



# COURS PI

☆ *L'école sur-mesure* ☆

de la Maternelle au Bac, Établissement d'enseignement privé à distance, déclaré auprès du Rectorat de Paris

**Terminale - Module 4p - Comment évoluent les conditions sociales et d'emploi ?**

## Sciences Economiques et Sociales

v.5.1



- Guide de méthodologie**  
pour appréhender notre pédagogie
- Leçons détaillées**  
pour apprendre les notions en jeu
- Exemples et illustrations**  
pour comprendre par soi-même
- Prolongement numérique**  
pour être acteur et aller + loin
- Exercices d'application**  
pour s'entraîner encore et encore
- Corrigés des exercices**  
pour vérifier ses acquis

[www.cours-pi.com](http://www.cours-pi.com)

Paris & Montpellier



# EN ROUTE VERS LE BACCALAURÉAT

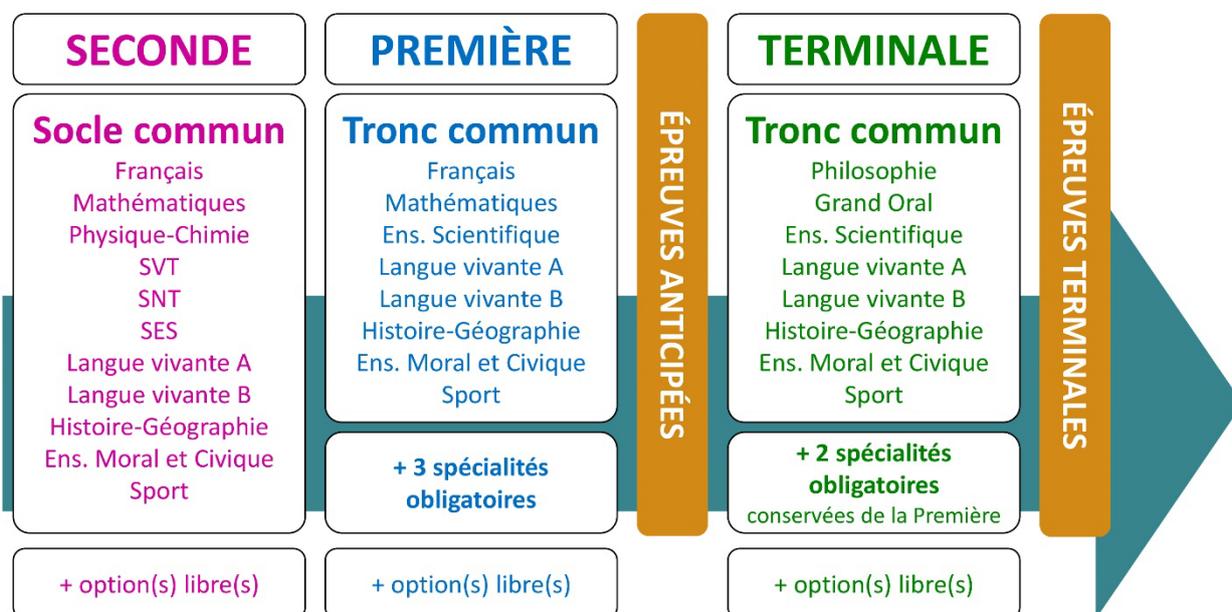
Comme vous le savez, la **réforme du Baccalauréat** est entrée en vigueur progressivement jusqu'à l'année 2021, date de délivrance des premiers diplômes de la nouvelle formule.

Dans le cadre de ce nouveau Baccalauréat, **notre Etablissement**, toujours attentif aux conséquences des réformes pour les élèves, s'est emparé de la question avec force **énergie** et **conviction** pendant plusieurs mois, animé par le souci constant de la réussite de nos lycéens dans leurs apprentissages d'une part, et par la **pérennité** de leur parcours d'autre part. Notre Etablissement a questionné la réforme, mobilisé l'ensemble de son atelier pédagogique, et déployé tout **son savoir-faire** afin de vous proposer un enseignement tourné continuellement vers l'**excellence**, ainsi qu'une scolarité tournée vers la **réussite**.

- Les **Cours Pi** s'engagent pour faire du parcours de chacun de ses élèves un **tremplin vers l'avenir**.
- Les **Cours Pi** s'engagent pour ne pas faire de ce nouveau Bac un diplôme au rabais.
- Les **Cours Pi** vous offrent **écoute** et **conseil** pour coconstruire une **scolarité sur-mesure**.

## LE BAC DANS LES GRANDES LIGNES

Ce nouveau Lycée, c'est un enseignement à la carte organisé à partir d'un large tronc commun en classe de Seconde et évoluant vers un parcours des plus spécialisés année après année.



### CE QUI A CHANGÉ

- Il n'y a plus de séries à proprement parler.
- Les élèves choisissent des spécialités : trois disciplines en classe de Première ; puis n'en conservent que deux en Terminale.
- Une nouvelle épreuve en fin de Terminale : le Grand Oral.
- Pour les lycéens en présentiel l'examen est un mix de contrôle continu et d'examen final laissant envisager un diplôme à plusieurs vitesses.
- Pour nos élèves, qui passeront les épreuves sur table, le Baccalauréat conserve sa valeur.

### CE QUI N'A PAS CHANGÉ

- Le Bac reste un examen accessible aux candidats libres avec examen final.
- Le système actuel de mentions est maintenu.
- Les épreuves anticipées de français, écrit et oral, tout comme celle de spécialité abandonnée se dérouleront comme aujourd'hui en fin de Première.



A l'occasion de la réforme du Lycée, nos manuels ont été retravaillés dans notre atelier pédagogique pour un accompagnement optimal à la compréhension. Sur la base des programmes officiels, nous avons choisi de créer de nombreuses rubriques :

- **Suggestions de lecture** pour s'ouvrir à la découverte de livres de choix sur la matière ou le sujet
- **Réfléchissons ensemble** pour guider l'élève dans la réflexion
- **L'essentiel** pour souligner les points de cours à mémoriser au cours de l'année
- **À vous de jouer** pour mettre en pratique le raisonnement vu dans le cours et s'accaparer les ressorts de l'analyse, de la logique, de l'argumentation, et de la justification
- Et enfin... la rubrique **Les Clés du Bac by Cours Pi** qui vise à vous donner, et ce dès la seconde, toutes les cartes pour réussir votre examen : notions essentielles, méthodologie pas à pas, exercices types et fiches étape de résolution !

## SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES TERMINALE

### Module 4p – Comment évoluent les conditions sociales et d'emploi ?

N.B. : le programme proposé dans ce module est à traiter pour qui passera ses épreuves du Baccalauréat au mois de juin d'une année paire.

#### L'AUTEUR



##### Olivier THIERRY

« Enseigner, c'est être coach, tutoriser, tirer le meilleur des élèves, et les accompagner sur le chemin de l'autonomie ». Professeur agrégé, enseignant en lycée et chargé de mission auprès de Sciences Po Paris, ses valeurs pédagogiques sont le positivisme, la bienveillance, l'exigence avec soi et avec les autres, l'efficacité, la franchise et la loyauté. Aujourd'hui papa poule de 4 filles, il a connu plus jeune les problèmes de harcèlement scolaire qu'il a surmontés en se dépassant et qui l'ont rendu attentif aux questions de justice sociale.

#### PRÉSENTATION

Ce **cours** est divisé en chapitres, chacun comprenant :

- Le **cours**, conforme aux programmes de l'Education Nationale
- Des **exercices d'application et d'entraînement**
- Les **corrigés** de ces exercices
- Des **devoirs** soumis à correction (et **se trouvant hors manuel**). Votre professeur vous renverra le corrigé-type de chaque devoir après correction de ce dernier.

Pour une manipulation plus facile, les corrigés-types des exercices d'application et d'entraînement sont regroupés en fin de manuel.

## CONSEILS A L'ÉLÈVE

Vous disposez d'un support de Cours complet : **prenez le temps** de bien le lire, de le comprendre mais surtout de **l'assimiler**. Vous disposez pour cela d'exemples donnés dans le cours et d'exercices types corrigés. Vous pouvez rester un peu plus longtemps sur une unité mais travaillez régulièrement.

## LES DEVOIRS

Les devoirs constituent le moyen d'évaluer l'acquisition de **vos savoirs** (« Ai-je assimilé les notions correspondantes ? ») et de **vos savoir-faire** (« Est-ce que je sais expliquer, justifier, conclure ? »).

Placés à des endroits clés des apprentissages, ils permettent la vérification de la bonne assimilation des enseignements.

Aux *Cours Pi*, vous serez accompagnés par un **professeur selon chaque matière** tout au long de votre année d'étude. Référez-vous à votre « Carnet de Route » pour l'identifier et découvrir son parcours.

Avant de vous lancer dans un devoir, assurez-vous d'avoir **bien compris les consignes**.

**Si vous repérez des difficultés lors de sa réalisation**, n'hésitez pas à le mettre de côté et à revenir sur les leçons posant problème. **Le devoir n'est pas un examen**, il a pour objectif de s'assurer que, même quelques jours ou semaines après son étude, une notion est toujours comprise.

**Aux Cours Pi, chaque élève travaille à son rythme, parce que chaque élève est différent et que ce mode d'enseignement permet le « sur-mesure ».**

Nous vous engageons à respecter le moment indiqué pour faire les devoirs. Vous les identifierez par le bandeau suivant :



Vous pouvez maintenant  
faire et envoyer le **devoir n°1**



Il est **important de tenir compte des remarques, appréciations et conseils du professeur-correcteur**. Pour cela, il est **très important d'envoyer les devoirs au fur et à mesure** et non groupés. **C'est ainsi que vous progresserez !**

**Donc, dès qu'un devoir est rédigé**, envoyez-le aux *Cours Pi* par le biais que vous avez choisi :

- 1) Par **soumission en ligne** via votre espace personnel sur **PoulPi**, pour un envoi **gratuit, sécurisé** et plus **rapide**.
- 2) Par **voie postale** à *Cours Pi*, 9 rue Rebuffy, 34 000 Montpellier  
*Vous prendrez alors soin de joindre une **grande enveloppe libellée à vos nom et adresse**, et **affranchie au tarif en vigueur** pour qu'il vous soit retourné par votre professeur*

**N.B. :** quel que soit le mode d'envoi choisi, vous veillerez à **toujours joindre l'énoncé du devoir** ; plusieurs énoncés étant disponibles pour le même devoir.

**N.B. :** si vous avez opté pour un envoi par voie postale et que vous avez à disposition un scanner, nous vous engageons à conserver une copie numérique du devoir envoyé. Les pertes de courrier par la Poste française sont très rares, mais sont toujours source de grand mécontentement pour l'élève voulant constater les fruits de son travail.

## VOTRE RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE

Professeur des écoles, professeur de français, professeur de maths, professeur de langues : notre Direction Pédagogique est constituée de spécialistes capables de dissiper toute incompréhension.

Au-delà de cet accompagnement ponctuel, notre Etablissement a positionné ses Responsables pédagogiques comme des « super profs » capables de co-construire avec vous une scolarité sur-mesure. En somme, le Responsable pédagogique est votre premier point de contact identifié, à même de vous guider et de répondre à vos différents questionnements.

Votre Responsable pédagogique est la personne en charge du suivi de la scolarité des élèves. Il est tout naturellement votre premier référent : une question, un doute, une incompréhension ? Votre Responsable pédagogique est là pour vous écouter et vous orienter. Autant que nécessaire et sans aucun surcoût.

QUAND  
PUIS-JE  
LE  
JOINDRE ?

Du **lundi** au **vendredi** : horaires disponibles sur votre carnet de route et sur PoulPi.

QUEL  
EST  
SON  
RÔLE ?

**Orienter** les parents et les élèves.

**Proposer** la mise en place d'un accompagnement individualisé de l'élève.

**Faire évoluer** les outils pédagogiques.

**Encadrer** et **coordonner** les différents professeurs.

## VOS PROFESSEURS CORRECTEURS

Notre Etablissement a choisi de s'entourer de professeurs diplômés et expérimentés, parce qu'eux seuls ont une parfaite connaissance de ce qu'est un élève et parce qu'eux seuls maîtrisent les attendus de leur discipline. En lien direct avec votre Responsable pédagogique, ils prendront en compte les spécificités de l'élève dans leur correction. Volontairement bienveillants, leur correction sera néanmoins juste, pour mieux progresser.

QUAND  
PUIS-JE  
LE  
JOINDRE ?

Une question sur sa correction ?

- faites un mail ou téléphonez à votre correcteur et demandez-lui d'être recontacté en lui laissant **un message avec votre nom, celui de votre enfant et votre numéro.**
- autrement pour une réponse en temps réel, appelez votre Responsable pédagogique.

## LE BUREAU DE LA SCOLARITÉ

Placé sous la direction d'Elena COZZANI, le Bureau de la Scolarité vous orientera et vous guidera dans vos démarches administratives. En connaissance parfaite du fonctionnement de l'Etablissement, ces référents administratifs sauront solutionner vos problématiques et, au besoin, vous rediriger vers le bon interlocuteur.

QUAND  
PUIS-JE  
LE  
JOINDRE ?

Du **lundi** au **vendredi** : horaires disponibles sur votre carnet de route et sur PoulPi.

04.67.34.03.00

scolarite@cours-pi.com



# LE SOMMAIRE

Sciences Economiques et Sociales – Module 4p – Comment évoluent les conditions sociales et d'emploi ?

## **LES CLÉS DU BAC**..... 1

Focus sur les épreuves du Bac ..... 1

Notions clés ..... 5

## **CHAPITRE 1. Quelles mutations du travail et de l'emploi ?**..... 7

### **Q OBJECTIFS**

- Identifier et distinguer les différentes situations d'activité, d'inactivité et de chômage.
- Mettre en valeur les difficultés d'appréhender le halo du chômage.
- Fournir des outils d'analyse de la diversité des situations professionnelles.
- Distinguer les notions de travail, activité, statut d'emploi (salarie, non-salarie), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.
- Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois.
- Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien et post-taylorien.
- Comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.
- Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail et transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.
- Comprendre que le travail est source d'intégration sociale et que certaines évolutions de l'emploi peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur.

### **Q COMPÉTENCES VISÉES**

- Capacité à distinguer des formes et des natures.
- Capacité à comparer des situations.
- Capacité à expliquer une diversité.
- Capacité à réaliser des calculs.
- Capacité à argumenter.
- Capacité à avoir l'esprit critique.
- Capacité à identifier des modifications.
- Capacité à prendre du recul.
- Capacité à saisir des enjeux.

**1. L'emploi se définit par ses formes et sa qualité** ..... 9

**Exercices** ..... 21

**2. L'organisation du travail agit sur les conditions du travail et l'intégration sociale...** 23

**Exercices** ..... 37

**Les Clés du Bac : comment analyser un document texte factuel ?** ..... 44

**Les Clés du Bac : comment analyser un graphique en radar** ..... 45

## **CHAPITRE 2. Quelles inégalités sont compatibles avec les différentes conceptions de la justice sociale ? ..... 47**

### **Q OBJECTIFS**

- Connaître les grandes tendances d'évolution des inégalités économiques depuis le début du XX<sup>ème</sup> siècle et comprendre que les inégalités économiques et sociales présentent un caractère multiforme et cumulatif.
- Savoir interpréter les principaux outils de mesure des inégalités.
- Comprendre que les différentes formes d'égalité permettent de définir ce qui est considéré comme juste selon différentes conceptions de la justice sociale.
- Comprendre que l'action des pouvoirs publics en matière de justice sociale s'exerce sous contrainte de financement et fait l'objet de débats en termes d'efficacité, de légitimité et de risque d'effets pervers (désincitations).

### **Q COMPÉTENCES VISÉES**

- Capacité à comparer des courbes d'évolution.
- Capacité à calculer des avantages comparatifs.
- Capacité à comparer deux nations.
- Capacité à déduire de données une spécialisation.
- Capacité à compléter des schémas à trous.
- Capacité à illustrer un processus.

<b>1. Les inégalités (ré)apparaissent dans des domaines variés .....</b>	<b>50</b>
<b>Exercices .....</b>	<b>69</b>
<b>2. La justice sociale se prête à des interprétations différentes .....</b>	<b>72</b>
<b>Exercices .....</b>	<b>83</b>
<b>Les Clés du Bac : analyser un schéma logique .....</b>	<b>88</b>
<b>Les Clés du Bac : comment adopter une démarche rigoureuse ? .....</b>	<b>94</b>

## **CORRIGÉS à vous de jouer et exercices ..... 97**



## ESSAIS

- **Introduction à l'économie** *Jacques Généreux*
- **La richesse des nations** *Adam Smith*
- **Des principes de l'économie politique et de l'impôt** *David Ricardo*
- **Le capital** *Karl Marx*
- **Capitalisme et liberté** *Milton Friedman*
- **L'économie est un jeu d'enfant** *Tim Harford*
- **Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie** *John Maynard Keynes*
- **Le triomphe de la cupidité** *Joseph E. Stiglitz*
- **La mondialisation n'est pas coupable : vertus et limites du libre-échange** *Paul R. Krugman*
- **Antimanuel d'économie** *Bernard Maris*
- **Freakonomics** *Steven D. Levitt et Stephen J. Dubner*
- **Traité d'économie hérétique** *Thomas Porcher*

## BANDES DESSINÉES

- **Economix** *Michael Goodwin, Dan E. Burr, Dan Burr*
- **La ligue des économistes extraordinaires** *Benoist Simmat*

## DOCUMENTAIRES AUDIOVISUELS

- **Capitalisme** *série documentaire de Ilan Ziv*
- **Travail, salaire, profit** *série documentaire de Gérard Mordillat et Bertrand Rothé*

## PODCASTS

- **On n'arrête pas l'écho** *France Inter*
- **La bulle économique** *France Culture*
- **Entendez-vous l'éco ?** *France Culture*









## FOCUS SUR LES ÉPREUVES DU BAC

Avant de nous lancer à la découverte de cette belle et passionnante discipline, nous vous proposons de nous projeter, déjà, sur le contenu des épreuves qui seront les vôtres en fin de Première ou en fin de Terminale, selon vos choix de spécialité.

