

Chapitre 6. Quelles mutations du travail et de l'emploi?

Plan du cours	<p>Sensibilisation. Un exemple de travailleur moderne</p> <p>Introduction. Entre emploi, chômage et inactivité, des frontières floues</p> <p>I. Les effets de l'organisation du travail</p> <p>A) Les évolutions de l'organisation du travail</p> <p>1. <i>Taylorisme et fordisme: une division horizontale et verticale du travail</i></p> <p>2. <i>Post-taylorisme: flexibilité, recomposition des tâches et management participatif</i></p> <p>B) Des effets sur les conditions de travail</p> <p>II. Les effets du numérique</p> <p>A) Un brouillage des frontières entre travail et hors-travail</p> <p>B) Une transformation des relations d'emploi</p> <p>C) Un risque de polarisation de l'emploi</p> <p>III. Les effets du chômage, de la précarisation et de la polarisation de l'emploi sur le rôle intégrateur du travail</p> <p>A) Le travail comme source d'intégration</p> <p>B) Un rôle intégrateur affaibli</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
EC1	<ul style="list-style-type: none"> • A l'aide d'exemples, montrez les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité. • Montrez que la qualité des emplois peut être appréhendée par de multiples descripteurs. • Distinguez les modèles d'organisation taylorien post-taylorien. • Illustrez les effets positifs / négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail. • Montez comment le numérique brouille les frontières du travail. • Montez comment le numérique transforme les relations d'emploi. • Montez comment le numérique transforme accroît les risques de polarisation des emplois. • A l'aide d'exemples, montrez que le travail est source d'intégration sociale. • A l'aide de deux exemples, montrez certaines évolutions de l'emploi peuvent affaiblir son pouvoir intégrateur.
EC3	<ul style="list-style-type: none"> • Vous montrerez les effets de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail. • Vous montrerez comment le numérique transforme le travail et l'emploi. • Vous montrerez comment certaines évolutions de l'emploi affaiblissent son pouvoir intégrateur.
Dissertation	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les effets de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail? • Le travail est-il toujours source d'intégration sociale?

Sensibilisation. Un exemple de travailleur moderne



Document 1. Vincent, un exemple de travailleur précaire

https://www.youtube.com/watch?v=ze7731lk898&ab_channel=ApprendreaveclaTVfran%C3%A7aise [de 23:30 à 34:00]

«Vive le travail ! - Episode 1 : Un éternel combat», documentaire de Marianne Lère, 2020

1. Décrire. Décrivez la situation professionnelle de Vincent.

Il enchaîne les CDD au sein d'un journal local pendant 6 ans, puis doit partir. Il reste longtemps au chômage. Puis il est employé comme assistant d'éducation en CDD. Vincent est assistant d'éducation en CDD et rédacteur web.

2. Déduire. Diriez-vous que Vincent occupe un emploi de qualité?

- Un statut précaire: Vincent enchaîne les CDD et les droits d'auteurs ne lui donnent aucune assurance de conserver son emploi.
- Une rémunération faible: il est rémunéré au SMIC horaire pour son travail d'AEd, et aléatoirement pour son travail de rédacteur (rémunération sous forme de droits d'auteur). Conséquence: difficulté à faire face à des dépenses imprévues.
- Un horizon de carrière bouché: beaucoup de concurrence dans le domaine du journalisme et aucune évolution dans son travail d'AED.
- Des conditions de travail mitigées: un assez bon équilibre travail-loisir et une certaine autonomie dans la gestion de son temps comme rédacteur mais des horaires hâchés.
- Mais il trouve de l'intérêt à son travail (travail de rédacteur surtout) et de la variété.

Reprise: Tous les emplois ne se valent pas, en termes de conditions de travail mais aussi de conditions d'emploi. On perçoit déjà une diversité de critères qui permettent de caractériser la qualité des emplois: sécurité économique, horizon de carrière, variété des tâches... Il s'agira donc de comprendre de quelle manière les grandes mutations du travail et de l'emploi peuvent affecter (positivement ou négativement) la qualité des emplois.

3. Expliquer. Selon Sarah Abdelnour, Thomas Coutrot et Alexis Cukier, quels sont les phénomènes récents qui peuvent expliquer la situation précaire de Vincent?

Des choix politiques: Les économistes évoquent selon la législation selon laquelle, au bout de 6 ans, un salarié en CDD peut prétendre à la pérennisation de son emploi (transformation en CDI). Or avec la RGPP: gel de postes dans le secteur public qui empêche la pérennisation de certains emplois, comme ceux d'AED.

Les effets du numérique: Développement du «travail du clic», qui même un travail routinier taylorien et une précarisation du travail intellectuel. On parle aussi de «crowdworking» ou de travail à la tâche. Ce phénomène amène un retour à l'avant-code du travail: c'est le travailleur qui paye l'incertitude économique.

Reprise: Les situations individuelles d'emploi sont liées à des phénomènes plus large qui affectent les travailleuses et travailleurs. Ces phénomènes sont liées à une certaine précarisation de l'emploi, qui affecte son caractère intégrateur, mais aussi aux transformations de l'organisation du travail et aux effets du numérique, qui peut entraîner plus de précarité et modifier en profondeur les conditions de travail.

Problématique: De quelle manière les transformations récentes du travail et de l'emploi affectent-elles la capacité pour les individus de se réaliser et de s'intégrer par le travail?

Introduction. Entre emploi, chômage et inactivité, des frontières qui se brouillent

Objectifs

- 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.

Document 2. Statut d'activité au sens du BIT en 2019

	<i>en milliers</i>
Actifs	29 246
Ayant un emploi	26 751
- dont à temps partiel	4 906
- dont à temps partiel mais souhaitant travailler plus	1 455
Chômeurs	<u>2 495</u>
Inactifs	11 569
Ensemble	40 815

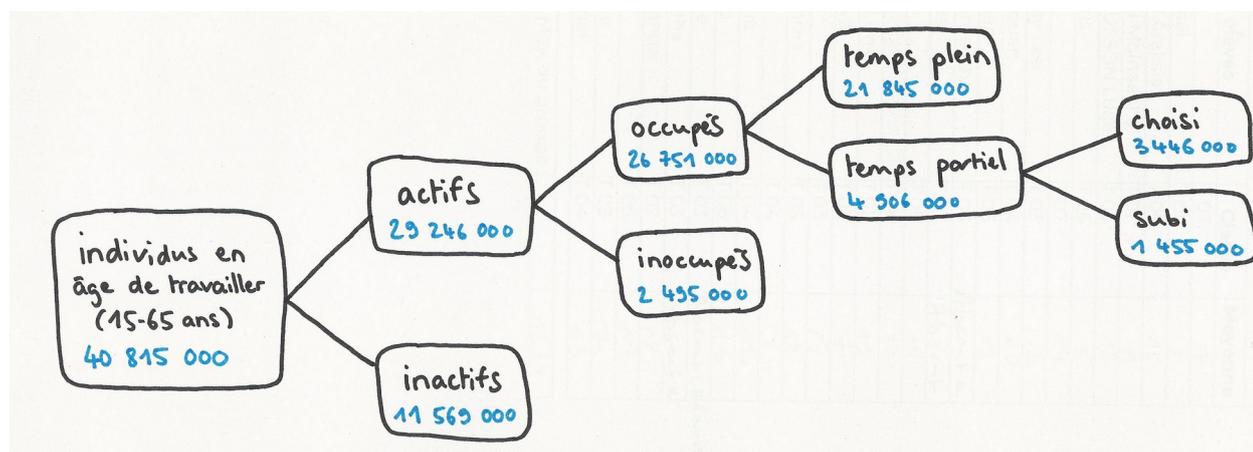
Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Source : D'après [Insee](#), enquête Emploi 2019.

1. Lire. Que signifie la donnée soulignée?

Selon l'Insee, en France, en 2019, **2495 000** personnes en âge de travailler étaient à la recherche d'un emploi.

2. Synthétiser. Complétez le schéma avec les chiffres du tableau.



3. Définir. Qu'est-ce que le chômage?

Chômage: Situation d'une personne sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponible pour l'occuper.

4. Dédire. Être inactif signifie-t-il qu'on ne travaille pas?

- **Travail:** Participation humaine à une activité de production de biens et services, qu'elle soit rémunérée ou non (cf. travail domestique), déclarée ou non (cf. travail clandestin).
- **Emploi:** Travail rémunéré et déclaré qui permet d'acquérir un statut social du fait de revenus et droits sociaux.

- **Activité:** Une personne est active si elle occupe un emploi ou en recherche un (situation de chômage). Les autres personnes sont inactives.

Document 3. Le halo du chômage

En moyenne sur l'année en 2019, en France hors Mayotte, 2,5 millions de personnes sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT). D'autres personnes sans emploi sont dans une situation proche: elles souhaitent travailler mais ne remplissent pas tous les critères de recherche d'emploi et de disponibilité pour être considérées au chômage au sens du BIT; elles font donc partie des personnes considérées comme «inactives» sur le marché du travail.

Le «halo» autour du chômage regroupe ainsi les personnes sans emploi qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, ainsi que les personnes qui souhaitent travailler, mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche dans le mois précédent, qu'elles soient ou non disponibles pour travailler.

En moyenne sur l'année, 1,6 million de personnes appartiennent au halo autour du chômage en 2019. À la frontière du chômage, ces personnes peuvent se considérer comme «au chômage» par exemple car elles souhaitent un emploi sans en avoir, mais, découragées, elles n'effectuent plus de démarches actives de recherche d'emploi, ou alors, pour des raisons plus ou moins temporaires, elles ne sont pas disponibles pour occuper un emploi dans les deux semaines.

