

Le lien social, l'identité au travail

Les frontières travail/vie personnelle particulièrement les femmes, des effets sur la distinction travail professionnel et travail domestique

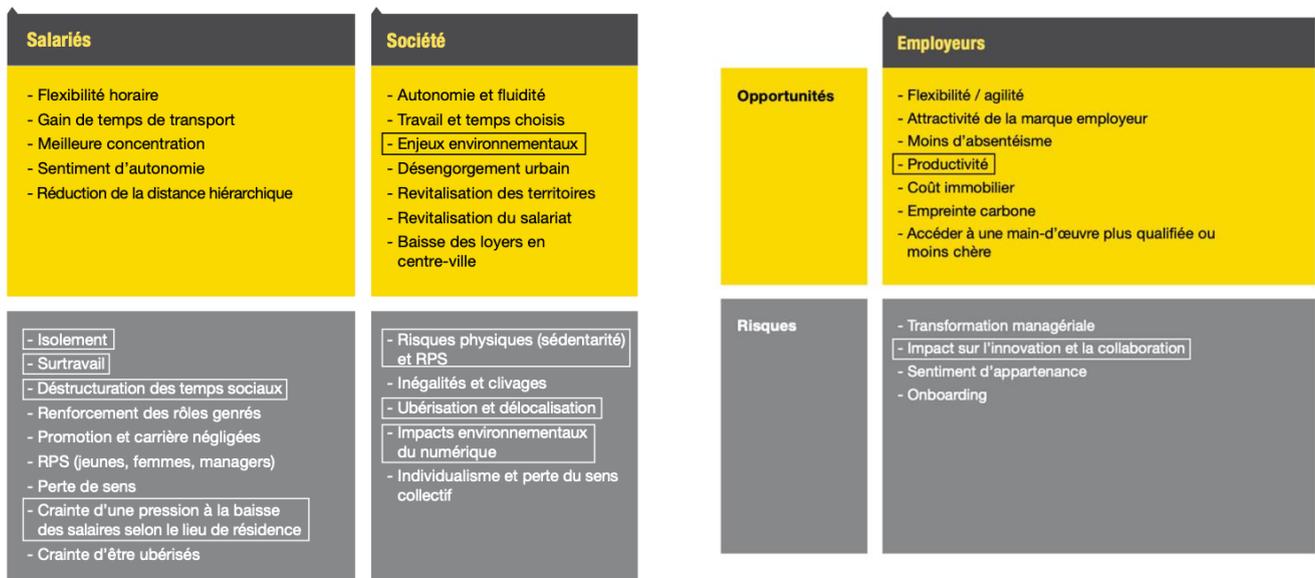
Les frontières entre travail et loisir doc 2 p 256 (un exemple les influenceurs activité autrefois considérée comme loisir)

Un temps de travail accru et des difficultés de gestion du temps

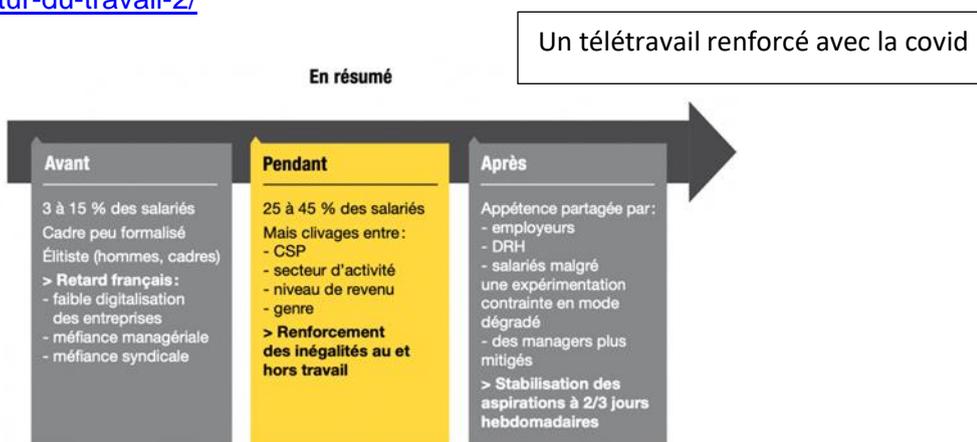
Des inégalités face à l'équipement technique.

