

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Objectifs du chapitre :

- 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

1. Du travail à l'emploi

- A. Quelles sont les frontières de l'emploi ?
- B. Qu'est-ce qui fait la qualité de l'emploi ?-

2. L'organisation du travail évolue

- A. Le taylorisme est-il dépassé ?
- B. Quels sont les effets de l'évolution de l'organisation du travail sur les conditions de travail ?

3. Les effets des mutations du travail et de l'emploi

- A. Quels sont les effets du numérique sur le travail et l'emploi ?
- B. Le travail est-il toujours source d'intégration sociale ?

Définitions et notions

- Travail : Participation humaine à une activité de production de biens et services
- Emploi : Travail rémunéré et déclaré qui permet d'acquérir un statut social du fait de revenus et droits sociaux.
- Activité/Inactivité : Une personne est active si elle occupe un emploi ou en recherche un (situation de chômage). Les autres personnes sont inactives.
- 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 si le travailleur vend lui-même le produit de son travail.
- Chômage : Situation d'une personne sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponible pour l'occuper
- Qualité d'un emploi : Ensemble de caractéristiques de l'emploi qui ont des effets sur le bien-être des travailleurs
- 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
- Modèle d'organisation taylorien : Modèle d'organisation du travail fondé sur la division horizontale (spécialisation) et verticale du travail (hiérarchie).
- Modèle d'organisation post-taylorien : Nouvelle logique d'organisation du travail qui implique une plus grande flexibilité (horaires et compétences), la recomposition des tâches et un management participatif.
- Télétravail : Activité rémunérée exercée à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).
- Polarisation des emplois : Augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés et qualifiés, et diminution du nombre d'emplois intermédiaires.
- Précarisation : Développement de formes d'emploi précaires, du fait d'une durée de contrat déterminée et de plus en plus courte (CDD), ou de l'instabilité du temps de travail et de la rémunération (intérim).
- Intégration sociale : Processus par lesquels un individu est affilié par de multiples liens sociaux aux membres d'un groupe social ou de la société dans laquelle il vit.
- Qualification de l'emploi : Aptitudes et compétences requises pour occuper un emploi donné. La qualification dépend du niveau d'étude et de l'expérience.
- Emploi typique : Emploi à durée indéterminée (CDI), à temps plein, avec un employeur unique. Si une de ces conditions n'est pas présente dans un emploi, on parle d'emploi atypique.

1. Les évolutions des formes de l'emploi modifient les contours de l'emploi

A. Quelles sont les frontières de l'emploi ?

Le travail désigne toute participation humaine à une activité de production de biens et de services. Au sens large, il comprend des activités rémunérées, la plupart du temps grâce à un emploi, mais aussi des activités non rémunérées comme le travail domestique, le travail bénévole (pour une association par exemple), ou le travail que vous fournissez parfois en tant que consommateur ou usager (quand vous rangez votre plateau-repas ou publiez des contenus sur un réseau social).

Un emploi consiste en un travail rémunéré et déclaré qui permet d'acquérir un statut social, une position dans la société, du fait de revenu et des droits qui en découlent. Le statut juridique de l'emploi peut être salarié, quand un contrat spécifie une relation de subordination à un employeur, ou non salarié quand le travailleur est indépendant.

Les personnes qui occupent un emploi sont dans une situation d'activité, de même que celles qui sont au chômage, puisqu'elles recherchent un emploi et sont disponibles pour l'occuper. En revanche, les personnes sans emploi qui n'en recherchent pas un ou ne sont pas disponibles sont en situation d'inactivité.

Les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité. Le développement du chômage conduit à l'apparition d'un « halo autour du chômage » (Jacques Freyssinet, 1984) (figure 1), constitué notamment de chômeurs découragés, tandis que le développement du temps partiel fait apparaître un « sous-emploi » de ceux qui souhaitent travailler plus.

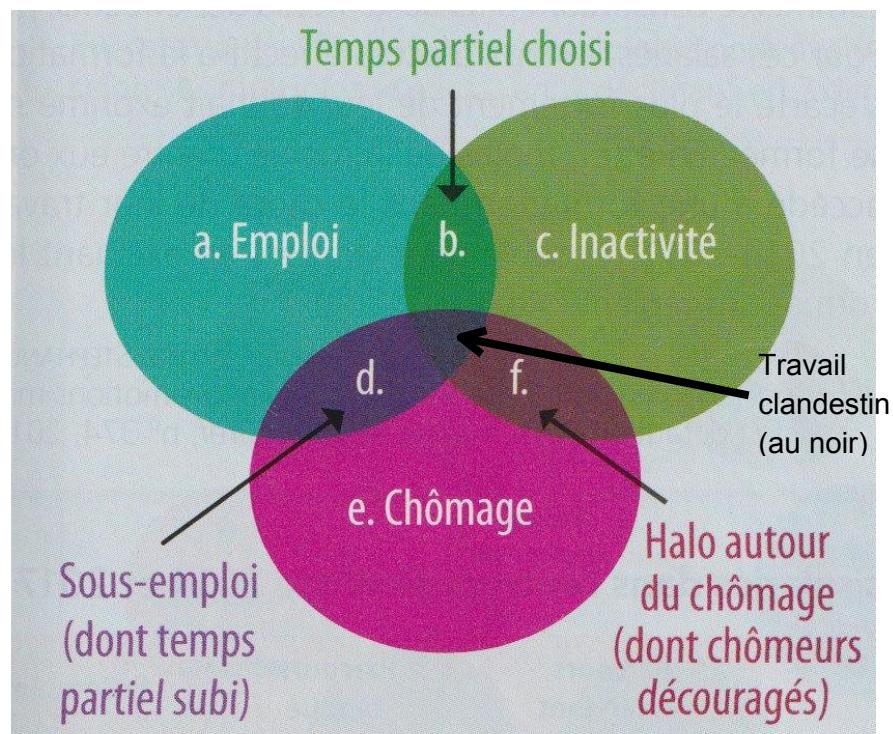


Figure 1 : Halo autour du chômage

1. Karim, 46 ans, est officier de police à temps plein depuis 21 ans.
2. Dan, 28 ans, est en formation de reconversion suite à un licenciement.
3. Anne-Cécile, 23 ans, alterne périodes courtes de chômage et missions d'intérim depuis qu'elle a fini ses études.
4. Josette, 85 ans, est à la retraite.
5. Valdo, 58 ans, est sans emploi depuis son licenciement, dispensé de recherche d'emploi compte tenu de son âge.
6. Aron, 41 ans, est acteur de théâtre et intermittent du spectacle.
7. Magali, 19 ans, est étudiante en licence AES, et livreuse pour Uber Eats le week-end.
8. Augustin, 22 ans, est étudiant en dernière année d'école de commerce et fait un stage dans une banque.
9. Stelio, 50 ans, est en recherche d'un emploi de conducteur de chantier, mais n'est pas disponible immédiatement car il s'occupe de sa mère dépendante.
10. Wahiba, 42 ans, a créé une boutique de bijoux et accessoires.
11. Anna, 31 ans, est sans emploi depuis la naissance de son deuxième enfant, mais complète ses revenus en réalisant des microtâches.

