

Sociologie et science politique

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Le programme :

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?	- Savoir distinguer les notions de travail, activité, statut d'emploi (salarié, non-salarié), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité. - Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois (conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches). - Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; 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 (télétravail, travail / hors travail), 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 (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur.
--	--

Plan du cours :

I.	Du travail à l'emploi	2
A)	Comment définir et distinguer travail et emploi ?	2
B)	Les évolutions des formes d'emplois qui rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité	3
C)	La qualité des emplois : définition et mesures	4
II.	Quelles sont les évolutions de l'organisation du travail ?	5
A)	Du taylorisme au post-taylorisme	5
B)	Les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions du travail	7
III.	Comment le numérique brouille les frontières du travail, transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois ?	8
A)	Le numérique brouille les frontières du travail	8
B)	Le numérique transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois	9
IV.	La fonction intégratrice du travail remise en cause	10
A)	Le travail source d'intégration sociale	10
B)	Mais certaines évolutions de l'emploi peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur	11



I. Du travail à l'emploi

A) Comment définir et distinguer travail et emploi ?

La distinction entre travail et emploi

[Le travail est l']activité rémunérée ou non, pouvant impliquer un effort, par lequel l'homme transforme son environnement naturel et social. [...] Dans les sociétés primitives, le travail n'existe pas comme activité spécifique, séparée des autres. Dans l'Antiquité et au Moyen Âge, il n'existe pas de terme pour désigner ce qu'il y a de commun dans les activités du paysan, du commerçant, de l'artisan, etc. Il faut attendre l'essor des rapports marchands et l'avènement du capitalisme pour qu'émerge la notion de travail en général. Cette conception moderne du travail [...] se constitue au moment où le travail, sous la forme du salariat, est considéré comme une marchandise, un facteur de production qui s'achète et se vend. Dès lors, la rémunération devient le critère déterminant : la femme au foyer, le bricoleur, etc., ne sont pas considérés comme des « travailleurs ». Il est donc nécessaire de distinguer trois types d'activités :

- le travail salarié, travail effectué dans des rapports de dépendance et de subordination et échangé en principe contre une rémunération forfaitaire.

- le travail non salarié, effectué par un travailleur indépendant rémunéré directement par la vente du produit ou du service.
- l'activité domestique, dans le cadre familial, est un travail non rémunéré. [...]

Claude-Danièle Echaudemaison (dir.), *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Nathan, 2017.

NOTION

Un **emploi** désigne l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée.

1 Définir. Le travail et l'emploi sont-ils deux notions synonymes ?

2 Argumenter. En quoi le développement du salariat a-t-il contribué à faire changer la conception du travail ?

3 Distinguer. Les personnes en emploi sont-elles toutes des salariés ?

Manuel Magnard, édition 2020

MANUEL p 238 doc 2 Q2 et 3 (attention, une erreur est présente dans le doc du manuel d'où une copie du doc B ci-dessous.

MANUEL p 239 doc 3 Q1 et 2

Statut d'activité au sens du BIT en 2018

	Ensemble		Sexe (en %)	
	en milliers	en %	Femmes	Hommes
Actifs			68,2	75,8
Ayant un emploi	26 745	65,4	61,9	68,9
Chômeurs	2 693		6,3	6,9
Inactifs	11 486	28,1	31,8	
Ensemble	40 924	100,0		100,0

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

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

Récapitulatif :

- Le ----- est une activité économique de production de biens et de services, rémunérée ou non, déclarée ou non. L'emploi est une forme particulière de ----- qui permet de conférer un statut à la personne (avec de ce fait une relative protection mais aussi des obligations).

