

Problématique académique :

→ QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

Objectifs d'apprentissage

- 1. 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.*
- 2. 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).*
- 3. 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.*
- 4. 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.*
- 5. 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*

Activités : Partie 2 (/5)

Sujets du bac / 2 ?

- *Présentez deux descripteurs de la qualité d'un emploi (2 sujets)*

Cours :

A. Décrypter une définition...

B. ...puis articuler les descripteurs de façon systémique

C. ... en déduire caractères cumulatifs (+) ou (-)

<p><u>Conditions de travail</u></p> <p><u>Sécurité économique</u></p> <p><u>Horizon de carrière</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Qualité de l'emploi :</u> <u>les critères de l'OCDE.</u></p> <p>En moyenne dans les pays de l'OCDE, un salarié passe 37 heures par semaine, et une partie de plus en plus importante de sa vie adulte, à travailler. C'est pourquoi le travail est très étroitement lié à la qualité de vie et au bien-être individuel. Par ailleurs, la qualité des emplois peut contribuer à améliorer les taux d'activité, la productivité et les performances économiques. L'OCDE a élaboré un cadre de mesure et d'évaluation de la qualité de l'emploi qui s'articule autour de trois dimensions objectives et mesurables. Examinées ensemble, elles permettent d'évaluer de manière complète la qualité des emplois.</p> <p>La qualité du revenu d'activité indique dans quelle mesure la rémunération contribue au bien-être des travailleurs, tant sur le plan des <u>revenus moyens</u> que de leur <u>répartition</u> au sein de la population active.</p> <p>La <i>sécurité sur le marché du travail</i> renvoie aux aspects de la sécurité économique qui sont liés au <i>risque</i> qu'ont les travailleurs de <i>perdre leur emploi</i> et au <i>coût économique</i> que cela représente. Elle se mesure à l'aune du <i>risque de chômage</i> et des <i>allocations</i> perçues en cas de chômage.</p> <p>La qualité de l'environnement de travail rend compte des aspects non économiques de la qualité des emplois, comme la <i>nature et le contenu du travail</i> accompli, l'<i>organisation du temps de travail</i> et les <i>relations professionnelles</i>. Pour les mesurer, on s'appuie sur la fréquence du stress au travail, caractérisé par la conjugaison de <i>niveau élevé de demandes professionnelles</i> et de <i>ressources insuffisantes</i> pour y faire face.</p> <p style="text-align: center;">Source : OCDE</p>	<p><u>Niveau relatif de salaire</u></p> <p><u>Potentiel de formation</u></p> <p><u>Variété des tâches</u></p>
---	--	---

Organiser un débat

Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ?

<https://www.youtube.com/watch?v=KP0clPH9UOQ>

<p><u>Débat du jour</u> : Nous recevons <i>un délégué des syndicats</i> et <i>un représentant du patronat</i>. La question du jour : Comment « apprécier » les contrats courts en matière de qualité de l'emploi ?</p>	
<p><u>Trappes à précarité</u> <i>(Non ... mais...)</i></p>	<p><u>Tremplins pour une carrière</u> <i>(Oui ...mais...)</i></p>

Qualité de l'emploi : les critères de l'OCDE

En moyenne dans les pays de l'OCDE, un salarié passe 37 heures par semaine, et une partie de plus en plus importante de sa vie adulte, à travailler. C'est pourquoi le travail est très étroitement lié à la **qualité de vie** et au **bien-être individuel**. Par ailleurs, la qualité des emplois peut **contribuer** à améliorer les **taux d'activité**, la **productivité** et les performances économiques. L'OCDE a élaboré un cadre de mesure et d'évaluation de la qualité de l'emploi qui s'articule autour de **trois dimensions** objectives et mesurables. Examinées ensemble, elles permettent d'évaluer de manière complète la qualité des emplois.

- La qualité du **revenu** d'activité indique dans quelle mesure la rémunération contribue au bien-être des travailleurs, tant sur le plan des *revenus moyens* que de leur *répartition* au sein de la population active.
- La *sécurité sur le marché du travail* renvoie aux aspects de la **sécurité économique** qui sont liés au *risque* qu'ont les travailleurs de *perdre leur emploi* et au *coût économique* que cela représente. Elle se mesure à l'aune du *risque de chômage* et des *allocations* perçues en cas de chômage.
- La **qualité de l'environnement de travail** rend compte des **aspects non économiques** de la qualité des emplois, comme la *nature et le contenu du travail* accompli, l'*organisation du temps de travail* et les *relations professionnelles*. Pour les mesurer, on s'appuie sur la fréquence du stress au travail, caractérisé par la conjugaison de *niveau élevé de demandes professionnelles* et de *ressources insuffisantes* pour y faire face.