D'autres situations définies par le BIT peuvent s'écarter du ressenti des personnes. Ainsi, une personne peut se considérer comme «chômeuse», car elle travaille à temps très partiel et souhaite travailler plus. Elle sera néanmoins considérée comme en emploi, car elle travaille la semaine considérée (ne serait-ce qu'une heure); elle est en revanche en situation de «sous-emploi». Parmi les autres cas de sous-emploi, la situation de chômage partiel ne relève pas du chômage au sens du BIT (contrairement à ce que son nom peut suggérer); il s'agit d'une situation d'emploi, dans la mesure où la personne a l'assurance de retrouver son poste.

Source: Insee

1. Définir. Que désigne le chômage au sens du BIT?

Un chômeur au sens du Bureau International du Travail (BIT) est une personne âgée de 15 ans ou plus :

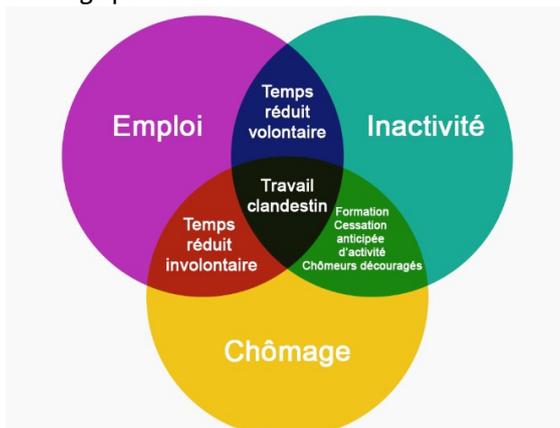
- sans emploi durant une semaine donnée;
- disponible pour travailler dans les deux semaines ;
- qui a effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Les démarches actives incluent étudier des annonces d'offres d'emploi, demander à ses amis, sa famille ou son entourage, contacter Pôle emploi, etc. Être inscrit à Pôle emploi n'est pas en soi une démarche de recherche active.

2. Expliquer. Quelles sont les limites de cette définition?

D'une part, cette définition ne permet pas de prendre en compte certaines situations, ce qu'on appelle le **halo du chômage**: «*Le «halo» autour du chômage regroupe ainsi les personnes sans emploi qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, ainsi que les personnes qui souhaitent travailler, mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche dans le mois précédent, qu'elles soient ou non disponibles pour travailler.*»

Elle ne prend pas en compte, non plus, les **situations de sous-emploi** qui ne sont pas prises en compte par la définition du BIT («une personne peut se considérer comme «chômeuse», car elle travaille à temps très partiel et souhaite travailler plus.») et le chômage partiel.



Source: Jacques Freyssinet, *Le Chômage*, La Découverte, 1998

Reprise de l'introduction: En quoi les frontières entre emploi, chômage et inactivité se trouvent-elles brouillées par les évolutions récentes de l'emploi?

I. Les effets de l'organisation de travail

A) Les évolutions récentes de l'organisation du travail

1. Taylorisme et fordisme: une division horizontale et verticale du travail

Objectifs

- Comprendre les principales caractéristiques du modèle d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte)

Document 4. L'organisation scientifique du travail selon Taylor

Ingénieur étasunien, Frederick Winslow Taylor (1856-1915) a été le promoteur le plus connu d'une « organisation scientifique du travail » (OST) dont il espérait qu'elle pourrait servir simultanément les intérêts des employeurs et des salariés. Dans l'extrait qui suit, il en détaille les principes.

Premièrement : trouvez, disons, 10 ou 15 hommes différents (de préférence chacun dans un établissement et une partie du pays différents) qui sont particulièrement compétents dans l'exécution de la tâche particulière à analyser.

Deuxièmement : étudiez la séquence précise d'opérations ou de mouvements élémentaires que chacun de ces hommes met en œuvre pour effectuer la tâche qui est analysée, de même que les outils que chacun utilise.

Troisièmement : à l'aide d'un chronomètre, mesurez le temps que chacun met pour accomplir chacun de ces mouvements élémentaires et sélectionnez ensuite pour chacun la manière la plus rapide de le réaliser.

Quatrièmement : éliminez tous les faux mouvements, les mouvements lents et inutiles.

Cinquièmement : après avoir supprimé tous les mouvements inutiles, rassemblez dans une séquence les mouvements les plus efficaces et rapides ainsi que les meilleurs outils.

Cette nouvelle méthode, qui consiste à mettre en évidence les séquences de mouvements pouvant être effectuées de la meilleure et la plus rapide manière, vient alors remplacer les dix ou quinze séquences inférieures qui étaient auparavant en usage. Cette meilleure série devient alors standard, et demeure standard, pour être apprise en premier aux enseignants (ou aux contremaîtres) et par eux à chaque ouvrier dans l'établissement, jusqu'à ce qu'elle soit dépassée par une série de mouvements plus rapides et efficaces.

Par cette méthode simple, un élément après l'autre de la science est développé. [...] Avec la philosophie du management par « l'initiative et l'incitation », chaque ouvrier est appelé à solliciter son jugement, de manière à ce que le travail soit accompli le plus rapidement possible, et à partir de là, en résulte dans tous les cas une grande variété de formes et de types d'outils utilisés pour n'importe quel usage. L'organisation scientifique du travail requiert d'abord une étude attentive de chacune des nombreuses modifications d'un même outil, intervenues au cours de l'action ; et, ensuite, après avoir déterminé quelle était la vitesse atteignable pour ces opérations, que les meilleurs aspects de chacune soient réunis dans une seule séquence standard, qui permette à l'ouvrier de travailler plus vite et plus facilement qu'auparavant.

Frederick W. Taylor, « The Principles of Scientific Management », 1911 [traduction de SESâme]

1. Synthétiser. Résumez la méthode de Taylor.

C'est l'ingénieur Frederick Taylor qui le premier va proposer une réflexion théorique sur la manière d'organiser le travail afin de le rendre le plus productif possible. C'est l'Organisation Scientifique du Travail (OST) ou Taylorisme qui va marquer au début du XX^{ème} siècle le monde de l'entreprise jusqu'à aujourd'hui encore.

Le Taylorisme - A partir de ses observations, Frederick Taylor définit trois grands principes d'organisation qui vont se propager dans les industries au cours de la première moitié du XX^{ème} siècle :

- **la division verticale du travail** (principe de hiérarchie) : le bureau des études où siègent les ingénieurs définit un « one best way » pour le processus de production que les ouvriers doivent appliquer. La réflexion sur les tâches à accomplir est retirée aux ouvriers pour la transférer aux ingénieurs. L'exécution des tâches par les ouvriers spécialisés est vérifiée par des contremaîtres;
- **la division horizontale du travail** (parcellisation) : le cycle de production est découpé en tâches élémentaires et les ouvriers doivent se spécialiser dans une seule tâche pour la maîtriser à l'extrême par la répétition du geste;

- **le chronométrage et le salaire au rendement** : pour éviter la « flânerie systématique » à laquelle les salariés peuvent se livrer, il faut minuter toutes les tâches et contrôler l'activité des salariés, tout en fixant un salaire à la tâche incitatif plutôt qu'un salaire horaire.

Document 5. L'organisation du travail chez Ford

<https://www.dailymotion.com/video/xah1qa>

1. Repérer. Quel est l'objectif poursuivi par Henry Ford?

Mettre le modèle T à la portée de toutes les bourses. Cela devrait permettre d'augmenter la demande.

2. Repérer. Quelles sont les nouveautés introduites par Henry Ford dans l'organisation scientifique du travail?

Henry Ford suit les préceptes de Taylor mais amène des modifications:

Le travail à la chaîne. Ce ne sont plus les ouvriers qui se déplacent mais la voiture qui vient jusqu'à lui. L'homme se tient à un point fixe et effectue toujours le même geste. Les pièces détachées ramenées par un réseau de convoyeur à bandes, qui détermine la cadence de travail. Et les équipes fonctionnent en continu avec le système des «trois huit».

La standardisation des produits et des pièces. La production en grande quantité de produits similaires permet de réaliser des économies d'échelle. Le modèle Ford T est produite en chaîne (plus de 10 millions!), et en une seule couleur: « les consommateurs pourront choisir la couleur tant qu'elle est noire ».

Les augmentations de salaire. Le travail à la chaîne est difficile et peu motivant. Toutefois, Ford parvient à fidéliser ses salariés et à éviter le turn-over en proposant des salaires attractifs, jusqu'au \$5 par jour. Ces salaires élevés permettent également de créer une demande nouvelle pour les Ford T. La consommation de masse alimente la production de masse.

Document 6. L'organisation du travail chez Amazon

https://www.youtube.com/watch?v=26BxsHgk-2U&ab_channel=ToutCompteFait [de 12:57 à 17:30]

Source: «Comment Amazon a conquis la France ?» - Tout compte fait, France 2

1. Comparer. En quoi l'organisation du travail chez Amazon répond-elle aux principes du taylorisme?

On retrouve bien les grands principes du taylorisme:

- Division horizontale du travail (parcellisation des tâches): division du travail entre «packers» et «pickers» par exemple, qui ont réalisés des tâches très répétitives;
- Division verticale du travail (hiérarchie): les managers fixent des objectifs et contrôlent le travail;
- Chronométrage des tâches: les objectifs fixés sont quotidiennement comparés aux résultats des préparateurs de commande.

Les organisations tayloriennes (taylorisme et fordisme) vont ainsi assurer jusqu'aux années 1970 la prospérité de l'industrie occidentale, en particulier pendant la période des Trente Glorieuses, mais persistent aussi aujourd'hui dans un certain nombre de secteurs et d'entreprises.