Exercice 1 :

En 2018, selon l'enquête Emploi, la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) est estimée à 29,8 millions de personnes de 15 ans ou plus en France (hors Mayotte). Elle regroupe 27,1 millions d'actifs ayant un emploi et 2,7 millions de personnes au chômage. Le reste de la population âgée de 15 ans ou plus constitue la population dite « inactive », c'est-à-dire les personnes ne travaillant pas et ne recherchant pas activement un emploi ou n'étant pas disponibles rapidement pour en occuper un.

Emploi, chômage, inactivité en 2018

en milliers

	Âge				Sexe		Total
	15 à 24 ans	25 à 49 ans	50 à 64 ans	65 ans ou plus	Femmes	Hommes	
Actifs	2 870	18 087	8 481	386	14 401	15 423	29 824
Population en emploi	2 274	16 549	7 922	378	13 091	14 031	27 122
Population au chômage	597	1 538	559	8	1 310	1 392	2 702
Inactifs	4 747	2 460	4 279	12 143	13 494	10 135	23 629
Total 15 ans ou plus	7 617	20 547	12 760	12 529	27 896	25 557	53 453

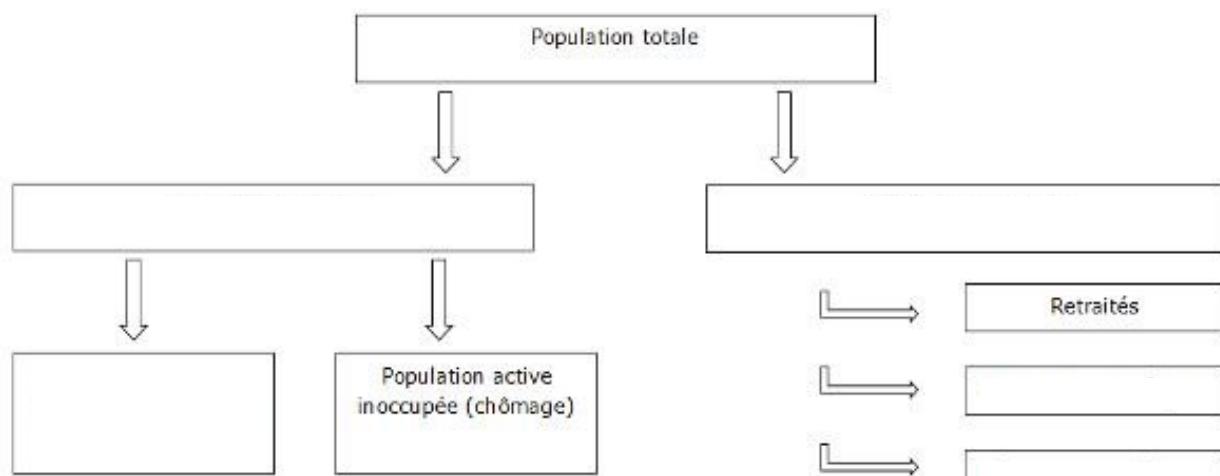
Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi.

Insee Références, édition 2020 – Travail – Emploi

Questions

1. Définissez population active et population inactive.
2. Les chômeurs sont-ils des actifs ?
3. Calculez la part de chômeurs dans la population active. A quoi sert ce calcul ?
4. Compléter le schéma ci-dessous :



B. Qu'est-ce qui fait la qualité de l'emploi ?

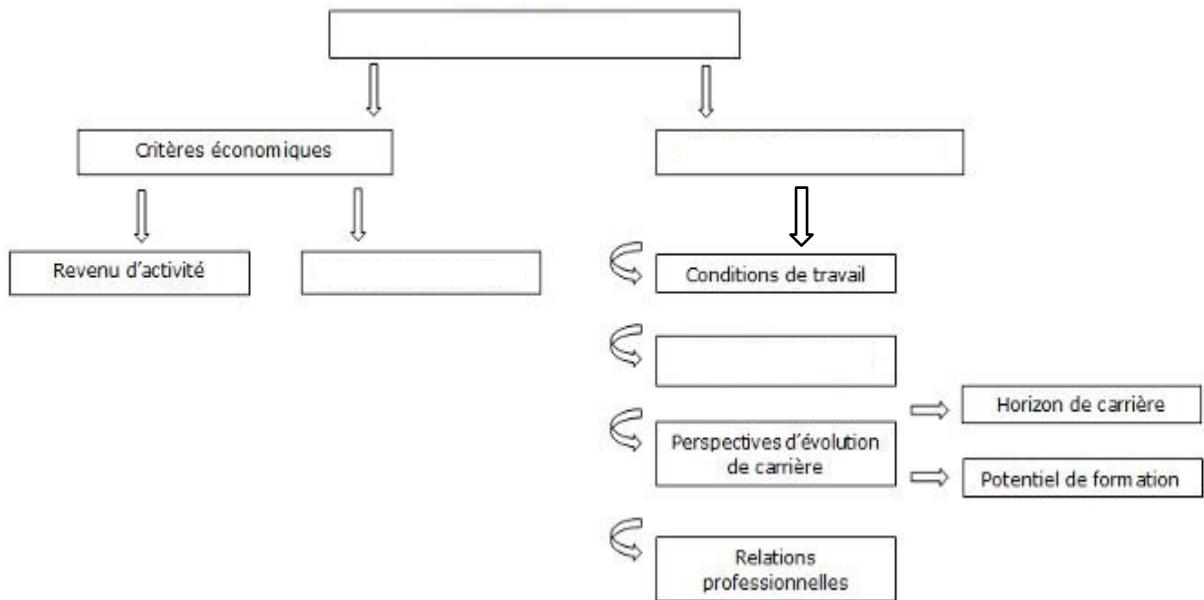
Les emplois sont de **qualité variables**, selon le statut juridique (salarié/non salarié), la **rémunération** et la **sécurité économique** qu'ils apportent. Le **salariat est devenu au XX^e siècle un gage de stabilité** au fur et à mesure que s'inventaient un droit du travail et une protection sociale. Cependant, le développement des formes précaires d'emploi (CDD, intérim) introduit de la précarité dans le salariat.

Les **conditions de travail** sont elles aussi inégales, de même que la **variété des tâches**, sans qu'un lien univoque puisse être trouvé entre ces deux caractéristiques : les emplois pénibles peuvent être très spécialisés comme très polyvalents.

Les emplois ouvrent également des perspectives très variables à leurs occupants en termes d'**horizon de carrière**. Ainsi, les salariés avec les meilleurs niveaux de formation initiale bénéficient davantage de formation et de promotions durant leur carrière, leur permettant de s'inscrire dans des trajectoires ascendantes, contrairement aux salariés moins qualifiés.