➤ Le numérique vient brouiller la frontière entre temps consacré à la vie privée et à l'activité professionnelle, car il permet l'interpénétration de ces différents cadres sociaux. Le numérique invite le travail dans la sphère privée en rendant possible le travail à distance, ou « télétravail », avec des effets ambivalents sur la qualité de l'emploi.

Si le télétravail permet de gagner en autonomie (flexibilité des horaires, auto-organisation pour parvenir à des objectifs...), il décloisonne en même temps vie privée et vie professionnelle et risque de placer le travailleur dans une situation de disponibilité permanente au travail – que celle-ci soit le résultat d'un contrôle hiérarchique externe ou qu'elle résulte de l'auto-contrainte.



Source la fabrique de l'industrie <https://www.la-fabrique.fr/fr/publication/le-travail-a-distance-dessine-t-il-le-futur-du-travail-2/>



## 2. Le numérique transforme les relations d'emploi

Les relations d'emploi sont constituées par l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles qui règlent les rapports entre employeurs et salariés.

➤ Les plateformes numériques mettent en relation directe salariés et clients et brouillent les frontières entre l'emploi salarié et indépendant.

➤ L'ubérisation une menace pour le salariat

➤ Flexibilisation et individualisation = met fin au rapport salarial des 30 glorieuses

Le travailleur devient un partenaire-collaborateur de la plateforme et possède un statut d'indépendant, malgré la réalité de sa dépendance économique qui est souvent totale. Il lui incombe de veiller par lui-même à prendre en charge sa protection sociale.

La justice tend souvent à requalifier en contrat de travail le lien qui unit ces travailleurs à leur donneur d'ordre

Le crowdsourcing (sous-traitance par la foule) et les crowdworkers, parfois qualifiés de « galériens du numérique », permettent de faire ressortir le contraste entre la précarité de leur situation d'emploi et les avantages obtenus par les salariés de Google. L'univers professionnel et les conditions de travail privilégiés de ces derniers, reposent sur l'exploitation d'une armée de travailleurs du clic dont l'activité relève d'un néotaylorisme numérique – taylorisme dégradé puisqu'ils ne disposent même pas des protections que le statut de salarié peut offrir.

En somme une dérégulation de la relation d'emploi.

### 3. Le numérique accroît les risques de polarisation de l'emploi

La *polarisation* désigne une recomposition de l'emploi – une déformation de sa structure – marquée par la tendance à se concentrer dans le bas et le haut de l'échelle des qualifications et/ou des rémunérations. On distingue parfois la polarisation de la dualisation qui concerne la répartition entre emplois stables et instables.

Le progrès technique orienté sur les tâches les moins routinières réduit le volume d'emplois intermédiaires et entraîne un transfert de main-d'œuvre vers les métiers manuels (plus faiblement rémunérés), accroissant la pression à la baisse sur les salaires. De sorte que l'on devrait assister à moyen terme à une polarisation de l'emploi sous l'effet de l'informatisation, entre des emplois très qualifiés et fortement rémunérés d'une part, et des métiers manuels peu rémunérés d'autre part. Cependant, à long terme, les progrès de l'intelligence artificielle pourraient permettre d'automatiser de nouvelles tâches plus denses en contenu cognitif en atténuant cette polarisation. Dans le même temps, l'automatisation est susceptible de redéfinir le contenu des tâches et l'organisation du travail, y compris dans les emplois très qualifiés.

#### 👉 Que doit-on retenir ?

Je suis capable de présenter le Numérique et télétravail

Je suis capable d'expliquer les effets du numérique sur :

- les frontières du travail
- les relations d'emploi
- la polarisation des emplois

## B. Les effets des transformations du travail et de l'emploi sur l'intégration sociale

Livre p 258 259

Les évolutions du travail et de l'emploi entraînent un risque d'affaiblissement du caractère intégrateur du travail.

### 1. Le travail source d'intégration

⇒ Rappel notions intégration sociale/lien social

Le travail : Il s'agit d'une activité sociale vectrice de liens sociaux, source de sociabilité et permet de prendre part à des formes de participation à la vie politique (comme le syndicalisme). Le travail permet de tisser un réseau de relations et d'augmenter son capital social (intégration sociale). Enfin, il est source d'intégration économique : il procure des revenus d'activité qui permettent de se conformer aux normes de la consommation de masse et protègent contre le risque de pauvreté.