2. Post-taylorisme: flexibilité, recomposition des tâches et management participatif

Objectifs

- Comprendre les principales caractéristiques du modèle d'organisation post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif)

Document 7. Des formes d'organisation du travail plus flexibles : le toyotisme

Les nouvelles pratiques de travail mises en place dans les années 70 par l'entreprise japonaise Toyota ont modifié les modes de production des entreprises. Elles ont marqué une rupture par rapport au mode de production de type fordiste, à tel point que les formes d'organisation du travail qui les utilisent sont appelées toyotisme par les économistes.

Elles se caractérisent tout d'abord par une production « au plus juste », sans gaspillage (« lean production », littéralement production maigre) où seul est produit ce qui répond à une demande précise. La procédure emblématique de cette forme d'organisation est la production en juste-à-temps (ou à flux-tendu), qui consiste à produire en fonction de la demande du client et dans des délais très courts, dans le souci de minimiser les stocks ou les effectifs utilisés. Elles encouragent ensuite la définition de bonnes pratiques de travail et mettent l'accent sur leur amélioration continue. Elles ont en cela inspiré les normes de certification qualité comme les normes ISO 9001. Enfin, elles impliquent plus les salariés dans la production, veillent à différencier leur travail et à mieux les concerner. Elles marquent en cela une rupture avec les modes de production de type tayloriste ou fordiste, dans lesquels les salariés sont cantonnés à l'exécution continue des mêmes gestes.

Les nouvelles formes d'organisation du travail appelées toyotisme par les économistes s'inspirent de celles mises en place dans les années 70 dans le cadre du système de production de Toyota (TPS, « Toyota Production System ») par l'ingénieur Taiichi Ohno. Ce système est schématiquement structuré autour de quatre méthodes principales :

- **La production en juste-à-temps** : elle vise à ajuster exactement le flux des pièces avec le rythme du montage de sorte à éliminer les stocks (coûteux en stockage et risquant d'être invendus) et le gaspillage (« muda » en japonais).
- **Les équipes autonomes de travail** : les salariés sont répartis en équipes de travail d'une dizaine de personnes, collectivement responsables de la production. Ils bénéficient d'une autonomie dans la répartition des tâches au sein de l'équipe.
- **Le principe de qualité du processus de production** (« jidoka ») : il vise à minimiser les erreurs de fabrication, notamment en accordant plus d'autonomie aux opérateurs eux-mêmes, qui participent au diagnostic des problèmes et à leur résolution (ils disposent par exemple de la faculté de stopper les machines s'ils constatent une anomalie qu'ils peuvent réparer). L'objectif est de maintenir une qualité optimale des produits tout au long du cycle de production.
- **Le principe d'amélioration continue** (« kaizen ») : il s'appuie en amont sur le découpage du travail en chacune des tâches élémentaires qui le composent, l'analyse de ces tâches et le choix de la manière optimale de l'effectuer. Il incite ensuite chaque salarié (de l'opérateur à l'ingénieur) à proposer des améliorations graduelles du processus de production et des tâches qu'il réalise au cours de son travail.

Document d'études n°165 - Dares - 2011 - Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : Conséquences sur les accidents du travail des salariés.

1. Expliquer. Qu'est-ce que la production en «juste-à-temps»? Quel en est l'avantage pour une entreprise?

La **production en «juste-à-temps»**, qui vise à ajuster exactement le flux des pièces avec le rythme du montage. Le nombre et le type de véhicules à produire sont déterminés par la demande. Tout part donc de l'aval: aucune fabrication n'est possible sans commande préalable. Dans le système du juste-à-temps, la régulation du processus est assurée par de simples étiquettes, les « kanban », qui informent chaque poste sur les quantités à produire. Les « kanban » remontent ainsi toute la chaîne, chaque poste commandant à celui qui lui fournit les pièces qu'il doit assembler.

Cette production en «juste-à-temps» est avantageuse pour l'entreprise car elle permet d'**éliminer les stocks** (coûteux en stockage et risquant d'être invendus) et de **limiter les effectifs** employés.

2. Comparer. Comparez le toyotisme et le taylorisme en termes de division horizontale du travail (parcellisation des tâches).

La **parcellisation des tâches** entraînée par l'application du taylorisme a été à l'origine de beaucoup de **souffrance au travail**, les salariés étant condamnés à exécuter perpétuellement les mêmes gestes. Le toyotisme cherche à pallier ce problème en impliquant davantage les salariés dans la production et en cherchant à différencier leur travail. Les salariés sont répartis en **équipes autonomes de travail** d'une dizaine de personnes, collectivement responsables de la production, et bénéficient d'une **autonomie dans la répartition des tâches** au sein de l'équipe.

3. Comparer. Comparez le toyotisme et le taylorisme en termes de division verticale du travail (hiérarchie).

Avec le toyotisme, la hiérarchie ne disparaît pas mais on va donner plus d'autonomie aux équipes de travail, on va chercher à susciter l'engagement et la prise d'initiative des équipes, à les intégrer dans la vie quotidienne de l'entreprise mais aussi à la prise de décision. C'est ce qu'on appelle le **management participatif**. Ainsi chez Toyota, le **kaizen** (principe d'amélioration continue) «incite chaque salarié (de l'opérateur à l'ingénieur) à proposer des améliorations graduelles du processus de production et des tâches qu'il réalise au cours de son travail.»

Le principe de **qualité** du processus de production vise quant à lui à minimiser les erreurs de fabrication, notamment en accordant **plus d'autonomie aux opérateurs eux-mêmes**, qui participent au diagnostic des problèmes et à leur résolution (ils disposent par exemple de la faculté de stopper les machines s'ils constatent une anomalie qu'ils peuvent réparer).

4. Synthétiser. Reproduisez et complétez le tableau suivant pour résumer les caractéristiques du toyotisme par rapport au fordisme.

	Définition	Explications / exemples
Flexibilité		
Recomposition des tâches		
Management participatif		

Bilan. Les évolutions de l'organisation du travail

L'ingénieur Frederick **Taylor** est le premier à définir une «organisation scientifique du travail», appelée aussi «**taylorisme**», qui va se propager dans la première moitié du 20^e siècle. Le taylorisme repose essentiellement sur une division **verticale** du travail (hiérarchie), sur une division **horizontale** du travail (parcellisation), et sur le salaire au *rendement*, qui prend lui-même appui sur le **chronométrage**.

L'industriel Henry **Ford** adopte cette approche mais lui apporte quelques modifications qui vont donner naissance au «**fordisme**», une variante du taylorisme. Ford introduit notamment le travail **à la chaîne**, la **standardisation** des produits et des pièces, ainsi que la pratique des augmentations de **salaire**.

Les années 1960 font apparaître les limites des organisations tayloriennes: faible réactivité aux fluctuations, manque de **variété** et faible qualité des produits, **souffrance** physique et psychologique des ouvriers au travail. Émergent alors de nouveaux modèles d'organisation, qui remettent en cause deux aspects du taylorisme: la production en masse de produits **identiques** et l'idée de ne pas faire **confiance** aux salariés. Le **toyotisme**, qui voit le jour au Japon, inspire notamment un grand nombre d'entreprises industrielles. Il se distingue du taylorisme essentiellement par trois caractéristiques: la **flexibilité**, avec une production en «juste-à-temps» qui élimine les stocks; la **recomposition** des tâches, avec une implication plus importante des salariés et une diversification des tâches accomplies par chacun; le **management participatif**, les salariés étant invités à prendre des initiatives, à prendre part à l'amélioration continue de la production, à diagnostiquer et résoudre les problèmes.

De nos jours, des modèles multiples d'organisation coexistent, en fonction des cultures et des contraintes propres aux différents secteurs d'activité: les organisations tayloriennes sont encore très présentes dans les secteurs traditionnels, impliquant des salariés peu **qualifiés** (textile, transport...) alors que les formes post-tayloriennes sont bien plus présentes dans les services financiers et commerciaux ainsi que dans l'industrie de pointe.

	Formes traditionnelles d'organisation du travail		Formes modernes d'organisation du travail	
	Organisation «simple»	Organisation «taylorienne»	Organisation «toyotiste»	Organisation «apprenante»
Caractéristiques	Faible autonomie des travailleurs, tâches très répétitives		Forte autonomie des travailleurs, travail en équipe, enrichissement des tâches	
	Procédures de travail peu formalisées	Procédures de travail très formalisées (normes strictes)	Procédures de travail très formalisées	Procédures de travail peu formalisées
Secteurs d'activité les plus concernés	Services à la personne, associations	Textile, agroalimentaire, transport	Matériel électrique et électronique, distribution d'énergie	Banque, finance, assurance, services aux entreprises
Part des salariés en Europe	16%	18%	29%	37%

Source: d'après D. Benhamou, «Imaginer l'avenir du travail. Quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030», Document de travail France stratégie, n°5, avril 2017

B) Des effets sur les conditions de travail

Objectifs

- Comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.

On l'a vu dans la partie A, la dénonciation des « cadences infernales » (grèves de 1968 en France), du travail abrutissant et contraint a été au cœur du changement de modèle d'organisation du travail. Les emplois correspondent désormais à un ensemble de tâches avec une **moindre parcellisation** et une **part plus forte d'autonomie** pour les travailleurs afin de diminuer les coûts d'encadrement.

Document 8. Évolution des contraintes sur le rythme de travail déclarées par les salariés (en % des salariés interrogés)

Rythme de travail imposé par...	1978	1984	1991	1998	2005	2013	2016
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce.....	3	3	4	6	7	8	8
La cadence automatique d'une machine.....	6	4	6	7	7	7	7
D'autres contraintes techniques.....	7	7	11	16	16	17	17
La dépendance immédiate vis-à-vis des collègues.....	13	11	23	27	27	30	29
Des normes de production à satisfaire en une journée.....	21	19	38	43	42	46	48
<i>Dont : en une heure.....</i>		5	16	23	25	27	29
Une demande extérieure.....	34	39	57	65	65	69	70
<i>Dont : obligeant à une réponse immédiate.....</i>		28	46	54	53	58	58
Les contraintes ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.....		17	23	29	30	31	31
Un contrôle ou un suivi informatisé.....					25	35	35

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux (1978, 1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016).