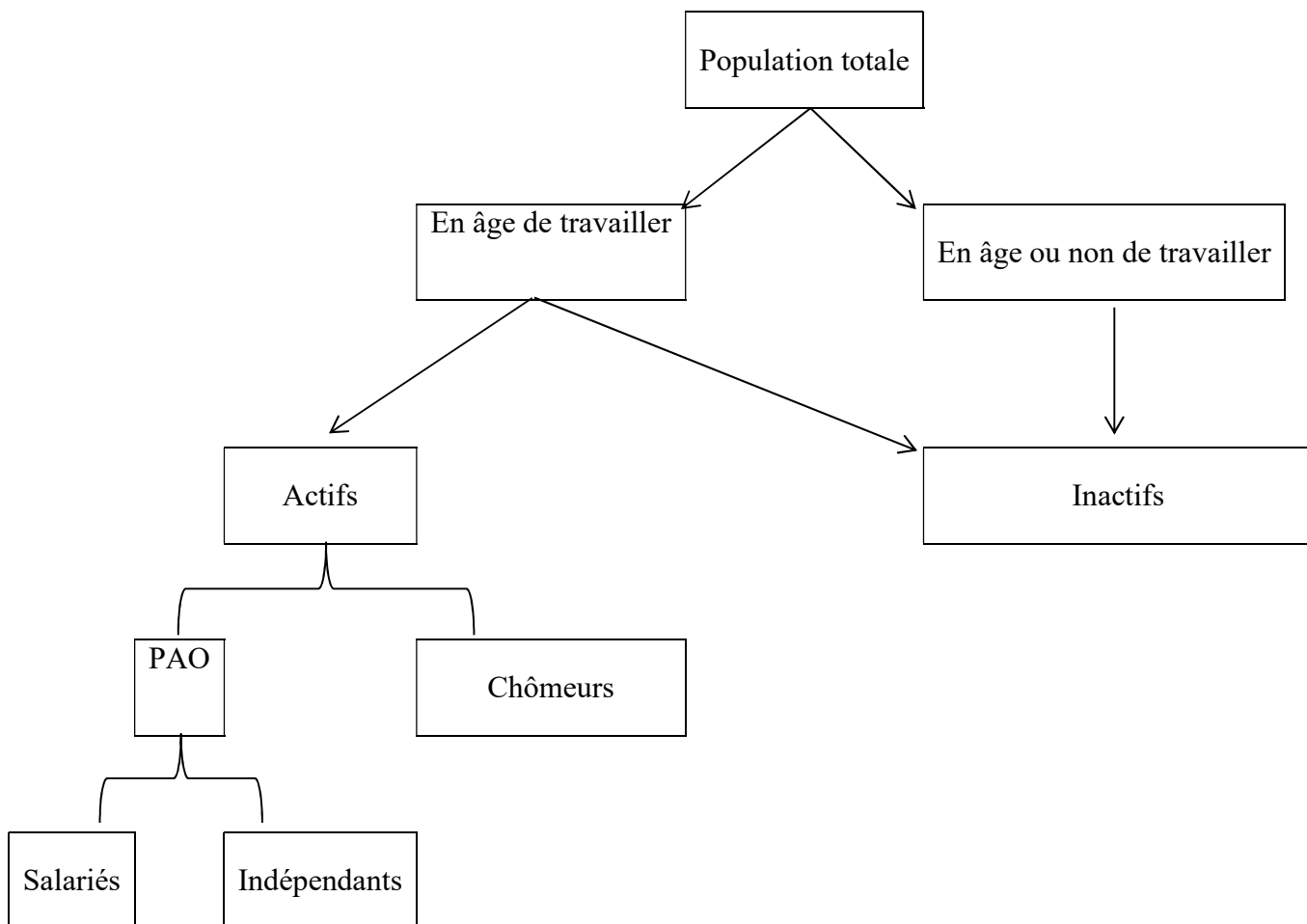
L'emploi correspond alors à l'activité économique de production de biens et de services sachant que cette activité est -----, ----- et -----.

L'emploi se décline en deux statuts : les ----- (engagés auprès d'un employeur par un ----- de travail) et les ----- / non-salariés (travaillant à leur compte).

- Pour calculer l'importance/ le poids de ceux qui ont un emploi parmi la population en âge de travailler (15-64 ans), il est nécessaire de connaître le taux -----.

En revanche si tous ceux qui ont un emploi sont actifs, tous les actifs n'ont pas forcément un emploi : il s'agit des chômeurs (actifs sans emploi à la recherche d'un emploi).

- Pour calculer l'importance/ le poids de l'ensemble des actifs (occupés ou non) parmi la population en âge de travailler, il est nécessaire de connaître le taux ----- . Ce taux d'activité permet de mesurer l'importance de la présence ou du retrait du monde du travail. En France en 2018, le taux ----- a augmenté surtout du fait de la hausse du taux ----- des seniors (50-64 ans) inhérente aux différentes réformes du système de retraite.



- En France selon l'Insee, la majorité de la population en âge de travailler est ----- (71,9%) c'est-à-dire que la population en âge de travailler a un ----- ou n'en a pas en ----- un. Le nombre de personnes en emploi est d'environ 26,7 millions alors que le nombre de ----- est d'environ 2,7 millions.

B) Les évolutions des formes d'emplois qui rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

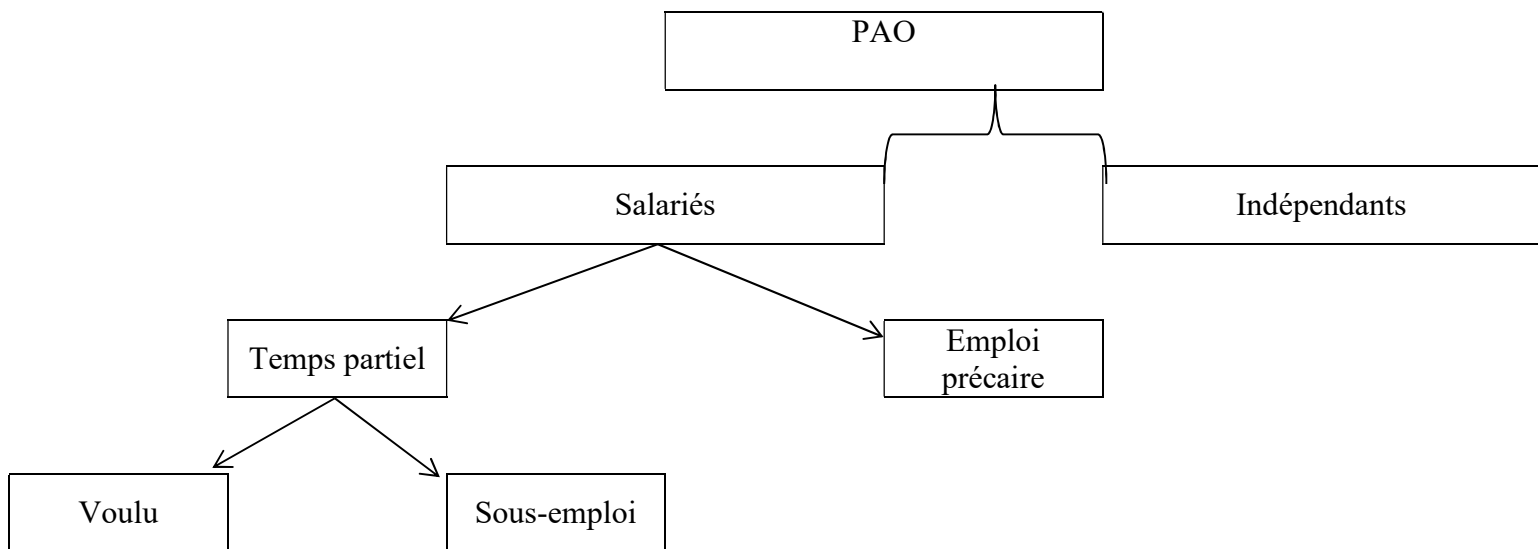
MANUEL p 239 doc 4 « Exercice d'application sur le halo du chômage » + Expliquez en quoi le halo du chômage brouille les frontières entre emploi/ chômage/ inactivité.