Pourquoi si tôt ?

Parce que l'orientation retenue par notre Etablissement pour ses classes de Lycée repose sur l'idée de vous mettre le plus tôt possible en pleine connaissance de vos objectifs. Pour mieux réussir.

Bien entendu, à ce stade, il n'est nullement question que vous les décortiquiez ou que vous appreniez par cœur leur contenu : retenez de la lecture des prochaines pages que **l'objectif est de vous proposer une vision générale de vos objectifs, de vous faire cerner le cadre dans lequel vous allez évoluer.**

Bien entendu, chaque type d'épreuve sera décortiquée au fil des différents modules, notamment via « **les Clés du Bac** ». De nouvelles lectures de cette présentation, au fil de vos apprentissages, pourront s'avérer judicieuses. Pour mieux vous situer, **matérialiser votre progression** et **vous conforter dans vos acquis**.

C'est parti ? Allons-y !

L'épreuve de fin de première, pour ceux choisissant de ne pas poursuivre cette discipline en Terminale, se compose de 2 parties : « mobilisation de connaissances et traitement de l'information » et « raisonnement appuyé sur un dossier documentaire ».

Nous nous exercerons au fil des différents modules.

Pour plus de simplicité, nous les nommerons dorénavant : « **épreuve de mobilisation de connaissances** » et « **épreuve de raisonnement** ».

Nous travaillerons également la technique de la dissertation, en prévision de l'épreuve de Terminale.

Détaillons maintenant les types d'exercice auxquels vous pourrez être confrontés dans chacune des 2 parties susmentionnées.

### Première partie (mobilisation de connaissances et traitement de l'information) - 10 points

*Cet exercice pourra être de deux natures : il prendra soit la forme d'une résolution d'un problème par la construction d'un graphique, sans formalisation mathématique, soit celle d'une analyse d'un document en répondant à deux ou trois questions. Détaillons-les et analysons-les !*

#### a) Résolution d'un problème par la construction d'un graphique, sans formalisation mathématique



Éléments-clés

- comprendre le sens de la question
- identifier
- faire appel à la bonne représentation graphique
- construire la représentation graphique attendue
- utiliser des couleurs pour en distinguer les éléments
- préciser les éléments : unités, nom des courbes...
- si besoin, indiquer des données chiffrées
- soigner le travail : propreté, clarté
- mettre en valeur le mécanisme ou la logique correspondant
- faire appel si besoin à des définitions des notions-clés



### Démarche de la construction graphique

- a) **comprendre** les attentes : lire et saisir la question, la consigne, réfléchir à quoi va servir le graphique
- b) **choisir** la bonne représentation graphique
- c) **construire** le graphique
- d) **rédigé** en traduisant le graphique, c'est-à-dire en décrivant le mécanisme ou la logique



Ne pas...

- redonner tout son cours [hors-sujet]
- se tromper de graphique
- faire plein de calculs
- s'abstenir de commenter

### b) Analyser un document en répondant à deux ou trois questions



Éléments-clés

- identifier la nature du document (type de graphique) et sa source (auteur, ouvrage, date)
- identifier le champ d'étude (objet et cadre), spatio-temporel, ses unités
- comprendre le document : son titre, ses composantes, le sens des données
- analyser les questions : leur sens, la consigne (animée par un verbe qui répond à des attentes précises), leur finalité
- mobiliser ses connaissances : notions-clefs, faits, mécanismes, logiques
- collecter les informations exploitables du document en sélectionnant et hiérarchisant les données chiffrées
- rédiger des phrases claires, précises, complètes, dans l'esprit de la question
- faire appel à un vocabulaire adapté (notions-clefs, termes techniques) et défini
- utiliser des outils mathématiques (% de répartition, écarts absolus, écarts relatifs, coefficient multiplicateur, % de variation)



Démarche de la réponse à une question de cours

**Question de cours [QC]** : porte sur des connaissances personnelles, des définitions, la distinction de deux indicateurs

OU

**Question explicative [QE]** : on demande d'expliquer un fait ou un phénomène]

- a) **comprendre** les attentes : lire et saisir la question, la consigne, lire le document pour s'imprégner de son contenu et voir où on veut en venir
- b) **mobiliser** les connaissances de cours : notions-clefs, mécanismes, logiques, en diversifiant les éléments de réponse [plusieurs dynamiques et ou plusieurs caractéristiques et/ou plusieurs effets et/ou plusieurs causes]
- c) **rédigé** la réponse à la question



Démarche de la réponse à une question d'étude de document

**Question descriptive [QD]** : consiste à donner les caractéristiques, à mettre en valeur des traits marquants, une évolution

OU

**Question mesure [QM]** : suppose de faire appel à des outils mathématiques ou statistiques pour évaluer un montant, une évolution, des écarts entre des variables, pour comparer]

- a) **comprendre** les attentes : lire et saisir la question, la consigne, le document
- b) **sélectionner** les informations fournies par le document
- c) **mobiliser** les connaissances de cours
- d) **utiliser** les outils mathématiques adaptés, en les diversifiant
- e) **rédigé** la réponse à la question



**Démarche de la réponse à une question sur les chiffres**

- a) **comprendre** les attentes : lire et saisir la question, la consigne, le document
- b) **sélectionner** les données chiffrées dans le document : souvent les extrêmes et la moyenne ; situer l'objet d'étude (un pays, une catégorie sociale...) en le comparant avec les autres éléments ; ne conserver qu'un chiffre sur 7 environ (15 % ; 2-3 pour une vingtaine, 7-8 pour une cinquantaine)
- c) **utiliser** les outils mathématiques adaptés, en les diversifiant [% de répartition, écart absolu, écart relatif, coefficient multiplicateur, % de variation]
- d) **rédigé** la réponse à la question



**Ne pas...**

- redonner tout son cours [hors-sujet]
- répondre à une autre question [hors-sujet]
- recopier sans parenthèses les expressions de l'auteur [plagiat]
- traduire mot à mot et dans l'ordre les phrases d'auteur à l'aide de synonymes [paraphrase]
- s'abstenir d'utiliser des données chiffrées
- utiliser trop de données chiffrées

## Seconde partie (raisonnement appuyé sur un dossier documentaire) - 10 points



**Éléments-clés pour organiser en une page un raisonnement organisé**

- comme pour la dissertation, il s'agit de choisir une problématique et d'articuler des idées centrales argumentées et structurées, à partir de documents et de connaissances de cours
- il faut ainsi rédiger des paragraphes reliés de façon logique en répondant avec rigueur à la question du sujet
- choisir la bonne stratégie : comprendre le sens et l'objectif de la question, choisir une problématique adéquate, choisir une articulation de 2 à 3 idées centrales
- exemples de structure (= plan) : description, effets et/ou causes ; effets négatifs, effets positifs ; niveau micro, niveau macro ; points de convergence, points de divergence...
- faire le tour de la question à partir des documents et des connaissances de cours
- rédiger une mini introduction : accroche, traduction du sujet-problématique, annonce de la structure



**Démarche lors du travail préalable (brouillon)**

- a) **comprendre** les attentes : lire et saisir la question à reformuler, la consigne, les documents
- b) **réfléchir** à la façon dont on peut répondre et organiser les 2 ou 3 idées-clefs qu'il faudra relier
- c) **sélectionner** les informations issues des documents permettant de répondre à la problématique
- d) **compléter** ces idées en énumérant en plus des connaissances de cours



**Démarche lors du travail au propre**

- a) **Argumenter**
  - b) **Expliquer**
  - c) **Illustrer**
- OU
- a) **Décrire**
  - b) **Illustrer**
  - c) **Expliquer**



Ne pas...

- a) Dépasser la longueur attendue
- b) Faire une trop mini dissertation
- c) Donner trop d'éléments de cours
- d) Se limiter aux seuls documents
- e) N'exploiter qu'un document



Epreuve de mobilisation  
de connaissances

**A) je réponds aux questions en mobilisant les connaissances acquises dans le cadre du programme :**

- ✓ je fournis des informations précises et pertinentes
- ✓ je réponds en faisant le tour de la question
- ✓ je maîtrise des notions-clefs (définition, compréhension et utilisation)

**B) j'adopte une démarche méthodologique rigoureuse de collecte et d'exploitation de données quantitatives :**

- ✓ je choisis des chiffres-clefs
- ✓ je calcule des écarts
- ✓ j'utilise des données pour la description et/ou l'explication

**C) le cas échéant, je fais appel à des résolutions graphiques :**

- ✓ je comprends les graphiques
- ✓ je construis des graphiques
- ✓ j'utilise des graphiques pour l'explication



Epreuve de  
raisonnement

**A) je traite le sujet en développant un raisonnement de l'ordre d'une page :**

- ✓ je choisis la problématique et j'adopte une bonne stratégie
- ✓ j'articule de façon logique des idées-centrales argumentées
- ✓ je respecte la forme : introduction, conclusion, paragraphes distincts et reliés

**B) j'exploite les documents du dossier :**

- ✓ je comprends des documents
- ✓ je sélectionne des informations-clefs
- ✓ j'argumente à l'aide des informations sélectionnées

**C) je mobilise les connaissances personnelles :**

- ✓ je fais appel à des notions-clefs définies
- ✓ j'utilise des mécanismes ou logiques
- ✓ je fournis une étude complète

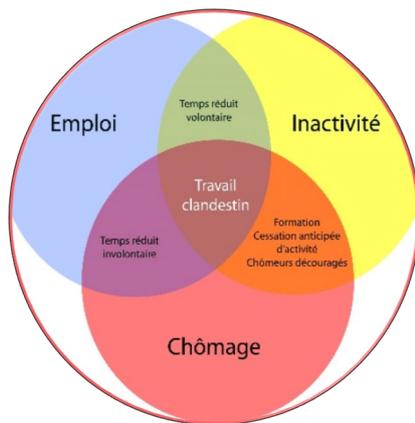
## Chapitre 1

<b>Activité (Population active)</b>	Occupation ou recherche d'un emploi (déclaré et rémunéré).
<b>Chômage</b>	Absence et recherche d'emploi.
<b>Conditions de travail</b>	Environnement vécu par les salariés sur leur lieu de travail.
<b>Division verticale du travail</b>	Séparation des tâches de conception et d'exécution, dans le cadre de l'organisation taylorienne.
<b>Emploi</b>	Poste de travail.
<b>Flexibilité de l'emploi et du travail</b>	Souplesse dans la gestion des contrats, des services et des rémunérations des salariés.
<b>Fordisme</b>	Application par Henry Ford puis généralisation à de nombreuses activités des principes tayloristes du travail, du travail à la chaîne et de hausses de salaires initialisant la production et la consommation de masse.
<b>Halo du chômage</b>	Formes d'activité, d'inactivité et/ou de chômage, non reconnues comme chômage (sens du BIT).
<b>Horizon de carrière</b>	Perspectives de promotion au sein d'une carrière professionnelle.
<b>Inactivité</b>	Absence d'emploi ou de recherche d'emploi.
<b>Intégration sociale</b>	Disposer d'une place, d'une identité, d'une reconnaissance sociale.
<b>Management participatif</b>	Mode de gestion qui vise à partager le pouvoir de décision en équipes, avec des salariés qui communiquent entre eux et qui s'engagent, prennent des décisions et des initiatives, dans un esprit de consensus.
<b>Non-salarié</b>	Indépendant, qui travaille à son compte.
<b>Polarisation des emplois</b>	Accroissement des inégalités entre des emplois très qualifiés et des emplois sous-qualifiés.
<b>Post-taylorisme</b>	Organisation de la production et du travail qui intègre des changements pour améliorer le tayloro-fordisme.
<b>Précarisation de l'emploi</b>	Phénomène d'essor d'emplois qui ne sont pas stables.
<b>Qualité de l'emploi</b>	Conditions d'emploi et de travail.
<b>Recomposition des tâches</b>	Suite à la crise du tayloro-fordisme, dans le cadre des NFOT, amélioration des activités attendues des salariés, par l'élargissement et l'enrichissement des tâches.
<b>Relations d'emploi</b>	Lien de subordination d'un salarié à son employeur.
<b>Relation hiérarchique stricte</b>	Situations clairement définies de la place et des fonctions de chaque salarié dans un organigramme, afin d'identifier clairement les responsabilités respectives.
<b>Salarié</b>	Actif lié à un employeur par un contrat d'emploi.
<b>Sécurité économique</b>	Capacité à pourvoir durablement et dignement à ses besoins essentiels.
<b>Statut d'emploi</b>	Critère de détermination du salariat ou non salariat.
<b>Taylorisme</b>	Organisation du travail fondée sur une division horizontale et une division verticale du travail.
<b>Travail</b>	Activité humaine organisée et coordonnée visant à produire ce qui est utile.

## Chapitre 2

<b>Action des pouvoirs publics</b>	Intervention de l'État.
<b>Coefficient/indice de Gini</b>	Indicateur d'inégalités dans la distribution des revenus et/ou du patrimoine compris entre 0 et 1.
<b>Consentement à l'impôt</b>	Capacité des élus à autoriser le prélèvement d'impôts.
<b>Corrélation de revenu parents-enfants</b>	Élasticité des écarts de revenus d'une génération de fils par rapport à une génération de pères, qui permet de voir s'il y a des changements de position sociale.
<b>Courbe de Lorenz</b>	Représentation graphique qui associe des pourcentages cumulés de revenus ou de patrimoine à des pourcentages de ménages cumulés.
<b>Désincitations fiscales</b>	Mesures fiscales qui visent à décourager les agents dans certains de leurs choix.
<b>Discriminations</b>	Maltraitement de certaines catégories sociales privées de certains avantages.
<b>Égalité des chances</b>	Droit pour chacun de ne pas dépendre que de la chance, de disposer de conditions de départ identiques.
<b>Égalité des droits</b>	Accès de tous les individus aux mêmes droits.
<b>Égalité des situations</b>	(égalité réelle ou égalité des résultats) Situation marquée par des conditions d'existence et des ressources socioéconomiques proches.
<b>Égalitarisme</b>	Doctrine politique qui prône l'égalité absolue des citoyens en matière politique, économique et/ou sociale.
<b>Égalitarisme libéral</b>	Doctrine politique (initiée par John Rawls) qui concilie principe de libertés individuelles et principe de différences qui accepte certaines inégalités pour aider les plus démunis.
<b>Égalitarisme strict</b>	Doctrine politique qui prône l'égalité absolue de tous les hommes à tout niveau.
<b>Fiscalité</b>	Ensemble des éléments des prélèvements obligatoires.
<b>Inégalités économiques</b>	Accès au patrimoine, aux revenus ou à l'emploi, jugé injuste, certains ayant des privilèges, d'autres des handicaps.
<b>Inégalités sociales</b>	Différences d'accès aux ressources entre individus et groupes sociaux jugées injustes.
<b>Justice sociale</b>	Construction morale et politique qui vise une distribution socialement acceptée.
<b>Rapports interquartiles</b>	Résultats de la division entre un quantile élevé et le quantile inférieur ou médian.
<b>Redistribution</b>	Système de répartition des revenus secondaires (de transfert), composé des prestations sociales, financé par les cotisations sociales.
<b>top 1 %</b>	Indicateur d'inégalités qui précise ce que détiennent les 1 % des populations les plus riches.
<b>Utilitarisme</b>	Conception d'une justice sociale fondée sur la maximisation du bien-être collectif issu de la somme des bien-être individuels.

## QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?



**Le monde du travail évolue aussi vite que la société ne change. Il s'adapte selon les besoins, les conceptions ou les modèles d'organisation.** Ces évolutions vont jusqu'à impacter les statuts des travailleurs et les frontières entre ceux-ci sont de plus en plus floues.

Ces statuts eux-mêmes influent sur l'égalité au sein d'une société. Deux personnes ayant une activité différente n'auront pas forcément la même probabilité de réussir dans notre société et ce, malgré les volontés étatiques qui visent à donner les mêmes chances à tout le monde.

Du Taylorisme au Toyotisme, des notions d'activités aux différents types d'emploi, en passant par les différents types d'inégalités au sein d'une société, bienvenue dans le monde de l'emploi et de la justice sociale.

Il semble que le travail à la chaîne filmé avec et par Charlie Chaplin dans Les Temps Modernes soit éloigné de ce qui se passe aujourd'hui en France. Les performances technologiques, la mondialisation et les nouveaux besoins en postes de travail et en contenu du travail ont modifié le type d'emplois et d'organisation.

**Qu'est-ce que l'emploi ? Quelles formes peut-il prendre ? À quelles logiques répond sa gestion ? Pourquoi le tayloro-fordisme a-t-il connu une crise grave ? Que reste-t-il aujourd'hui de ce mode d'organisation du travail ? Quel est l'effet du numérique et du télétravail sur l'intégration sociale ? Analyser l'emploi et les façons dont il est organisé permettra de saisir certaines transformations du mode de production sur quelques décennies. En quoi l'emploi se définit-il par ses formes et sa qualité ? Comment l'organisation du travail agit-elle sur les conditions du travail et l'intégration sociale ?**

### OBJECTIFS

- Identifier et distinguer les différentes situations d'activité, d'inactivité et de chômage.
- Mettre en valeur les difficultés d'appréhender le halo du chômage.
- Fournir des outils d'analyse de la diversité des situations professionnelles.
- Distinguer les notions de travail, activité, statut d'emploi (salaré, non-salaré), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.
- Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois.
- Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien et post-taylorien.
- Comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.
- Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail et transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.
- Comprendre que le travail est source d'intégration sociale et que certaines évolutions de l'emploi peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur.

### COMPÉTENCES VISÉES

- Capacité à distinguer des formes et des natures.
- Capacité à comparer des situations.
- Capacité à expliquer une diversité.
- Capacité à réaliser des calculs.
- Capacité à argumenter.
- Capacité à avoir l'esprit critique.
- Capacité à identifier des modifications.
- Capacité à prendre du recul.
- Capacité à saisir des enjeux.



## RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

**Quelles mutations du travail et de l'emploi ?** D'après la vidéo suivante, répondez aux questions ci-dessous. [www.lumni.fr/video/quelles-mutations-du-travail-et-de-l-emploi](http://www.lumni.fr/video/quelles-mutations-du-travail-et-de-l-emploi)

1. Quelles sont les principales évolutions du monde de l'emploi ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Qu'est-ce que le taux d'emploi ?