## Activité Les fonctions intégratrices du travail (à retrouver doc 1 p 258)

Fonction intégratrice du travail	Exemples
Statut social	
Protection sociale	
Revenu	
Solidarité	
Sociabilité	

*Pour l'enseignant (et non pour les élèves)*

*La thèse de Durkheim dès lors que s'accroissent le volume et la densité morale d'une collectivité – la taille de sa population augmente, ses échanges et les relations entre ses membres s'intensifient – elle devient plus complexe et doit s'engager dans un processus de spécialisation de ses fonctions sociales. La division du travail assure alors l'intégration sociale. La solidarité organique : est une solidarité, un lien social fondé sur la complémentarité, par différenciation caractéristiques des sociétés modernes. En raison des progrès de la division du travail (y est forte), les individus sont différents les uns des autres ce qui les contraint à coopérer et le poids de la conscience collective faible car la différenciation a pour corollaire davantage d'autonomie des individus. (C'est un droit restitutif, coopératif remettre les choses en l'état plus que sanctionner).*

*La cause de la solidarité organique est l'accroissement de la densité matérielle (démographie) et morale (intensité des relations sociales et communications entre les individus).*

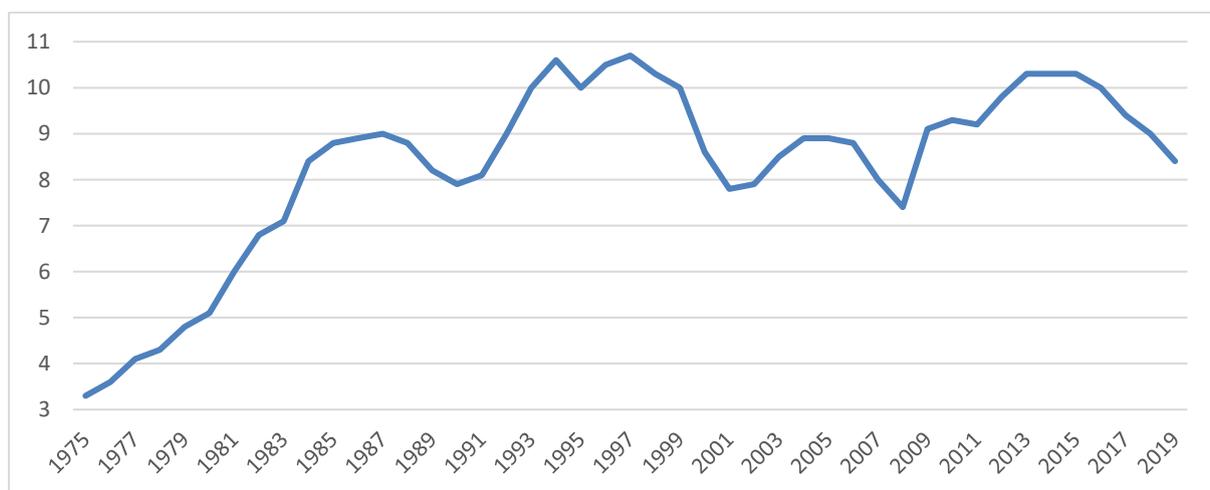
### 2. Les évolutions du travail et de l'emploi fragilisent l'intégration par le travail

La précarité du travail et de l'emploi **doc activité p 259**

Évolution de l'emploi selon les qualifications cf polarisation de la qualité des emplois **doc 2 p 259**

Évolutions du chômage

**Taux de chômage au sens du BIT en France entre 1975 et 2019**



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives.

Source : [Insee](https://www.insee.fr), enquête Emploi 2019, séries longues sur le marché du travail.

À l'aide des documents et de vos connaissances étudiez les impacts/effets de ces évolutions sur les liens sociaux.

### 👉 Que doit-on retenir ?

Je connais les notions d'intégration sociale et de liens social

Je suis capable d'expliquer comment le travail intègre

Je suis capable d'expliquer comment le chômage, la précarisation et la polarisation des emplois fragilisent le pouvoir intégrateur du travail.

Fin du questionnaire

#### 👉 **Que doit-on retenir du questionnaire**

Décrire et connaître le travail et l'emploi

Présenter les caractéristiques de l'emploi (différents statuts, différentes formes)

Connaître les principaux descripteurs de l'emploi

Connaître et Présenter les différentes évolutions du travail (modes d'organisation du travail ; numérique)

Connaître et Présenter les différentes évolutions du travail sur les conditions de travail

Connaître et Présenter les différentes évolutions du travail sur la fonction intégratrice du travail.

Cf carte mentale page 264