MANUEL p 239 doc 5 Q1 et 2

Récapitulatif :

- À partir des années 1980, en France notamment, du fait de la conjoncture économique et des politiques de flexibilisation (cf. chap sur « comment lutter contre le chômage ? »), l'emploi stable est fragilisé. L'emploi stable étant l'emploi salarié en CDI et à temps complet.
- Les formes particulières d'emploi (FPE) connaissent alors un important ----- qu'il s'agisse du temps partiel (voulu ou en -----) ou des emplois ----- (contrat à durée limitée dont les CDD, les intérimaires, les apprentis).

NB : si la majorité des emplois salariés sont encore sous statut d'emploi stable, il est à noter que la nouvelle norme dans les créations d'emplois est les CDD puisqu'en 2018 en France 87% des nouvelles embauches se font en CDD.



C) La qualité des emplois : définition et mesures

A l'aide des 2 vidéos proposées et des exemples d'indicateurs fournis complétez le tableau ci-dessous

Vidéo 1 (durée 5 :07, C. Erhel sur SorbonnEco) : <https://youtu.be/4TVR5sckrvA>

Vidéo 2 (durée 8 :43, C. Erhel sur SorbonnEco) : https://youtu.be/c0tHo9PYR_Y

Indicateurs : primes de fin d'année ; fréquence plus ou moins élevée de gestes répétitifs dans le travail ; possibilité de valider officiellement des compétences professionnelles pour obtenir une promotion dans l'entreprise ; degré d'exposition au bruit et à la pollution ; existence d'allocations chômage ; droit à 24 heures par an de formation continue.

(NB : Vous pouvez mettre en plus des exemples personnels)

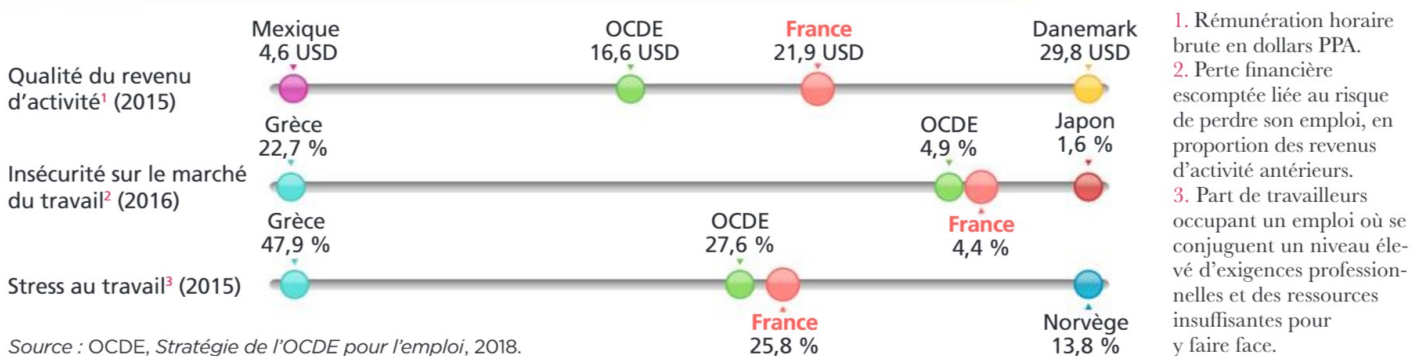
La qualité de l'emploi : une approche multidimensionnelle

Critères de la qualité des emplois	Exemples d'indicateurs
•	
•	
•	
•	
•	
•	
•	

La qualité de l'emploi est-elle ici favorisée ?

1. Perspectives de promotion avec hausse de salaire
2. Travail consistant dans la répétition d'une tâche simple (chaîne de travail segmentée)
3. Durcissement des conditions pour avoir droit aux allocations chômage
4. Mise en place du compte personnel de formation
5. Temps de sieste instaurée dans l'entreprise

Une évaluation de la qualité de l'emploi en France en 2018



5 Argumenter. Montrez que les indicateurs retenus par l'OCDE combinent des éléments objectivement mesurables et des éléments subjectivement ressentis par les travailleurs.

