

Chapitre S4 : Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Coopération : fait d'impliquer les individus appartenant à l'entreprise de façon à ce qu'ils agissent conjointement et qu'ils intègrent totalement ses objectifs

Conditions de travail : conséquences de l'organisation du travail sur le rythme de travail, le degré d'autonomie, de reconnaissance des salariés, et leur santé

Désaffiliation sociale : processus historique de fragilisation de la cohésion sociale qui passe par la précarisation de l'emploi et la fragilisation des autres liens sociaux (familiaux, amicaux, etc).

Disqualification sociale : processus de mise à l'écart et de stigmatisation des personnes qui ne participent pas pleinement aux activités économiques et sociales.

Division horizontale du travail : parcellisation du travail en tâches élémentaires

Division verticale du travail : séparation entre les tâches de conception et les tâches d'exécution (hiérarchie)

Emploi : cadre juridique qui structure le travail (contrat, horaires, salaire, postes...)

Flexibilité : adaptation du travail et de l'emploi aux aléas de la production.

Flux tendu (ou production juste-à-temps) : technique de production dérivée du toyotisme. Son objectif : réduire à zéro les stocks de matière première et de produits finis pour réduire les coûts et minimiser/optimiser les délais

Intégration sociale : insertion de l'individu dans un groupe, un collectif, dont il intériorise les normes et valeurs ; capacité du groupe à insérer et encadrer ses membres (contrainte/solidarité)

Lien social : relation qui unit des individus faisant partie ou non d'un même groupe social

Management participatif : gestion du personnel prenant en compte les analyses et les initiatives des salariés concernant leur travail (s'oppose à la division verticale du travail)

Organisation post-taylorienne du travail : ensemble des méthodes qui remettent en cause différents éléments du taylorisme, en favorisant la flexibilité, le management participatif, la recomposition des tâches, etc.

Organisation taylorienne du travail : méthode, reposant sur les divisions verticales et horizontales du travail, strictes.

PCS : outil statistique créé par l'INSEE, permettant de classer les différents individus dans des catégories présentant une certaine homogénéité sociale

Polarisation des emplois : tendance à l'opposition croissante entre les types d'emplois à la qualité inégale.

Précarité : situation instable, qui ne permet pas de trouver une place et un statut solides et définitifs dans la société

Qualité des emplois : caractéristique décrivant la nature des tâches et le cadre de l'emploi

Recomposition des tâches : remise en cause de la division horizontale du travail, en enrichissant le travail des salariés

Risques sociaux : événements incertains pouvant affecter le niveau de vie d'un ménage en provoquant une augmentation de ses besoins et/ou une diminution de ses revenus. La maladie, les accidents, la perte d'emploi ou encore la vieillesse sont des exemples de risques sociaux.

Solidarité mécanique : forme de lien social et d'organisation de la société fondée sur la similitude entre les membres du groupe

Chapitre S4 : Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Solidarité organique : forme de lien social et d'organisation de la société fondé sur la complémentarité et la différenciation entre les membres du groupe

Statut d'emploi : distinction entre les emplois salariés et non-salariés (indépendants)

Télétravail : possibilité d'exercer tout ou partie de son emploi dans le cadre domestique, plus largement en dehors du lieu de travail officiel.

Travail : ensemble de tâches contribuant à produire des biens et/ou des services

Ubérisation : remise en question de structures économiques traditionnelles par la mise en relation directe des clients et des prestataires, via des plateformes numériques