

.....

.....

.....

.....

3. Donner un exemple d'individus ayant un emploi et étant non salarié.

.....

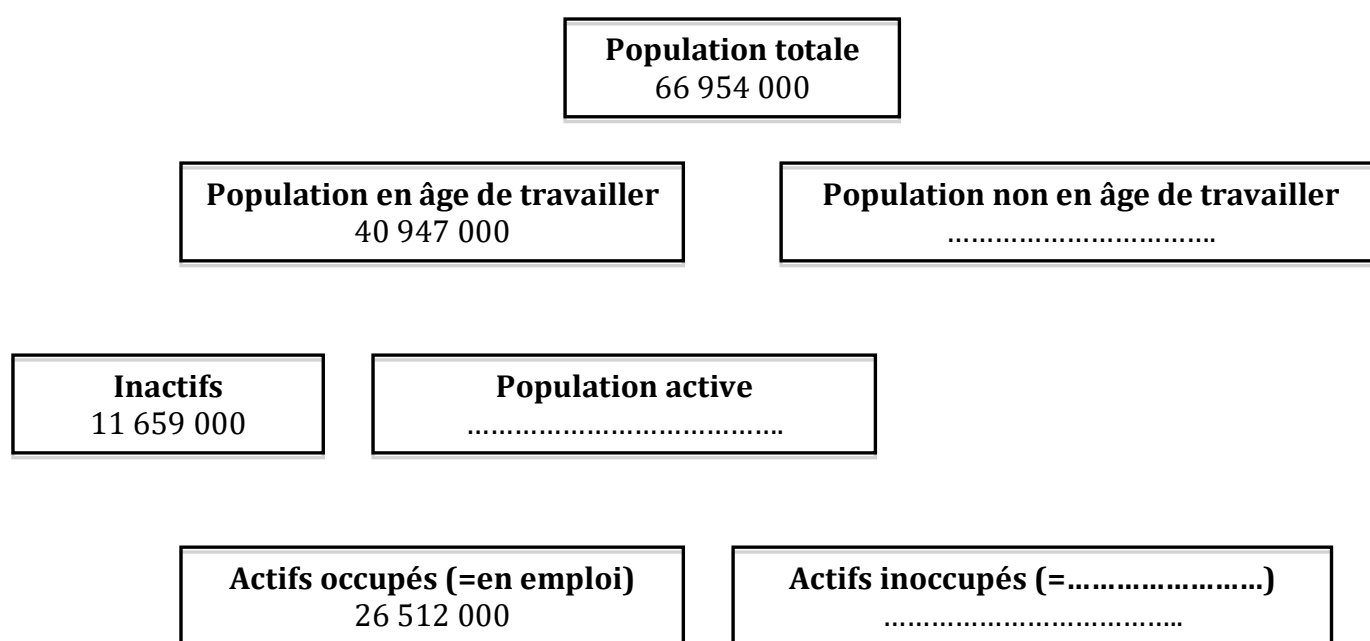
.....

.....

.....

4. Comment distinguer la notion de travail et d'emploi ?

Activité n° 2



Source : données INSEE 2017 dans Tableaux de l'économie française, 2019.

1. Relier chaque case de ce schéma par des flèches. Compléter les données
2. En précisant les formules appropriées, calculer les taux d'activité, de chômage et d'emploi en 2017 en France.

