

Corrigé et barème – Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Salariat, qualité des emplois, organisation du travail, numérique, polarisation, intégration par le travail
(spécialité SES de Tle)

Durée : 240 min – Sans document – Sur 20 points · Terminale

Exercice 1 – Partie 1 – Mobilisation des connaissances

(4 pts)

a)

Le **modèle taylorien**, ou organisation scientifique du travail, est exposé par l'ingénieur américain Frederick W. Taylor dans *The Principles of Scientific Management* (1911). Pour accroître la productivité et lutter contre la « flânerie » ouvrière, il repose sur une double division du travail.

La **division verticale** sépare la conception de l'exécution : les ingénieurs du bureau des méthodes déterminent, en chronométrant les gestes, la « meilleure façon » d'accomplir chaque tâche, et les ouvriers se contentent d'appliquer ces consignes. L'ouvrier perd ainsi toute maîtrise de la manière de travailler.

La **division horizontale** découpe la production en tâches élémentaires, simples et répétitives, confiées chacune à un ouvrier spécialisé : c'est la parcellisation. Henry Ford la prolonge en 1913 avec la chaîne de montage mobile de Highland Park, où chaque ouvrier répète le même geste à un rythme imposé.

Cette double division, associée à un salaire au rendement, accroît fortement la productivité, mais produit un travail monotone et privé de sens, que Georges Friedmann qualifie en 1956 de « travail en miettes ».

(4)

À retenir — Verticale = concevoir / exécuter ; horizontale = découper l'exécution en tâches : les deux divisions doivent être définies et illustrées séparément.

Exercice 2 – Partie 2 – Étude d'un document*(6 pts)*

- a) Selon la Dares, en 1993, 76 % des embauches hors intérim se faisaient en CDD ; en 2017, cette part atteint 87 %, soit près de 9 embauches sur 10. Elle a donc augmenté de $87 - 76 = 11$ points de pourcentage en vingt-quatre ans : le CDD, déjà majoritaire, est devenu la forme quasi exclusive d'entrée dans un emploi hors intérim.
- (3)
- b) Un **flux** mesure des mouvements sur une période (ici, les embauches d'une année) ; un **stock** mesure une situation à une date (ici, la répartition des salariés selon le contrat). En 2017, 87 % des embauches hors intérim se font en CDD, mais seulement environ 10 % des salariés sont en CDD : le stock reste dominé par le CDI. Ce paradoxe s'explique par la durée des contrats. Les CDD, souvent très courts, se succèdent : une même personne peut en signer plusieurs dans l'année, et chacun compte comme une embauche. Les CDI, eux, durent des années et génèrent donc peu de mouvements. La précarisation est ainsi **concentrée** sur une minorité de salariés, surtout des jeunes, des peu diplômés et des salariés de certains secteurs (hôtellerie-restauration, services), qui enchaînent contrats courts et périodes sans emploi. Pour eux, l'emploi est une succession d'entrées : c'est l'intégration « incertaine » décrite par Serge Paugam (2000). Le chiffre du stock, rassurant, masque donc une segmentation du marché du travail entre salariés stables et salariés instables.
- (3)
- Erreur fréquente** — Écrire que « 87 % des salariés sont en CDD » : c'est confondre la part des CDD dans les embauches (un flux) avec leur part dans l'emploi (un stock).

Exercice 3 – Partie 3 – Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire**(10
pts)**

a)

Introduction. Contrats courts, plateformes numériques, chômage durablement élevé : depuis la fin des années 1970, les transformations de l'emploi font craindre que le travail ait perdu son rôle de ciment social. L'**intégration sociale** est le processus par lequel les individus sont attachés à la société par des liens, des normes et des droits. Le **travail**, activité de production de biens et de services, prend le plus souvent la forme d'un emploi rémunéré. Nous montrerons que le travail demeure une source d'intégration, parce qu'il crée des liens d'interdépendance, qu'il donne un revenu et des droits, et qu'il fonde une identité, même si cette intégration est devenue plus inégale.

1. Le travail intègre en rendant les individus interdépendants. Pour Émile Durkheim, la division du travail propre aux sociétés modernes crée une **solidarité organique** : chacun, spécialisé, a besoin des autres. Le document 1 précise que ce lien n'est pas seulement marchand : la division du travail crée « tout un système de droits et de devoirs » qui lie durablement les individus. Dans l'entreprise, la coopération entre collègues, les règles communes et l'appartenance à un collectif, voire à un syndicat, tissent des liens quotidiens. L'enquête sur les chômeurs de Marienthal (1933) montre en creux leur importance : privés de travail, les habitants perdent le rythme de leurs journées et se replient sur eux-mêmes.

2. Le travail intègre par le revenu et les droits sociaux. L'emploi procure un revenu qui permet de consommer et de participer à la vie sociale. En France, il ouvre aussi l'essentiel des droits sociaux : assurance maladie, retraite, assurance chômage, héritées des ordonnances de 1945. Robert Castel (1995) a montré que la société salariale a fait du salariat un statut protégé. Or ce modèle reste dominant : selon le document 3, en 2022, près de 9 personnes en emploi sur 10 sont salariées et environ 74 % sont en CDI. Pour la grande majorité des actifs, le travail reste donc le principal support de la sécurité économique.

3. Le travail fonde une identité et une reconnaissance, mais de façon inégale. Le travail donne un statut social : on se présente par son métier. Renaud Sainsaulieu (1977) a montré que les expériences de travail forgent des identités collectives. Le document 2 permet toutefois de nuancer : selon Serge Paugam, l'intégration n'est « assurée » que lorsque l'emploi est stable et le travail satisfaisant. La précarisation (87 % des embauches hors intérim en CDD en 2017 selon la Dares) conduit à une intégration « incertaine », l'intensification du travail à une intégration « laborieuse », leur cumul à une intégration « disqualifiante ». Mais même dans ces cas, le travail reste une référence : c'est son absence ou sa dégradation qui fragilise, ce qui confirme son rôle intégrateur.

Conclusion. Le travail demeure une source majeure d'intégration sociale : il crée de l'interdépendance, il donne un revenu et des droits, il fonde une identité. Son pouvoir intégrateur est cependant plus inégal qu'à l'époque de la société salariale, car il dépend de la stabilité de l'emploi et de la qualité du travail.

(10)

Le point clé — Chaque paragraphe doit exploiter explicitement au moins un document (citation, chiffre ou case du tableau de Paugam) : un raisonnement sans documents perd l'essentiel des points.