.....

.....

3. D'après vos recherches, qu'est-ce que la tertiarisation de l'emploi ?

.....

.....

4. Comment a évolué le statut de l'emploi ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Quelles sont les raisons de la précarisation de l'emploi ?

.....

.....

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

1. Les mutations du travail sont nombreuses. Le travail s'est d'abord féminisé. L'emploi s'est aussi tertiarié suite à la désindustrialisation de la France. L'emploi a aussi évolué avec l'évolution du salariat. Après avoir augmenté, celui-ci a diminué avec l'apparition de la flexibilité du travail et notamment le statut auto-entrepreneur. Le temps partiel est aussi apparu, tout comme l'intérim provoquant ainsi une précarisation. Enfin, l'élévation du niveau de qualification a aussi eu un impact sur l'emploi. Des personnes très qualifiées ont eu accès à des emplois où les compétences nécessaires sont moins importantes.
2. Le taux d'emploi est le rapport entre les personnes en emploi sur les personnes en âge de travailler.
3. Il s'agit d'un processus d'évolution de l'économie évoluant vers des activités de service que l'INSEE caractérise par « une prestation technique ou intellectuelle ».
4. Longtemps, le salariat a été la norme. Cependant, des statuts d'indépendants se sont développés depuis une dizaine d'années. Ces personnes ont notamment le statut d'auto-entrepreneur. Ils peuvent travailler pour plusieurs entreprises et procéder par un système de facturation pour leurs salaires.
5. La précarisation de l'entreprise signifie que tous les employés ne travaillent plus en statut de contrat à durée indéterminée et à temps plein. De nombreux emplois sont à temps partiel (c'est-à-dire que les personnes ne travaillent pas 35 heures par semaine), peuvent être courts et limités dans le temps (contrat à durée déterminée) voire à la journée ou à la semaine (sous le format interim). Ces évolutions sont à l'image de celles de la société ou de la mondialisation.



## QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

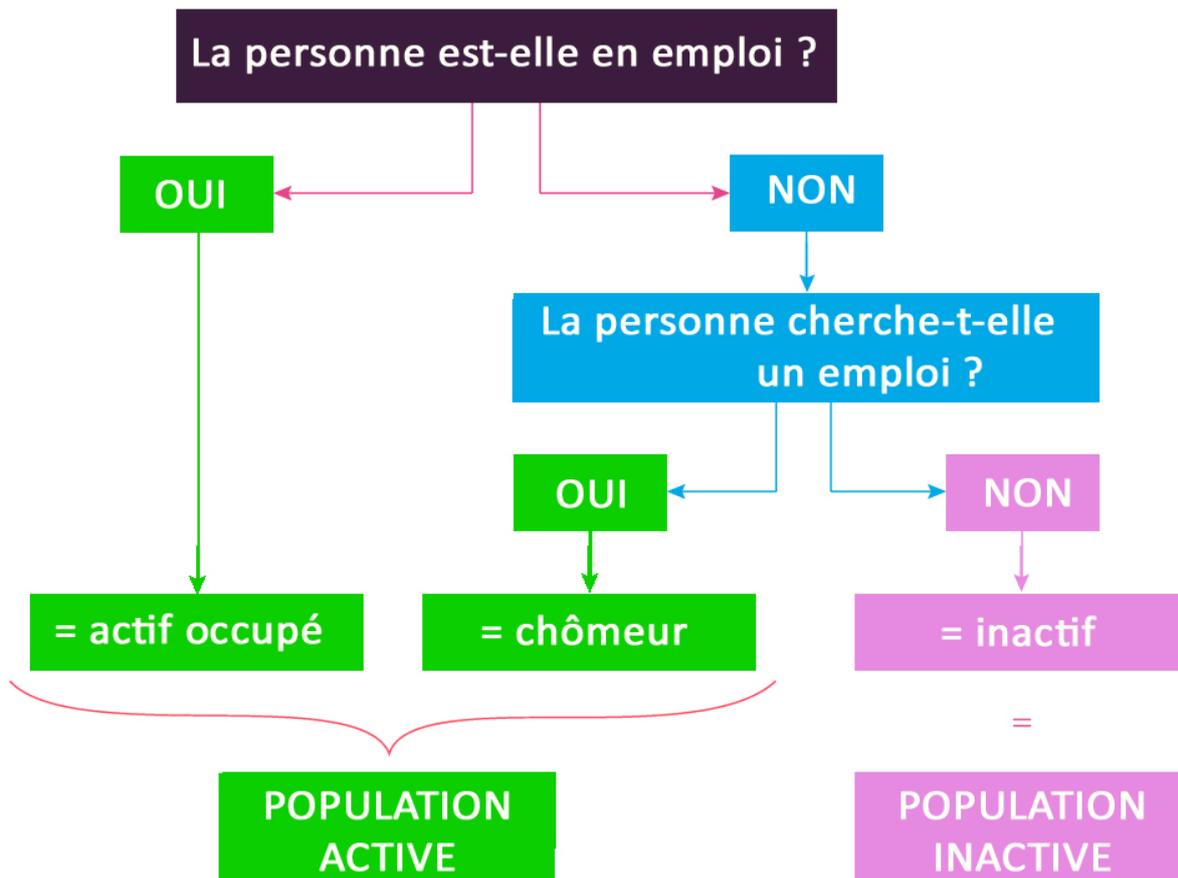
### L'emploi se définit par ses formes et sa qualité

#### EN QUOI LES FRONTIÈRES ENTRE ACTIVITÉ, INACTIVITÉ ET CHÔMAGE ONT-ELLES TENDANCE À SE BROUILLER ?

##### 1. Comment se distinguent emploi et travail ?

- De façon générale, **l'emploi** est défini par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) comme l'« **ensemble des personnes, salariés et travailleurs indépendants, exerçant une activité rentrant dans le domaine de la production** ». Cela correspond à un **poste de travail** ou **une activité** organisée pour produire (des **biens** ou des **services** qu'ils soient **marchands** ou **non marchands**).
- Cependant, la notion d'emploi est ambiguë : s'agit-il d'un poste occupé ou recherché ? à temps plein ou à temps partiel ? Permanent ou provisoire ? Cette ambiguïté est favorisée par la diversité des situations de la population en âge de travailler comme le montre l'exercice suivant.

- En France, il est possible de travailler dès l'âge de 16 ans, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, contrat temporaire). Tout mineur doit y être autorisé par son représentant légal (père ou mère, par exemple), sauf s'il est émancipé.
- Toutefois, dans certains secteurs, il est possible de commencer à travailler avant 16 ans, selon une réglementation très précise (accord des responsables légaux, autorisation administrative de l'inspection du travail, saisonnalité, etc..) dont vous pouvez consulter les conditions ici > [www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/partir-quel-age-peut-on-travailler](http://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/partir-quel-age-peut-on-travailler)
- On distingue ceux qui **ont un emploi ou en cherchent un** : les **actifs (population en activité)**, et ceux qui ne sont pas dans ce cas, les **inactifs (population en inactivité)**.



- Les **actifs occupés** sont constitués des **salariés**, dépendent d'un employeur, et de **non-salariés**, qui n'ont pas d'employeur.
- Outre les **actifs occupés**, la **population active** totale comprend aussi les **actifs inoccupés**, c'est-à-dire les **chômeurs**. L'INSEE définit un **chômeur** comme « **une personne qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un. La définition des chômeurs est extrêmement sensible aux critères retenus** ». Le **Bureau International du Travail** définit un **chômeur** comme **une personne en âge de travailler (15 ans et plus) sans emploi (n'ayant pas travaillé ne serait-ce qu'une heure durant la semaine de référence), disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours, et ayant cherché activement un emploi dans le mois précédent, ou en ayant trouvé un dont le contrat débute dans moins de trois mois**.
- Cependant tous les chômeurs ne sont pas tous disponibles à chaque instant : c'est pour cela que l'INSEE a défini le terme : « Halo de chômage ». Ce halo est constitué d'inactifs n'étant pas au chômage au sens du Bureau International du Travail mais étant dans une situation qui s'en approche. Il peut par exemple s'agir de personnes en formation. Nous reviendrons sur cette notion ultérieurement.



## POUR ALLER PLUS LOIN

### Le Bureau international du Travail

Le Bureau international du Travail est le secrétariat permanent de l'Organisation internationale du Travail. Voici comment se définit l'OIT sur son site. « L'OIT a pour vocation de promouvoir la justice sociale, les droits de l'homme et les droits au travail reconnus internationalement, poursuivant sa mission fondatrice : œuvrer pour la justice sociale qui est indispensable à une paix durable et universelle.

Unique agence 'tripartite' de l'ONU, l'OIT réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de 187 Etats Membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde. »



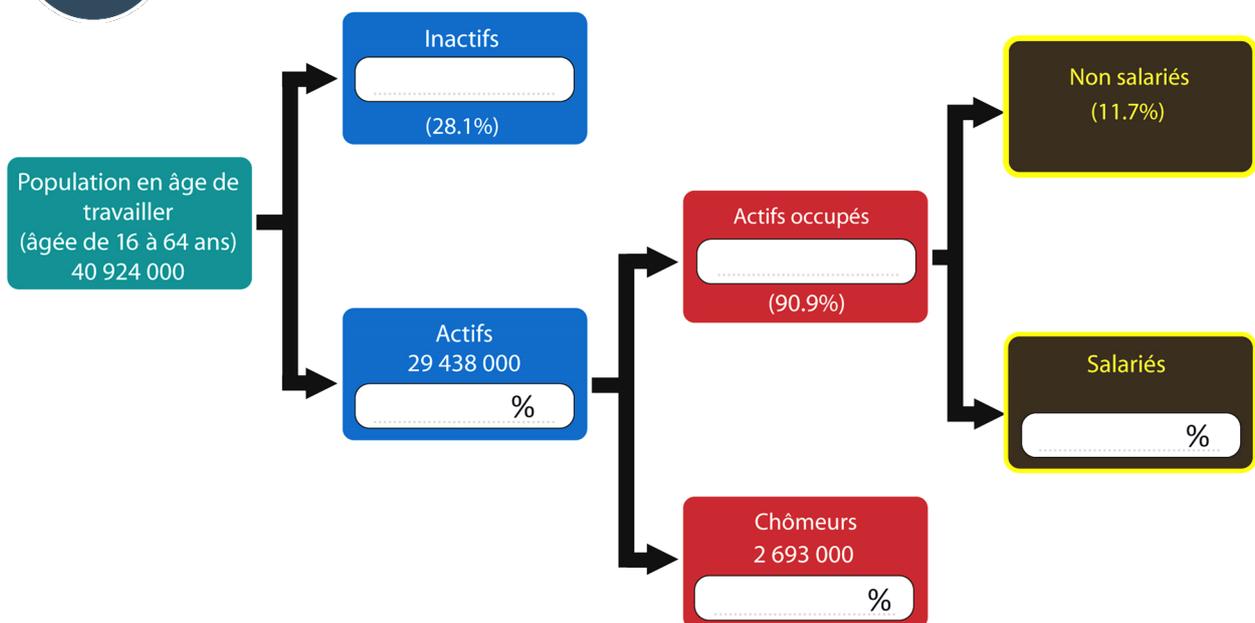
<https://youtu.be/JHGKyunsZBA>

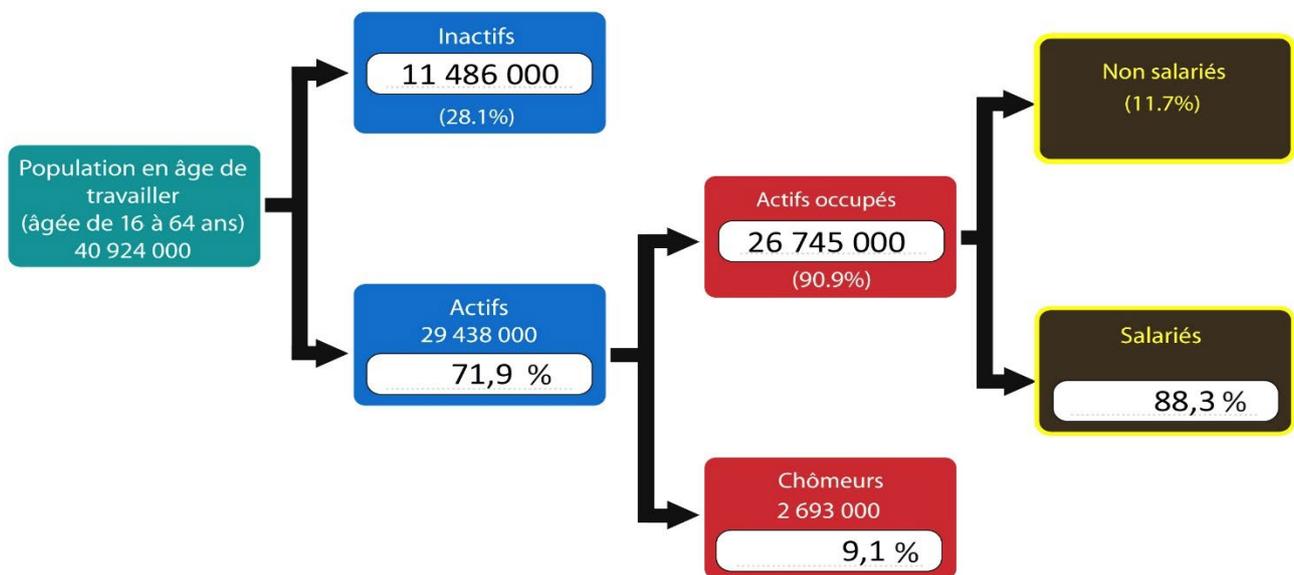
- La notion d'**activité** est bien plus large que celle de l'**emploi**. Elle désigne **les personnes en emploi et en recherche d'emploi**. Le nombre de **personnes en activité** s'obtient en ajoutant les **personnes en emploi aux chômeurs**.



## RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

Complétez le schéma suivant :



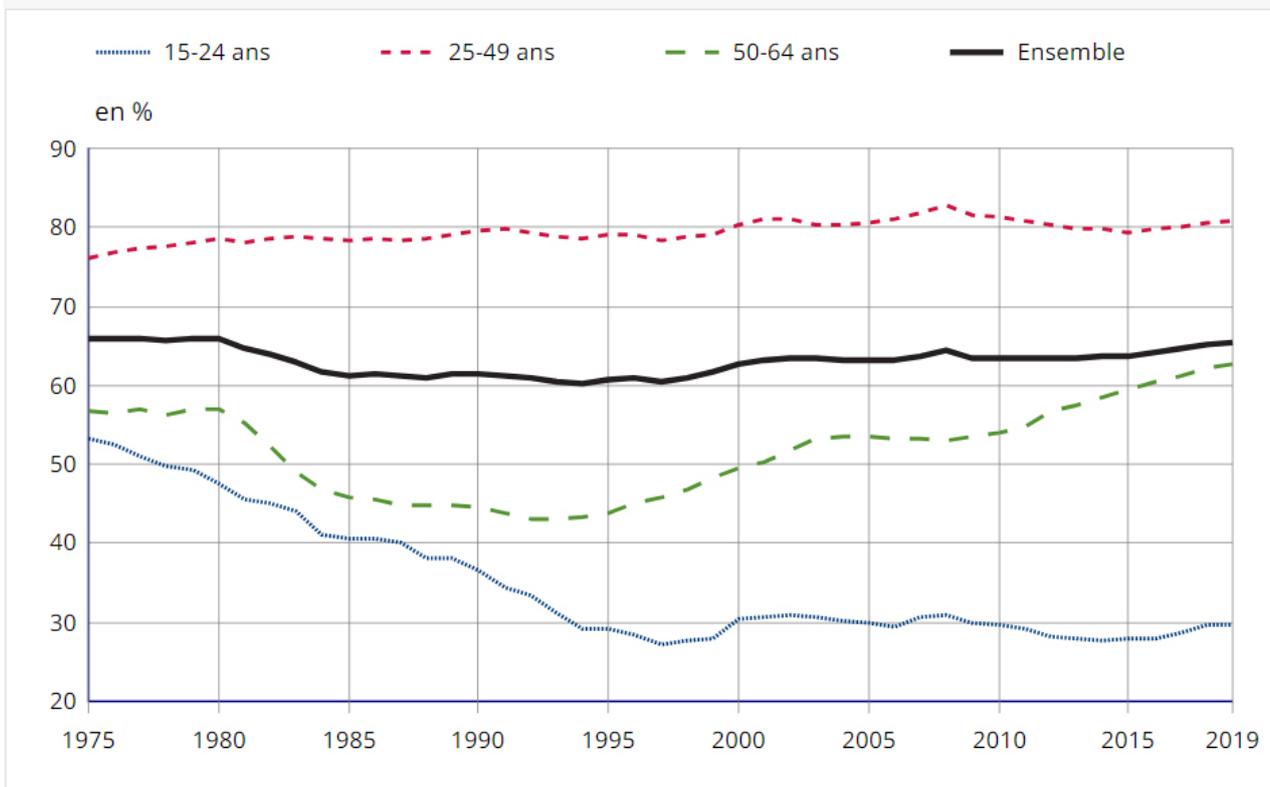


### Quelques précisions...

- On trouve 11 486 000 en faisant  $40\,924\,000 - 29\,438\,000$ .
- 71,9 % en faisant  $100\% - 28,1\%$  (ou  $29\,438\,000/40\,924\,000$  en %).
- 26 745 000 en faisant  $29\,438\,000 - 2\,693\,000$ .
- 9,1 % en faisant  $100\% - 90,9\%$  (ou  $2\,693\,000/29\,438\,000$  en %).
- 88,3 % en faisant  $100\% - 11,7\%$ .

- Ainsi, parmi les 15-64 ans actifs, près de **10% étaient en situation de chômage** en 2018.
- Par ailleurs, près de **90% des actifs occupés étaient des salariés**. On assiste à une **salarisation croissante de l'économie**.

**Figure 2 – Taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans par âge de 1975 à 2019**



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15-64 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2019, séries longues sur le marché du travail.



1. Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et actifs inoccupés - chômage) et l'ensemble de la population correspondante, exprimé en %.  
Il ne faut pas le confondre avec le taux d'emploi, qui mesure le poids des actifs sur la population en âge de travailler (15 ans et plus, en France).  
Si, dans l'ensemble, le taux d'activité est de 58 % en 1975 (il ne perd que 2,2 points de pourcentage en 43 ans – ligne rose), il augmente d'un peu plus de 10 points de pourcentage pour les 25-49 ans pour arriver à 88 % en 2018 (ligne verte).  
Par contre, il diminue considérablement dans le même temps pour les 15-24 ans, en passant de 57,2 % à 37,7 %, soit une diminution d'un petit peu plus d'un tiers (ligne rouge).  
Par contre, la hausse la plus significative est celle des 50-64 ans, dont le taux passe de 50 % en 1993 à 66,5%, soit un tiers de plus en 22 ans (ligne jaune).
2. La hausse du taux d'activité des 25-64 ans s'explique sans doute par la salarisation et la féminisation croissantes dans une économie qui se tertiarise et crée des emplois. La hausse des plus anciens peut être associée à la recherche de revenus avant l'entrée à la retraite.  
La diminution pour les plus jeunes s'explique assurément par le maintien de nombreux jeunes dans le système scolaire et d'études supérieures et par l'allongement de la durée des études.

## 2. En quoi consiste le halo du chômage ?

### Qu'est-ce que le « halo du chômage », qui a encore augmenté en 2019 ? - [www.lefigaro.fr](http://www.lefigaro.fr)

C'est une notion floue, et pourtant essentielle. Dans ses dernières estimations sur le taux de chômage, l'Insee rapporte que le « halo » autour du chômage a augmenté de 59.000 personnes en trois mois, regroupant, au total, 1,7 million d'individus. En forte hausse en 2019 (91.000 personnes de plus en un an), son taux atteint désormais 4% de la population des 15-64 ans, « son plus haut niveau depuis 2003 ». Mais que représente précisément ce « halo » ?

Les statisticiens de l'Insee le séparent des autres notions, comme le sous-emploi par exemple. Ils le définissent comme le nombre « d'inactifs n'étant pas au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), mais étant dans une situation qui s'en rapproche ». Cette notion relativement floue permet de pallier les faiblesses du taux général calculé sur la base de la définition du chômage selon le BIT, jugée trop stricte par l'Insee, dans la mesure où « certaines interactions qu'il peut y avoir avec l'emploi » ne sont pas prises en compte par cet indicateur. « Les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir », rappelle l'institution : par exemple, un étudiant travaillant quelques heures par semaine n'est pas au chômage, stricto sensu, mais s'en rapproche.

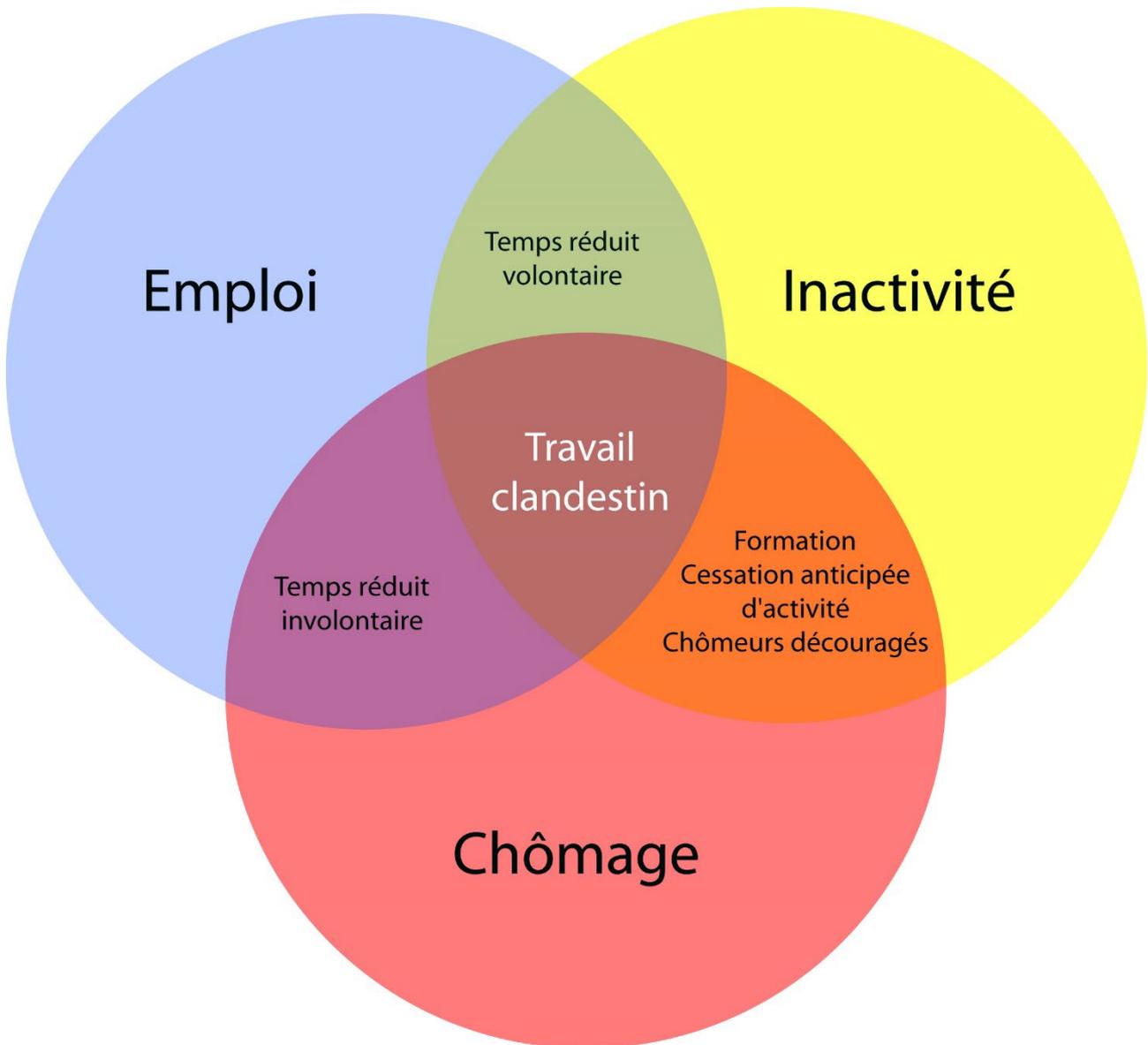
L'Insee divise le halo en trois composantes : les personnes inactives recherchant un emploi mais n'étant pas disponibles dans les deux semaines, celles souhaitant un emploi, disponibles pour en prendre un dans les deux semaines mais n'étant pas en recherche active, et celles déclarant souhaiter travailler, mais ne recherchant pas activement un emploi et n'étant pas disponibles pour en prendre un. L'ensemble de ces cas à la frontière du chômage à proprement parler forme le « halo autour du chômage ».

Concrètement, en 2015, par exemple, sur les 51,1 millions de personnes âgées de 15 ans ou plus, 25,8 millions étaient en emploi contre 25,3 millions sans emploi. Dans ce dernier groupe, 3,2 millions de personnes cherchaient un emploi et 22,1 millions n'en cherchaient pas. Le halo représentait 1,4 million d'individus : 300.000 personnes recherchaient un emploi mais n'étaient pas disponibles, 700.000 n'en cherchaient pas mais étaient disponibles et 400.000 n'en cherchaient pas et n'étaient pas disponibles.

Le taux de chômage définit le pourcentage des personnes faisant partie de la population active (actifs occupés + chômeurs) qui sont au chômage. Le halo autour du chômage est plus vague. En effet, sont comptabilisées les personnes dont la situation est proche du chômage, sans pour autant être considérées comme chômeur selon l'INSEE.

Le halo se divise en trois composantes :

- les personnes inactives recherchant un emploi mais n'étant pas disponibles dans les deux semaines.
- celles souhaitant un emploi, disponibles pour en prendre un dans les deux semaines mais n'étant pas en recherche active.
- celles déclarant souhaiter travailler, mais ne recherchant pas activement un emploi et n'étant pas disponibles pour en prendre un.



En France, 25 millions de personnes âgées de plus de 15 ans, sont sans emploi. Cependant, seuls 3 millions cherchent un emploi. Cette différence peut s'expliquer par le fait qu'à partir de 15 ans, on dénombre les lycéens ou les étudiants qui ne sont pas en situation de recherche d'emploi.

- On considère que le marché du travail ne fonctionne pas comme un simple marché. Le travail n'est pas **homogène** puisque les statuts ou contrats sont différents.
- Le halo du chômage est **au carrefour de l'activité, de l'inactivité et du chômage**. Il correspond à une sorte de nébuleuse (zone floue dont les limites ne sont pas précises) puisque de nombreuses personnes gravitent autour du chômage, sans y être en permanence.
- Les **situations d'emploi** (poste de travail) et de **chômage** sont très **diversifiées** et certaines se chevauchent et beaucoup de personnes sont en **sous-emploi** (temps réduit volontaire ou pas), en **formation**, en **préretraite** (cessation anticipée d'activité) ; d'autres peuvent être des **chômeurs découragés** ou des **travailleurs non déclarés** (clandestins). La délimitation des frontières entre activité, inactivité et chômage est alors (très) floue.

- De nombreux salariés alternent un emploi précaire (FPE), de l'intérim, un CDD, du chômage.... Cette diversité et variabilité compliquent le recueil de données chiffrées, l'interprétation du phénomène et le fait de trouver des mesures appropriées pour sortir des déséquilibres du marché de l'emploi. En 2018, le contrat en CDI (Contrat en Durée Indéterminée) représente 88,3% des personnes en emploi.
- Le statut de salarié présente de nombreux avantages pour celui-ci. De nombreuses normes encadrent ce statut et le statut de salarié présente de nombreux avantages (protection sociale, droits au travail) en échange d'une subordination du travailleur à l'employeur sur les horaires fixés sur son contrat.
- Face à la conjoncture économique fluctuante depuis 1970, la flexibilité du travail a favorisé l'essor de nouveaux contrats. La progression de CDD (Contrat à Durée Déterminée) devint extrêmement visible, passant de 4,5% à 11,5% entre 1982 et 2015. Encore plus frappant, en 2018, 87% des nouvelles contractualisations se font en CDD.
- Des **contrats à temps partiel** sont aussi apparus. Très flexibles notamment pour les parents souhaitant s'impliquer dans l'instruction de leurs enfants, ce statut a conduit le Bureau International du Travail à définir le terme de **sous-emploi** en 1998 pour **mettre en valeur les conséquences de cette flexibilité auprès des travailleurs**.
- Sous l'effet des crises, un nouveau type de contrat s'est développé : il s'agit de la mission **d'intérim** qui est un contrat pour des missions de petites durées (une seule journée des fois). Le salarié intérimaire bénéficie **des mêmes droits que les autres salariés**. La **précarité** de son contrat (durée, possibilité d'être rompu) implique la présence de primes en fin de contrat (prime de précarité, indemnité de congés payés).
- Un dernier statut a fortement augmenté ces dernières années : il s'agit de **l'auto-entrepreneuriat**. Face aux différentes crises, de nombreux dispositifs gouvernementaux ont favorisé la création d'auto-entreprises pour lutter contre le chômage. Ce statut présente des avantages en termes de flexibilité du travail et d'indépendance pour la personne sous ce statut. Cette auto-gestion de son temps attire de nombreuses personnes. Il présente cependant des inconvénients aussi tels que l'absence de sécurité (comme le chômage), des frais fixes mais aussi une obligation de gestion administrative.
- Cette flexibilité impacte fortement le chômage mais aussi le halo de chômage.
- La réalité liée au **halo de chômage** est **complexe**. Il est quasiment **impossible** de connaître précisément le nombre de demandeurs d'emplois, les situations de chacun évoluant très vite.
- Cela impacte aussi les décisions des dirigeants : on ne peut appliquer le même type de solution aux différentes situations.



## L'ESSENTIEL

La population active (en activité) est composée de ceux qui sont en âge de travailler et qui sont occupés (salariés, qui dépendent d'un employeur, ou non-salariés, qui sont indépendants) et de ceux qui ne sont pas occupés (chômeurs).

De nombreuses personnes qui ne sont pas en emploi (poste de travail) font partie du halo du chômage, c'est-à-dire une sorte de nébuleuse autour de laquelle gravitent des personnes pas forcément au chômage.

Le halo du chômage brouille les frontières entre emploi, non emploi, activité, non activité, chômage...

Quelques définitions de l'INSEE :

- emploi : ensemble des personnes, salariés et travailleurs indépendants, exerçant une activité rentrant dans le domaine de la production.

- emploi salarié / emploi non-salarié : Les personnes salariées travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre entité en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente, avec un lien de subordination.

Les non-salariés travaillent mais sont rémunérés sous une autre forme qu'un salaire.

En pratique, les non-salariés sont des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non-salariés : régime social des indépendants (RSI), Urssaf ou Mutualité sociale agricole (MSA).



Sont concernés les micro-entrepreneurs d'une part et les non-salariés « classiques » de l'autre ; ces derniers sont pour l'essentiel des entrepreneurs individuels « classiques » (hors micro-entrepreneurs) ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL ou SELARL).

- Chômage : le chômage représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un. Sa mesure est complexe. Les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir, ce qui amène souvent à parler d'un « halo » autour du chômage.

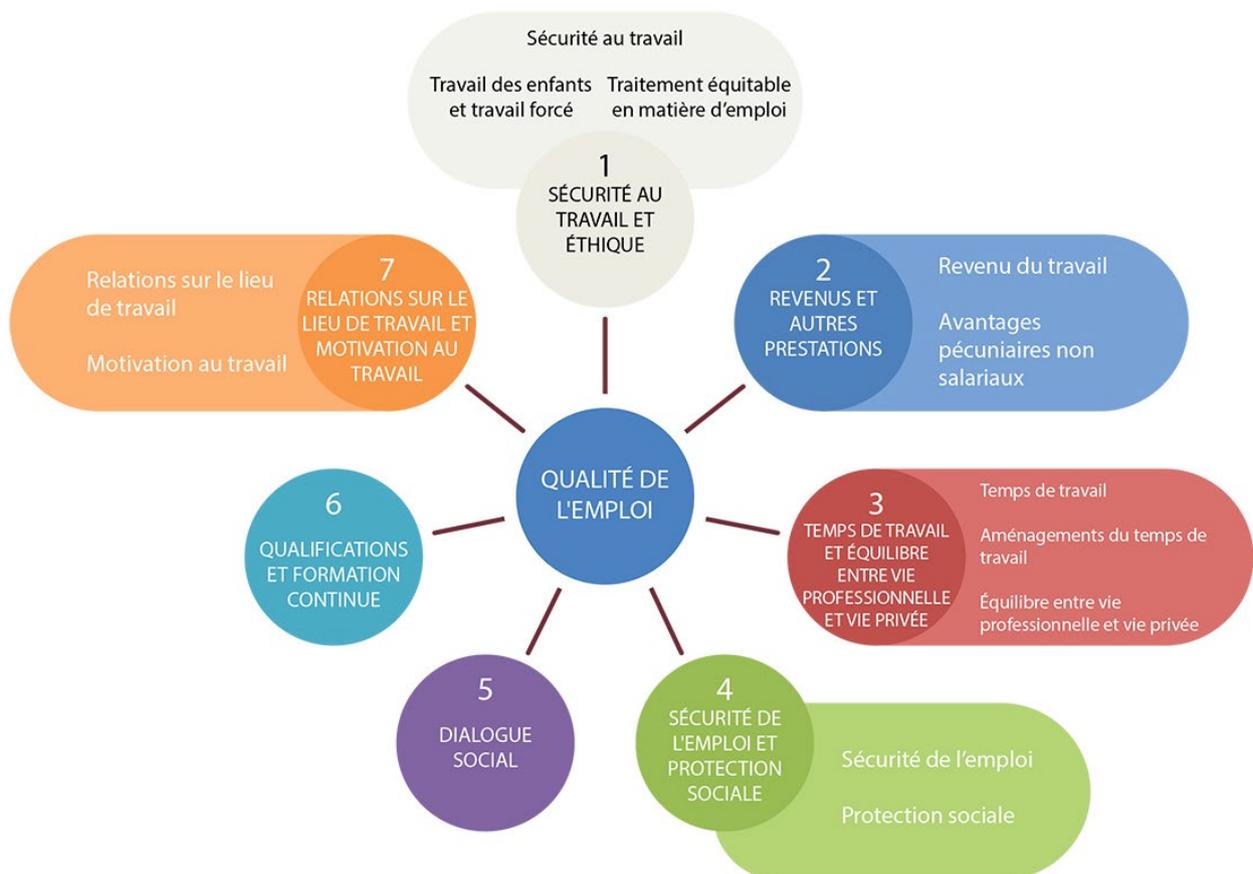
- Taux d'activité : le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

- Différence entre travail et emploi : le travail se définit comme une activité produisant biens ou services utiles à la personne ou à la collectivité. Un emploi est une situation qui met en lien une personne (un travailleur) avec une entreprise par laquelle transitent des revenus et des garanties sociales.

## QUELS SONT LES PRINCIPAUX PRESCRIPTEURS DE LA QUALITÉ DES EMPLOIS ? ?

### 1. Quelle est l'importance des caractéristiques du poste de travail ?

- L'analyse de la qualité de l'emploi présente des enjeux pour les différents partis. Concernant le salarié, son intérêt est de disposer d'un emploi qui fournisse satisfaction et bien-être afin qu'il y soit efficace tous les jours. Pour l'entreprise, il s'agit de s'assurer la meilleure productivité possible, afin de réaliser des profits maximaux. Pour le gouvernement, une politique de l'emploi peut tenter d'agir sur les normes d'emploi et de travail, sur les conditions de travail, sur les rémunérations et sur l'activité économique du pays.
- La **qualité de l'emploi** est donc un concept **multidimensionnel** qui se prête à des interprétations diverses et qui peut dépendre étroitement du statut d'emploi.