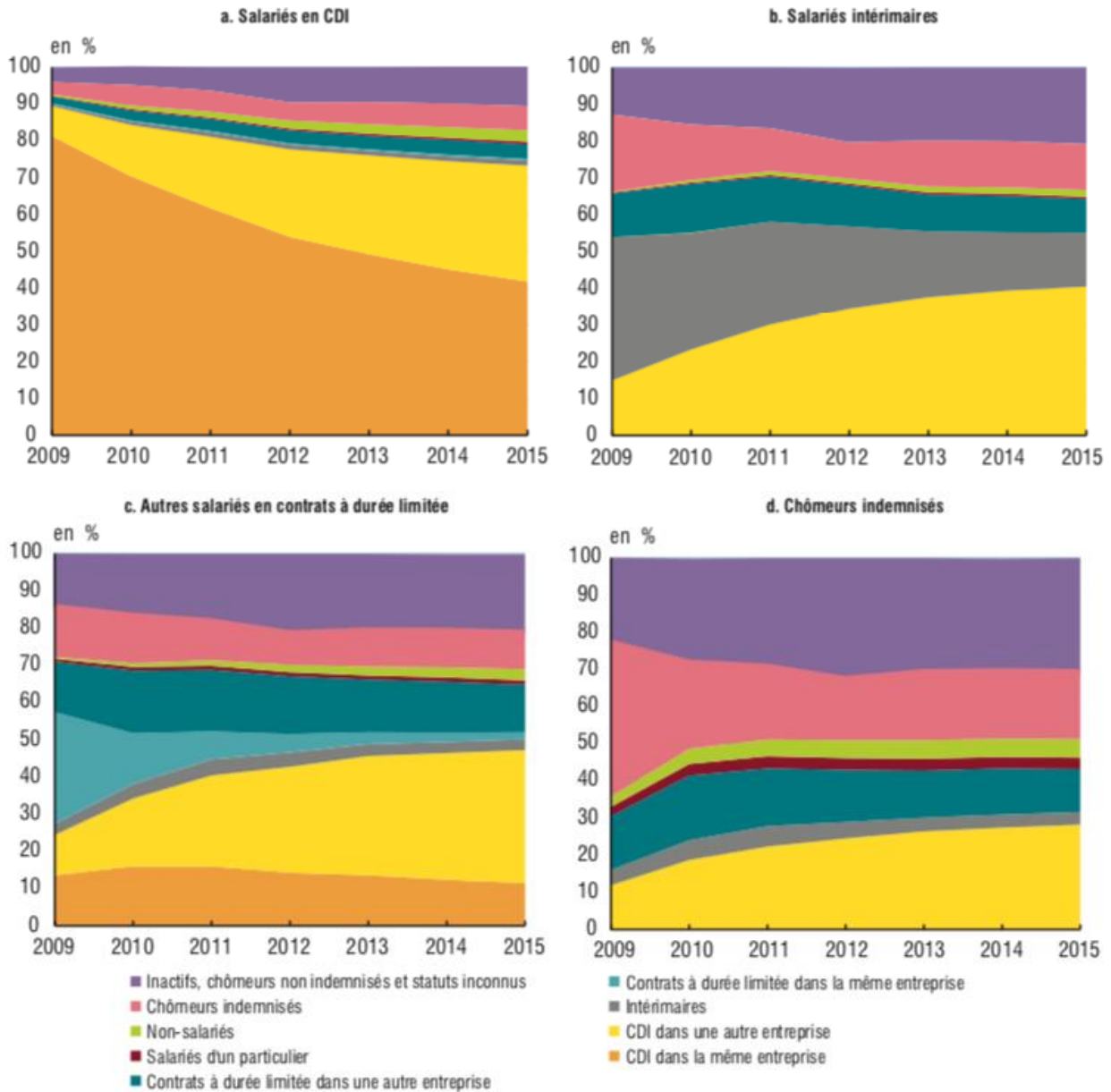
Rédaction de la trace écrite

B. Une distinction de plus en plus floue

1) liée à l'évolution des formes d'emploi

Activité n°3

3. Trajectoire des salariés selon leur type de contrat en 2008



Lecture : 81 % des salariés en CDI en 2008 sont toujours en CDI dans la même entreprise l'année suivante et 42 % le sont toujours en 2015.

Champ : salariés du secteur privé marchand âgés de 16 à 50 ans en 2008, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, panel Tous actifs.

Bonnet O., Georges-Kot S. & Pora P. (2019) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4183052?sommaire=4182950>

1. Montrer que les formes particulières (FPE) d'emploi favorisent l'alternance entre emploi et chômage et, inversement, que le retour à l'emploi des chômeurs passe davantage par les FPE que par l'emploi stable.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Rédaction de la trace écrite

2) qui ne remet pas en cause les descripteurs de la qualité des emplois

Activité n° 4 – document 3 p 321

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Rédaction de la trace écrite