1. Lire. Que signifie la donnée entourée?

Selon les enquêtes Conditions de travail et risques psychosociaux, en 2016, sur 100 salariés interrogés, 31 affirment que leur rythme de travail est imposé par les contraintes ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

2. Classer. Parmi les différentes lignes du tableau, quelles sont celles qui caractériseraient le fordisme? Le toyotisme?

On retrouve du fordisme:

- le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce;
- la cadence automatique d'une machine;
- des normes de production à satisfaire;
- les contraintes ou surveillance permanents exercés par la hiérarchie.

On retrouve du toyotisme:

- La dépendance immédiate vis-à-vis des collègues – lié aux équipes de travail autonomes - en augmentation;
- Une demande extérieure – liées à la production «just-à-temps» - également en forte augmentation.

3. Déduire. Que peut-on déduire de ce document quant à l'effet des nouveaux modèles d'organisation du travail?

Les contraintes imposées par le **fordisme et le taylorisme** n'ont pas vraiment diminué (pas de recul sensible de la pression exercée par la hiérarchie), et le **toyotisme et le numérique** semblent avoir ajouté des contraintes nouvelles à celles-ci (pression exercée par les clients et le groupe de travail; utilisation des nouvelles technologies pour contrôler la cadence et la qualité du travail).

L'organisation post-taylorienne se caractérise par de nouveaux moyens, mais l'objectif reste le même que celui de Taylor et de Ford: **optimiser le travail**.

II. Les effets du numérique

A) Un brouillage des frontières entre travail et hors travail

Objectifs

- Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail (télétravail, travail / hors travail)

Document 9. Numérique et frontières du travail

Depuis quelques années, on assiste à un essor du « travail à distance » et à une diversification de ses modalités. Télétravail à domicile, télétravail en « télélocal », dans des télécentres périurbains, dans des espaces de coworking, travail dans des lieux multiples ou travail « nomade » constituent autant d'évolutions récentes des configurations spatiales de travail. [...]

Le volet « salariés » de l'enquête Conditions de travail met en évidence, pour une minorité croissante de salariés, un empiètement croissant du professionnel sur le privé. Si, en 2013, la moitié des salariés (52%) n'emportait jamais de travail à domicile, ils étaient 63% en 2005. D'autres questions posées seulement dans le cadre du volet salariés de l'enquête Conditions de travail 2013 rendent également compte d'autres formes d'empiètement du professionnel sur le privé. Ainsi, la part de salariés estimant que leurs horaires de travail ne s'accordent pas très bien ou pas bien du tout avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors du travail s'élevait ainsi respectivement à 13,5 % et 5 %. [...]

L'analyse de ces données ne saurait masquer un autre volet de la réalité au travail, qui ne se résume pas au seul empiètement du travail sur la vie personnelle. On observe en effet que l'entrée de pratiques privées dans la sphère professionnelle est, de façon symétrique, également fréquente chez les salariés, via, par exemple, l'utilisation d'internet à des fins personnelles pendant le temps de travail (Le Douarin, 2007 ; Bodoc, Dhaleine et Mallard 2007). Si chacune des sphères privée et professionnelle est susceptible de déborder sur l'autre, il peut toutefois y avoir une « dissymétrie des intrusions » (De Coninck, 2006), la vie privée étant davantage affectée par ce brouillage des frontières. [...]

L'utilisation des technologies numériques, qui permettent une diversification des configurations spatiales du travail, ont également un effet sur les configurations temporelles du travail. D'une part, selon l'OIT et Eurofound, le travail à distance permis par les technologies numériques donne aux salariés une plus grande autonomie dans l'organisation du temps de travail et une réduction des temps de déplacement : il est par là associé à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. C'est ainsi que plus de 90 % des télétravailleurs se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur expérience. Mais il entraîne aussi une diversification des horaires de travail, se traduisant par des frontières plus souples et plus ténues entre vie professionnelle et personnelle. Pour qualifier ce phénomène, Popma (2013) parle ainsi de « techno-invasion ». [...]

Un autre travail mené par la Dares à partir des données de l'enquête Conditions de travail 2013 confirme et affine ce résultat en mettant en évidence une relation positive et significative entre utilisation de technologies numériques connectées et mobiles et plusieurs indicateurs de débordement de la vie professionnelle sur la vie privée : travailler au-delà de l'horaire prévu, penser à son travail même quand on n'y est pas (toujours ou souvent), avoir été joint au cours des 12 derniers mois en dehors de ses horaires pour les besoins du travail (à part pour les utilisateurs connectés sédentaires exclusifs). En revanche, l'utilisation des TIC n'est associée au fait d'avoir à emporter son travail chez soi tous les jours ou presque que pour les utilisateurs nomades. Ce constat est nuancé par le fait que les utilisateurs des TIC ont relativement plus la possibilité de s'absenter du travail en cas d'imprévu personnel ou familial, ce qui témoigne d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. [...]

Conseil d'orientation pour l'emploi, «Automatisation, numérisation et emploi», Décembre 2017

1. **Discuter.** Recensez les avantages et les inconvénients du télétravail.

Télétravail: Activité rémunérée exercée à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication.

- **Avantages:** Plus grande autonomie dans le travail, notamment dans les horaires de travail; diminution du temps de transport.
- **Inconvénients:** Une «techno-invasion» de la vie personnelle par le professionnel.

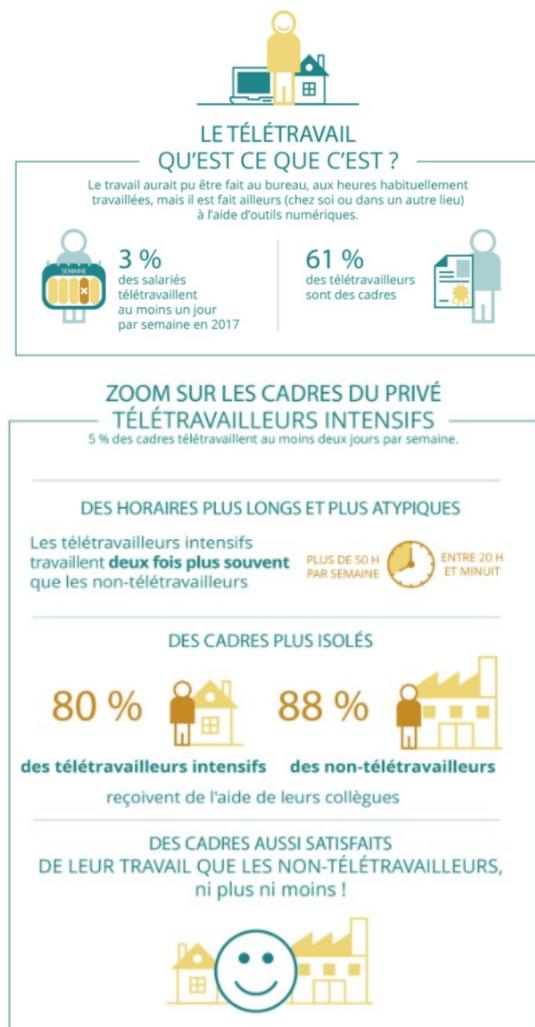
2. **Expliquer.** Montrez comment le numérique brouille les frontières du travail.

Le développement du numérique a en partie brouillé les frontières du travail:

- Une partie des salariés peut effectuer **des tâches personnelles sur leur lieu et temps de travail** (consultation de messageries ou réseaux sociaux, navigation sur Internet...)

- A l'inverse, **certaines tâches professionnelles peuvent être effectuées ailleurs que sur son lieu de travail** (à domicile, dans des espaces de co-working...), éventuellement à des horaires différents de ceux des horaires de travail.

Document 10. Télétravail des cadres et conditions de travail



Source: INSEE, 2019

1. Discuter. Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres selon cette enquête ?

- Non: des horaires longs et atypiques: ils et elles travaillent en moyenne plus de 50 heures par semaine et plus souvent que les autres entre 20h et minuit.
- Non: ils et elles sont plus isolés, reçoivent moins souvent de l'aide de leurs collègues.
- Mais, selon cette étude, les cadres qui télétravaillent sont aussi satisfaits que les autres.

Document 11. Un droit à la déconnexion?

Selon une étude, plus des deux tiers des managers et cadres travaillent le soir après le travail, utilisent leurs outils numériques professionnels le week-end, tandis qu'un tiers culpabilise lorsqu'il se déconnecte le soir ou le week-end. La gestion de la (dé)connexion est ainsi devenue un enjeu majeur, pour les entreprises et pour les salariés, dans une société où il est possible de travailler et d'être contacté depuis de multiples lieux et à n'importe quelle heure, et où de nouvelles formes de travail apparaissent (télétravail, à distance, etc.) Spécificité française, le droit à la déconnexion concerne le droit de ne pas être en permanence joignable par son employeur en dehors de ses heures de travail, pour des motifs liés à l'exécution de son travail, afin de protéger son temps de repos et d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale.

[Un] nouvel article (article L2242-8 du code du travail) est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017 dans le cadre de la loi Travail. [...] Le droit à la déconnexion fait ainsi partie des sujets à aborder lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la qualité de vie au travail. Toutefois, ce texte n'est pas contraignant, aucune sanction n'étant prévue en cas d'absence d'accord.