6 Lire. Donnez la signification des données concernant la France.

7 Comparer. Comment la France se situe-t-elle, par rapport à la moyenne de l'OCDE, en termes de qualité de l'emploi ?

Source : Manuel Magnard, édition 2020

Récapitulatif :

- La qualité de l'emploi est un concept multidimensionnel dont il n'existe pas de mesure harmonisée au niveau international. Elle repose aussi bien sur des éléments « ----- » mesurables et des éléments « ----- » ressentis : ----- de travail, niveau de -----, ----- économique, horizon de -----, potentiel de -----, ----- des tâches.
- On observe que la qualité de l'emploi en France est un peu ----- à la moyenne de l'OCDE (pour la qualité des revenus, la France est toutefois nettement -----), en revanche parmi les pays européens, la France (ainsi que les pays du sud de l'Europe) a une qualité de l'emploi ----- à celle des pays nordiques (Danemark, Norvège) du fait de salaires ----- élevés, d'un taux d'emploi temporaire ----- ainsi qu'un accès limité à la -----.

II. Quelles sont les évolutions de l'organisation du travail ?

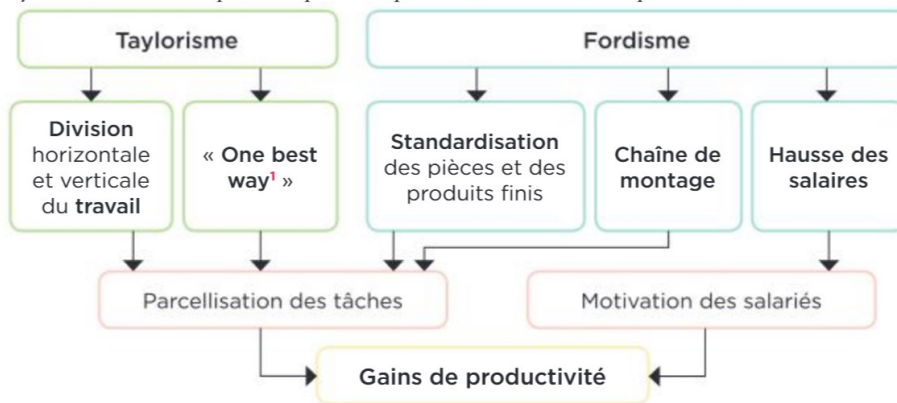
A) Du taylorisme au post-taylorisme

Pour le taylorisme :

Vidéo 1 (durée 4 :01, D. Linhart) : <https://vimeo.com/170439706>
 Expliquez la division horizontale et verticale + « One best way »

L'apport du fordisme au modèle taylorien

Henry Ford (1863-1947), industriel, fondateur de l'entreprise de construction automobile Ford, introduit, dans le modèle taylorien d'organisation du travail la chaîne, système mécanisé qui transporte le produit semi-fini d'un poste de travail à l'autre.



1. Pour toute activité, il existe une façon optimale de l'exécuter, et une seule.

4 Observer. Quels sont les apports de Ford au modèle taylorien d'organisation du travail ?

5 Distinguer. Montrez que la motivation du travailleur pour son salaire est utilisée de façon différente par Taylor et Ford.

Manuel p 242 Doc 3

Pour le post-taylorisme :

Vidéo 2 (durée 1 :55) : <https://youtu.be/Qf19VNSQIoM>

Manuel p 243 doc 4 Q 3 + complétez le tableau ci-dessous avec les termes (que vous définirez) : Juste à temps/ Recomposition des tâches/ Flexibilité/ Management participatif

-----	-----	
0 stock 0 papier 0 panne 0 délai 0 défaut	Moindre division horizontale du travail	Moindre division verticale du travail
	Forte ----- du travail (dont notamment recours à la polyvalence)	----- (avec les équipes semi-autonomes, les cercles de qualité...)

Récapitulatif :

L'organisation du travail correspond à un ensemble de pratique visant à ----- la production pour accroître la ----- du travail.

On distingue traditionnellement les modèles d'organisation tayloriens des modèles post-tayloriens.

- Le modèle taylorien (F.W.taylor, 1890) est celui de l'OST (organisation ----- du travail) qu'il nomme « one best way ». Il s'appuie sur l'analyse d'Adam Smith mettant en avant les bienfaits de la ----- du travail :
 - La division ----- du travail : décomposition du travail en tâches ----- et ----- qui permet, par un effet d'apprentissage, d'obtenir d'importants gains de -----.
 - La division ----- du travail : séparation des tâches de ----- (ingénieurs « cols blancs ») et ----- (ouvriers spécialisés « cols bleus »). Cela correspond à des relations hiérarchiques strictes.