Exercice 2 :

A l'aide du cours ci-dessus, synthétisez les critères permettant d'évaluer la qualité de l'emploi



Exercice 3 :



Questions :

1. Faites une phrase pour donner la signification de la donnée « cadre ».
2. Quel lien peut-on faire entre CSP et accès à la formation professionnelle ?
3. En quoi le constat peut-il sembler paradoxal ?
4. Pourquoi les cadres sont-ils davantage formés que les autres catégories socioprofessionnelles ?
5. Que peut-on en déduire à propos de l'horizon de carrière des cadres ?

2. L'organisation du travail évolue

A. Le taylorisme est-il dépassé ?

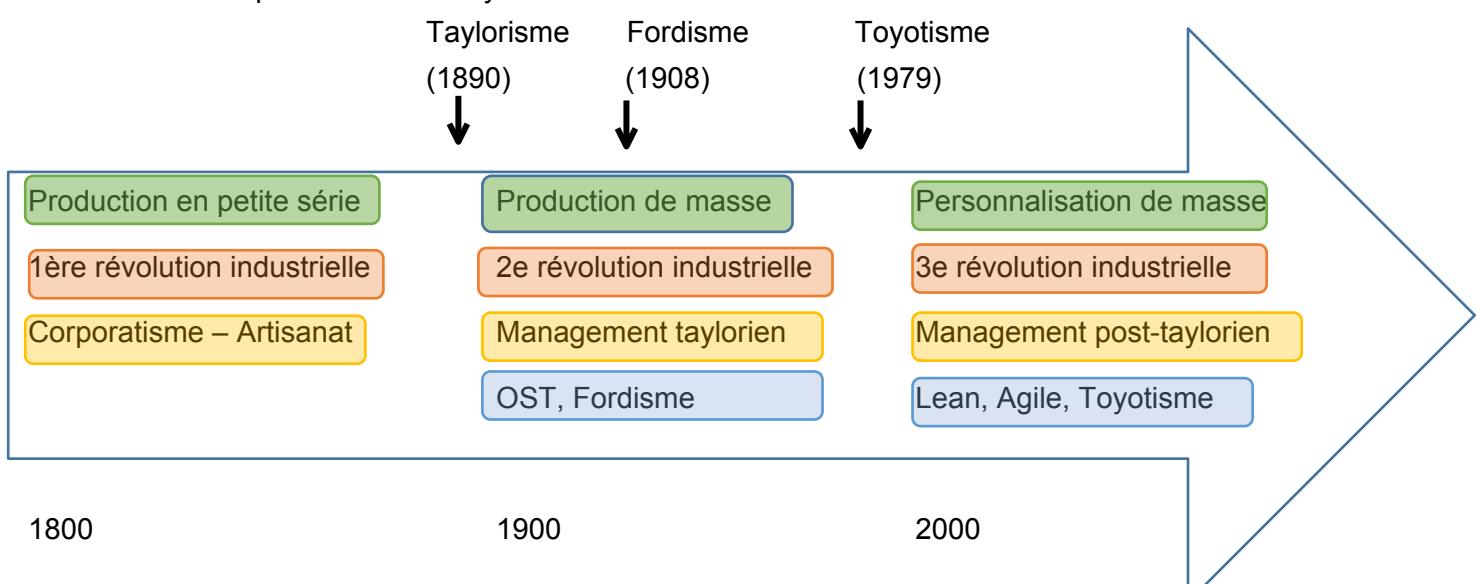
A la fin du XIXe siècle, F.W.Taylor (1856-1915) introduit dans l'entreprise son organisation scientifique du travail (OST). Il s'agit d'augmenter la productivité en rationalisant le travail. Taylor fait la chasse aux temps morts en chronométrant les différentes activités productives. Il a pour ambition de déterminer la méthode productive la plus efficace, la « *one best way* ». Pour cela, il s'appuie sur une **division horizontale** (spécialisation) et **verticale** (séparation entre exécution et décision) du travail, ainsi que sur une **relation hiérarchique stricte**.

Au début du XXe siècle, le modèle d'inspiration taylorien s'impose dans les grandes entreprises.

Henri Ford poursuit au début du XXe siècle cette logique de spécialisation des tâches en introduisant la chaîne de montage dans ses usines automobiles. Ce sont désormais les pièces qui se déplacent automatiquement vers les ouvriers. Le contrôle des cadences de production est ainsi assuré et le volume de production considérablement augmenté. Le convoyeur automatique favorise la standardisation des produits et **les gains de productivité** induits permettent d'augmenter les salaires des ouvriers. Ainsi, le fordisme articule production et **consommation de masse**.

Ce modèle entre en crise au cours des années 1970 avec la montée des exigences de flexibilité au sein des entreprises. En effet, un certain nombre salariés dénoncent les mauvaises conditions de travail, ainsi que le gaspillage et les malfaçons. Un **modèle post-taylorien** apparaît alors, caractérisé par la **flexibilité** imposée aux travailleurs (en termes d'horaires, de compétences), ce qui passe par une **recomposition des tâches** (plus de polyvalence) et par un **management participatif** (travail plus autonome, mais responsabilisation par le biais d'objectifs à réaliser).

A la fin des années 1970, l'entreprise de fabrication automobile japonaise Toyota met en place un modèle de production post-taylorien. Ce dernier, nommé le « **Toyotisme** », inspirera des méthodes **Lean** (littéralement « maigre »). Cette organisation du travail incite les employés à lutter contre le gaspillage (gestes inutiles, déplacements inutiles, etc). Le **juste-à-temps**, c'est-à-dire la synchronisation de la production avec la demande (commandes de matières premières en fonction de la demande, stocks réduits au strict minimum) est aussi un élément primordial du Toyotisme et des méthodes Lean.



Exercice 1

doc

2 Le taylorisme en « Amazonie »

Je lève la tête et contemple le hangar de la cellule 6 où je me trouve. À Montélimar, c'est sur plus de 36 000 m² que s'étale l'usine. « Usine », car les entrepôts logistiques d'Amazon sont organisés selon une chaîne de production, avec une division des tâches très stricte. Si l'usine ne fabrique pas de la marchandise, elle produit littéralement des colis. Ici, les articles, de nature extrêmement diverse [...], sont la matière première des colis à produire. En masse. C'est pour cela que deux équipes de travailleurs sont constituées, strictement séparées et autonomes l'une de l'autre. Il y a celle de la « réception », appelée *inbound*, dont le régiment d'ouvriers a pour mission de recevoir et de stocker dans les entrepôts les produits acheminés et livrés par les transporteurs routiers. Et il y a la cohorte de la « production », dite *outbound*, qui prélève les produits dans les différents stocks afin de les placer sur les lignes de production. Sur ces lignes, une autre sous-division d'employés de la production entre alors en action : elle est assignée à l'emballage à la chaîne. [...]

Attendant les consignes de productivité données par les managers avant que ne débute l'ouvrage, tous profitent de ces dernières secondes pour se saluer ou se dire un mot. Derrière eux, les panneaux lumineux affichent chiffres et records historiques de production, ainsi que des listes de noms, de tâches, de process, de règles de sécurité et de courbes : « 110 000 produits expédiés » en une seule journée d'activité, tel est le record de cet entrepôt logistique.