Entraînement EC2

Structure sociale de plusieurs pays européens en 1993 et en 2013 selon le type d'emploi, en % (nomenclature ESeG)								
	Cadres dirigeants et cadres experts		Pro. Intermédiaires, employés et ouvriers qualifiés		Professions peu qualifiées		Autres (indépendants)	
	1993	2013	1993	2013	1993	2013	1993	2013
Allemagne	17,6	23,2	60,7	51,4	15,9	19,1	5,8	6,3
France	14,7	24,3	59,3	49,3	15	19	11	7,4
Pays-Bas	28,3	34,3	50,7	41,9	15,7	15,1	5,3	8,7
Espagne	17,7	23,9	40,7	39,8	21,9	24,2	19,7	12,1
Royaume-Uni	31,4	36,5	44,2	38,7	16,8	15,9	7,6	8,9

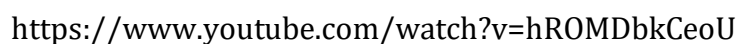
D'après Camille Peugny, « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ? », *Sociologie*, volume 9, n°4, PUF, 2018.

1. Caractériser l'évolution de la structure de l'emploi dans les différents pays européens.

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins or other markings present.

A. Des modèles d'organisation du travail qui ont évolué

Activité n° 5 – OST et fordisme et manuel p 322 à p 325



Proposer une présentation orale animée à l'aide d'un support numérique qui montre que l'évolution des modèles d'organisation du travail.

2) Les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail

.....

.....

.....

Activité n° 7 – document 4 p 327

1.....

2.....

3.....

Rédaction de la trace écrite

B. Désormais, le numérique brouille les frontières du travail

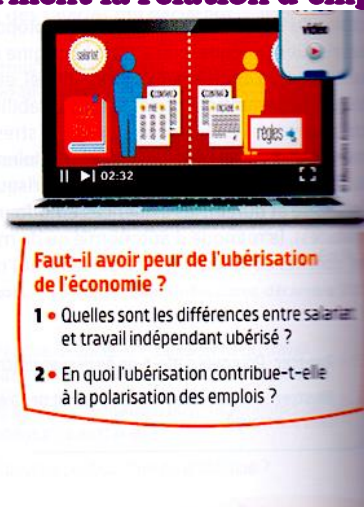
Activité n° 8 – Les plateformes numériques transforment la relation d'emploi

[Les] entreprises ont multiplié ces vingt dernières années l'externalisation de pans entiers de leurs activités. [...] On a assisté parallèlement à une augmentation de la fausse sous-traitance et des faux indépendants, caractérisés par le fait qu'ils ne dépendent que d'un donneur d'ordre et se trouvent *de facto* sous la dépendance complète de celui-ci.

Le recours à la « fausse » sous-traitance ou au faux indépendant permet de contourner les règles du salariat et de passer d'un contrat de travail, avec toutes les protections qu'il suppose, à un simple contrat commercial entre deux entités échangeant une prestation de service, avec le risque d'un retour [...] au tâcheronnage, qui préexistait au salariat.

[...] Certains auteurs considèrent que l'ubérisation de la société [...] est un prolongement du processus de fragmentation et d'externalisation du travail à l'œuvre depuis plusieurs années qui [...] conduit à une forme de « tâcheronisation ». Même si quantitativement l'économie des plateformes reste très minoritaire, et si des procès de plus en plus nombreux sont intentés à ces sociétés notamment parce qu'elles refusent de considérer les usagers des applications comme des salariés, les menaces qu'elles font peser sur les régulations classiques du travail doivent être prises très au sérieux. ■

Dominique Méda, *Le travail*, PUF, coll. Que sais-je ?, 6^e éd., 2018.



1. Que faut-il entendre par « tâcheronnage » ou « tâcheronisation » ?

2. Pourquoi les travailleurs des plateformes de type Uber sont-ils qualifiés de faux indépendants par l'auteur ?

3. En quoi le développement du numérique fragilise-t-il, dans ce cas, le salariat ?

Activité n° 9 – Quelle frontière entre travail et hors-travail ?



Selon une étude, plus des deux tiers des managers et cadres travaillent le soir après le travail, utilisent leurs outils numériques professionnels le week-end, tandis qu'un tiers culpabilise lorsqu'il se déconnecte le soir ou le week-end. La gestion de la (dé)connexion est ainsi devenue un enjeu majeur, pour les entreprises et pour les salariés, dans une société où il est possible de travailler et d'être contacté depuis de multiples lieux et à n'importe quelle heure, et où de nouvelles formes de travail apparaissent (télétravail, à distance, etc.). Spécificité française, le droit à la déconnexion concerne le droit de ne pas être en permanence joignable par son employeur en dehors de ses heures de travail, pour des motifs liés à l'exécution de son travail, afin de protéger son temps de repos et d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale.