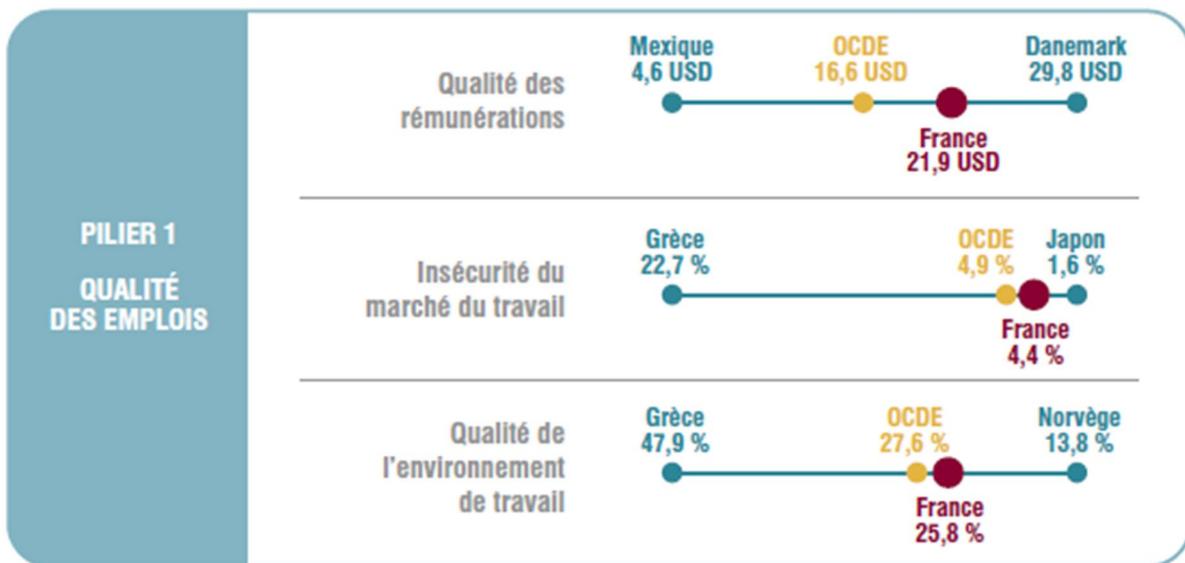


- La plupart des approches s'entendent sur une base commune qui comprend :
  - la **santé**, la **sécurité au travail** et les **conditions du travail**.
  - la **sécurité de l'emploi** et la **protection sociale**.
  - le **temps de travail** et la **conciliation vie professionnelle/vie personnelle**.
  - les **rémunérations**.
  - le **dialogue social** et la **représentation collective**.
  - la **formation** tout au long de sa vie.
- Les comparaisons internationales sont significatives de la diversité des situations auxquelles sont confrontés les salariés des différents pays comme nous allons le voir sur l'exercice suivant :



## RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

Voici une infographie sur la perception de la qualité de l'emploi en France. L'Insee et la Dares présentent dans cette cinquième édition de l'Insee Références Emploi, chômage, revenus du travail un ensemble d'analyses et d'indicateurs portant sur le marché du travail.



Comment se situe la France en termes de perception de la qualité d'emploi ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

La France se situe dans la moyenne de l'OCDE (à 4,4 %) pour le ressenti d'insécurité sur le marché du travail ou même le stress au travail perçu par les salariés.

En termes de qualité du revenu d'activité, la rémunération horaire brute est de près d'un tiers supérieure à celle de l'OCDE ; cela correspond, avec 21,9 dollars américains, à près de 8 dollars de moins qu'au Danemark, mais 4,76 fois plus qu'au Mexique.

Les mondes de l'emploi et du travail sont marqués par des **situations très hétérogènes**. L'évolution contemporaine les rend **flexibles**. Certains observateurs parlent même de **dualisme** (ou de segmentation) :

- La majorité des personnes ont un poste de travail stable, aux conditions et aux rémunérations considérées de correctes à bonnes (on parle de « **marché primaire** » du travail).
- Une minorité, dont le pourcentage augmente, vit des conditions moins favorables (le « **marché secondaire** » du travail).

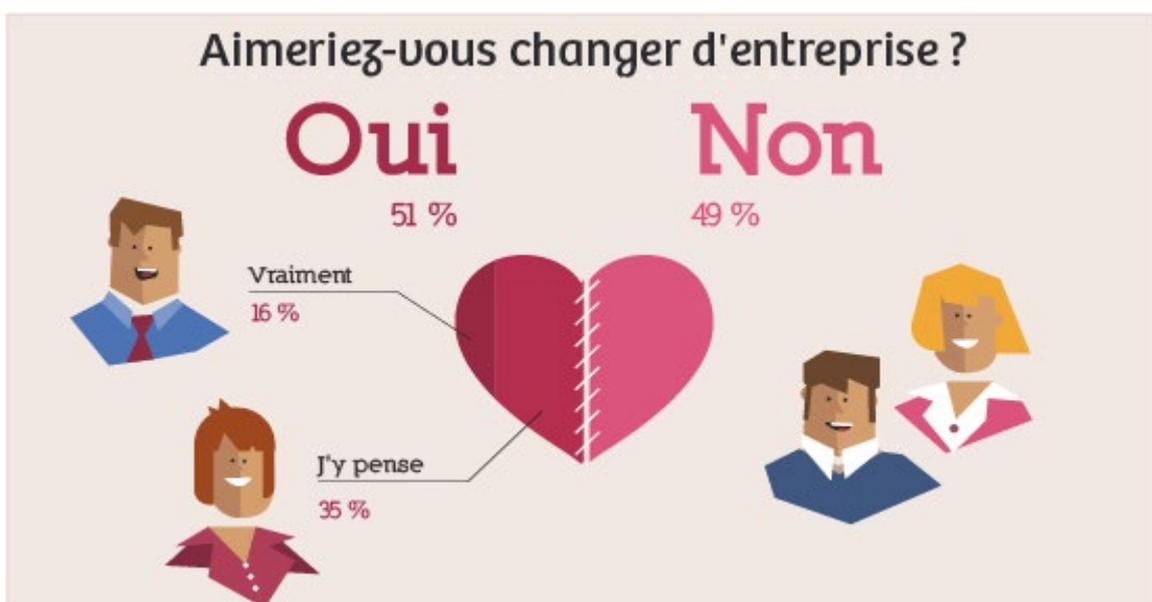


De ces deux segments du marché du travail, il apparaît alors logique que les perspectives de carrière professionnelle ne soient pas les mêmes, ce qui accentue encore plus les inégalités. Les personnes dans le « marché primaire » ont une perspective plus intéressante que les personnes du marché secondaire.

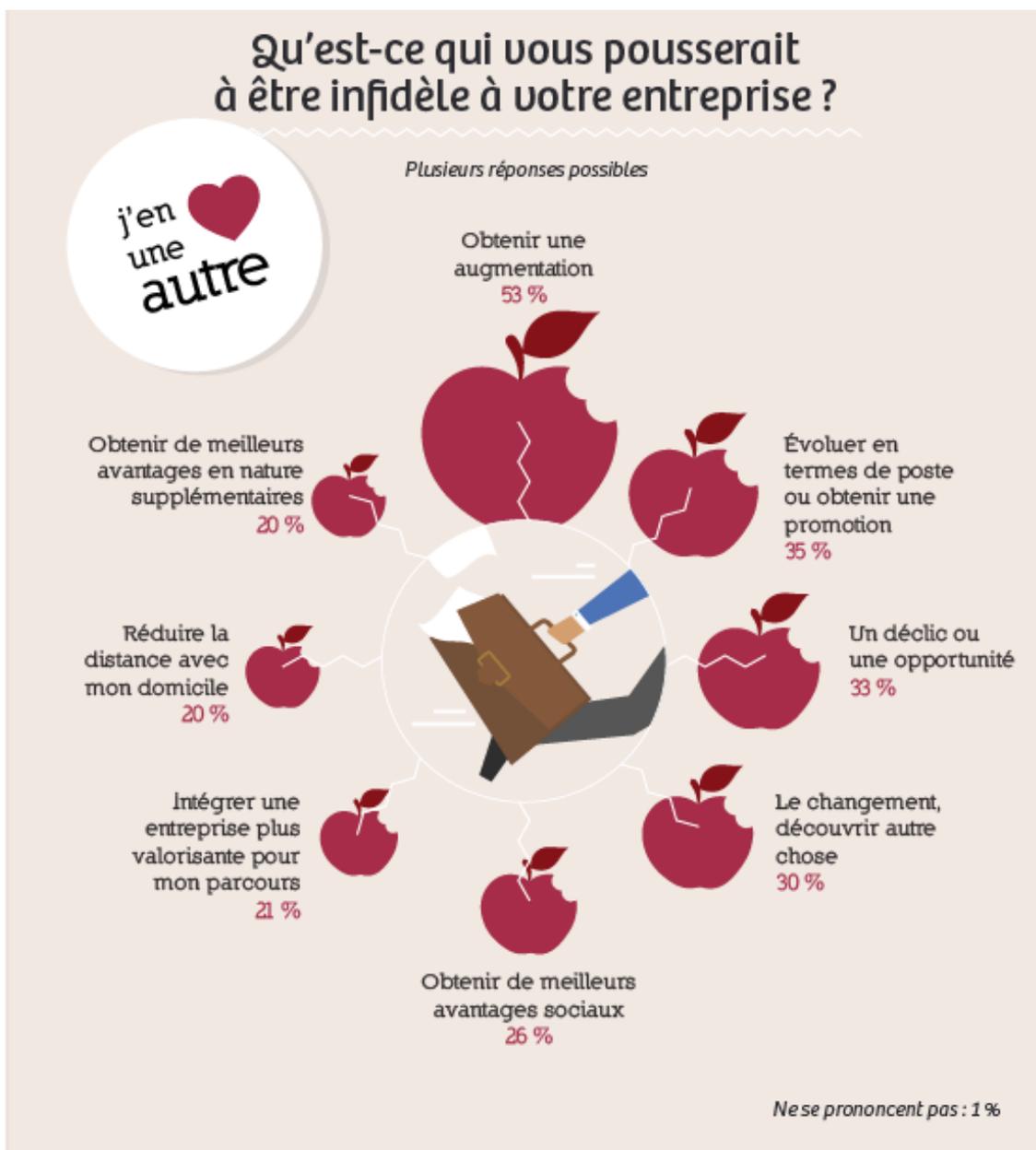
## 2. Quelle est l'influence des perspectives d'évolution professionnelle ?

- De nos jours, l'adaptabilité du travail et son hétérogénéité rendent une carrière professionnelle plus variable que ce que nos aïeux ont connu. De nombreuses évolutions impactent les salariés que ce soit sur la nature de leur emploi, l'entreprise ou même la rémunération. Intéressons-nous aux motifs pouvant intéresser les salariés au point de quitter leur entreprise :

Selon un sondage des Editions Tissot réalisé par OpinionWay, 51 % des salariés seraient prêts à changer d'entreprise. Ce qui les pousserait à être infidèles à leur entreprise ? Une augmentation de leur rémunération pour 53 % des personnes interrogées. Mais à l'inverse qu'est-ce qui leur donne envie d'être fidèle à leur entreprise ? 39 % répondent la proximité de leur domicile...



# Qu'est-ce qui vous pousserait à être infidèle à votre entreprise ?



- Le salarié peut changer d'entreprise (ou avoir envie de le faire) pour des raisons financières : c'est le cas pour 53 % des sondés, soit approximativement 7,5 fois plus que la volonté de changer de collègues.
- C'est 20 points de plus que celle de connaître une promotion ou de saisir une opportunité ou de changer tout simplement.
- Les horizons de carrière, c'est-à-dire les perspectives d'évolution professionnelle proposées au salarié à moyen ou long terme, sont diversifiés.
- En effet, certains changent partiellement ou totalement de poste de travail, de degrés de responsabilité, améliorent leurs qualifications, leurs rémunérations... ce qui n'est pas le cas de tout le monde.
- Les promotions intéressent chaque salarié et – dans certains cas – cela peut inciter à quitter l'entreprise dans laquelle il travaille.
- Les motivations sont ainsi nombreuses à être situées dans le cadre de cette démarche.



## L'ESSENTIEL

Les caractéristiques des postes de travail qui définissent les qualités de l'emploi permettent de distinguer des profils fort différents, liés au type d'emploi et de statut de l'emploi.

La qualité de l'emploi est utile au salarié qui peut prendre conscience de ses conditions de travail. Elle sert à l'entreprise qui peut améliorer ces conditions pour augmenter les gains de productivité par exemple. Elle peut aussi servir à un gouvernement pour une politique de l'emploi.

Si la santé et la sécurité du travail (comme la sécurité économique) y sont essentielles, elles sont accompagnées par le temps de travail, les missions, les niveaux de salaire, les relations sociales...

Des inégalités sont alors importantes entre les salariés.

Or les frustrations et les mécontentements peuvent conduire certains travailleurs à changer d'entreprise, en particulier lorsque cela porte sur les salaires, le manque de promotion, le besoin de changement ou la saisie d'opportunités, de nouveaux horizons de carrière.

### EXERCICE

01

Les affirmations suivantes sont-elles vraies ou fausses ?

a) L'emploi correspond à un poste de travail et le travail l'activité organisée pour produire	V F
b) Le chômeur est classé parmi les actifs	V F
c) Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs et chômeurs et l'ensemble de la population correspondante, exprimé en %	V F
d) Le halo du chômage correspond à l'ensemble des formes de chômage	V F
e) Le halo du chômage peut créer une asymétrie d'information et un aléa moral	V F
f) L'analyse de la qualité de l'emploi sert au salarié à juger sa situation et à l'entreprise à s'assurer la meilleure productivité possible	V F
g) La qualité de l'emploi en France semble se situer proche de la moyenne européenne	V F
h) La flexibilité est défavorable pour les salariés du secteur secondaire (industrie)	V F
i) L'horizon de carrière correspond aux perspectives professionnelles	V F
j) Les motifs de démission d'une entreprise sont diversifiés	V F

### EXERCICE

02

Concevez un plan (IA, IB, IIA et IIB) pour chacun des sujets suivants.

a) En quoi la population active a-t-elle tendance à devenir de plus en plus hétérogène ?

.....

.....

.....

.....

.....

b) En quoi l'évolution récente de l'emploi modifie-t-elle les attentes à l'égard du salarié ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

c) Quels sont les principaux prescripteurs de la qualité des emplois ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

d) En quoi le halo du chômage complexifie-t-il l'analyse de l'emploi ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

L'organisation du travail agit sur les conditions du travail et l'intégration sociale

### COMMENT ONT EVOLUÉ LES DIFFÉRENTES ORGANISATIONS DU TRAVAIL ?



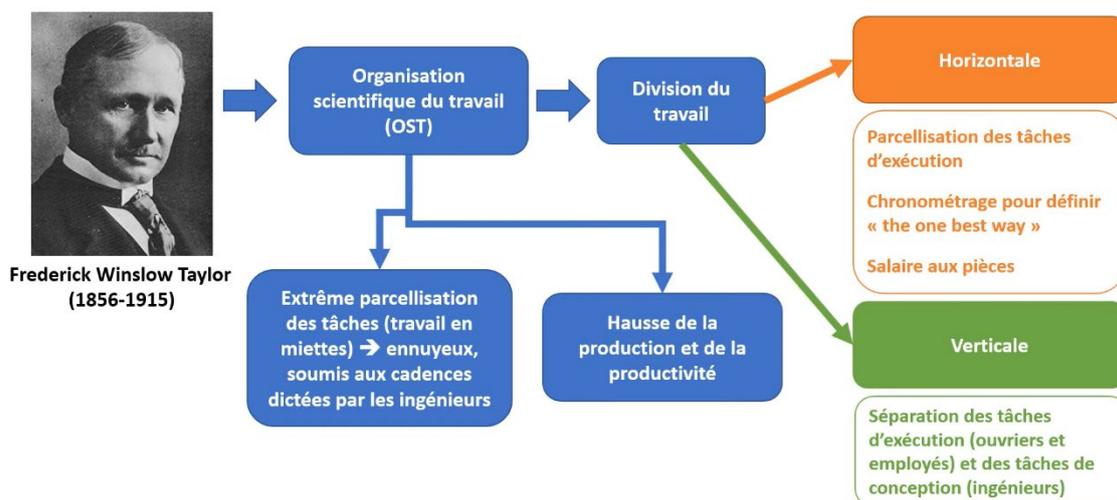
#### RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

A partir de recherches, définissez le Taylorisme.

Le taylorisme est une organisation du travail (à l'usine mais aussi au bureau) dont les objectifs visent à améliorer le rendement de l'équipe. Chaque ouvrier ou employé effectue une tâche particulière, de manière répétitive, ce qui permet un gain de temps non-négligeable. La répétition des tâches permet aussi un remplacement aisé des ouvriers puisque celui-ci ne sera formé que sur une seule tâche et non plus sur un ensemble de tâches.

#### 1. Comment les sociétés modernes sont-elles passées du taylorisme au post-taylorisme ?

- Inspiré par un ingénieur américain de la Bethlehem Steel et repris par l'ingénieur américain F.W. Taylor (1856-1915), le taylorisme est une **organisation scientifique du travail**.
- Jusque-là, l'**organisation traditionnelle du travail** se fait autour du savoir-faire des ouvriers, autonomes et en charge de l'ensemble des tâches qui leur sont assignées (construction d'un châssis de A à Z d'après la vidéo du Réfléchissons ensemble).
- L'**Organisation Scientifique du Travail**, l'OST, avait pour objectif d'accroître significativement la **production et les rendements**, en luttant contre les gaspillages de temps grâce à un **meilleur contrôle de l'activité**.
- Frederick Winslow Taylor faisait alors des études très précises (dessins, chronométrages), prônait le non déplacement des ouvriers, l'imposition de gestes spécialisés (précis et brefs) et de cadences rapides. Il s'agissait d'imposer les méthodes de travail les plus efficaces (c'est le *one best way*), afin de rationaliser la production et le travail et d'augmenter les gains de productivité
- Une double division du travail était alors établie : une **division horizontale (parcellisation des tâches)** composée des **ouvriers spécialisés**, qui se qualifient sur le tas et une **division verticale** fondée sur la **séparation entre l'exécution (ouvriers) et la conception (cadres dans les Bureaux des méthodes)**.





## RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

A partir de l'article du dictionnaire économique et financier du Journal du Net (JDN), retranscrivez quelles sont les limites du taylorisme.

<https://bit.ly/3D25zoi>

.....

.....

.....

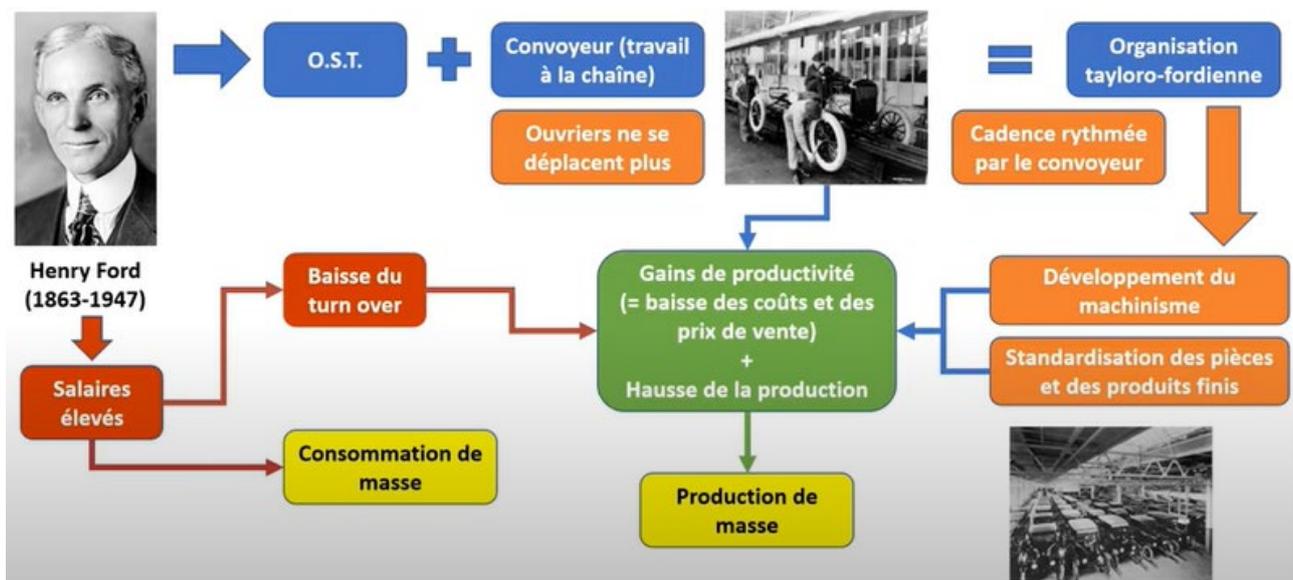
.....

.....

.....

La répétition des gestes au quotidien qui favorise le rendement néglige totalement l'aspect humain du travail. La pénibilité issue de la répétition des tâches, le manque de reconnaissance ou de perspectives poussent les ouvriers tout doucement vers des grèves de plus en plus importantes. L'absentéisme augmentant, les entreprises se rendent compte qu'elles doivent évoluer et s'adapter à cette nouvelle demande.

- Face à ces difficultés, Henry Ford va faire évoluer l'OST (organisation scientifique du travail). Il va **indexer les salaires sur la productivité** des ouvriers et **favoriser ainsi la production** mais aussi la **consommation** puisque les moyens des ouvriers sont augmentés en même temps que les **coûts de production** baissent. La Ford T deviendra l'exemple type de la production à grande échelle, standardisé mais aussi à faible coûts de production.

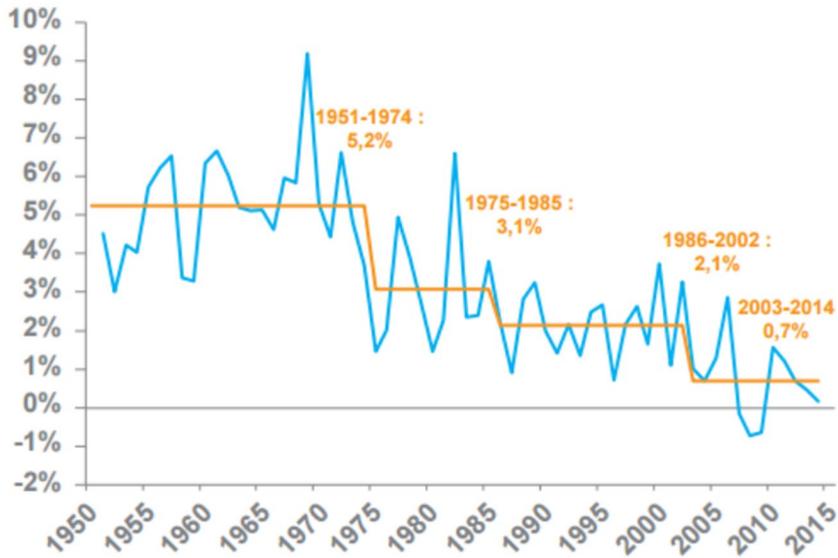


- Plus précisément, afin de faciliter les débouchés des biens issus des usines, Ford a l'idée de doubler les salaires des ouvriers (c'est la politique du « *five dollars a day* », cinq dollars par jour, à partir du 1er janvier 1914), initiant alors ce que l'on appellera la société de consommation de masse, ce qui facilita d'ailleurs l'intégration de la classe ouvrière à la société capitaliste
- Ce mode d'organisation, souvent appelé « **tayloro-fordisme** » s'est généralisé aux États-Unis dans les années 1920 et 1950 en Europe, dans toutes les activités industrielles (y compris agricoles), puis dans de nombreux bureaux et dans le commerce



## RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

GRAPHIQUE Évolution de la productivité horaire en France depuis 1950



1. En quoi les gains de productivité s'essouffent-ils à partir des années 1970 ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. En quoi cette évolution est-elle un symptôme de crise du tayloro-fordisme ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1. L'organisation tayloro-fordiste avait été un pilier de l'exceptionnelle période des Trente glorieuses française, avec des taux de progression de la productivité annuels moyens de 5,2 % entre 1951 et 1974. Les gains moyens passent ensuite en moyenne à 3,1%, soit une chute de 40 %. Depuis, les résultats sont décevants...
  2. À partir de la fin des années 1960, le modèle tayloro-fordiste s'essouffle...  
La contestation sociale gronde, notamment en raison de cadences infernales : le « travail en miettes » est rejeté, le sabotage se généralise, l'absentéisme se développe, les grèves se multiplient, en particulier dans les industries automobiles. Il est vrai que les ouvriers avaient des tâches répétitives avec un rythme de travail important. Ils ont été déqualifiés, comme l'illustre l'essor des ouvriers spécialisés (les OS).  
La croissance économique est plus forte qu'avant et heurtée de plein fouet par les crises pétrolières, en participant activement aux tensions inflationnistes.  
La logique « l'offre crée sa propre demande » ne fonctionne plus : la crise de surproduction se développe. Quant aux économies nationales, elles subissent chacune dans son coin la concurrence internationale qui commence à s'accroître...
- Les années 1970 font entrer les **économies occidentales** qui avaient fondé leur croissance économique sur le tayloro-fordisme dans une nouvelle ère : celle de la **crise** et de la prise de conscience que ce **modèle** d'organisation de la production et du travail est bien trop **rigide**.
  - Par exemple, les contrats d'emplois sont rigides ; les Contrats à Durée Déterminée obligent les entreprises à garder les salariés, même si l'activité est moindre. Le temps plein (40 heures par semaine jusqu'en 1981) empêche également d'ajuster les salariés aux besoins de production, qui diminuent à certains moments ; spécialisés dans un type de tâches, les travailleurs ne peuvent pas occuper d'autres postes de travail ; les salaires eux-mêmes, avec le SMIC mensuel, exercent pour les patrons une pression trop forte sur les coûts de production, donc sur les prix... empêchant de faire face à la concurrence extérieure.
  - Les termes de « **flexibilité du travail et de l'emploi** » deviennent fondamentaux aux yeux des dirigeants européens.

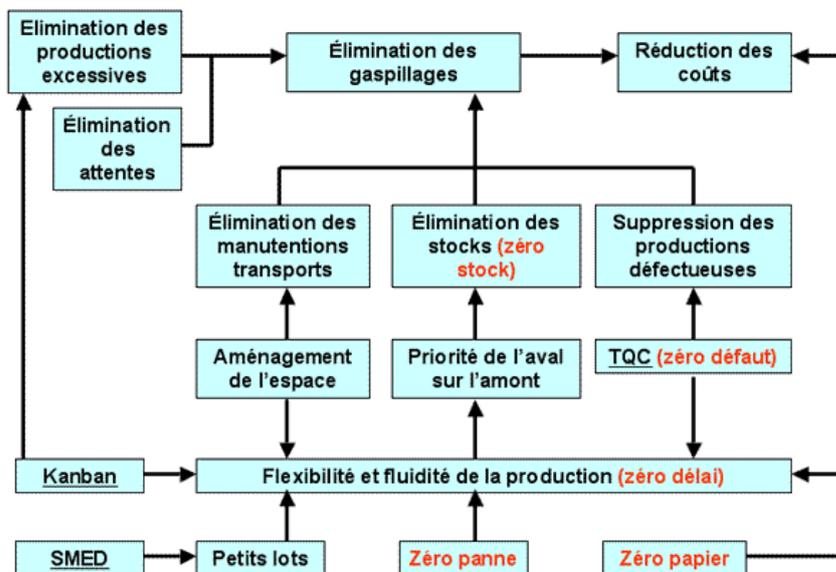
Le toyotisme est une forme d'organisation du travail qui consiste à réduire les coûts de production, éviter la surproduction, diminuer les délais et produire de la meilleure qualité possible. Fondé sur le juste-à-temps et sur de nouvelles règles de management, celui-ci a peu à voir avec le taylorisme et le fordisme quoiqu'étant une amélioration de ces deux modes d'organisation.

C'est l'ingénieur industriel japonais Taiichi Ohno (1912-1990) qui est considéré comme le père du système de production de Toyota. La méthode de Ohno ne peut être réalisée qu'en respectant cinq conditions, toutes complémentaires l'une de l'autre, appelées les cinq zéros :

- **zéro délai**. Les produits sont fabriqués quasiment à la demande. C'est la production à « flux tendu », « juste à temps », ou encore « méthode kanban » (qui consiste à étiqueter les pièces pour pouvoir recommander une nouvelle à chaque utilisation). Cela permet d'éviter l'offre excédentaire. Si certains modèles de voitures (dans le cas Toyota) se vendent moins, il faut en réduire la taille des séries, ce qui implique une baisse des stocks.
- **zéro stock** : aucune surproduction ou presque et donc n'entraînant aucun surcoût de stockage.
- **zéro papier** : grâce à la méthode du « kanban », on ne retrouve aucune paperasserie interne et une diminution de la hiérarchie est opérée.
- **zéro défaut** : aucun produit ne doit être défectueux pour éviter de subir des coûts de réparations (le service après-vente est cher) et satisfaire les clients.
- **zéro panne** : aucune défectuosité des machines, permis par un entretien régulier et rigoureux de celles-ci.

- Le Toyotisme est une organisation du travail qui s'est basée sur les limites du taylorisme. L'idée est toujours de diminuer les coûts mais aussi de limiter les délais ou de produire au juste prix. Cette méthode se base sur un process basé sur une production à flux tendu, de manière à ce qu'il n'y ait pas de surstock (entraînant une baisse de prix ou des coûts de stockage. Des postes administratifs n'existent plus (toujours lié à cette gestion des stocks). Par ailleurs, la marque s'engage à une règle de zéro défaut ou panne sur les véhicules.

- L'Occident en crise fordiste est en manque de solutions et de modèles, pour retrouver de la vigueur et de la croissance économique... Pendant un temps, il s'est tourné vers le Japon, qui avait su inventer un mode d'organisation de la production et du travail porteur de dynamisme. Lorsque Taiichi Ohno propose à **Toyota** son « **juste à temps** » inventé dans les années 1950, l'entreprise l'adopte en 1962.
- Il s'agit d'un « **penser à l'envers** », qui n'adapte pas la **demande à l'offre** comme le fait le fordisme, mais **l'offre à la demande** : il faut produire en fonction des **besoins des agents**, pour limiter au **maximum les stocks** et la **surproduction**. Le système industriel doit être capable de diversifier ses produits, de les produire à petite échelle, de limiter les coûts liés aux effets d'échelle. La production doit être gérée en continu, en « **flux tendus** », en s'adaptant le plus possible et le plus vite possible à la demande. Les structures doivent être flexibles et les ouvriers polyvalents.
- Des « **cercles de qualité** », composés de salariés, sont créés : ces derniers se réunissent pour réfléchir à optimiser la production. Un des exemples, en recherchant parmi les « **cinq M** » (Milieu, Main-d'œuvre, Matière, Matériel, Méthodes) l'origine d'un problème.
- La réduction maximale des coûts et la gestion anti-crise passent en outre par l'objectif à atteindre des « **cinq zéros** » : zéro délai, zéro défaut, zéro panne, zéro stock, zéro papier.



- Cependant, le toyotisme s'applique mal en Europe culturellement mais certains aspects ont assoupli le fordisme. Ces assouplissements sont surtout à l'origine des Nouvelles Formes d'Organisation du Travail (NFOT) qui sont mises en place pour essayer d'améliorer les modalités du travail en prenant en compte certaines limites du tayloro-fordisme.
- Intéressons-nous aux axes qui régissent ces améliorations :
  - **l'espace** est repensé : travail à domicile, télétravail, *coworking* (partage)...
  - **le temps** est également repensé : horaires flexibles, temps partiels, cumul de services...
  - **le travail collaboratif** est encouragé : postes en rotation, groupes semi-autonomes (décisions collectives en matière d'organisation et de répartition des tâches), élargissement des tâches, enrichissement des tâches).
- Ces NFOT misent aussi sur un management participatif d'inspiration toyotiste, avec le flux tendu, des objectifs communs, partage de ressources, cercles de qualité (réflexion sur les problèmes) ...

Le management participatif est une variante du management persuasif car il est très centré sur le relationnel. Avec le style participatif les subordonnés participent à la prise de décision. Le manager participatif laisse une grande liberté d'exécution à ses collaborateurs, leur permettant ainsi d'exprimer leur créativité. En effet ce style de management requiert un fort engagement et une forte motivation de la part des employés. Le manager se comporte plus en tant que leader qu'en tant qu'autorité suprême. Il ne monitore pas mais encadre, ne dicte pas mais conseille et la communication ne se fait pas verticalement mais horizontalement. Pour résumer le management Participatif n'implique que peu le manager et n'est pas principalement centré sur les résultats mais sur les employés eux-mêmes.

- Un néotaylorisme est ainsi apparu, avec une généralisation dans les services qui se voient imposer des objectifs à atteindre, une rationalisation des moyens. Celui-ci a trouvé son origine dans la mise en place d'un emploi et du travail plus souple. Ainsi, la flexibilité des contrats, des emplois, des conditions de travail et de rémunération a répondu au souci de combattre les rigidités précédemment constatées.
- Pour faire simple, les formes de flexibilité portent sur :
  - Les licenciements (plus faciles).
  - La nature des contrats d'embauche : CDD et intérim (et non CDI).
  - L'externalisation (intérim, sous-traitance).
  - La durée du travail (temps partiel, annualisation).
  - La polyvalence.
  - La mobilité dans l'entreprise.
  - Le salaire (contourner le SMIC), ou les cotisations sur le travail.

## 2. Quels sont les principaux effets des NFOT ?

- Le **Contrat à Durée Indéterminée (CDI)** qui caractérisait les Trente glorieuses semble avoir fait son temps. En tout cas, s'il reste majoritaire, il caractérise un nombre de salariés de moins en moins important depuis la fin des années 1990.
- La **norme d'emploi** se transforme et les **frontières de l'emploi** se brouillent, avec la formation de formes particulières d'emploi. L'INSEE caractérise ces **formes particulières d'emploi** : **sous le terme formes particulières d'emploi (FPE), (ou parfois emplois précaires) sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée. Ce sont l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés.**
- Cela conduit aussi à affaiblir la frontière entre emploi et chômage et emploi et inactivité



### RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

Formes particulières d'emploi, de temps partiel et sous-emploi selon le sexe et l'âge en 2018 ((en % des emplois).

		Formes particulières d'emploi	Travail à temps partiel	Sous-emploi
sexe	hommes	14,8	8,4	3,5
	femmes	15,7	29,3	8,6
âge	15-24 ans	55,0	24,7	10,9
	25-49 ans	13,0	16,0	5,6
	50 ans ou plus	7,4	21,7	5,3

#### 1. Comment faut-il lire le 10,9 du tableau et à quoi correspondent les formes de sous-emploi ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 2. Quelle est l'implication de ces situations sociales sur le monde du travail ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1. 10,9 : en 2018, en France (hors Mayotte), 10,9 % des personnes en emploi âgées de 15 à 24 ans étaient en sous-emploi.

Le sous-emploi peut prendre des formes différentes :

- un emploi à temps partiel occupé par des personnes qui veulent cependant travailler plus (en cherchant ou non un poste de travail).
- un temps en principe complet, mais qui ne l'est pas, en raison d'un chômage technique ou d'intempéries.

2. Le monde du travail est traversé par des inégalités importantes.

Ici, on peut voir en termes de formes atypiques d'emploi (VS emplois typiques, classiques) (autour de 15 %), de durée du travail (temps partiel (8,4 % ou 29,3 %) ou temps complet (donc 91,6 % ou 70,7 %), de sous-emploi (3,5 % ou 8,6 %) ou d'emploi (donc 96,5 % ou 91,4 %)), mais également en termes de sexe et de classe d'âge.