Le modèle Fordiste (le fordisme apparu au début du XXème siècle est l'organisation du travail qui a prévalu pendant les -----). Le management est de type taylorien (double ----- du travail) avec l'ajout d'éléments importants :

- La production ----- standardisée qui permet une production en grande série et à moindre coût (économies d'échelle). Ce principe est à l'origine de la consommation de masse.
- Le travail à la ----- avec le convoyeur qui dicte le rythme de production.
- Le principe du « 5\$ a day » : salaire incitatif qui a pour double effet de ----- les salariés afin d'accroître leur ----- et d'accroître le ----- afin de favoriser la consommation -----.
- Les modèles post-tayloriens apparaissent surtout à la fin des années 1970 face à la « crise du compromis fordiste ». L'organisation emblématique est alors le toyotisme (T. Ohno) qui repose sur l'idée d'un assouplissement des ----- hiérarchiques (valorisation d'une plus forte ----- au sein des entreprises) et d'une plus grande ----- des salariés.
 - Le toyotisme est l'organisation du travail du « Juste à temps » : c'est la ----- qui guide la -----¹ afin de réduire les coûts des entreprises.
 - Cette organisation du travail valorise ----- des salariés et l'initiative personnelle par une ----- des tâches (réduction de la double ----- de Taylor) et le management ----- . Le travail s'organise par projet (groupes semi-autonomes) avec une réelle implication des salariés dans la gestion des problèmes, dans les prises de décision, dans les possibilités d'innovation organisationnelle (horaires modulables...). Cela présuppose un assouplissement important des relations ----- strictes inhérentes à la division ----- du travail.
 - Le recours à la ----- du travail : capacité à s'adapter rapidement aux aléas du marché. Elle peut être quantitative (variation des -----, des heures), qualitative (polyvalence et logique de management -----), salariale (individualisation des -----).

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

À l'aide des 3 documents suivants, complétez (et argumentez) le tableau ci-dessous sur les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes d'organisation du travail. *Ce tableau servira de récapitulatif.*

Manuel p 243 doc 4

Les conséquences négatives du modèle taylorien

Dans [*Le Travail en miettes*, 1964], Georges Friedmann s'interroge « sur les problèmes que pose aujourd'hui la spécialisation des tâches » [...]. Le travail en miettes provoque une perte du métier. L'ouvrier n'a besoin que qu'une qualification réduite. [...] La principale qualité demandée est la rapidité. [...] La perte du métier se caractérise aussi par le déclin dans la connaissance du matériau : « la rationalisation [...] a dépouillé les travailleurs de ce qui était un des contenus les plus précieux de leur activité professionnelle : le contact avec le matériau et sa connaissance ». Le travail en miettes déresponsabilise les salariés. [...]

Le travail perd toute signification, ce qui incite le salarié à se sentir de moins en moins responsable à l'égard de sa tâche ; en réaction, l'entreprise alourdit la pression et la surveillance, ce qui suscite des comportements de résistance d'où un nouvel alourdissement de la surveillance ... Le travail en miettes est nocif à la santé des salariés. [...] « L'atomisation du travail réduit à un seul mouvement augmente la fatigue, conduit à des dommages physiologiques et nerveux (tics, maux de tête, surdité) ».

Marc Montoussé (dir.), *100 fiches de lecture. Économie, sociologie, histoire et géographie*, Bréal, 2016.

Manuel Magnard, édition 2020

¹ Il s'agit d'une rupture totale avec la logique du fordisme de la production de masse (« Demandez-moi n'importe quelle couleur pourvu qu'elle soit noire »)

L'évolution de l'autonomie et des contraintes sur le rythme de travail en France

1 L'évolution de l'autonomie

Part des salariés qui déclarent... (en %)	1991	2016
... ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir.	58,0	65,6
... régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis.	64,8	68,1

2 L'évolution des contraintes sur le rythme de travail

Part de salariés qui déclarent avoir un rythme de travail imposé par... (en %)	1984	2016
... le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce.	3	8
... la dépendance vis-à-vis des collègues.	11	29
... des normes de production à satisfaire en une journée. <i>Dont : en une heure</i>	19 5	48 29
... une demande extérieure. <i>Dont : obligeant à une réponse immédiate</i>	39 28	70 58

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Marilyne Beque, Amélie Mauroux, Eva Baradj, Céline Dennevault, « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses*, n° 82, décembre 2017.

Manuel Magnard, édition 2020

	Les effets positifs	Les effets négatifs
Modèles tayloriens		
Modèles post-tayloriens		

III. Comment le numérique brouille les frontières du travail, transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois ?

A) Le numérique brouille les frontières du travail

Manuel p 244 doc 2 En quoi peut-on dire que le numérique brouille les frontières du travail ?

Récapitulatif :

- Le numérique renvoie à l'introduction des ----- de l'information et de la ----- (TIC) au sein des entreprises depuis les années 1980 mais aussi à la robotique, l'intelligence artificielle...

La généralisation des TIC s'inscrit dans un contexte international de ----- exacerbée renforçant alors les capacités des entreprises à s'adapter rapidement aux changements des -----.

- Le numérique a profondément transformé le rapport au ----- et au -----, brouillant ainsi les frontières du travail :

- Brouillage des « frontières ----- du travail :

Le numérique s'est accompagné d'une digitalisation des tâches et du développement de « l'économie de plateformes » (mise en relation entre de nombreux individus, de façon directe, qui semble de substituer à la relation traditionnelle d'échanges entre une structure de production et un client ; Dans le cadre des frontières du travail, l'économie des plateformes concernent les biens et services marchands de type Uber, Deliveroo...). Cela brouille la frontière du travail car cette « ubérisation » de l'économie favorise le recours à des travailleurs qui ne sont pas forcément -----, qui ne sont pas toujours soumis aux mêmes ----- que la concurrence (ex des taxis Uber), qui n'ont pas forcément de ----- de travail (ex des livreurs qui sont rémunérés à la course).