[Un] nouvel article (article L2242-8 du code du travail) est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017 dans le cadre de la loi Travail. [...] Le droit à la déconnexion fait ainsi partie des sujets à aborder lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la qualité de vie au travail. Toutefois, ce texte n'est pas contraignant, aucune sanction n'étant prévue en cas d'absence d'accord. ■

Tarik Chakor, « Droit à la déconnexion, ce que la loi a changé (ou pas) ? », www.lesechos.fr, 12 juillet 2019.

1. Quels sont les intérêts et les limites de ce droit à la déconnexion ?

.....

.....

.....

.....

C. Le rôle intégrateur peut être affaibli par certaines évolutions de l'emploi

1) Le travail est source d'intégration

Activité n° 10 – Division du travail social et solidarité chez Durkheim

Ainsi, pour Durkheim, la division du travail que l'on observe dans les sociétés modernes n'est pas un obstacle à la solidarité. Au contraire, elle en est même le fondement. Le plus remarquable de ses effets n'est pas d'augmenter le rendement des fonctions divisées, mais de les rendre solidaires. Les individus ne sont pas indépendants, ils doivent se concerter. La division du travail, loin de diviser les hommes, renforce leur complémentarité en les obligeant à coopérer. Chacun acquiert ainsi de son travail le sentiment d'être utile à l'ensemble. C'est dans la relation de travail elle-même que le salarié peut retirer des satisfactions, et celles-ci sont en grande partie liées à la reconnaissance par les autres salariés de sa contribution à l'activité productive. Ce processus est fondé sur le principe de la complémentarité des fonctions qui implique l'intériorisation par chacun d'un rôle correspondant à une forme de participation au système social dans son ensemble. ■

Serge Paugam, *Le lien social*, PUF, coll. Que sais-je ?, 4^e éd., 2018.

1. La division du travail crée-t-elle nécessairement de la solidarité ? Illustrez vos propos.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Rédaction de la trace écrite

2) Certaines évolutions de l'emploi peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur

Activité n° 11 – Intégration, vulnérabilité et désaffiliation

L'objectif est donc de prendre la mesure de cette nouvelle donne contemporaine : la présence d'individus placés comme en situation de flottaion dans la structure sociale, et qui peuplent ses interstices sans y trouver une place assignée. Silhouettes incertaines, aux marges du travail – chômeurs de longue durée, habitants des banlieues déshéritées, allocataires du revenu minimum d'insertion¹, victimes de reconversions industrielles, jeunes en quête d'emploi et qui se promènent de stage en stage, de petit boulot en occupation provisoire... – qui sont-ils, d'où viennent-ils, comment en sont-ils arrivés là ?

L'analyse d'une relation au travail (ou à l'absence de travail, ou à des relations aléatoires au travail) représente un facteur déterminant pour expliquer ces phénomènes. [...] Il existe en effet une corrélation forte entre la place occupée dans la divi-

sion sociale du travail et la participation aux réseaux de sociabilité et aux systèmes de protections qui « couvrent » l'individu face aux aléas de l'existence. D'où la possibilité de construire des « zones » de cohésion sociale. Ainsi, l'association travail stable-insertion relationnelle solide caractérise une zone d'intégration. À l'inverse, l'absence de participation à toute activité productive et l'isolement relationnel conjuguent leurs effets négatifs pour produire l'exclusion, ou plutôt la désaffiliation. La vulnérabilité sociale est une zone intermédiaire, instable, qui conjugue la précarité du travail et la fragilité des supports de proximité. ■

1. RMI, créé en 1988 et remplacé par le RSA (revenu de solidarité active) en 2008.

Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale*. © Librairie Arthème Fayard, 1995.

1. Comment peut-on définir la désaffiliation ?

.....

.....

.....

.....

2. Pourquoi l'auteur parle de vulnérabilité sociale ?

.....

.....

.....

.....