- Les conditions de travail sont affectées par des exigences fortes en termes d'objectifs et de maîtrise du temps, qu'Internet a largement accentué.
- La **mondialisation** a accentué la **concurrence**, en poussant les entreprises à compresser au maximum les coûts, le temps nécessaire à produire, les salaires...
- Les salariés subissent alors de **multiples objectifs** à atteindre dans des **temps impartis** courts.
- On peut aussi rajouter que le e-commerce a imposé des **contraintes supplémentaires**, les produits devant être livrés en quelques heures, ce qui agit négativement sur le quotidien des travailleurs et sur leur santé.
- Dans de nombreuses entreprises, de nombreux employés se plaignent des conditions d'embauche, de travail et de rémunération qui se dégradent. Plus grave, le *burn-out* touche de nombreux salariés.

Basé sur les témoignages et entretiens de 256 salariés (sur les 776 travaillant en CDI sur le site), ce rapport apporte des données alarmantes sur l'impact du management « amazonien » sur la santé et le stress des employés. Il montre notamment que 44 % des sondés ont déclaré avoir consulté leur médecin traitant pour un problème lié à leur travail. [...] 4 % des répondants déclarent ressentir des douleurs physiques qu'ils pensent dues à leur travail, « un score très élevé ». 70 % des salariés ont déclaré être en état de stress au travail (ou « job strain », cumul d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle), un taux « critique » et une « situation très préoccupante », selon Syndex, la moyenne nationale étant de 25 %. Un tiers des employés et 71 % des cadres déclarent souffrir d'insomnies, et un quart des répondants déclarent qu'il leur arrive de pleurer à cause de leur travail, « une minorité néanmoins significative ».

Syndex souligne un climat de tension sur le site de Montélimar, et des rapports souvent envenimés entre salariés et managers. Ainsi, 79 % des répondants estiment que « tout le monde n'est pas traité de manière juste ». La surveillance constante des managers est pointée du doigt : sont cités des « attitudes et propos inappropriés », des « interdictions de parler » et un « contrôle des interruptions pour aller aux toilettes ».

Benoît Berthelot, Amazon : un rapport alarmant sur les conditions de travail à Montélimar, [www.capital.fr](http://www.capital.fr)

- Le **stress** au travail dépend de très nombreux **facteurs** et certaines professions sont plus **exposées** que d'autres. Ainsi, d'après des études indépendantes et celles de l'Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) :
  - Les agriculteurs sondés ici seraient 24 % à trouver leur travail « excessif et compulsif », soit 3 fois plus que les ouvriers. Les employés ont un taux de stress ressenti comparable aux chefs d'entreprises et très supérieur aux personnes. On peut remarquer qu'il n'existe pas de lien évident avec le niveau de responsabilités des personnes.
  - Aucune profession ni catégorie socioprofessionnelle n'est épargnée par des stress trop forts concernant l'organisation, les exigences patronales, les relations avec la hiérarchie ou les collègues ou le changement dans le travail.
  - Les origines de ce stress peuvent être multiples : cela peut venir de l'organisation du travail, les relations avec les collègues, la satisfaction personnelle et les changements pour le travail. Le manque de visibilité future, la difficulté à trouver un équilibre de vie entre les vies personnelles et professionnelles, la charge de travail et l'obligation de s'adapter sont des raisons parmi d'autres à l'origine de ce stress.
- L'apparition du numérique a aussi changé les codes. Son essor a permis à de nombreux salariés de travailler chez eux, en limitant le présentiel à un ou plusieurs jours par semaine (télétravail).



## RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

### Les cadres, plus grands utilisateurs des outils numériques

Premier constat, entre 1998 et 2013, le nombre d'employés se servant des outils numériques a augmenté de 20%, avec un pic de 71% en 2013. En particulier du côté des cadres qui, depuis 2013, sont 99% à travailler avec ces technologies (contre 85% en 1998). Pour obtenir ces résultats, l'enquête, menée tous les sept ans depuis 1984, a interrogé 26 036 salariés en 2013. La prochaine édition aura lieu en 2020.

### Le rôle important du management

S'il est difficile d'établir un rapport de causalité concret entre la dégradation des conditions de travail et l'utilisation croissante des outils numériques, l'étude et son auteure, Amélie Mauroux, ont établi certains facteurs représentatifs. A commencer par « la stratégie de l'entreprise » : si une société impose une surcharge de travail à ses collaborateurs, les outils numériques, plutôt que générateurs de pénibilité, représentent plutôt un « symptôme » d'une charge de travail trop importante.

### Les outils numériques mobiles rendent plus autonome tout en augmentant les facteurs de stress

Autre distinction, les utilisateurs mobiles (ordinateur et téléphone professionnels portables, accès distant à la messagerie et au réseau de l'entreprise) qui représentent 16,9% des salariés et 52% des cadres, affirment subir des charges de travail plus importantes. Peut-être du fait de la très grande disponibilité que leur confèrent ces outils. De fait, s'ils éprouvent des difficultés plus importantes à jongler entre vie privée et vie professionnelle, ils représentent tout de même la catégorie d'utilisateurs bénéficiant de la plus grande autonomie et du meilleur sentiment de reconnaissance.

1. Comment faut-il lire le 10,9 du tableau et à quoi correspondent les formes de sous-emploi ?

.....

.....

.....

2. En quoi le numérique peut-il être lié à la dégradation des conditions de travail ?

.....

.....

.....

### 3. Quel impact le numérique peut-il avoir sur le stress des agents ?

.....

.....

.....

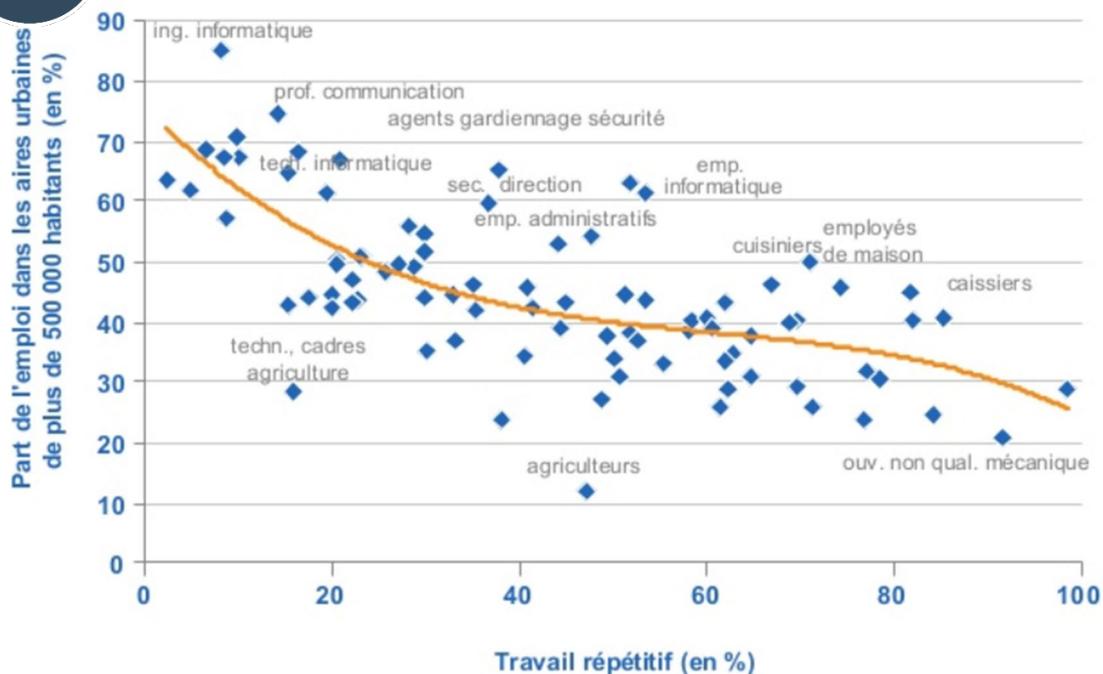
.....

1. En 15 ans, l'essor du numérique a été important. Aujourd'hui près de 7 employés sur 10 utilisent ces outils ainsi que la totalité des cadres. Le numérique a donc impacté de manière importante la vie des employés.
  2. L'auteur nous indique que le lien est difficile à percevoir. Cependant, il semble que les outils numériques soient révélateurs d'une charge de travail très importante.
  3. La présence du numérique dans la vie des agents a eu un impact non négligeable. Il joue notamment sur les difficultés à jongler entre vie privée et vie professionnelle. Il est même possible que les employés ressentent que cet accès au numérique représente une charge supplémentaire.
- Le numérique impacte donc l'équilibre **vie privée / vie professionnelle des personnes** ayant accès à ce nouvel espace de travail. Il modifie également l'espace de travail en accroissant les interdépendances entre salariés : le **travail en équipes** est en essor. Il s'accompagne d'une qualification accrue pour les cadres mais une déqualification du personnel exécutant.



## RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

### Travail répétitif et localisation dans les métropoles



1. D'après ce document INSEE 2013, citez les deux familles professionnelles qui pensent que leurs activités sont répétitives ? Sont-ils très présents dans les aires urbaines de 500 000 habitants ?

.....

.....

2. Que montre exactement cette courbe ?

1. Parmi les deux activités les plus répétitives, on trouve les métiers de caissiers et les ouvriers non qualifiés mécaniques. Ils sont près de 80-85% à ressentir cette répétition. Le travail le plus répétitif (ouvrier non qualifié mécanique) est seulement présent à 20% dans les aires urbaines de 500 000 habitants.
2. Cette courbe met en évidence que plus une activité est « urbaine » (présente dans des villes de plus de 500 000 habitants), moins celle-ci est perçue comme répétitive. Il existe donc une perception très différente par rapport aux activités.
  - **L'espace géographique** est marqué par une division spatiale du travail avec **une prédominance des métiers les plus répétitifs en dehors des grandes villes**. C'est notamment le cas des métiers industriels par exemple ou des employés de grands magasins situés en périphérie urbaine ; les ouvriers non qualifiés en mécanique sont 90 % à penser avoir des tâches répétitives mais n'y représentent que 20 % de l'échantillon. Moins répétitifs, les métiers de l'hôtellerie-restauration (50 % de cuisiniers et travail répétitif à 70 %) et gestion-administration (40 % de techniciens cadres pour 20 % de tâches répétitives) sont majoritairement situés dans les grandes villes.
  - Le **numérique** a ainsi tendance à accentuer les **inégalités** entre **catégories socioprofessionnelles** et à creuser les **inégalités**. Comme vu précédemment, le **numérique** a également pour effet de rendre plus **floues** les **frontières du travail** (temps de travail, temps de loisir). Il contribue alors à la mauvaise perception que les télétravailleurs peuvent avoir de leur activité.

Voici un extrait de l'enquête de Malakoff Humanis, le comptoir mm de la nouvelle entreprise regards croisés des salariés et des entreprises du privé sur le télétravail, 2018.

**QUESTION :** Et êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant les **inconvenients** de votre télétravail ? Le télétravail engendre ...

Base : Télétravailleurs, soit 25% de l'échantillon





## RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

1. En quoi le télétravail a-t-il provoqué de nombreux nouveaux stress aux salariés ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Comment se justifie économiquement l'utilité du télétravail ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1. Parmi Tout le monde n'est pas d'accord avec la critique du télétravail, mais les avis « plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord » sur la mise en valeur de problèmes vécus sont significatifs.  
En effet, 65 % des sondés ont constaté un isolement individuel fragilisant le lien social et le travail en équipe. 59 % ont eu du mal à distinguer le temps professionnel et le temps privé, ce qui accroît forcément la dépendance et les inquiétudes quotidiennes.  
Par contre, les sondés estiment qu'ils rencontrent moins de problèmes en termes de retards dans le travail, de risques d'accidents ou d'organisation (environ deux fois moins en %).
2. Le confinement imposé face à la Covid-19 a provoqué une baisse importante du PIB. Des entreprises ont même fait faillite. Beaucoup d'activités de bureau peuvent être transférées chez les salariés qui sont équipés d'un ordinateur et d'Internet.  
Il n'y a alors pas de discontinuité dans le travail et les salariés ne perdent pas de temps sur leur planning annuel. En profitant d'un cadre confortable (chez soi, c'est bien ! sauf s'il faut aussi gérer des enfants en bas âge), ils peuvent être productifs, ce qui peut se traduire en gains de profit.



## L'ESSENTIEL

L'organisation de la production et du travail est le fondement du système économique, à l'origine de la création de richesses et de développement économique.

Or les avancées technologiques et les besoins des entreprises et du marché conduit les responsables à modifier l'organisation du travail.

Le taylorisme a été central pour assurer une division horizontale et une division verticale du travail : il a lutté contre les pertes de temps et rendu le travail plus efficace ; il a aussi imposé des relations hiérarchiques strictes.

Le fordisme a su appliquer ces principes et les enrichir du travail à la chaîne, permettant de produire en grandes séries des produits standardisés (production de masse), et augmenter le salaire des travailleurs, initiant la consommation de masse.

Mais le tayloro-fordisme est affecté à la fin des années 1960 par une grave crise économique avec une vive contestation sociale des conditions de travail, trop contraignant et trop répétitif.

Le post-fordisme qui en est sorti s'est inspiré du toyotisme (ou ohnisme), en particulier avec notamment une recomposition des tâches pour rendre le travail plus intéressant, et davantage de management participatif pour impliquer le salarié dans la gestion de l'entreprise.

Face aux rigidités du tayloro-fordisme, des formes diversifiées de flexibilité de l'emploi et du travail – dans le cadre des NFOT – ont été mises en place... mais au prix d'une dégradation des conditions d'embauche, de travail et de rémunération des salariés...

## COMMENT CERTAINES ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI AFFAIBLISSENT-ELLES LE POUVOIR INTÉGRATEUR ?

### 1. En quoi le travail est-il un intégrateur important ?



## RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE

Les Français et le bonheur au travail, IFOP 2016.



Que peut-on dire sur les raisons qui poussent les salariés à aimer leur activité ?

---

---

---

---

---

---

---

---

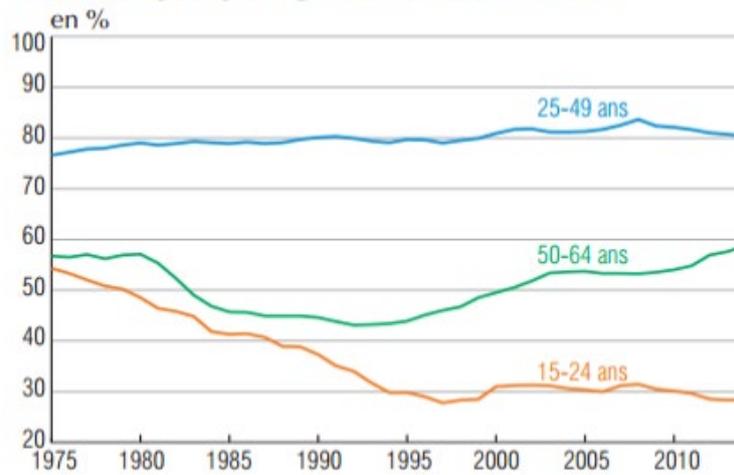
Les raisons d'apprécier son travail sont multiples. Elles sont liées aux conditions de travail, la passion pour le métier, les relations ou l'autonomie. Une des autres raisons est aussi l'apport financier.

- Pour beaucoup de salariés, le **travail** est une **condition d'épanouissement personnel** lorsqu'il se réalise dans de bonnes conditions. L'enthousiasme associé au métier est notamment cité comme raison au même titre que la liberté et l'autonomie, les conditions de travail ou la qualité relationnelle.
- Au-delà de ces considérations, le **travail** fournit plus que cela puisqu'il offre un revenu qui permet de satisfaire des besoins et de **consommer** (voire **d'épargner**) en s'intégrant à la société de consommation de masse. Si les conditions le permettent, le revenu donne l'occasion d'emprunter, pour s'équiper (immeuble, terrains, véhicules, objets d'art...).
- Le **travail** situe le salarié dans le quotidien, en lui imposant des **contraintes temporelles**. L'individu qui travaille s'inscrit donc dans des **rythmes sociaux**, puisque les horaires sont fixés par la **communauté** (législation, règles sociales) et il doit organiser son temps de sommeil, son travail domestique et son temps de loisirs en fonction de ces obligations.
- Le **travail** fournit une place dans le cadre de la **division du travail social**, une **identité**, un **sentiment d'utilité sociale** ainsi que des **opportunités de communication avec autrui**.
- Dans cet état d'esprit, l'individu se spécialise dans un type d'activités et c'est l'échange avec d'autres individus, eux-mêmes spécialisés dans d'autres activités, qui offre une place dans une division du travail et crée du lien (l'auteur parle de « solidarité organique » : chacun devient un « organe du corps social », c'est-à-dire de la communauté).
- En France, le salarié qui travaille bénéficie d'une **protection juridique**, d'une **défense juridique** (syndicat, Prud'homme), d'une **protection sociale** (Sécurité sociale et mutuelle, retraite par répartition, droit aux allocations chômage...); cette affiliation confirme un **statut social** au sein de la communauté et une intégration.
- Celui qui perd son **travail** peut risquer de perdre ces **avantages sociaux** en étant **désaffilié**, ce qui peut conduire à **l'isolement social et l'exclusion de la communauté**. En effet, la disqualification sociale que la fragilité provoque peut conduire à une **stigmatisation** qui accompagne la dépendance financière ; à terme, cela peut aboutir à une rupture sociale : les liens sociaux disparaissent, on se retrouve en désocialisation, l'estime de soi et le sentiment d'utilité sont affectés...

## 2. En quoi le travail perd-il de son pouvoir intégrateur ?

- **L'absence de travail** est d'autant plus un **facteur d'exclusion** que le travail est un facteur important de l'intégration : le **chômage** est une **épreuve sociale et psychologique** qui isole l'individu et affaiblit son sentiment d'utilité sociale. Dans certains cas, l'entrée en retraite a le même effet tout comme certaines formes d'emploi (travail isolé, télétravail...).