La délimitation entre les sphères travail et hors travail devient floue.

En outre, le numérique permet en facilitant les transactions (plus rapides, dématérialisation des bons de commandes...) de dissocier la frontière « physique » entre le lieu de vente et le lieu de réalisation. C'est par exemple le cas avec le recours possible à des entreprises de conception/ gestion des sites internet dans un autre pays générant une ----- de la production voire des -----.

- Brouillage des « frontières ----- » du travail :

La distinction entre le temps professionnel et le temps familial/ vie privée est de plus en plus floue.

La vie ----- devient plus présente dans la vie ----- (avec les smartphones, les messageries instantanées, les réseaux sociaux...) et la vie ----- devient plus présente dans la sphère ----- avec le développement du travail à distance/ le ----- (une personne travaille partiellement ou totalement hors des locaux de l'entreprise²). Là encore la frontière travail/ hors travail devient infime.

B) Le numérique transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois

Des relations d'emploi partiellement modifiées

L'« ubérisation » de l'économie, du nom de la société Uber qui concurrence les taxis grâce à sa plate-forme numérique, concerne désormais de très nombreux secteurs : services aux particuliers (Frizbiz) ou aux entreprises (Hopwork), covoiturage (Blablacar), location de véhicules (Drivy), hébergement de tourisme (Airbnb), mais aussi restauration à domicile (VizEat), service juridique (Weclaim), traduction (TextMaster)... De quoi « désintermédier » comme on dit, de nombreux métiers, exercés aujourd'hui dans le cadre d'un emploi salarié et demain par des indépendants, appelés « freelancers ». Et faire craindre le développement du travail à la tâche, et de la paupérisation. En moyenne, un autoentrepreneur, statut choisi par un indépendant sur cinq, gagne 460 € par mois ! Cette « *gig economy* », ou économie des petits boulots, devra vraisemblablement cohabiter avec l'emploi salarié. « La fin du salariat, c'est

un fantasme : aucune donnée ne vient confirmer son recul dans les grandes économies, tranche l'économiste Jean-Charles Simon. Il y a des activités qui se développent en indépendant, d'autres qui reculent, par exemple dans le commerce et l'artisanat. Et beaucoup d'entreprises du numérique, comme Amazon, finissent par prendre des salariés. »

Nathalie Birchem, « La fin du salariat, vraiment ? »,
La Croix, 31 janvier 2016.

9 Expliquer. Pourquoi le développement des plateformes numériques devrait-il provoquer une hausse du travail indépendant ?

Manuel Magnard, édition 2020

Manuel p 247 vidéo Hatier clic ([Farid Toubal, CEPII - La polarisation de l'emploi s'aggrave en France - Libre propos - xerficanal.com](#))

Manuel p 247 doc 4 : Répondez aux questions qui suivent.

10 Lire. Donnez la signification des données concernant la France.

11 Argumenter. Montrez que l'emploi s'est polarisé dans les pays de l'OCDE.

12 Comprendre. Pourquoi les technologies numériques provoquent-elles une polarisation des emplois ?

13 Illustrer. Donnez un exemple d'emploi de qualification intermédiaire dont les technologies du numérique peuvent provoquer la destruction.

² D'où en France la nécessité de légiférer sur la question et le vote du « droit à la déconnection » en 2016.

Récapitulatif :

- Avec le développement de l'économie des plateformes inhérent à l'essor du numérique au sein des entreprises, les ----- d'emploi sont transformées : Les personnes travaillant pour la « plateforme » deviennent les ----- entre ----- et la ----- . Or, certaines personnes ne sont pas forcément -----, d'autres ne sont pas sous statut ----- mais comme indépendants (« freelancers »), d'autres font un service (de la livraison par exemple comme avec Deliveroo) pour des entreprises dont elles ne sont pas -----...
- Le numérique accroît le risque de ----- des emplois à savoir l'affaiblissement des emplois ----- qualifiés (typiquement les ----- et ----- qualifiés) et une hausse des emplois aux extrémités (hausse des emplois ----- et fortement ----- comme les ----- et les professions ----- et hausse des emplois -----, manuels et faiblement ----- comme les ----- et les ----- peu ou pas qualifiés).

IV. La fonction intégratrice du travail remise en cause

A) Le travail source d'intégration sociale

Le travail au cœur du lien social

Comme le met en évidence de manière remarquable l'enquête de Jahoda et de ses collègues, Marienthal, petite bourgade autrichienne minée par la fermeture de l'usine en 1930, devient presque une ville fantôme : ayant perdu leur travail, les citoyens de Marienthal ont perdu en fait beaucoup plus que leurs revenus. Ils ont perdu leur estime de soi, leur capacité à faire des projets, leurs collègues, leurs relations sociales. Non seulement les familles ont considérablement réduit leurs besoins et ne se procurent plus désormais que le strict minimum, mais surtout la participation à d'autres activités (les fêtes, l'activité politique, syndicale...) s'est estompée et les individus sont devenus incapables de se projeter dans l'avenir. Le chapitre sur le temps est particulièrement fort : [...] « Le temps perd son rôle de structuration de la vie quotidienne ». [...] Dans notre société, le travail est la norme : c'est en travaillant que l'on acquiert les moyens de vivre mais le travail est aussi la principale arène où faire montre de ses capacités, apporter son utilité, participer à la construction de nouvelles réalisations.