Jean-Baptiste MALET, *En Amazonie. Infiltré dans le « meilleur des mondes »*, Fayard, 2013.



Une employée d'entrepôt de vente par correspondance
canne un produit.

- Prendre une nouvelle photo
- Que produit cette « usine » ? Avec quelle « matière première » ?
 - Le scanner sert-il seulement à enregistrer les produits ?
 - En quoi l'organisation du travail chez Amazon correspond-elle aux préconisations formulées par Taylor il y a un siècle ?

Exercice 2

doc

4 Autonomie ou travail contraint ?

Conditions de travail des salariés en 2013 par catégorie sociale

En %	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Contraintes et risques physiques							
Avoir au moins trois contraintes physiques ¹	8	25	11	46	63	64	34
Intensité du travail et pression temporelle							
Avoir au moins trois contraintes de rythme ²	26	35	32	28	54	45	35
Devoir se dépêcher	51	47	44	46	44	40	46
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	74	72	72	58	52	44	64
Autonomie, marge de manœuvre							
Avoir un travail répétitif	11	27	44	58	61	72	41
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	16	24	34	37	36	46	30

- Rédigez une phrase présentant la signification précise des données entourées.

- Quelles sont les catégories socio-professionnelles pour lesquelles les contraintes / l'autonomie sont les plus fortes ? Justifiez avec des données pertinentes.

- L'autonomie signifie-t-elle une absence de contraintes ?

1. Par exemple : rester longtemps debout, subir des secousses ou des vibrations.

2. Par exemple : la cadence automatique d'une machine, une demande extérieure.

Champ : France, ensemble des salariés, 2013.

Source : DARES, « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail »,

A. MAUROUX, Synthèse n° 22, 2016.

B. Quels sont les effets de l'évolution de l'organisation du travail sur les conditions de travail ?

Ces évolutions ont des effets ambivalents sur les conditions de travail des salariés. La dénonciation des « cadence 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 part plus forte d'autonomie pour les travailleurs afin de diminuer les coûts d'encadrement.

Pourtant, les enquêtes ne montrent pas de recul de la pression immédiate de la hiérarchie, tandis que d'autres formes de contraintes se développent, comme la pression des clients et du groupe de travail. L'organisation post-taylorienne se caractérise donc par de nouveaux moyens pour réaliser l'objectif de Taylor : optimiser le travail.

Exercice 3



Les enjeux du bien-être au travail

En France, 38 % des salariés souffrent de stress, un sur deux ressent une fatigue liée à une surcharge de travail et 63 % se disent potentiellement concernés par le risque d'épuisement professionnel. Voilà les chiffres, plutôt inquiétants, d'une étude publiée en février par BVA-BPI Group (« Baromètre des salariés. La santé et le bien-être au travail »). [...] Pourtant, côté employeur, la question du bien-être sur le lieu de travail n'est pas nouvelle. « Elle se pose depuis les débuts du taylorisme, rappelle Danièle Linhart, sociologue, spécialiste de l'évolution du travail et directrice de recherche au CNRS. Il y a toujours eu l'idée que les salariés bien dans leur peau étaient plus productifs que ceux qui sont malheureux. » [...] Et les nouvelles générations, en quête d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, font du bien-être un enjeu central du travail : « Pour attirer les plus jeunes collaborateurs, la rémunération ne suffit plus. Un environnement de travail favorable est indispensable pour leur donner envie de rester », résume Laurence Breton-Kueny, vice-présidente de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines et DRH du groupe Afnor.

Hélène BIELAK, « Ça veut dire quoi le bien-être au travail ? », Capital, 20 juin 2019.

- 1 Quels sont les avantages du bien-être au travail pour les salariés ?
- 2 Quels sont les avantages du bien-être au travail pour les employeurs ?
- 3 Comment les entreprises peuvent-elles améliorer le bien-être au travail ?



Exercice 4



3 Les ambivalences du nouveau modèle managérial

Prenons le cas des horaires variables, initiés au milieu des années 1970 dans certaines entreprises : ils se présentent comme un desserrement des contraintes temporelles accordé aux salariés, qui peuvent désormais disposer d'une certaine marge dans les heures d'embauche. Si le gain est réel, il contribue cependant à déstructurer la vie collective car les salariés ne prennent plus leur pause ensemble, ne déjeunent plus ensemble et ne sortent plus en même temps.

Il en va de même avec la polyvalence, qui permet aux salariés et surtout aux ouvriers de changer de postes dans la journée ou dans la semaine, ce qui incontestablement introduit une certaine variété dans un univers répétitif, mais complique, là encore, la vie des collectifs, dans la mesure où les salariés ne travaillent plus dans la durée côté à côté.

Les augmentations individuelles de primes, puis de salaires, auront les mêmes effets ambivalents : d'un côté, cela permet une reconnaissance des qualités et des efforts de chacun, ce qui satisfait certaines aspirations bien réelles ; de l'autre, et de façon évidente, cela institue des logiques de compétition, de concurrence entre membres des collectifs, et parachève la perte de substance qui les affecte.

Et que dire de ces fameux entretiens individuels d'évaluation avec le N+1 (le supérieur hiérarchique immédiat) au cours desquels chaque salarié, quelle que soit sa place dans la hiérarchie, se voit assigner des objectifs personnels pour l'année et, un an plus tard, subit une évaluation, elle aussi personnelle, de sa performance ?

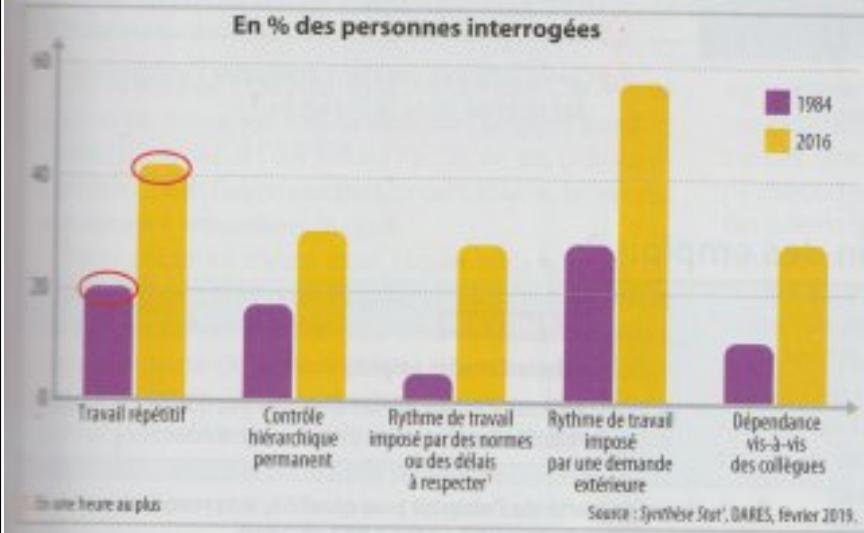
Danièle LINHART, *La Comédie humaine du travail*, Érès, 2015.