Qualité de l'emploi : les critères de l'OCDE

En moyenne dans les pays de l'OCDE, un salarié passe 37 heures par semaine, et une partie de plus en plus importante de sa vie adulte, à travailler. C'est pourquoi le travail est très étroitement lié à la **qualité de vie** et au **bien-être individuel**. Par ailleurs, la qualité des emplois peut **contribuer** à améliorer les **taux d'activité**, la **productivité** et les performances économiques. L'OCDE a élaboré un cadre de mesure et d'évaluation de la qualité de l'emploi qui s'articule autour de **trois dimensions** objectives et mesurables. Examinées ensemble, elles permettent d'évaluer de manière complète la qualité des emplois.

- La qualité du **revenu** d'activité indique dans quelle mesure la rémunération contribue au bien-être des travailleurs, tant sur le plan des *revenus moyens* que de leur *répartition* au sein de la population active.
- La *sécurité sur le marché du travail* renvoie aux aspects de la **sécurité économique** qui sont liés au *risque* qu'ont les travailleurs de *perdre leur emploi* et au *coût économique* que cela représente. Elle se mesure à l'aune du *risque de chômage* et des *allocations* perçues en cas de chômage.
- La **qualité de l'environnement de travail** rend compte des **aspects non économiques** de la qualité des emplois, comme la *nature et le contenu du travail* accompli, l'*organisation du temps de travail* et les *relations professionnelles*. Pour les mesurer, on s'appuie sur la fréquence du stress au travail, caractérisé par la conjugaison de *niveau élevé de demandes professionnelles* et de *ressources insuffisantes* pour y faire face.

Qualité de l'emploi : les critères de l'OCDE

En moyenne dans les pays de l'OCDE, un salarié passe 37 heures par semaine, et une partie de plus en plus importante de sa vie adulte, à travailler. C'est pourquoi le travail est très étroitement lié à la **qualité de vie** et au **bien-être individuel**. Par ailleurs, la qualité des emplois peut **contribuer** à améliorer les **taux d'activité**, la **productivité** et les performances économiques. L'OCDE a élaboré un cadre de mesure et d'évaluation de la qualité de l'emploi qui s'articule autour de **trois dimensions** objectives et mesurables. Examinées ensemble, elles permettent d'évaluer de manière complète la qualité des emplois.

- La qualité du **revenu** d'activité indique dans quelle mesure la rémunération contribue au bien-être des travailleurs, tant sur le plan des *revenus moyens* que de leur *répartition* au sein de la population active.
- La *sécurité sur le marché du travail* renvoie aux aspects de la **sécurité économique** qui sont liés au *risque* qu'ont les travailleurs de *perdre leur emploi* et au *coût économique* que cela représente. Elle se mesure à l'aune du *risque de chômage* et des *allocations* perçues en cas de chômage.
- La **qualité de l'environnement de travail** rend compte des **aspects non économiques** de la qualité des emplois, comme la *nature et le contenu du travail* accompli, l'*organisation du temps de travail* et les *relations professionnelles*. Pour les mesurer, on s'appuie sur la fréquence du stress au travail, caractérisé par la conjugaison de *niveau élevé de demandes professionnelles* et de *ressources insuffisantes* pour y faire face.

Qualité de l'emploi : les critères de l'OCDE

En moyenne dans les pays de l'OCDE, un salarié passe 37 heures par semaine, et une partie de plus en plus importante de sa vie adulte, à travailler. C'est pourquoi le travail est très étroitement lié à la **qualité de vie** et au **bien-être individuel**. Par ailleurs, la qualité des emplois peut **contribuer** à améliorer les **taux d'activité**, la **productivité** et les performances économiques. L'OCDE a élaboré un cadre de mesure et d'évaluation de la qualité de l'emploi qui s'articule autour de **trois dimensions** objectives et mesurables. Examinées ensemble, elles permettent d'évaluer de manière complète la qualité des emplois.

- La qualité du **revenu** d'activité indique dans quelle mesure la rémunération contribue au bien-être des travailleurs, tant sur le plan des *revenus moyens* que de leur *répartition* au sein de la population active.
- La *sécurité sur le marché du travail* renvoie aux aspects de la **sécurité économique** qui sont liés au *risque* qu'ont les travailleurs de *perdre leur emploi* et au *coût économique* que cela représente. Elle se mesure à l'aune du *risque de chômage* et des *allocations* perçues en cas de chômage.
- La **qualité de l'environnement de travail** rend compte des **aspects non économiques** de la qualité des emplois, comme la *nature et le contenu du travail* accompli, l'*organisation du temps de travail* et les *relations professionnelles*. Pour les mesurer, on s'appuie sur la fréquence du stress au travail, caractérisé par la conjugaison de *niveau élevé de demandes professionnelles* et de *ressources insuffisantes* pour y faire face.