## Taux d'emploi par âge entre 1975 et 2014



## Statut des emplois par âge en 2014

	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Ensemble des 15 ans ou plus
<b>Non salariés</b>	<b>2,4</b>	<b>10,3</b>	<b>16,6</b>	<b>11,5</b>
<b>Salariés</b>	<b>97,6</b>	<b>89,6</b>	<b>83,4</b>	<b>88,5</b>
Intérimaires	6,3	2,1	0,7	2,1
Apprentis	16,0	0,2	0,0	1,4
Contrats à durée déterminée <sup>1</sup>	29,3	7,8	4,7	8,6
Contrats à durée indéterminée <sup>2</sup>	46,0	79,5	78,1	76,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Emploi total (en milliers)</b>	<b>2 050</b>	<b>16 314</b>	<b>7 438</b>	<b>25 802</b>

1. Y c. les emplois aidés.

2. Y c. les emplois aidés, les salariés sans contrat, ainsi que les fonctionnaires stagiaires et les titulaires du secteur public.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi.

Le statut d'emploi selon les catégories d'âge évolue grandement selon les catégories d'âge. Le taux de salariés diminue au cours du temps. Le format de salariat évolue aussi. Plus la personne est âgée, plus la nature du contrat est indéterminée. Le taux d'emploi par catégorie d'âge a globalement évolué depuis 1975. Chez les moins de 24 ans, il a été divisé par deux. Ce phénomène peut être lié à l'augmentation de la durée des études. Il a cependant augmenté pour la génération âgée entre 50 et 64 ans. Il reste globalement faible puisque seule 60% de la population de cet âge-là est en emploi. Le taux de chômage y est donc important.

- On constate que 25 % des salariés ne sont pas en CDI et que cela concerne surtout les jeunes (un sur deux). Or **plus le taux d'emploi** (nombre de personnes au travail) est **faible**, plus il est **difficile** d'être **intégré** ; or les jeunes et les seniors sont faiblement employés : respectivement 30 % et 60 %, soit 50 points et 20 points de moins que les 25-49 ans. Il faut bien comprendre que les licenciements et la retraite sont des facteurs d'exclusion puisque que l'arrêt du travail prive des apports de celui-ci.



### L'ESSENTIEL

Le travail en entreprise est incontestablement un facteur central de l'intégration sociale, en fournissant un revenu, une place, une identité, des fonctions sociales... Le salarié a une utilité sociale dans le cadre de la division du travail de la société, ce qui facilite les relations d'emploi et la communication. Cependant, tout travail n'intègre pas, à l'instar du télétravail. Celui-ci a d'ailleurs tendance aussi à dégrader les conditions de travail, au même titre que le numérique. Le progrès technique n'est pas toujours un progrès social, notamment parce qu'il conduit à une polarisation des emplois.

Or les récentes évolutions de l'emploi et de sa gestion conduisent à faire appel à la flexibilité de l'emploi et du travail, qui se manifeste par une précarisation de l'emploi.

## EXERCICE

03

Les affirmations suivantes sont-elles vraies ou fausses ?

a) Le taylorisme a divisé le travail horizontalement et verticalement.	V F
b) Le fordisme a enrichi le taylorisme en le complétant par le travail à la chaîne et en initiant la production de masse et la société de consommation de masse.	V F
c) Le tayloro-fordisme est la combinaison des deux organisations du travail, le taylorisme et le fordisme.	V F
d) La crise du tayloro-fordisme s'est manifestée par un ralentissement des gains de productivité et des symptômes de mécontentement des salariés.	V F
e) Les formes de flexibilité de l'emploi et du travail portent notamment sur les conditions d'embauche et de licenciements, la nature et la durée des contrats, l'externalisation, la polyvalence, le salaire...	V F
f) Le toyotisme est un « penser à l'envers » du tayloro-fordisme : on traque l'offre, on fait du flux tendu, on anticipe les problèmes, on travaille en équipe.	V F
g) NFOT signifie Néo-fordisme de l'organisation du travail.	V F
h) On assiste à une dégradation des conditions de travail, comme l'illustre par exemple l'essor du stress au travail et du burn out.	V F
i) Le travail salarié fournit une protection sociale, ce qui facilite l'intégration sociale.	V F
j) Le travail n'est pas toujours intégrateur.	V F

## EXERCICE

04

Concevez un plan (IA, IB, IIA et IIB) pour chacun des sujets suivants.

a) Quel a été l'impact du tayloro-fordisme ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

b) Doit-on parler de la fin du tayloro-fordisme ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

c) Quels sont les effets des Nouvelles formes d'organisation du travail ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

d) Quel est l'impact du numérique sur l'emploi ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

EXERCICE

05

Une épreuve de type Bac : mobilisation de connaissances et traitement de l'information.

### Statut d'emploi et type de contrat selon le sexe en 2020

Statut d'emploi et type de contrat	Femmes	Hommes	Ensemble
Indépendants	9,3	15,3	12,4
Salariés	90,7	84,7	87,6
Emploi à durée indéterminée	77,4	73,2	75,2
Contrat à durée déterminée	10,6	6,5	8,5
Intérim	1,3	2,9	2,1
Apprentissage	1,4	2,1	1,7
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Effectif (en milliers)	13 110	13 885	26 995

Lecture : en 2020, 77,4 % des femmes en emploi sont salariées en emploi à durée indéterminée.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi.

Statut d'emploi et type de contrat selon l'âge en 2020				en %
Statut d'emploi et type de contrat	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Ensemble
Indépendants	3,2	11,3	16,9	12,4
Salariés	96,8	88,7	83,1	87,6
Emploi à durée indéterminée	44,2	78,3	77,5	75,2
Contrat à durée déterminée	26,8	8,1	4,5	8,5
Intérim	6,4	2,1	1,1	2,1
Apprentissage	19,4	0,3	0,0	1,7
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Effectif (en milliers)	2 201	16 278	8 516	26 995

Lecture : en 2020, 44,2 % des personnes en emploi âgées de 15 à 24 ans sont salariées en emploi à durée indéterminée.  
 Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.  
 Source : Insee, enquête Emploi.

1. Quelles catégories sociales sont le plus confrontées à des contrats précaires (en Formes particulières d'emploi) ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Comment expliquer ce constat ?

.....

.....

.....

.....

.....

## EXERCICE

06

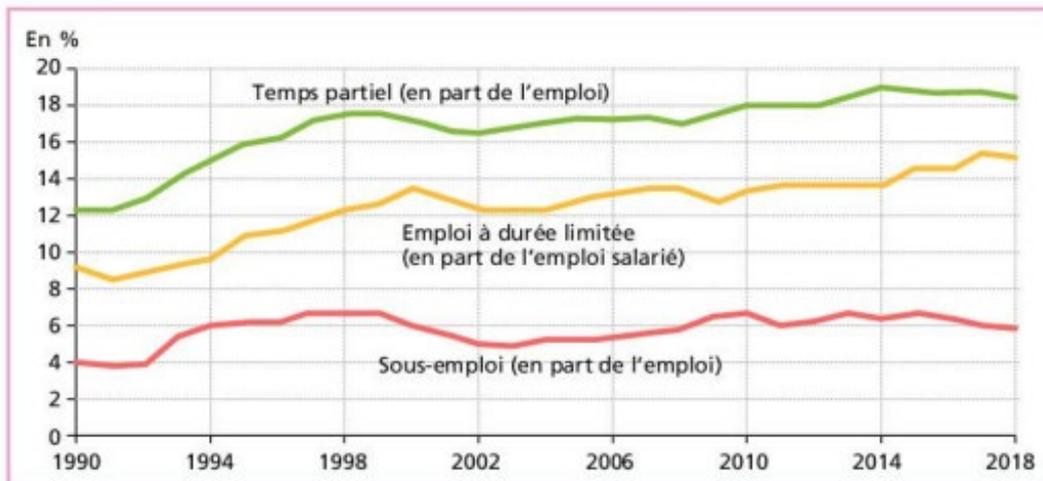
Une autre épreuve de type Bac : raisonnement appuyé sur un dossier documentaire.

Sujet : à l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous vous demanderez si le travail est toujours intégrateur.

### Document 1 – Sondage IFOP 2016, Les Français et le bonheur au travail

	La passion et l'intérêt pour votre métier	La liberté et l'autonomie que vous avez dans votre travail	Vos conditions de travail : lieu où vous travaillez, horaires, avantages, etc.	Les relations avec vos collègues ou avec les personnes que vous rencontrez dans le cadre de votre travail	Le sentiment d'être utile à la société	Votre niveau de salaire
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>ENSEMBLE</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
<b>SEXE DE L'INTERVIEWE(E)</b>						
Homme .....	24	25	19	21	6	5
Femme .....	30	20	23	17	6	4
<b>AGE DE L'INTERVIEWE(E)</b>						
<b>Moins de 35 ans</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
18 à 24 ans .....	22	6	43	23	-	6
25 à 34 ans .....	29	18	18	22	6	7
<b>35 ans et plus</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
35 à 49 ans .....	22	28	19	21	5	5
50 à 64 ans .....	31	22	22	15	9	1
<b>PROFESSION DE L'INTERVIEWE(E)</b>						
<b>CSP+</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
Artisan ou commerçant .....	30	43	16	2	2	7
Profession libérale, cadre supérieur .....	43	24	14	9	3	7
<b>Profession intermédiaire</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
<b>CSP-</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
Employé .....	13	15	32	31	5	4
Ouvrier .....	18	24	26	21	10	1

## Document 2 – Enquêtes emploi, INSEE 1990-20189

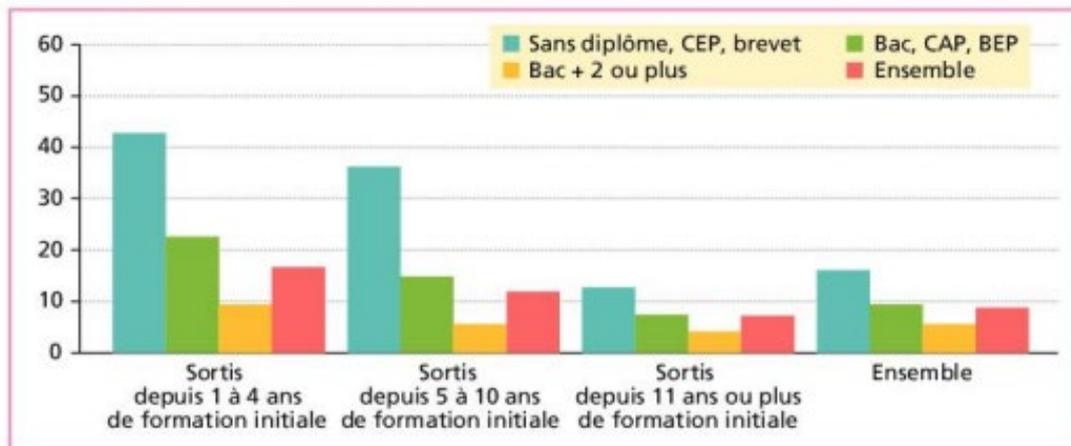
Évolution de la part des emplois à durée limitée, à temps partiel et du sous-emploi<sup>1</sup> entre 1990 et 2018 (en %)

1. Le sous-emploi est essentiellement le temps partiel contraint (individus qui travaillent à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage).

■ **Champ** : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

## Document 3 - Enquêtes emploi, INSEE 2018

## Taux de chômage selon l'âge et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2018 (en % des actifs)



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

## CONSEILS D'ORGANISATION :

- Faire une première lecture des documents.
- Décortiquer et traduire l'intitulé du sujet.
- Choisir 3 points-clés (futurs paragraphes) qui permettront de construire le raisonnement, à partir de vos connaissances et de la première lecture des documents.
- Identifier les informations-clés de chacun des documents en rédigeant des phrases simples qui pourront être enrichies au moment de la rédaction.
- Numérotter les différentes informations.
- Sous chacun des titres de paragraphes, classer et ordonner les idées numérotées (ne pas forcément faire dans l'ordre des documents).
- Rédiger, en pensant à définir les notions-clés, en décrivant des logiques et des mécanismes, en illustrant l'argumentation d'exemples concrets, de chiffres et de calculs personnels et en pensant à créer une logique et une cohérence d'ensemble (connecteurs logiques, transitions).

A series of horizontal dashed lines for writing exercises.

Area with horizontal dashed lines for writing exercises.



## COMMENT ANALYSER UN DOCUMENT TEXTE FACTUEL ?



Un document texte factuel est un écrit (de moins de 2 500 caractères) qui comprend des informations, non théoriques, mais chiffrées ou des faits.

**Quel est son objectif ?** Il sert globalement...

- ↪ À fournir des exemples concrets : des éléments d'information de ce qui existe
- ↪ À apporter des données chiffrées : des « preuves » pour le constat réalisé
- ↪ À donner du sens à l'illustration (exemples, chiffres) : les mots permettent de relier de façon logique les idées, les notions et/ou les chiffres ou exemples.

**Comment faire ?**

Il est indispensable de...

- ↪ Ne pas faire de plagiat du document, c'est-à-dire de se contenter de faire des phrases avec les mêmes expressions, les idées dans l'ordre du document et les mêmes éléments dans la même disposition ; on vous demande alors d'utiliser des synonymes, de définir les notions du programme, de traduire les indicateurs...
- ↪ N'exploiter du texte factuel que les informations susceptibles de répondre à la question du sujet : c'est ce que l'on appelle « sélectionner les informations » ; il faut donc laisser de côté des idées, des exemples et des données chiffrées qui ne sont pas utiles ; pour chaque dizaine de chiffres, vous pouvez en conserver par exemple de 3 à 4
- ↪ La démarche à suivre est la même que pour tout autre document statistique : « AEI » : **Argumenter** (c'est-à-dire décrire), **Expliquer** (montrer les logiques et/ou mécanismes) et **Illustrer** (données chiffrées fournies et calculs personnels)



**J'APPLIQUE LA DEMARCHE A EFFECTUER**

**Étape 1 : j'identifie les caractéristiques du texte factuel pour en comprendre le sens et l'utilité.** [à faire pour un premier repérage, sans passer par l'écrit]

La contextualisation du texte factuel suppose de prendre connaissance d'en saisir l'origine, la logique, la composition et l'intérêt. Il n'est pas utile de présenter à l'écrit les éléments du texte factuel qui sont :

- ✗ La nature
- ✗ La source (auteur)
- ✗ La date de parution.

**Étape 2 : je recueille les informations utiles :** [décrire, sélectionner et hiérarchiser les données]

Il faut surligner les mots-clés, c'est-à-dire ceux qui donnent du sens aux exemples contenus dans le texte, en particulier les notions du programme (s'il y en a) et les expressions qui décrivent des faits et des logiques ou mécanismes. **Il est nécessaire de repérer les connecteurs logiques, qui articulent de façon fluide les étapes de la pensée de l'auteur.**

# COMMENT ANALYSER UN GRAPHIQUE EN RADAR



Un radar (appelé aussi « toile d'araignée », « polaire », « de Kiviat ») est une représentation graphique qui ressemble à une toile d'araignée, avec des axes différents représentant des indicateurs, des qualités... que nous allons appeler « composantes » et qui ne sont pas classées dans un ordre spécifique.

**Quel est son Objectif ?** Il sert globalement...

- ↪ À fournir dans une vision d'ensemble globale une donnée chiffrée spécifique à chaque composante
- ↪ À comparer ses composantes entre elles
- ↪ À souligner un manque d'équilibre
- ↪ À caractériser une évolution dans le temps ou un écart entre le prévisionnel et la réalité.

**Comment faire ?**

Il est indispensable de...

- ↪ Ne pas faire de plagiat du document, c'est-à-dire de se contenter de mettre sous forme de phrases des données chiffrées ; on vous demande alors de sélectionner en hiérarchisant les valeurs, de les comparer, de faire appel à vos propres calculs
- ↪ N'exploiter du texte factuel que les informations susceptibles de répondre à la question du sujet : c'est ce que l'on appelle « sélectionner les informations » ; il faut donc laisser de côté des chiffres qui sont moins utiles que les autres
- ↪ La démarche à suivre est la même que pour tout autre document statistique : « AEI » - Argumenter (c'est-à-dire décrire), **Expliquer** (montrer les logiques et/ou mécanismes) et Illustrer (données chiffrées fournies et calculs personnels)



## J'APPLIQUE LA DEMARCHE A EFFECTUER

**Étape 1 : j'identifie les caractéristiques du radar pour en comprendre le sens et l'utilité :** [à faire pour un premier repérage, sans passer par l'écrit]

La contextualisation du radar suppose d'en prendre connaissance, d'en saisir l'origine, la logique, la composition et l'intérêt. Il n'est pas utile de présenter à l'écrit les éléments du texte factuel qui sont :

- ✗ La nature
- ✗ La source (auteur)
- ✗ La date de parution
- ✗ La date du fait ou la période
- ✗ Le titre, qui donne le thème
- ✗ Le champ d'étude (objet)
- ✗ Les valeurs et unités sur chaque axe.

**Étape 2 : je recueille les informations utiles :** [décrire, sélectionner et hiérarchiser les données]

Il faut repérer les composantes qui attirent votre attention, en principe les valeurs les plus importantes et la(les) moins importante(s).

Il est nécessaire de distinguer les unités lorsqu'elles ne sont pas identiques.

Comme chaque composante a une valeur représentée qui s'éloigne la plupart du temps (pas toujours !) d'un idéal (l'extrémité de l'axe), il est utile de préciser l'écart existant.

**Étape 3 : je personnalise l'étude de document en réalisant mes propres calculs :** [à intégrer dans le constat, dans la continuité du choix des chiffres-clefs, pas en étape séparée]

Il faut faire appel à des outils mathématiques et/ou statistiques pour fournir ses propres calculs, à partir des données du radar, afin de comparer les composantes entre elles.

Exemples d'outils utilisés : l'écart absolu et le coefficient multiplicateur.

Le choix à effectuer doit être judicieux (viser l'efficacité) et opportun (au bon endroit de l'argumentation, en particulier pour mettre en valeur des bons résultats, des inégalités ou des évolutions significatives).

**Étape 4 : je rapproche les informations de la question à traiter et de l'argumentation, en me posant les bonnes questions :**

Les informations recueillies (données chiffrées et différences entre composantes) et créées (calculs personnels) sont à utiliser en rapport direct avec le sujet et l'argumentation, c'est-à-dire pour illustrer une démonstration visant à convaincre le lecteur.



Vous pouvez maintenant  
faire et envoyer le **devoir n°1**