- 1 Quel lien pouvez-vous établir entre la flexibilité de la production et le « desserrement des contraintes temporelles » sur les salariés ?
- 2 Quel lien pouvez-vous établir entre les « entretiens individuels d'évaluation » et le management participatif ?
- 3 Quels sont les avantages et les inconvénients de ces deux évolutions pour les salariés ?
- 4 La polyvalence n'a-t-elle que des avantages pour les salariés ?

Exercice 5



4 Quelle évolution des contraintes physiques et de l'intensité du travail ?



- 1 Rédigez une phrase présentant la signification précise de chacune des données entourées.
- 2 Par un calcul de votre choix, mesurez l'évolution du travail répétitif parmi les salariés, et faites une phrase avec le résultat.
- 3 Quelles sont les contraintes caractéristiques des organisations du travail post-tayloriennes ?
- 4 L'évolution de l'organisation du travail a-t-elle amélioré les conditions de travail ?

LES DEUX MODELES EN PERSPECTIVE

TAYLORISME / FORDISME

■ Modalités du travail

- Division verticale
- Parcellisation des tâches
- Travail à la chaîne
- Internalisation des processus

■ Effets sur la main d'œuvre

- Séparation entre conception et exécution
- Faible qualification
- Soumission aux ordres
- Épuisement physique

■ Gestion de la main d'œuvre

- Encadrement disciplinaire
- Salaire au rendement
- Variation uniforme de la rémunération en fonction de la productivité

TOYOTISME

■ Modalités du travail

- Responsabilisation des opérateurs
- Enrichissement des tâches
- Groupes autonomes de production
- Externalisation des processus

■ Effets sur la main d'œuvre

- Polyvalence
- Flexibilité et adaptabilité
- Compétence
- Coopération et implication
- Stress et anxiété

■ Gestion de la main d'œuvre

- Management participatif
- Contractualisation
- Individualisation des rémunérations

2. Les effets des mutations du travail et de l'emploi

A. Quels sont les effets du numérique sur le travail et l'emploi ?

Le numérique modifie en profondeur le travail. Il brouille les frontières entre travail et hors travail en permettant au salarié de travailler chez lui (**télétravail**), tout en renforçant les moyens de contrôle sur son travail. Les géants du numérique (GAFAM) développent aussi des stratégies fines pour mettre l'usager au travail gratuitement : ainsi, ce dernier fournit des données sur son activité, il publie des contenus...

Par ailleurs, le numérique transforme les relations d'emploi en suscitant l'émergence de **plateformes** sur lesquelles les travailleurs vendent leurs services aux utilisateurs (Uberisation). Toutefois apparaît une relation de dépendance à la plateforme, qui fixe parfois elle-même le prix des prestations et les horaires. Une forme hybride de statut juridique apparaît ici, avec des travailleurs juridiquement non salariés mais économiquement dépendants (exemples : Deliveroo, Uber). Pour l'employeur, considérer les travailleurs comme indépendants permet de reporter une partie des coûts sur le travailleur (cotisations sociales, achat d'un vélo, d'un ordinateur, coût des congés payés, de la formation, etc. Le travailleur indépendant obtient quelques avantages, mais beaucoup d'inconvénients (*figure 1*), ce qui les pousse à revendiquer le statut de salarié.

Avantages du statut d'indépendant	Inconvénients du statut d'indépendant
Travailler quand on le souhaite	Revenus fluctuants
Travailler sans avoir un niveau d'études élevé	Cotiser totalement pour avoir une protection sociale Charges supplémentaires en équipements, formation. Pas de congés payés. Pas de salaire minimum

Figure 1 : Avantages et inconvénients du statut d'indépendant pour le travailleur

Enfin, le numérique peut conduire à une **polarisation des emplois**. Ces innovations permettent de remplacer des tâches « numérisables » de niveau de qualification croissant tout en créant ou développant d'autres tâches « non numérisables », très qualifiées (conception de ces innovations) ou très peu qualifiées (reconnaissance d'images, livraison de colis) (*figure 2*).

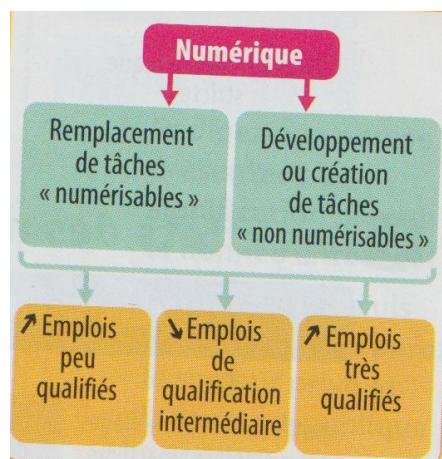


Figure 2 : Effets du numérique sur l'emploi

Exercice 1 :

1 Quelle est la phrase de lecture correcte ?

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

2 Complétez ce texte avec les mots **hausse** ou **baisse**.

Le développement du numérique entraîne une polarisation des emplois qui se traduit par la des emplois très qualifiés, la des emplois peu qualifiés et la des emplois de qualification intermédiaire.

3 Citez :

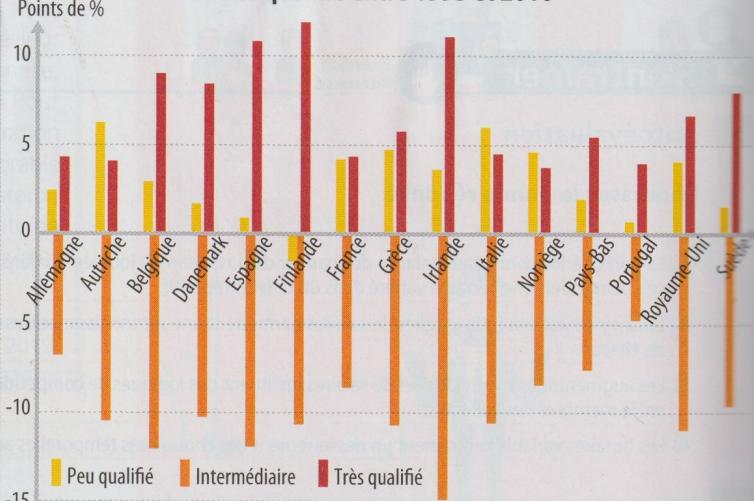
1. Deux pays à forte polarisation des emplois.
2. Deux pays à faible polarisation des emplois.

DÉFINITION

Polarisation des emplois

Augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés et qualifiés, et diminution du nombre d'emplois intermédiaires.

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



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

Exercice 2 :

4

Le numérique brouille les frontières du travail

Où va le travail ? On pourrait la prendre pour une femme d'affaires. Assise sur son canapé, des lunettes papillon vissées sur le nez et l'œil fixé sur l'écran de son ordinateur portable, Sarah Guyon parcourt, imperturbable, la liste des « missions » rémunérées du jour.