Tarik Chakor, « Droit à la déconnexion, ce que la loi a changé (ou pas) ? », www.lesechos.fr, 12 juillet 2019.

1. Définir. Que signifie le «droit à la déconnexion»?

Le **droit à la déconnexion** désigne «le droit de ne pas être en permanence joignable par son employeur en dehors de ses heures de travail, pour des motifs liés à l'exécution de son travail, afin de protéger son temps de repos et d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale.» Ce droit a été intégré au droit du travail en 2017, dans le cadre de la loi Travail.

2. Discuter. Quels sont les intérêts et les limites de ce droit?

Ce droit reporte sur l'employeur la responsabilité de ne pas contacter les salariés en-dehors de leur temps de travail et devrait permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour les salariés. Cependant, le droit à la déconnexion n'étant pas assorti de sanctions, on peut douter de son efficacité réelle.

Conclusion Le développement du numérique touche l'ensemble des travailleurs, à des degrés plus ou moins importants selon les secteurs et les postes. Cette intrusion du numérique a pour première conséquence de brouiller les frontières entre travail et hors-travail. En effet, il rend possible une intrusion du personnel dans le professionnel, mais surtout inversement une colonisation du personnel par le professionnel, dans le cadre du télétravail mais pas uniquement. Les frontières sont moins claires entre espace professionnel et espace personnel, entre temps de travail et temps de loisir.

B) Une transformation des relations d'emploi

Objectifs

- Comprendre comment le numérique transforme les relations d'emploi.

Document 12. Numérique et relations d'emploi: l'exemple d'Uber Eats



France TV slash, Invisibles – les travailleurs du Clic- Roulez jeunesse, s01e01, [jusqu'à 15:00]

<https://www.france.tv/slash/invisibles/saison-1/1274809-roulez-jeunesse.html>

1. Décrire. Qu'est-ce qu'Uber Eats?

Uber Eats est un service de livraison de repas à domicile créé en 2015. En 2018, la société a réalisé un chiffre d'affaires de 1,3 milliards d'euros.

2. Décrire. Décrivez les conditions de travail d'un livreur Uber Eats.

Bilel travaille 60 à 70 heures par semaine, ce qui lui rapporte 400€ brut, desquels sont prélevés entre 20 et 24% par l'État. Il finance lui-même l'ensemble de son équipement (caution pour sac et t-shirt Uber Eats). Les livreurs sont mis en danger par le GPS utilisé par Uber, qui leur donne des itinéraires voiture et non vélo. Ils sont incités à aller vite pour décrocher des primes, aux dépens de leur sécurité.

3. Discuter. Quels sont les avantages et les inconvénients pour un livreur d'Uber Eats d'être indépendant et non salarié?

Avantages	Inconvénients
Plus de liberté dans l'organisation	Imprévisibilité: un livreur n'être payé que lorsqu'il répond à une commande – le

de son temps de travail.	<p>temps d'attente n'est pas rémunéré</p> <p>Insécurité: la législation sur les accidents du travail et les arrêts maladie ne s'applique pas. Les livreurs doivent financer eux-mêmes leur couverture santé.</p> <p><i>La loi Travail du 8 août 2016 a introduit l'obligation pour les plateformes de prendre en charge une partie de la protection sociale des indépendants qui leur sont affiliés.</i></p> <p>Insécurité financière: les livreurs n'ont aucune assurance sur leur revenu futur.</p>
--------------------------	---

Document 13. L'impact des plateformes numériques sur les relations d'emploi

[Les] entreprises ont multiplié ces vingt dernières années l'externalisation de pans entiers de leurs activités. [...] On a assisté parallèlement à une augmentation de la fausse sous-traitance et des faux indépendants, caractérisés par le fait qu'ils ne dépendent que d'un donneur d'ordre et se trouvent de facto sous la dépendance complète de celui-ci.

Le recours à la « fausse » sous-traitance ou au faux indépendant permet de contourner les règles du salariat et de passer d'un contrat de travail, avec toutes les protections qu'il suppose, à un simple contrat commercial entre deux entités échangeant une prestation de service, avec le risque d'un retour [...] au tâcheronnage, qui préexistait au salariat.

[...] Certains auteurs considèrent que l'ubérisation de la société [...] est un prolongement du processus de fragmentation et d'externalisation du travail à l'œuvre depuis plusieurs années qui [...] conduit à une forme de « tâcheronisation ». Même si quantitativement l'économie des plateformes reste très minoritaire, et si des procès de plus en plus nombreux sont intentés à ces sociétés notamment parce qu'elles refusent de considérer les usagers des applications comme des salariés, les menaces qu'elles font peser sur les régulations classiques du travail doivent être prises très au sérieux.

Dominique Méda, Le travail, PUF, coll. Que sais-je ?, 6 e éd., 2018.

1. Définir. Que faut-il entendre par « tâcheronnage » ou « tâcheronisation » ?

Le tâcheronnage désigne un travail à la tâche: le travailleur est rémunéré pour la réalisation d'une tâche. La réalisation de cette tâche fait l'objet d'un contrat commercial et non d'un contrat de travail, qui s'accompagneraient d'obligations légales pour l'employeur de fournir du travail et une rémunération pendant un certain temps.

Le tâcheronnage suppose un statut d'emploi non salarié: **Statut d'emploi** (salarié, non salarié): Salarié si le travailleur est dans une relation de subordination avec un employeur qui décide de l'utilisation du temps de travail ; non salarié (ou indépendant) si le travailleur vend lui-même le produit de son travail.

On peut rapprocher le tâcheronnage de la notion d' "**ubérisation**" = "remise en cause du modèle économique d'une entreprise ou d'un secteur d'activité par l'arrivée d'un nouvel acteur proposant les mêmes services à des prix moindres, effectués par des indépendants plutôt que des salariés, le plus souvent via des plates-formes de réservation sur Internet".

On parle aussi d'«économie de plateforme»: création d'une plateforme numérique qui met en relation directement les utilisateurs et les prestataires.

Ces plateformes sont monétisées de diverses manières :

- en prélevant une commission sur les transactions (Uber, Airbnb, La Ruche qui dit oui) ;
- en vendant des encarts publicitaires (Leboncoin) ;
- en offrant des services complémentaires payants (Homexchange, GuestoGuest).

2. Expliquer. Pourquoi les travailleurs des plateformes de type Uber sont-ils qualifiés de faux indépendants par l'auteur ?

Accentuer la sous-traitance et serait un moyen pour les entreprises de se libérer des charges patronales en employant de la main d'œuvre bon marché. De fait, ce sont souvent les employeurs qui imposent à leurs (potentiels) salariés l'installation sous le régime d'auto-entrepreneur [Sarah Abdelnour, 2017].

On a pourtant à faire à un rapport de subordination puisque l'auto-entrepreneur a un seul client. L'existence de ce rapport de subordination a entraîné plusieurs décisions de justice reconnaissant l'existence d'un salariat déguisé.

3. Analyser. En quoi le développement du numérique fragilise-t-il, dans ce cas, le salariat ?

Ce système revient à remettre en cause le salariat comme norme. Les prestataires effectuent des "missions", ils sont rémunérés à la tâche. On parle de "revenu", de "chiffre d'affaires" et non plus de "salaire".

Les prestataires sont enregistrés sous le **statut de l'auto-entrepreneur** (ou micro-entrepreneur). Ce statut créé en 2008 propose un régime simplifié de l'entreprise individuelle.

C) Un risque de polarisation des emplois

Objectifs

- Comprendre comment le numérique accroît les risques de polarisation des emplois.

Document 14. Numérique et polarisation des emplois

Les technologies peuvent compléter ou remplacer la masse salariale. Lorsqu'elles viennent en appont des travailleurs, elles augmentent leur productivité. Les logiciels d'analyse de données et de relations avec la clientèle sont de bons exemples de technologies qui améliorent la productivité du travail. Cependant, l'utilisation de ces logiciels nécessite des compétences spécifiques et des connaissances précises. Seuls les travailleurs possédant ces compétences bénéficient directement du progrès technologique. Les technologies peuvent également remplacer les salariés, souvent en prenant en charge les tâches répétitives et routinières. C'est le cas de la robotisation dans le secteur industriel qui, associée aux outils numériques, électroniques et informatiques, peut effectuer de nombreux types de tâches de routine sans intervention humaine. Ces technologies ont beaucoup progressé ces dernières années. Les effets s'en font sentir au-delà des industries manufacturières. Le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication peut affecter les emplois dans les services en automatisant davantage les tâches intellectuelles, comme dans les secteurs financiers, les services juridiques, etc. [...]

Si les progrès technologiques peuvent avoir des effets incertains sur l'emploi global à moyen terme, tout porte à croire qu'ils modifieront la composition de l'emploi en termes de spécialisation et de qualification des travailleurs. L'une des hypothèses privilégiées dans les études sur l'impact de l'évolution technologique récente sur l'emploi [...], parfois appelée « hypothèse de routinisation », suggère que l'adoption et la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) réduisent la demande de main-d'œuvre pour les tâches répétitives, routinières et prévisibles pouvant être codifiées et reproduites par des logiciels ou du matériel. Ces tâches prévisibles et répétitives sont progressivement automatisées et exécutées par des ordinateurs et des robots. Par ailleurs, les TIC peuvent directement augmenter la demande de tâches non répétitives, analytiques et intellectuelles, car les tâches de routine qui leur sont complémentaires sont exécutées plus efficacement par des machines (virtuelles ou physiques), rendant les résultats des tâches intellectuelles non répétitives plus abondantes et de meilleure qualité. Enfin, les TIC peuvent avoir des effets directs, créant de nouvelles tâches nécessitant de plus en plus de capacités intellectuelles non répétitives.

