



QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

Le progrès technique, en particulier numérique, transforme profondément le travail et l'emploi : nouvelles formes d'emploi, nouveaux métiers, nouveaux modèles d'organisation et nouveaux défis pour l'intégration sociale.



I. CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

1. Les notions de travail, emploi, activité et chômage



Travail : activité de production rémunérée ou non (travail domestique, bénévolat). Le travail ne confère pas de statut.



Emploi : activité productive rémunérée qui a un statut.

- Emploi salarié
- Emploi non-salarié (indépendant)
- Protection sociale (maladie, vieillesse, chômage...).



Activité : plus large que l'emploi. La population active = actifs occupés + chômeurs.



Chômage (INSEE / BIT) : actifs non occupés réunissant 3 conditions :

- ne pas exercer d'emploi,
- rechercher activement un emploi,
- être immédiatement disponible.

Indicateurs clés :

- Taux de chômage = chômeurs / population active
- Taux d'emploi = actifs occupés / population 15-64 ans

2. Évolution des formes d'emploi et frontières floues

2a. Les différentes formes d'emploi

Depuis la fin des Trente Glorieuses, la stabilité du CDI recule et la précarité augmente avec les FPE :



CDD (contrat à durée déterminée)



CTT / intérim (contrat de travail temporaire)



Temps partiel subi (non choisi par le salarié mais imposé)

Le droit du travail encadre ces FPE : recours pour motif particulier, renouvelable 1 fois, durée limitée à 18 mois.

2b. Des frontières plus floues



Entre **emploi et chômage** : contrats précaires \Rightarrow enchaînement de périodes d'emploi et de chômage, sous-emploi pour le temps partiel subi.



Entre **inactivité et emploi** (halo du chômage) : personnes sans emploi non comptabilisées comme chômeurs (non disponibles sous 15 jours ou sans démarches actives).

3. Les descripteurs de la qualité des emplois

Plusieurs critères permettent d'évaluer la qualité d'un emploi :



La stabilité

Type de contrat (CDI plus stable que CDD, intérim, temps partiel subi).



Le niveau de rémunération

Salaires nets, primes, participation...



Le temps de travail

Durée du travail, horaires, conciliation vie pro / vie perso.



L'autonomie et le contenu du travail

Degré d'autonomie, variété des tâches, possibilités d'évolution.



Les conditions de travail

Environnement physique, risques, pénibilité, soutien management.



La protection sociale et les droits

Couverture sociale, retraite, formation, représentation collective.

II. LES DIFFÉRENTS MODÈLES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Les modèles d'organisation taylorien

1a. OST (Organisation Scientifique du Travail)



- Étude des gestes, chronométrage des tâches.
- Division et spécialisation du travail.
- Recherche d'efficacité maximale.

1b. Le Fordisme



- Chaîne de montage et travail à la chaîne.
- Production de masse standardisée.
- Salaires relativement élevés \Rightarrow consommation.

2. Les modèles post-taylorien

2a. L'école des Relations Humaines



- Prend en compte les dimensions humaines et sociales du travail.
- Motivation, communication, cohésion des équipes.

2b. Le Toyotisme



- Production « juste à temps ».
- Qualité totale, amélioration continue.
- Polyvalence, implication des salariés.

2c. Le Teslisme



- Numérisation et automatisation poussées.
- Intelligence artificielle, robots, données.
- Recherche d'innovation et de rapidité.

III. LES EFFETS DU NUMÉRIQUE SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI



1 Le télétravail

- Développement du travail à distance.
- Plus d'autonomie mais risque d'isolement.
- Nouvelles exigences d'organisation.



2 Avec les plateformes, le numérique transforme les relations d'emploi

- Plateformes (VTC, livraison, freelancing...).
- Statuts souvent indépendants ou hybrides.
- Moins de protection sociale, revenus instables.



3 Le numérique provoque une polarisation des emplois

- Hausse des emplois très qualifiés (conception, analyse, management...).
- Recul des emplois peu qualifiés (tâches routinières automatisées).
- Peu d'emplois intermédiaires.

IV. LE TRAVAIL, SOURCE D'INTÉGRATION SOCIALE

1. Le travail et l'emploi, sources essentielles des liens sociaux

Ressources économiques



Revenus permettant l'autonomie financière et la consommation.

Statut social et identité



Le travail donne une place et une reconnaissance dans la société.

Liens sociaux



Relations avec les collègues, intégration dans une équipe, réseaux professionnels.

Règles et valeurs communes



Le travail apprend des normes, la coopération et la responsabilité.

Participation à la société



Le travail confère un rôle actif et une utilité sociale.



2. L'affaiblissement du pouvoir intégrateur du travail

- Montée du chômage et de la précarité.
- Inégalités d'accès à un emploi stable et de qualité.



- Fragilisation des trajectoires professionnelles.
- Sentiment d'exclusion et perte de confiance.



- Repli sur soi, isolement.
- Moins de participation à la vie collective.

À RETENIR



Le travail évolue avec les innovations technologiques et les nouveaux modèles d'organisation.



Les formes d'emploi se diversifient, la stabilité recule et les frontières deviennent floues.



Le numérique transforme en profondeur les métiers, les compétences et les relations d'emploi.



Le travail reste central pour l'intégration sociale, mais son pouvoir intégrateur s'affaiblit.



L'enjeu : garantir à chacun un emploi de qualité et des parcours plus sécurisés.