Deux centimes d'euro pour cliquer sur un article du Figaro, 18 centimes pour installer un logiciel permettant de lire des fichiers PDF, 36 pour inscrire ses coordonnées dans une demande de devis pour le réparateur automobile Speedy... « Ça ne paraît pas énorme comme ça, mais, en me connectant tous les jours, j'arrive à gagner 200 à 300 euros par mois », explique cette mère de 26 ans.

Il y a cinq ans, après la naissance de son deuxième enfant et les premières « galères financières », elle est venue grossir

les rangs de l'armée invisible des « travailleurs du clic », ces individus effectuant en ligne des tâches, souvent très rapides, rémunérées à la pièce. Ils seraient aujourd'hui plus de 250 000 en France à se connecter occasionnellement sur des plateformes de microtravail – un nombre qui dépasse celui des personnes travaillant pour Uber ou Deliveroo –, et 15 000 à y être « très actifs » selon une étude publiée en février par des chercheurs de Télécom ParisTech, du CNRS et de MSH Paris-Saclay.

Pour l'heure, le travail du clic n'est ni encadré ni reconnu comme tel. Et Sarah Guyon, qui vit à Montmeyran, dans la Drôme, est toujours considérée par l'INSEE comme « inactive ».

Laura MOTET, « Sarah, "travailleuse du clic" : "La nuit, je remplis des demandes de devis qui me rapportent plusieurs euros d'un coup" », Le Monde, 25 avril 2019.

1 Montrez que les « travailleurs du clic » sont une forme particulière de télétravail.

2 Pourquoi l'INSEE ne considère-t-il pas ce travail comme un emploi mais comme une activité hors travail ?

3 Quels problèmes pose cette non-reconnaissance du microtravail ?

DÉFINITION

Télétravail

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

B. Le travail est-il toujours source d'intégration sociale ?

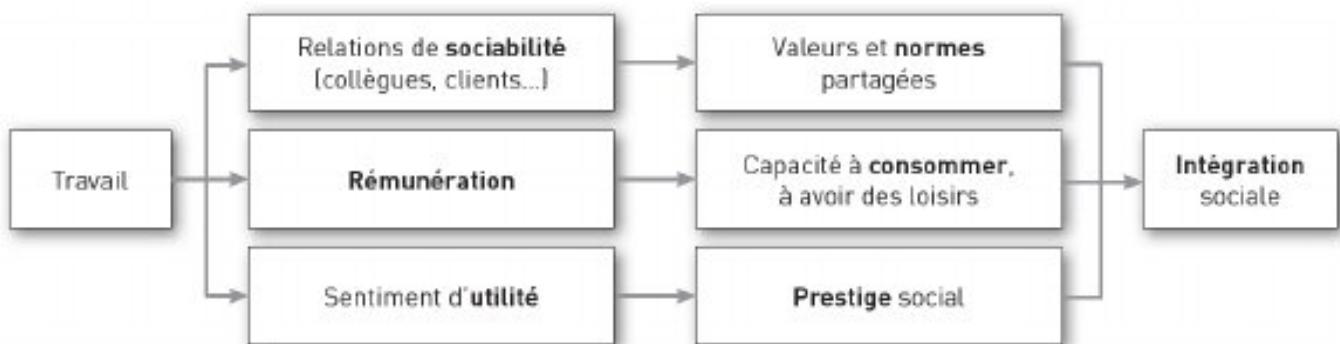
a) Le travail en tant que source d'intégration sociale

En 1893, dans *De la division du travail social*, Émile Durkheim souligne le rôle central que joue le travail dans l'intégration sociale des individus, d'autant plus dans les sociétés où le travail qu'ils réalisent les rends interdépendants les uns des autres.

Le lien social désigne l'ensemble des relations qui unissent les individus faisant partie d'un même groupe social et/ou qui établissent des règles sociales entre individus ou groupes sociaux différents.

Le travail est source d'intégration sociale via :

- **Le rapport à l'emploi (rémunération)** : le travail est source d'intégration sociale grâce à l'accès des emplois qui confèrent des **revenus**, des **droits à la protection sociale** et un **statut social**. Un revenu permet, par la consommation (donc de se conformer à certaines normes de consommation), d'entretenir des liens sociaux (activités hors du travail, fêtes, réunions de famille, bar, etc), de pouvoir s'intégrer à un groupe social (pratiques, goûts communs) auquel on s'identifie. Par l'emploi, le salarié obtient des droits sociaux (chômage, retraite, congés malades, etc) lui assurant d'une protection sociale. Par là, il donne accès aux ressources nécessaires (matérielles, symboliques, droits sociaux) pour définir le statut social (place dans la société) de chacun.
- **Le rapport au travail des travailleurs (travail)** : le travail est source d'intégration sociale via les relations sociales qui se nouent au travail : la sociabilité (ensemble des relations sociales qui relient un individu à d'autres individus), la solidarité (sentiment de responsabilité de dépendance réciproque au sein d'un groupe d'individus), la socialisation (processus d'apprentissage et d'intériorisation de valeurs et normes) mais aussi une socialisation secondaire (prise de distance avec le groupe social familial et entrée dans le groupe social académique et/ou professionnel). Le travail est source de sociabilité et de solidarité : il crée des contacts sociaux en dehors de la famille, permet d'intégrer des collectifs au travail (réunions de travail, syndicats, collègues qui deviennent amis, etc). Il est donc une instance de **socialisation secondaire** qui permet l'apprentissage des **normes** et **valeurs du groupe au travail** (savoirs professionnels, culture d'entreprise, etc), qui permet de s'intégrer au collectif en se forgeant une **identité sociale** (sentiment d'appartenir à un groupe).



- Le travail procure aussi l'estime de soi par le statut social de l'emploi et le sens de l'utilité du travail.

b) L'affaiblissement du pouvoir intégrateur de l'emploi

Comme nous l'avons vu dans le chapitre « Comment lutter contre le chômage », le chômage s'est accru en France depuis les années 1980-90. Les mutations économiques qui ont accompagné cette période (impératifs de réduction des coûts, flexibilité du travail, nouveau rapport de force entre salariés et employeurs au profit des employeurs) ont favorisé le développement de nouvelles formes d'emploi alternatives aux emplois à durée indéterminée à plein temps, qui étaient la norme lors des « Trentes Glorieuses » (1945-1975). Les emplois à **temps partiel** (qui peuvent être subis et choisis), les **contrats à durée déterminée** et les **emploi intérimaires** constituent aujourd'hui les principales embauches réalisées (raisonnement en termes de flux), mais restent cependant minoritaires dans l'emploi (raisonnement en termes de stocks).

