SES · TERMINALE / COURS

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Astrolab Cours · astrolabcours.fr

01 Le problème

Un ouvrier de 1960 travaillait à la chaîne, au même poste pendant trente ans, avec un contrat stable. Aujourd'hui, une livreuse à vélo est payée à la course par une plateforme, un ingénieur travaille chez lui trois jours par semaine, et une grande partie des embauches se fait en contrat court. Qu'est-ce qui a changé dans la manière de travailler, et que deviennent les liens que le travail tissait avec la société ?

01 Ce que tu vas comprendre

Ce chapitre distingue travail et emploi, décrit l'évolution de l'organisation du travail, montre ce que le numérique transforme, puis analyse comment le travail intègre les individus et pourquoi cette intégration se fragilise.

01 L'idée : l'horloge et le réseau

L'organisation du travail est passée de l'**horloge** au **réseau**. Dans l'usine taylorienne, chaque rouage fait un geste précis, au rythme imposé, sous le contrôle d'un chef. Dans l'entreprise d'aujourd'hui, les tâches se répartissent dans un réseau souple : équipes, projets, sous-traitants, plateformes. Plus d'autonomie pour certains, plus d'incertitude pour d'autres.

01 Les mots du sujet

- **Travail** : activité de production de biens et de services.
- **Emploi** : travail rémunéré, encadré par un statut juridique et une protection sociale.
- **Taylorisme** : organisation scientifique du travail, fondée sur la division des tâches et le chronométrage.
- **Fordisme** : taylorisme associé au travail à la chaîne, à la production de masse et à des salaires élevés.
- **Polarisation des emplois** : hausse des emplois très qualifiés et peu qualifiés, recul des emplois intermédiaires.

1. Statuts et qualité de l'emploi

On distingue les **salariés**, liés à un employeur par un contrat de travail, et les **indépendants**, qui travaillent à leur compte. Parmi les salariés, la grande majorité est en **CDI**, mais la plupart des **embauches** se font en contrats courts (CDD, intérim). Ce sont souvent les mêmes personnes, jeunes et peu qualifiées, qui enchaînent ces contrats.

© Astrolab Cours · astrolabcours.fr/ses/terminale/mutations-du-travail/ · Tous droits réservés : usage personnel uniquement, republication et usage commercial interdits

La **qualité de l'emploi** se mesure par le salaire, la stabilité, les conditions de travail, les possibilités de formation, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

2. Du taylorisme au post-taylorisme

- **Le taylorisme** (Frederick Taylor, *Principes d'organisation scientifique*, 1911) : séparer la conception (les ingénieurs) de l'exécution (les ouvriers), décomposer le travail en gestes simples, payer au rendement. La productivité augmente fortement, mais le travail devient répétitif.
- **Le fordisme** : Henry Ford introduit la chaîne de montage en 1913 et augmente les salaires, ce qui permet aux ouvriers d'acheter ce qu'ils produisent.
- **Le post-taylorisme** : à partir des années 1970, les entreprises cherchent plus de souplesse : polyvalence, travail en équipe, autonomie, production en flux tendu, démarche qualité.

Le **néo-taylorisme** n'a pas disparu : dans les centres d'appel, les entrepôts logistiques, la restauration rapide, les gestes sont standardisés et le rythme contrôlé, désormais souvent par des logiciels.

3. Le numérique transforme le travail

- **Automatisation** : les tâches **routinières**, manuelles ou intellectuelles, sont les plus menacées. Cela contribue à la **polarisation** des emplois.
- **Télétravail** : il s'est fortement développé depuis la crise sanitaire de 2020, surtout chez les cadres.
- **Plateformes** : chauffeurs VTC, livreurs, microtravail. Ces travailleurs sont souvent indépendants, sans les protections du salariat, alors que la plateforme fixe les prix et note leur travail. Les tribunaux ont parfois requalifié ces relations en contrats de travail.
- **Surveillance et intensification** : les outils numériques permettent un contrôle plus fin des rythmes.

4. Le travail, facteur d'intégration

Pour **Durkheim**, la division du travail crée de la **solidarité organique** : chacun dépend des autres. Le travail apporte un **revenu**, des **droits sociaux** (retraite, assurance chômage, santé), une **identité** et une reconnaissance, et des **relations** avec les collègues. C'est pourquoi le chômage blesse au-delà de la perte de revenu.

Cette intégration est **fragilisée** :

- par la **précarité** de l'emploi, qui rend difficile la construction d'une carrière et d'identités professionnelles ;
- par le **chômage de longue durée** ;
- par l'**individualisation** de la gestion des salariés et l'affaiblissement des collectifs de travail et des syndicats ;
- par des formes d'emploi aux frontières du salariat.

Exemple guidé

Données fictives : une entreprise de 1 000 salariés compte 850 CDI, 100 CDD et 50 intérimaires. Dans l'année, elle a embauché 300 personnes : 250 en CDD ou intérim, 50 en CDI.

1. **Part des CDI dans l'effectif** : 850 / 1 000 = 85 %.

© Astrolab Cours · astrolabcours.fr/ses/terminale/mutations-du-travail/ · Tous droits réservés : usage personnel uniquement, republication et usage commercial interdits

2. **Part des contrats courts dans les embauches** : 250 / 300 ≈ 83 %.
3. **Interprétation** : le stock est majoritairement stable, mais les flux d'entrée sont majoritairement précaires.
4. **Conséquence** : les nouveaux entrants, souvent jeunes, attendent plus longtemps avant d'obtenir un emploi stable.
5. **Conclusion** : la précarité ne se voit pas seulement dans la part des contrats courts, mais dans la manière dont on entre dans l'emploi.

Les pièges

- Confondre travail et emploi.
- Croire que le taylorisme a disparu : il se prolonge dans le néo-taylorisme.
- Confondre la part des CDI dans l'emploi (stock) et la part des CDD dans les embauches (flux).
- Voir le numérique uniquement comme une menace ou uniquement comme un progrès.

© Astrolab Cours · astrolabcours.fr/ses/terminale/mutations-du-travail/ · Tous droits réservés : usage personnel uniquement, republication et usage commercial interdits