Le remplacement des tâches routinières a récemment concerné surtout les travailleurs situés au milieu de la distribution des salaires, tels que les ouvriers qualifiés et les employés de bureau. Ils occupent des emplois relativement intensifs en traitement de l'information (mais pas dans l'analyse) et dans d'autres tâches de routine, qui peuvent de plus en plus être exécutées par des ordinateurs et des machines, et ce à un coût de plus en plus bas. En revanche, les TIC augmentent probablement la demande d'emplois nécessitant des compétences intellectuelles spécifiques, telles que la pensée abstraite, l'apprentissage, l'innovation ou la prise de décision. La complémentarité entre la technologie et les tâches non routinières et intellectuelles accroît la demande de travailleurs capables d'exécuter de telles tâches, principalement des salariés très qualifiés qui occupent des emplois situés dans la tranche supérieure de la distribution des salaires (chefs d'entreprise, dirigeants, cadres et autres professionnels hautement qualifiés). De nombreuses tâches manuelles non routinières, ainsi que les tâches sociales exigeant des compétences interpersonnelles, restent difficiles à effectuer par des machines, des ordinateurs et des logiciels. Ces tâches manuelles impliquent une coordination motrice et une dextérité précises, ainsi qu'un jugement subtil que les machines ne sont toujours pas en mesure d'effectuer aussi bien que les humains. Les tâches sociales nécessitent des contacts interpersonnels qui se sont aussi révélés difficiles à codifier et à automatiser, car les gens ont tendance à préférer être pris en charge par une autre personne plutôt que par une machine. Les progrès technologiques récents ont donc eu peu d'impact direct sur les emplois comportant des tâches manuelles ou sociales non routinières, qui sont souvent exécutées par des travailleurs occupant des emplois situés au bas et au sommet de la distribution des salaires. [...] Ainsi, sur la base de l'hypothèse de routinisation et de l'incidence de la manière dont les tâches sont regroupées entre les professions, nous devrions observer une polarisation des emplois, avec une diminution de la part des emplois pour les travailleurs à salaire intermédiaire et une augmentation de la part des emplois hautement et faiblement rémunérés.

Ariell Reshef et Farid Toubal, La polarisation de l'emploi en France, CEPREMAP, 2019

1. Synthétiser. Complétez le tableau suivant.

	Emplois que les technologies numériques peuvent remplacer	Emplois que les technologies numériques renforcent
Types de tâches	* tâches répétitives, routinières et prévisibles pouvant être codifiées et reproduites par des logiciels ou du matériel	* emplois nécessitant des compétences intellectuelles spécifiques, telles que la pensée abstraite, l'apprentissage, l'innovation ou la prise de décision * tâches manuelles non routinières, ainsi que les tâches sociales exigeant des compétences interpersonnelles
Exemples de métiers ou secteurs concernés	Ouvriers qualifiés; employés de bureau	* chefs d'entreprise, dirigeants, cadres et autres professionnels hautement qualifiés * emplois de service à la personne
Niveau de rémunération de ces métiers	Tranche intermédiaire de la distribution des salaires	Tranches inférieure et supérieure de la distribution des salaires

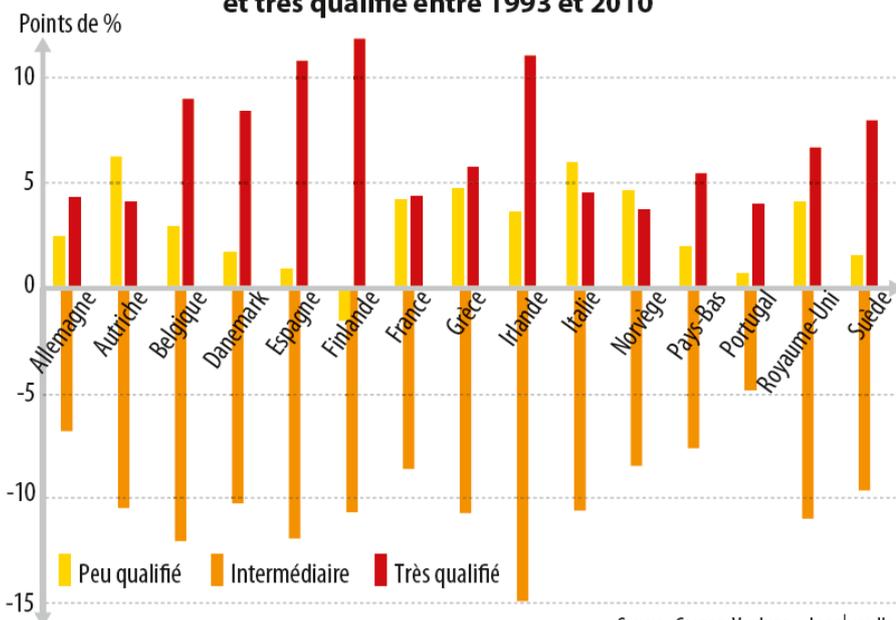
2. Expliquer. Expliquez la phrase soulignée

«Ainsi, sur la base de l'hypothèse de routinisation et de l'incidence de la manière dont les tâches sont regroupées entre les professions, nous devrions observer une polarisation des emplois, avec une diminution de la part des emplois pour les travailleurs à salaire intermédiaire et une augmentation de la part des emplois hautement et faiblement rémunérés.»

Le numérique participe au phénomène de **polarisation des emplois**, autrement dit: augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés et qualifiés, et diminution du nombre d'emplois intermédiaires.

Document 15. Le phénomène de polarisation des emplois en Europe

Évolution des parts de l'emploi peu qualifié, intermédiaire et très qualifié entre 1993 et 2010



Lecture : En France, la part des emplois intermédiaires est passée de 47 % des emplois en 1993 à 39 % en 2010, soit une baisse de 8 points de %.

Source : Gregory Verdugo, « Les nouvelles inégalités du travail. Pourquoi l'emploi se polarise », 10/10/2017, Le blog OFCE.

1. Lire. Quelle est la phrase de lecture correcte ?

- a. De 1993 à 2010 en Suède, les emplois très qualifiés se sont accrus de 7 %.
- b. Entre 1993 et 2010 en Suède, 7 % des emplois étaient très qualifiés.
- c. De 1993 à 2010 en Suède, la part des emplois peu qualifiés dans l'emploi total s'est accrue de 7 points de %.

2. Déduire. Repérer un pays à forte polarisation des emplois et un pays à faible polarisation des emplois. Justifiez votre réponse à l'aide de données du document.

Bilan. Les effets du numérique

Le développement du numérique a en partie **brouillé** les frontières entre travail et hors travail: une partie des salariés peut effectuer sur leur lieu et temps de travail des tâches personnelles; à l'inverse, une partie des tâches professionnelles peut être effectuée ailleurs que sur son **lieu** de travail, éventuellement à des **horaires** différents de ceux des horaires de travail.

Cela peut permettre une plus grande **autonomie** dans le travail pour les salariés mais cela s'accompagne souvent de nouvelles contraintes, avec un accroissement du stress et du **temps** de travail, qui empiète alors sur la vie personnelle. C'est pourquoi le droit du travail intègre depuis 2017 un droit à la **déconnexion**.

Par ailleurs, le numérique transforme les relations d'emploi en suscitant l'émergence de **plateformes** sur lesquelles des travailleurs non salariés (**indépendants**) vendent leurs services aux utilisateurs. Cela peut aboutir à la création d'emplois nouveaux, mais génère aussi un phénomène de «**tâcheronnisation**» du travail: les travailleurs sont payés à la tâche, ainsi ils ne bénéficient pas des protections associées au **salarial** et sont en même temps soumis à des horaires de travail extensibles et à des revenus **aléatoires**.

Enfin, le numérique contribue à une **polarisation** des emplois, avec:

- Une diminution de la part des emplois **intermédiaires**, tels que les ouvriers qualifiés et **employés de bureau**. Le numérique réduit en effet la demande de main-d'œuvre pour les tâches répétitives, **routinières** et prévisibles pouvant être codifiées et reproduites par des logiciels ou du matériel.
- Une augmentation de la part des emplois **hautement** rémunérés, tels que les chefs d'entreprise, dirigeants, cadres et autres professionnels hautement qualifiés. Le numérique augmente en effet la demande d'emplois nécessitant des compétences **intellectuelles** spécifiques, telles que la pensée abstraite, l'apprentissage, l'innovation ou la prise de décision.
- Une augmentation de la part des emplois **faiblement** rémunérés, notamment dans le domaine des **services** à la personne. De nombreuses tâches manuelles non routinières, ainsi que les tâches sociales exigeant des compétences **interpersonnelles**, restent difficiles à effectuer par des machines, des ordinateurs et des logiciels.

III. Les effets du chômage, de la précarisation et de la polarisation de l'emploi sur le rôle intégrateur du travail

A) Le travail comme source d'intégration

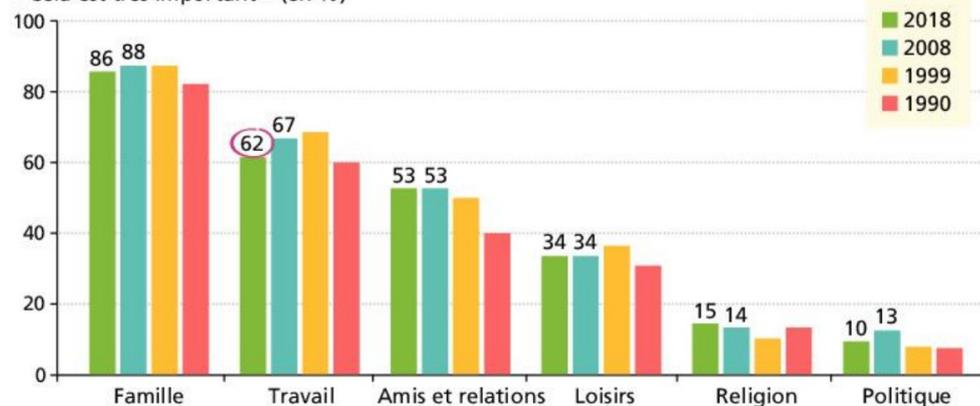
Objectifs

- Comprendre que le travail est source d'intégration sociale

Document 16. Le travail, un élément essentiel de la vie des Français

Question posée : Pour chacune des choses suivantes, pouvez-vous me dire si, dans votre vie, cela est très important, assez important, peu important ou pas important du tout ?