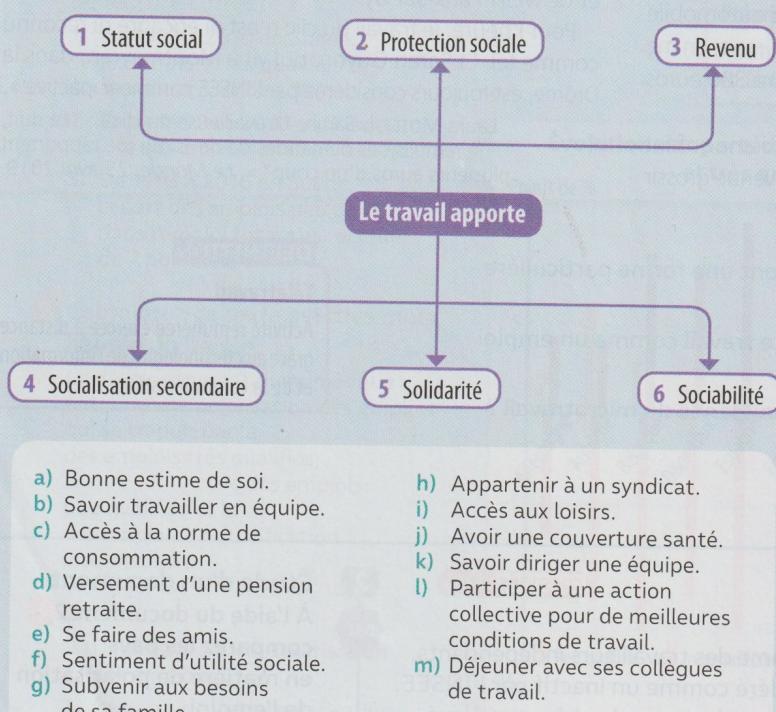
Ainsi, nous pouvons constater d'une **moindre capacité du travail à intégrer les individus** :

- Le chômage de longue durée affaiblit le pouvoir intégrateur du travail. En effet, l'éloignement du travail ne permet plus de développer la sociabilité et la socialisation secondaire au sein des groupes de collègues. De plus, l'éloignement de l'emploi induit des baisses de revenus et un affaiblissement des droits à la protection sociale, ce qui se traduit par un déclassement en termes de statut social. L'estime de soi risque d'en pâtir.
- Dans le même ordre d'idées, les emplois précaires et mal rémunérés sont plus faiblement intégrateurs. Effectivement, la précarité de l'emploi est liée à l'instabilité de l'emploi (CDI, intérimaire, sous-emploi par exemple) s'accompagne d'une vulnérabilité économique et d'une diminution des droits à la protection sociale (retraite, assurance chômage, mutuelle de santé). La précarité du travail peut aussi se manifester lorsque la travailleur est mal reconnu par son employeur (ne travaille pas assez vite et bien, objectifs irréalistes, etc).

Exercice 3 :

2 EXERCICE Connaître les sources d'intégration sociale du travail

- 1 Attribuez les exemples ci-dessous à l'une des six fonctions intégratrices du travail.



Rappel de 1^{re}

Sociabilité et socialisation

La sociabilité est l'ensemble des relations sociales qui relient un individu à d'autres individus ; quant à la **socialisation**, elle correspond aux processus d'apprentissage et d'intériorisation de valeurs et normes tout au long de la vie.

REPÈRE

Statut social

Position sociale plus ou moins prestigieuse qui définit l'identité sociale d'un individu.

- 2 Quel type de travail est source d'une forte intégration sociale ?

- 3 Dans quel cas un travail est-il faiblement intégrateur ?

Exercice 3 :

3 La précarité du travail et de l'emploi affaiblit le lien social

Pour Durkheim, l'intégration des individus au système social passe par leur intégration – directe ou indirecte – au monde du travail, ce qui leur assure une fonction précise, interdépendante des autres fonctions, et par conséquent une utilité sociale. Cette conception repose sur la notion de la solidarité organique caractéristique des sociétés modernes à forte différenciation sociale. Il est frappant de constater qu'il distinguait déjà, de façon certes assez implicite, ce qui relève du rapport à l'emploi (plus ou moins forte instabilité pour les travailleurs face à l'avenir) et ce qui relève du rapport au travail (plus ou moins forte adaptation des travailleurs à leurs tâches). Or, ces deux dimensions correspondent, l'une et l'autre, à de profondes mutations qui ont été étudiées par les sociologues au cours des deux dernières décennies,

notamment celles qui se rapportent d'une part à l'intensification du travail et, d'autre part, à l'instabilité de l'emploi. [...]

Le salarié est précaire lorsque son travail ne lui permet pas d'atteindre les objectifs fixés par l'employeur et lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. [...]. On peut parler alors d'une *précarité du travail*. Mais le salarié est également précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. [...] Cette situation se caractérise à la fois par une forte vulnérabilité économique et par une restriction, au moins potentielle, des droits sociaux puisque ces derniers sont fondés, en grande partie, sur la stabilité de l'emploi. [...] On peut parler, dans ce cas, d'une *précarité de l'emploi*.

« Le lien social : entretien avec Serge Paugam », propos recueillis par Anne CHATEAUNEUF-MALCLÉS, SES-ENS, 2012.

- 1 Rappelez ce que signifie « solidarité organique » pour Émile Durkheim.
2 Quelles sont les causes de la précarité du travail ?
3 Quelles sont les causes de la précarité de l'emploi ?
4 Montrez que les précarités du travail et de l'emploi affaiblissent l'intégration sociale par le travail.

Rappel de 1^{re}

Lien social

Selon le sociologue Serge Paugam, ensemble des liens de protection (« compter sur ») et de reconnaissance (« compter pour ») qui permettent de lier les individus entre eux, aux groupes sociaux et à la société auxquels ils appartiennent.

FICHES MÉMO



Faits et chiffres

- Première chaîne de montage en **1913** dans une usine Ford
- **70 % des emplois** dans les pays développés sont dans le **secteur tertiaire**
- Près de la moitié des salariés français utilisent des **outils numériques plus de 3 heures par jour**
- Les **formes particulières d'emploi** touchent **13,6 %** des salariés en 2017
- **Un million de travailleurs pauvres** en France
- **85 % des emplois de 2030** n'existent pas encore



Notions essentielles

- ✓ Travail
- ✓ Emploi (formes d')
- ✓ Activité et chômage
- ✓ Qualité des emplois
- ✓ Taylorisme
- ✓ Post-taylorisme
- ✓ Flexibilité
- ✓ Management participatif
- ✓ Numérique (TIC)
- ✓ Polarisation des emplois
- ✓ Précarisation
- ✓ Intégration sociale



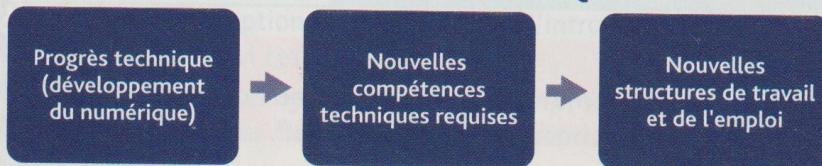
Indicateurs et outils

- Taux de chômage, taux d'activité, taux d'emploi
- Halo du chômage
- Seuil de pauvreté