Dominique Méda, *Le Travail*, © PUF, coll « Que sais-je ? », 2018.

NOTION

L'**intégration sociale** désigne un processus par lequel des individus établissent des liens sociaux au sein de différents groupes, et partagent des valeurs et des normes qui favorisent la cohésion sociale.

1 Distinguer. Quelles sont les différentes relations sociales qui sont, directement ou indirectement, liées au travail ?

2 Expliquer. Expliquez le passage souligné.

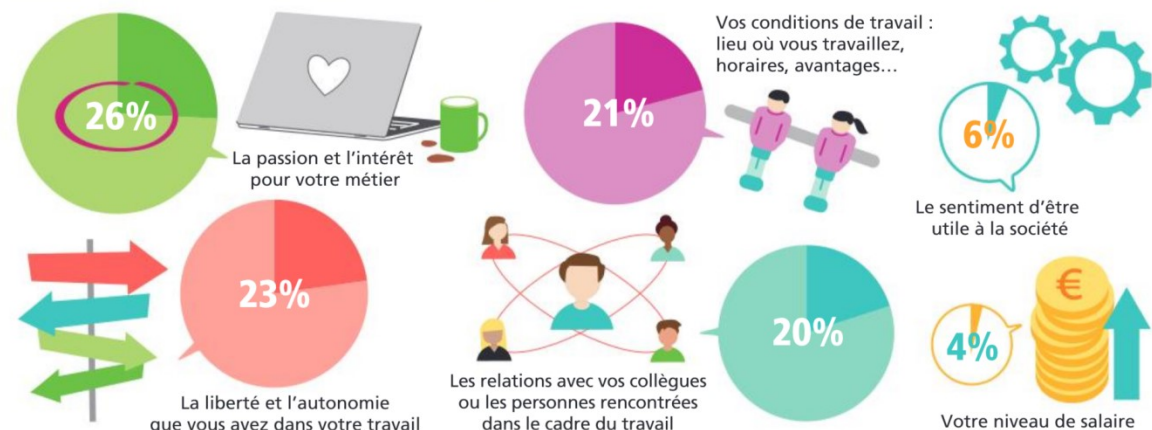
3 Comprendre. Pourquoi la perte d'un emploi empêche-t-elle de se projeter dans l'avenir ?

4 Expliquer. Pourquoi le travail structure-t-il la vie quotidienne ?

Manuel Magnard, édition 2020

De multiples raisons d'aimer son travail

Question posée : Qu'est-ce qui vous rend heureux dans votre travail ?



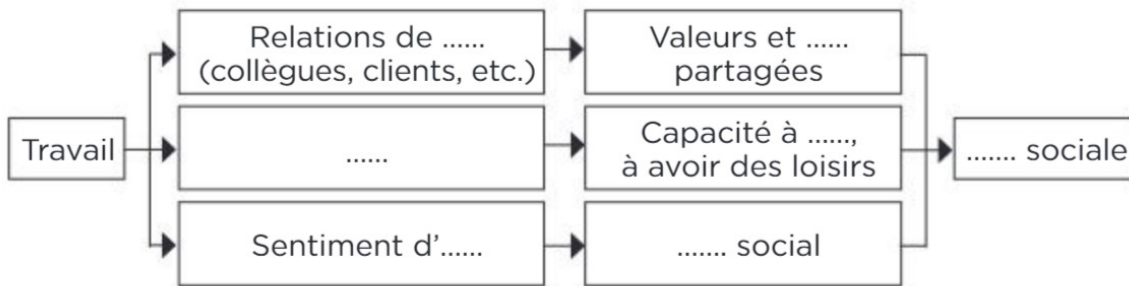
Base : personnes se déclarant heureuses dans leur travail, soit 75 % des travailleurs.

Source : Sondage Ifop, *Les Français et le bonheur au travail*, 2016.

8 Lire. Que signifie la donnée entourée ?

9 Argumenter. Montrez que le travail est à la fois une source de liens sociaux et une occasion d'épanouissement personnel.

Complétez avec : *normes • prestige • rémunération • sociabilité • consommer • utilité • intégration.*



Manuel Magnard, édition 2020

Manuel p 251 « Je m'évalue »

Classez les éléments 1 à 6 dans le tableau.