« Cela est très important » (en %)



Champ : enquête réalisée à partir d'un échantillon représentatif de 2 591 personnes.

Source : Kantar Public (TNS-Sofres), 2018.

1. Lire. Que signifie la donnée entourée ?

En France, en 2018, selon une enquête TNS-Sofres, 62% des personnes interrogées considéraient le travail comme très important dans leur vie.

2. Calculer. Comparez, à l'aide d'un calcul pertinent, la part des personnes interrogées qui considère le travail comme très important à celle qui considère les loisirs comme très importants.

En 2018, la part des personnes interrogées qui considèrent le travail comme très important est presque deux fois plus importante que celle qui considère les loisirs comme très importants.

3. Formuler une hypothèse. Selon vous, pour quelles raisons les Français accordent-ils une place si importante au travail dans leur vie ?

Document 17. Les chômeurs de Marienthal, une illustration du rôle intégrateur du travail

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*, Presses universitaires de France, 2018

1. Lire. Que signifie la phrase soulignée?

La norme peut avoir deux sens, qui sont en général bien connectés entre eux: (1) la norme statistique = ce que font la plupart des individus; (2) la norme sociale = ce qu'il faut faire, donc une règle de comportement en vigueur dans un groupe ou une société donnée. Le travail correspond bien à cette double définition. Ce qui veut dire que ne pas travailler, c'est être hors-norme, c'est ne pas respecter les règles de conduite en vigueur.

2. Déduire. En quoi l'étude menée sur les chômeurs de Marienthal permet-elle d'illustrer le rôle intégrateur du travail?

Intégration sociale = insertion de l'individu dans un groupe ou une société dont il intériorise les normes et valeurs. L'exemple des chômeurs de Marienthal montre bien que le travail est source de liens multiples avec les autres membres de la société: lien avec les collègues, mais aussi liens qui se créent dans les fêtes organisées autour du travail, dans l'activité politique et syndicale. Par ailleurs, le travail est un lieu de socialisation, donc d'intégration des normes et valeurs de la société: rapport au temps, obligation de contribuer à la bonne marche de la collectivité.

Document 18. Le rôle intégrateur du salariat

S'interroger sur les fonctions intégratives du travail, c'est dans une large mesure porter un diagnostic sur le devenir et l'avenir de la société salariale. C'est en effet dans ce type de formation sociale que le travail, sous la forme de l'emploi salarié, a occupé une position hégémonique. Non seulement parce que l'emploi salarié était largement majoritaire (86 % de la population active en 1975), mais aussi parce qu'il était la matrice d'une condition sociale stable qui associait au travail des garanties et des droits. On a pu parler de « société salariale » à partir du moment où les prérogatives attachées d'abord au travail salarié en étaient venues à couvrir contre les principaux risques sociaux, au-delà des travailleurs et leurs familles, les non-salariés, et même la quasi-totalité des non-actifs. C'est le noyau du « compromis social » qui culmine au début des années 1970 : un certain équilibre, certes conflictuel et fragile, entre l'économique et le social, c'est-à-dire entre le respect des conditions nécessaires pour produire les richesses et l'exigence de protéger ceux qui les produisent.

Robert Castel, *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Éditions du Seuil, coll. La couleur des idées, 2009.

1. Définir. Qu'appelle-t-on « risques sociaux » ?

Les **risques sociaux** sont des événements pouvant survenir à tout individu et provoquant pour lui soit des dépenses importantes, soit une diminution sensible de ses revenus habituels, et nécessitant donc une prise en charge collective.

Concrètement, on peut classer les événements suivants parmi les risques sociaux : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accident du travail, maladie professionnelle, décès, charges de famille et chômage.

2. Lire. En quoi le statut de salarié contribue-t-il à ce que le travail joue un rôle d'intégration sociale?

Le salariat associe au travail «des garanties et des droits». Celles-ci assurent aux travailleurs salariés – et, par extension, aux non-salariés – une protection sociale contre les risques sociaux. Les travailleurs se trouvent donc intégrés à un système d'assurance sociale et de solidarité.

Robert Castel (1933-2013) est un sociologue français qui a analysé les mutations du travail dans le long terme : l'apparition, puis la déstabilisation, de la société salariale, avec laquelle l'emploi salarié était un socle pour la sécurité sociale des travailleurs.

3. Illustrer. À partir des documents 17 et 18, illustrez les différentes fonctions intégratrices du travail: statut social; protection sociale; revenu; solidarité; sociabilité.

Fonction intégratrice du travail	Exemples
Statut social	« le travail est aussi la principale arène où faire montre de ses capacités, apporter son utilité» (doc 17)

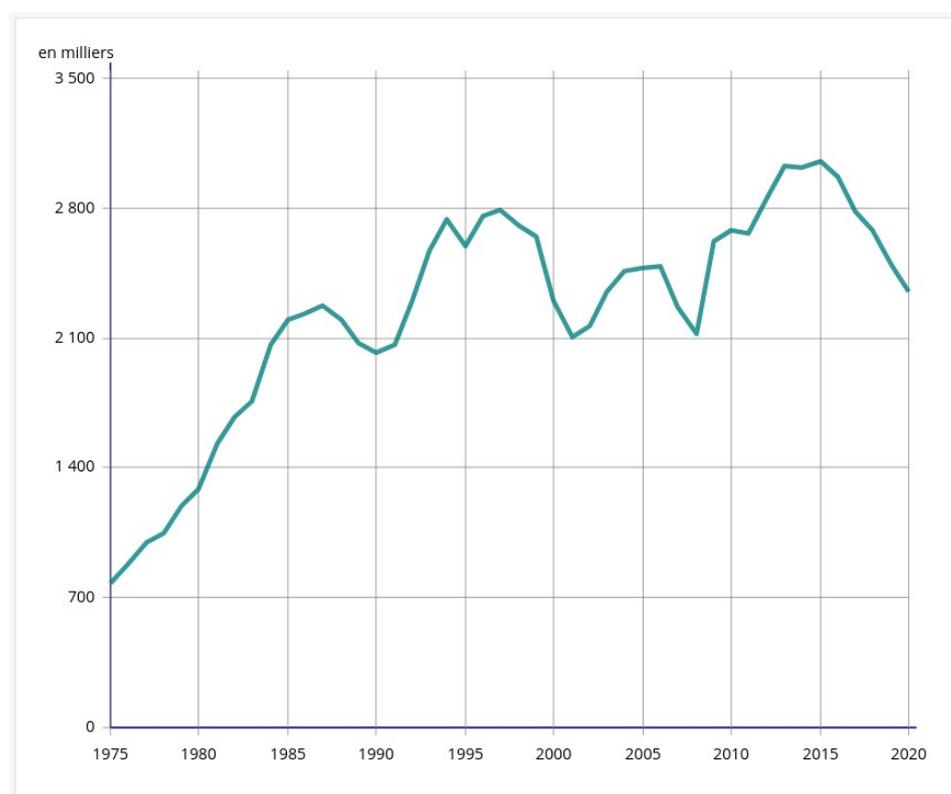
Protection sociale	« l'emploi salarié [...] était la matrice d'une condition sociale stable qui associait au travail des garanties et des droits.» (doc 18): assurance chômage; maladie; retraite...
Revenu	À Marienthal « les familles ont considérablement réduit leurs besoins et ne se procurent plus désormais que le strict minimum» (doc 17)
Solidarité	Importance du système de sécurité sociale attachée à l'emploi salarié (doc 18)
Sociabilité	«la participation à d'autres activités (les fêtes, l'activité politique, syndicale...) s'est estompée» (doc 17)

B) Un rôle intégrateur affaibli

Objectifs

- Comprendre que certaines évolutions de l'emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur.

Document 19. Évolution du nombre de chômeurs depuis 1975



Note : l'enquête Emploi a été rénovée en 2021 ; les données sont ici en ancienne mesure.

Lecture : en 2020, 2 351 000 personnes sont au chômage.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, actives.

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

1. Calculer. De quelle manière a évolué le nombre de chômeurs en France entre 1975 et 2020 ?

Selon l'Insee, entre 1975 et 2020, le nombre de chômeurs a été multiplié par trois. On assiste en effet, depuis les années 1970, à l'apparition d'un chômage de masse, en croissance.

2. Déduire. Quels peuvent être les effets de l'augmentation du nombre de chômeurs sur l'intégration sociale des individus ?

Le chômage est le premier facteur déstabilisateur du travail et de l'emploi comme socles modernes de l'intégration sociale.

- Perte de revenu;
- Perte de statut social;
- Sentiment d'inutilité;
- Affaiblissement des réseaux de sociabilité: avec les collègues, mais aussi liens familiaux (divorce) et liens amicaux (baisse de la sociabilité liée à la diminution des revenus, à la honte);
- Stigmatisation associée au recours à l'aide sociale (représentation des «assistés», responsabilisation individuelle).

Document 20. Des emplois de plus en plus précaires?