Enchaînements et mécanismes

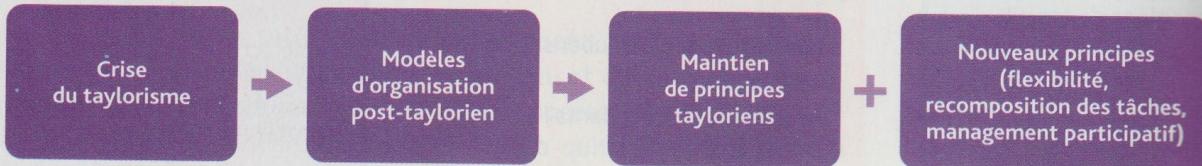
Révolution technologique



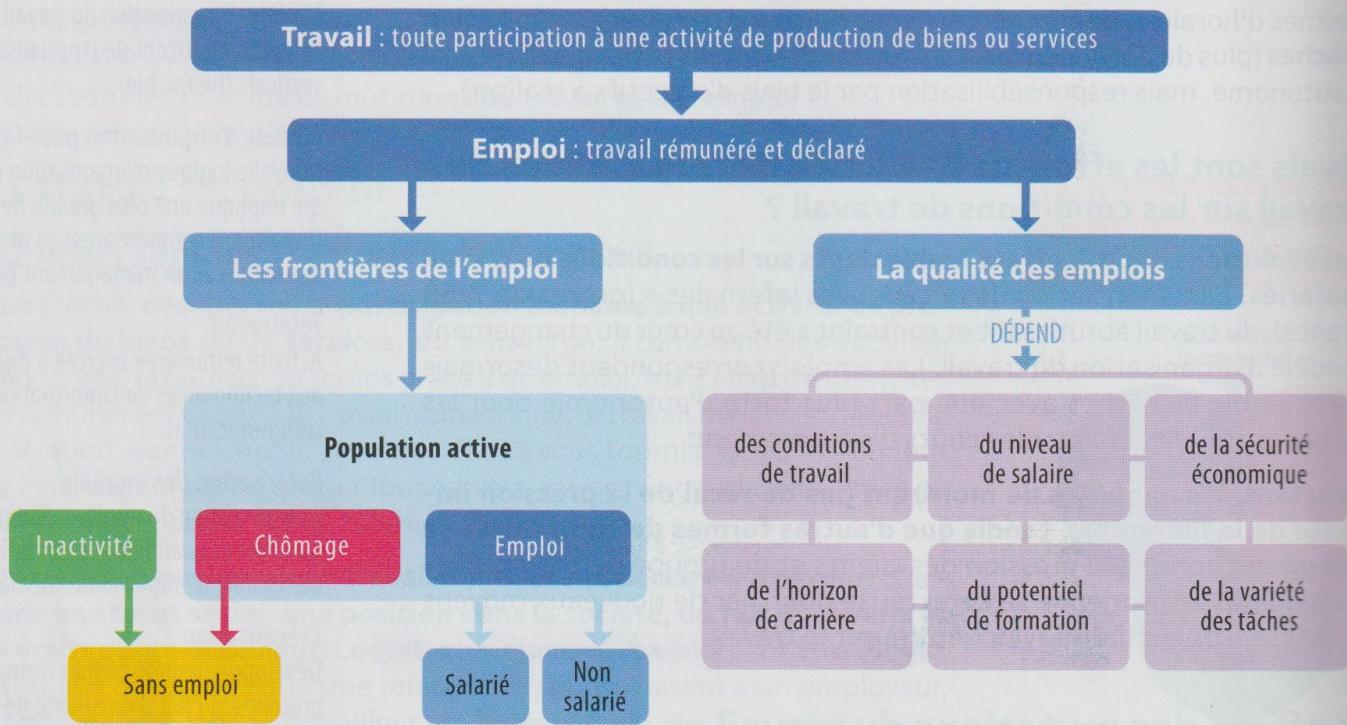
Précariisation de l'emploi



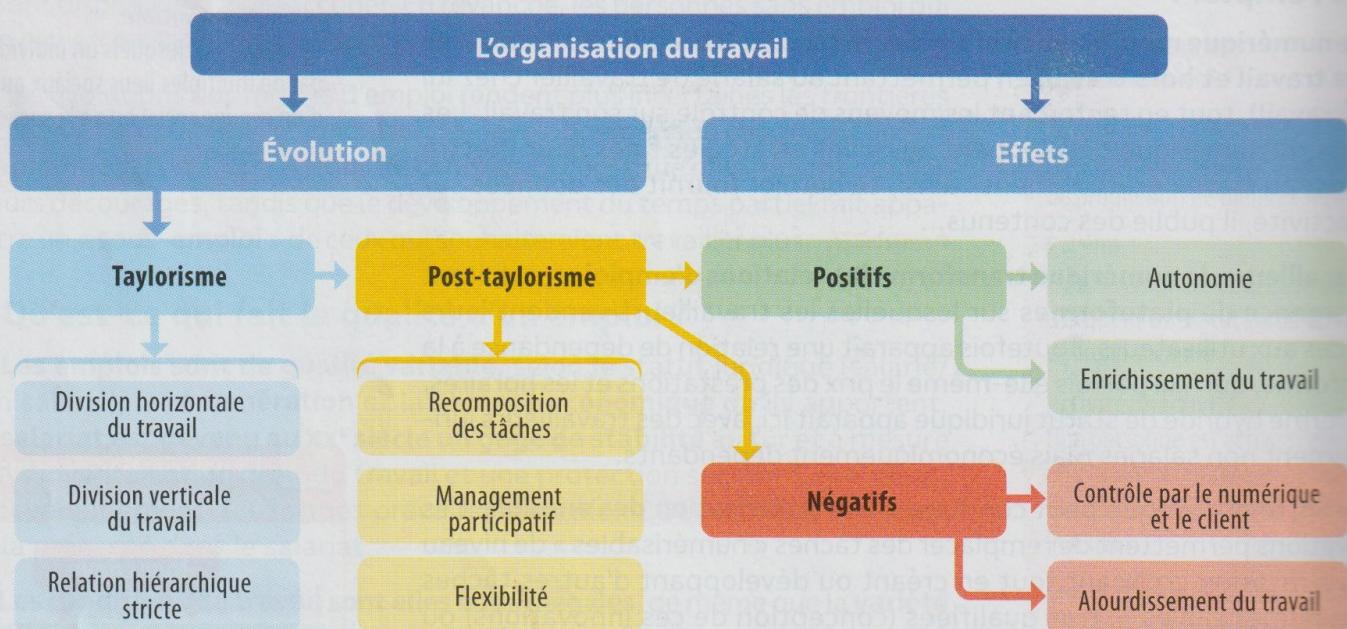
Nouvelles organisations du travail



A Du travail à l'emploi



B L'organisation du travail évolue



C Les effets des mutations du travail et de l'emploi

