

## **4 - Mutations du travail et de l'emploi**

### **I - les multiples dimensions du travail et de l'emploi**

- 1. Comment distinguer emploi, chômage et inactivité ?**
  - a) Comment distinguer travail et emploi ?
  - b) Population active et statut d'emploi
- 2. Les effets des transformations des formes d'emploi. 3 évolutions :**
  - a. Le développement des formes particulières d'emploi
  - b. Le développement de l'emploi à temps partiel
  - c. Une augmentation récente de l'emploi indépendant
  - d. Le développement d'un halo du chômage
- 3. Les différentes dimensions de la qualité de l'emploi**
  1. La qualité de l'emploi : définition et mesure

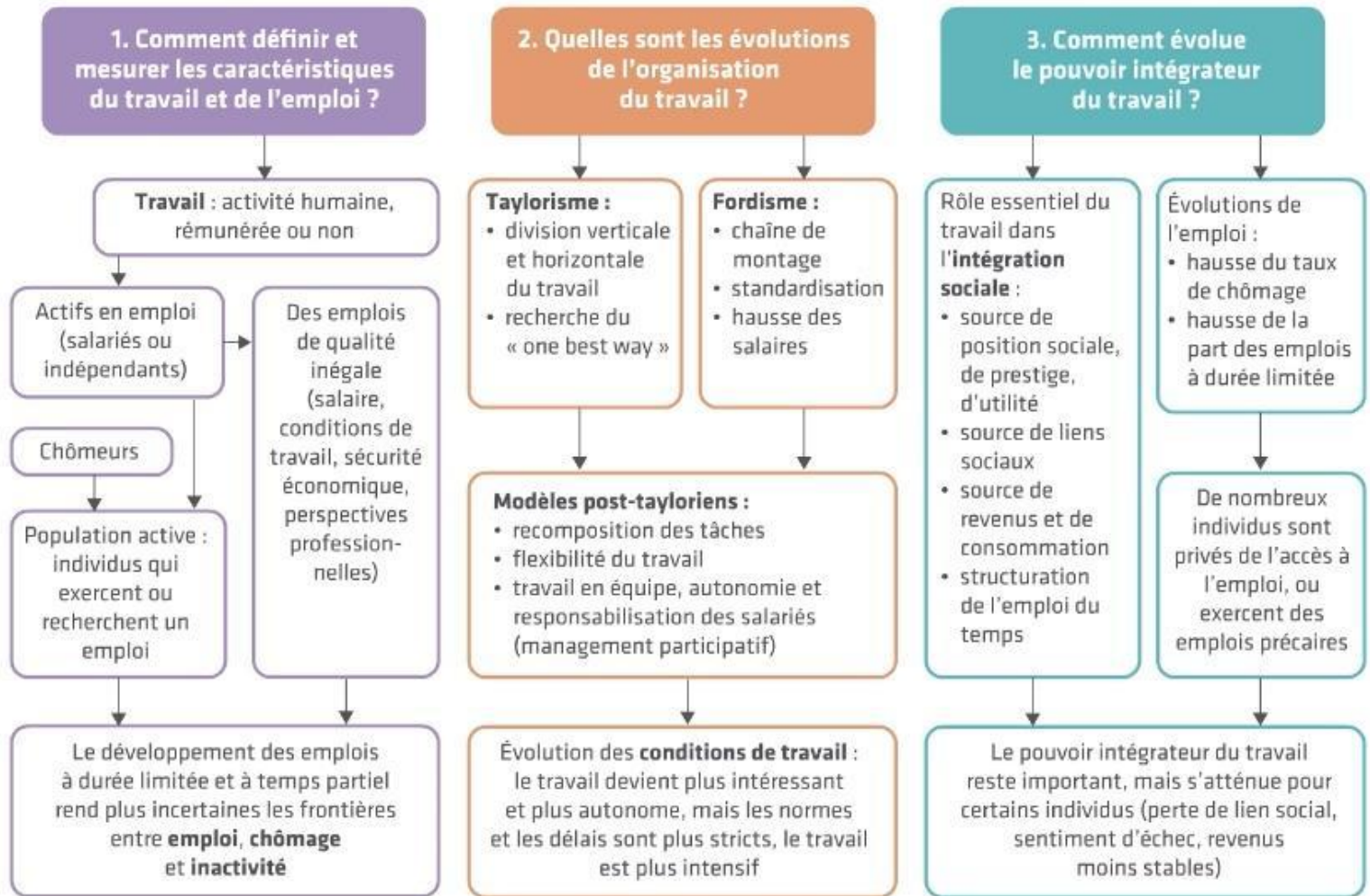
### **II - Quelles sont les évolutions de l'organisation du travail ?**