Rôle économique	Rôle social	Rôle symbolique

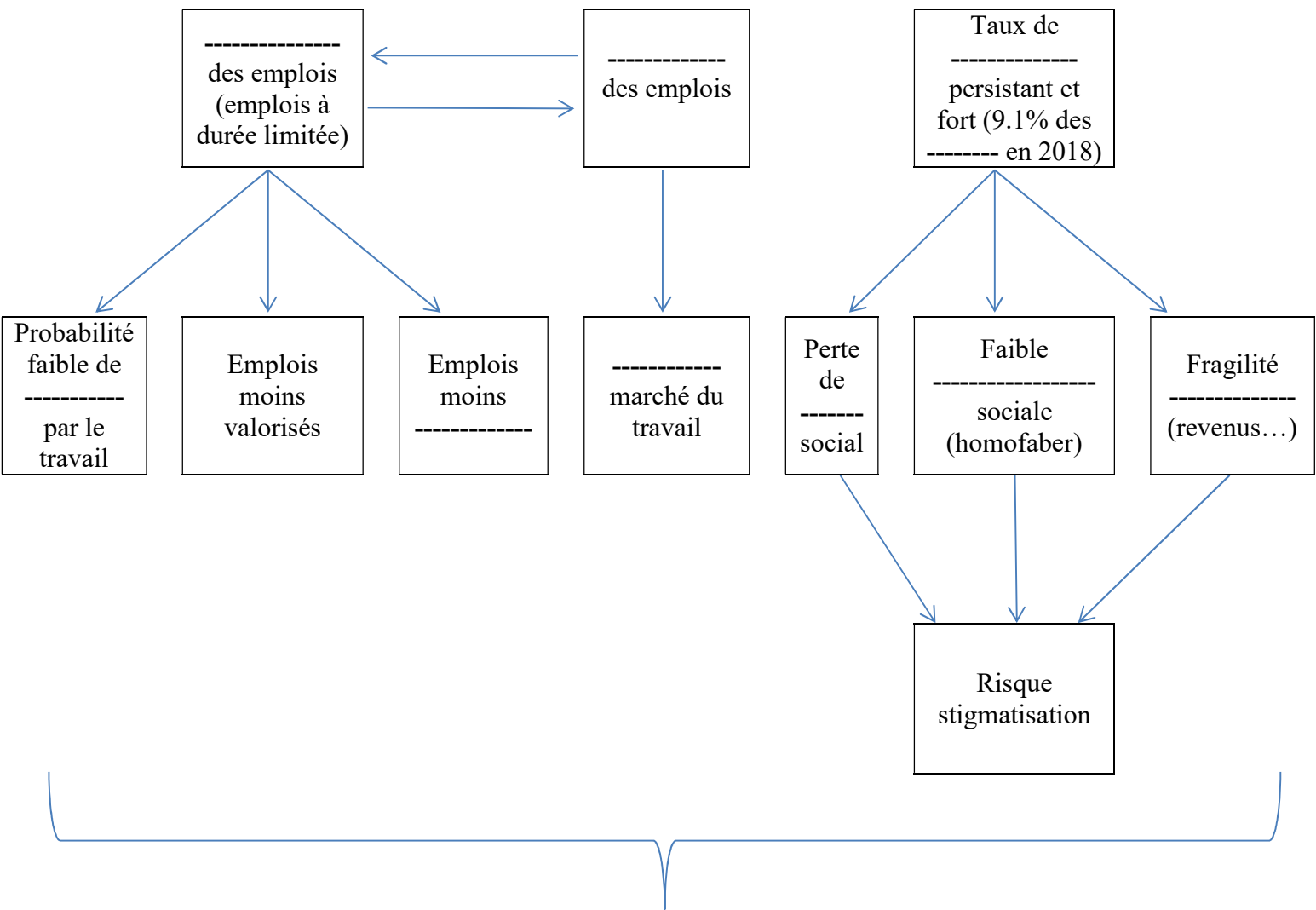
1. Accès aux revenus (protection sociale incluse)
2. Accès à un statut social (dont identité professionnelle)
3. Accès à un réseau de relations sociales
4. Validation de soi
5. Accès à la norme de consommation (notamment le logement)
6. Accès à la reconnaissance sociale

Récapitulatif :

- Le travail, instance de ----- secondaire, est source d'intégration sociale (processus par lequel les individus tissent des ----- sociaux et partagent des ----- et ----- qui favorisent la cohésion sociale).
- S. Paugam (sociologue français) explique les 3 dimensions du travail comme source d'intégration sociale :
 - À travers le travail, l'individu est « homoeconomicus » : Le travail permet de fournir aux personnes une certaine stabilité de ----- et une possibilité de projection future (ex du logement). En outre, il garantit une protection contre les ----- sociaux (santé, vieillesse) pour les salariés notamment.
 - À travers le travail, l'individu est « homosociologicus » : Le travail permet de tisser des ----- sociaux (----- de travail, activités syndicales, etc.) et de partager des ----- et des ----- communes favorisant la cohésion (la valeur travail, le respect, la fraternité...). Le travail est une instance de ----- dont le rôle est important. Selon un sondage Ifop en 2016, ----- % des personnes qui se déclarent heureuses dans leur travail (soit -----% des travailleurs) disent qu'ils l'aiment pour les relations avec les collègues ou les personnes rencontrées dans le cadre du travail. Les individus sont donc très sensibles aux ----- sociaux que le travail permet de nouer.
 - À travers le travail, l'individu est « homofaber » : Le travail permet un ----- personnel et une ----- sociale (« se sentir utile »). Le travail joue ici un rôle « symbolique ».

B) Mais certaines évolutions de l'emploi peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur

À l'aide des documents déjà étudiés dans ce chapitre + Manuel 251 doc 2, 3 5 : complétez le schéma suivant
(Celui-ci servira de récapitulatif)



Risque -----/----- (R. Castel)