Part de certains emplois atypiques dans l'emploi (en %)				
	1982-1984		2012-2014	
	Part des CDD dans l'emploi	Part de l'intérim dans l'emploi	Part des CDD dans l'emploi	Part de l'intérim dans l'emploi
Moins de 30 ans	<u>15</u>	1	22	5
30 à 49 ans	4	0	6	2
50 ans ou plus	3	0	5	1
Part du temps partiel dans l'emploi salarié (en %)				
	1982-1984		2012-2014	
Femmes	20		<u>31</u>	
Hommes	3		7	
Cadres	5		11	
Professions intermédiaires	8		17	
Employés qualifiés	11		23	
Employés non qualifiés	31		45	
Ouvriers qualifiés	3		8	
Ouvriers non qualifiés	4		10	

Source : « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? », Dares Analyses, n° 3, janvier 2017.

Les **emplois atypiques** sont des emplois salariés qui ne rentrent pas dans la norme du contrat à durée indéterminée (CDI) à plein temps.

1. Lire. Que signifient les données soulignées ?

Selon la Dares, sur la période 1982-1984, **15%** des actifs occupés âgés de moins de 30 ans étaient en CDD.

Selon la même étude de la Dares, sur la période 2012-2014, **31%** des femmes salariées travaillent à temps partiel.

2. Repérer. Quelles données du tableau indiquent-elles une tendance à la précarisation de l'emploi ?

On peut définir la **précarisation** comme le développement des emplois atypiques, par opposition à la plus grande stabilité apportée par un emploi à durée indéterminée (CDI) à plein temps.

On peut repérer un phénomène de précarisation lorsqu'on observe l'augmentation de la part des CDD et de l'intérim dans l'emploi: la part des CDD dans l'emploi a par exemple **augmenté de 7 points** pour les moins de 30 ans entre les deux périodes.

On peut également noter l'augmentation de la part du temps partiel pour toutes les catégories représentées, avec notamment une **augmentation de 50%** pour les femmes.

3. Expliquer. En quoi les emplois précaires peuvent-ils faire obstacle à l'intégration sociale ?

Les emplois précaires peuvent faire obstacle à l'intégration sociale car ils ne permettent pas de bénéficier d'un **revenu** stable ou suffisant (pour les temps partiels), ni d'une **sécurité** suffisante pour s'investir dans les collectifs de travail et hors-travail.

4. Analyser. Toutes les PCS sont-elles également touchées par la précarisation ?

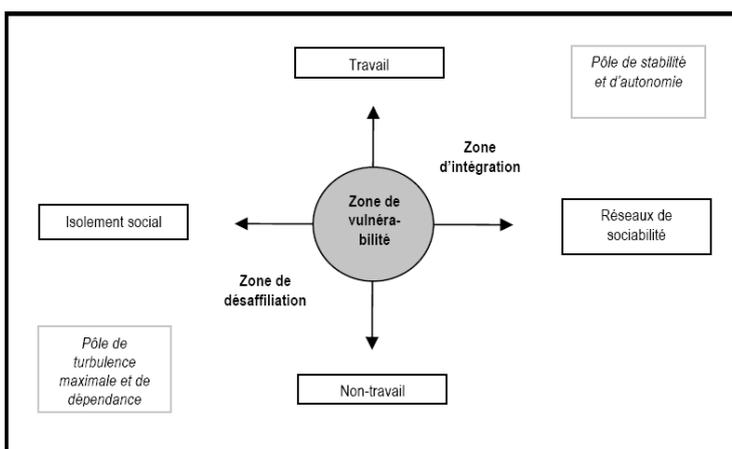
Ici on a uniquement les données concernant les temps partiels, toutefois toutes les PCS semblent suivre la même tendance avec dans l'ensemble une multiplication par deux de la part du temps partiel dans l'emploi salarié. Toutefois, la part de temps partiel très inégale, les employées étant beaucoup plus touchées – ce qu'on peut recouper avec la prédominance des femmes dans cette catégorie.

Document 21. Intégration, vulnérabilité et désaffiliation

L'objectif est donc de prendre la mesure de cette nouvelle donne contemporaine : la présence d'individus placés comme en situation de flottaison dans la structure sociale, et qui peuplent ses interstices sans y trouver une place assignée. Silhouettes incertaines, aux marges du travail – chômeurs de longue durée, habitants des banlieues déshéritées, allocataires du revenu minimum d'insertion¹, victimes de reconversions industrielles, jeunes en quête d'emploi et qui se promènent de stage en stage, de petit boulot en occupation provisoire... – qui sont-ils, d'où viennent-ils, comment en sont-ils arrivés là ?

L'analyse d'une relation au travail (ou à l'absence de travail, ou à des relations aléatoires au travail) représente un facteur déterminant pour expliquer ces phénomènes. [...] Il existe en effet une corrélation forte entre la place occupée dans la division sociale du travail et la participation aux réseaux de sociabilité et aux systèmes de protections qui « couvrent » l'individu face aux aléas de l'existence. D'où la possibilité de construire des « zones » de cohésion sociale. Ainsi, l'association travail stable-insertion relationnelle solide caractérise une zone d'intégration. À l'inverse, l'absence de participation à toute activité productive et l'isolement relationnel conjuguent leurs effets négatifs pour produire l'exclusion, ou plutôt la désaffiliation. La vulnérabilité sociale est une zone intermédiaire, instable, qui conjugue la précarité du travail et la fragilité des supports de proximité.

1. RMI, créé en 1988 et remplacé par le RSA (revenu de solidarité active) en 2008.



Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale*, Librairie Arthème Fayard, 1995.

1. Définir. Comment peut-on définir la notion de désaffiliation ?

La notion de **désaffiliation** renvoie à un processus de désintégration sociale, au terme duquel un individu se retrouve dans une situation de double exclusion: absence de participation à toute activité productive et isolement relationnel.

2. Expliquer. Pourquoi l'auteur parle-t-il de vulnérabilité sociale ?

La vulnérabilité sociale renvoie à une situation de risque: situation dans laquelle l'individu est soumis à un risque important de basculer dans l'isolement social et/ou le non-travail, donc dans la zone de désaffiliation.

Les travailleurs précaires se retrouvent pour beaucoup dans cette zone de vulnérabilité car ils sont plus que les autres soumis au risque de chômage et, du fait de leur statut, dans une insécurité qui rend difficile le maintien des réseaux de sociabilité.

3. Lire. Que signifie la phrase soulignée ?

Intégration dans l'emploi et intégration dans les réseaux de sociabilité vont en général de pair (lien de corrélation). On peut supposer un lien de causalité, dans la mesure où ces deux formes d'intégration s'alimentent: l'emploi donne accès à des liens de sociabilité, de même que le capital social facilite l'accès à l'emploi. Inversement, la précarité et le chômage portent atteinte à l'intégration dans les réseaux de sociabilité.

Question complémentaire. Quels peuvent être les effets de la polarisation de l'emploi selon vous ?

Le phénomène de polarisation des emplois aboutit au développement des inégalités de salaires et de conditions de travail, qui affaiblissent la cohésion sociale.

Bilan. Le travail comme source d'intégration

Le travail et l'emploi sont toujours des activités essentielles à l'**intégration** sociale d'un individu. Les revenus générés par l'emploi, de même que les droits à la **protection** sociale ouverts par l'emploi, permettent en effet de suivre les normes de **consommation** de son groupe social et assurent une relative protection des individus face à la **pauvreté** et à la précarité. Le travail en lui-même confère un **statut** social valorisé et suscite des liens de sociabilité et de **solidarité** avec les parties prenantes de la relation de travail.

Le chômage croissant et massif apparu dans les années **1970** est le premier facteur déstabilisateur du travail et de l'emploi comme socles modernes de l'**intégration** sociale. Outre la perte de **revenus** et de statut social, il peut provoquer un sentiment **d'inutilité**. La rupture du lien professionnel causé par le chômage s'accompagne de l'affaiblissement des réseaux de **sociabilité** de l'individu, à la fois car il perd le contact avec ses anciens collègues, mais aussi car le chômage entraîne souvent la rupture d'autres liens sociaux comme le lien **familial** ou les liens **amicaux**. Les chômeurs peuvent également éprouver la **stigmatisation** lorsqu'ils doivent recourir à l'aide sociale. Le chômage ne correspond donc pas seulement à la perte des liens sociaux mais également au jugement **dévalorisant** qui est porté sur les exclus et qui renforce leur isolement.

Parallèlement, le développement des emplois **atypiques** fragilise également le rôle intégrateur du travail. Les titulaires de ces contrats précaires sont plus susceptibles de connaître des périodes de **chômage** au terme de leur contrat, leur accès au **crédit** bancaire est restreint et il leur est plus difficile de s'intégrer aux **collectifs** de travail du fait de la durée courte de leur mission. Le phénomène de précarisation entraîne également le développement des «**travailleurs pauvres**» qui occupent des emplois à temps partiel au SMIC ou qui alternent contrats courts et périodes de chômage.

Enfin, le phénomène de polarisation des emplois aboutit au développement des **inégalités** de salaires et de conditions de travail, qui affaiblissent la **cohésion** sociale.

Conclusion. Caractériser la qualité des emplois aujourd'hui

Objectifs

- 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).

Conditions de travail = Caractéristiques du travail tel qu'il est perçu par les travailleurs, en termes de contraintes ou de risques plus ou moins élevés.

Illustrer. À l'aide des documents du dossier ou d'exemples personnels, complétez le tableau suivant pour illustrer les différents descripteurs de la qualité des emplois.

Descripteur de la qualité des emplois	Exemple pour un emploi de «mauvaise qualité»	Exemple pour un emploi de «bonne qualité»
Conditions de travail		
Niveau de salaire		
Sécurité économique		
Horizon de carrière		
Potentiel de formation		
Variété des tâches		