- 1. Du taylorisme au post-taylorisme**
  - a. Le taylorisme ou l'OST (=organisation scientifique du travail) + le fordisme
  - b. Post-taylorisme ou néo-taylorisme ?
- 2. Les effets des évolutions de l'organisation du travail sur les conditions de travail**
  - a. Les effets négatifs du modèle taylorien
  - b. Les mutations du travail
- 3. L'impact du numérique sur le travail et l'emploi**
  - a. Les effets contrastés du télétravail
  - b. La modification des relations d'emploi
  - c. Un risque de polarisation des emplois

### **III - le travail est-il toujours intégrateur ?**

- 1. Le travail, un facteur essentiel de l'intégration sociale**
- 2. Un risque d'affaiblissement de l'intégration sociale par le travail**

## Depuis un siècle, les caractéristiques du travail et de l'emploi, leur organisation ainsi que leur capacité intégratrice ont connu de profondes mutations.



## LES 10 POINTS-CLÉS DU CHAPITRE

- 1 L'emploi est l'exercice d'une profession rémunérée.
- 2 Les chômeurs (qui sont, au sens du BIT, les individus qui sont disponibles pour travailler, qui n'exercent pas d'emploi mais en recherchent par de réelles démarches) font partie de la population active.
- 3 La hausse des emplois à durée limitée, des emplois à temps partiel (y compris non désirés, donc le sous-emploi), rend plus incertaine les frontières entre emploi, chômage et inactivité.
- 4 La qualité des emplois est évaluée à partir de six indicateurs : le niveau de salaire, la sécurité économique, l'horizon de carrière, le potentiel de formation, la variété des tâches, les conditions de travail.
- 5 Le taylorisme, fondé sur une division horizontale et verticale du travail et une relation hiérarchique stricte, est complété par le fordisme qui lui ajoute la chaîne de montage, la standardisation des produits et une hausse des salaires destinée à motiver les salariés.
- 6 Le développement des modèles post-tayloriens d'organisation du travail élargit et enrichit les tâches, mais augmente la contrainte des délais et l'intensité du travail.
- 7 Le numérique réduit la frontière entre temps et lieux de travail et de non travail.
- 8 Le numérique provoque une polarisation des emplois (création d'emplois très qualifiés et peu qualifiés).
- 9 Par les relations qu'il suscite, le sentiment d'utilité et les revenus qu'il procure, le travail est un facteur essentiel de l'intégration sociale.
- 10 Les emplois à durée limitée sont souvent précaires et rendent le travail moins intégrateur.

## **4 - Quelles mutations du travail et de l'emploi ?**

### **I - Les multiples dimensions du travail et de l'emploi**

Travail = rôle essentiel dans l'organisat° éco, sociale de nos soc : à l'origine de toute création de richesse + permet à l'individu d'acquérir une **position sociale**. Les nouvelles formes particulières d'emploi (=FPE) et le numérique transforme les conditions de travail et brouillent les frontières entre travail et non-travail. Affaiblissement du rôle du travail comme facteur d'intégration ?

#### **1) Comment distinguer emploi, chômage et inactivité ?**

##### **a) Comment distinguer travail et emploi ?**

**Emploi** : exercice d'une activité professionnelle rémunérée.

**Travail** : activité humaine par laquelle l'individu transforme son environnement naturel et social.

■ Il existe 3 types de travail :

- **Le travail salarié** (contre rémunération forfaitaire)
- **Le travail non-salarié** : effectué par un travailleur indépendant rémunéré
- **Le travail non rémunéré** = activité domestique dans le cadre familial.

##### **b) Population active et statut d'emploi**

**Population active** : ensemble des individus qui exercent ou cherchent à exercer une activité professionnelle légale et rémunérée.

**Chômeur** : indiv sans emploi qui est dispo pour travailler et recherche un emploi.

☐ Seuls sont considérés comme actifs les indiv qui exercent ou recherchent un emploi (=chômeurs).

☐ 2 statuts d'emploi : le **salariat** / le **travail non salarié** (indépendant = 10% des emplois ajd) : car rémunération dans les deux cas.

**Taux d'activité** : mesure la part que représente les actifs dans la pop étudiée (=pop totale, en âge de travailler, pop caractérisées par tranche d'âge ou sexe...).

■ Évolutions des taux d'activité selon l'âge :

- **Celui des 15-24 ans a diminué** : allongement de la durée de scolarité.
- **Celui des 25-49 ans a augmenté** : féminisation de la population active.
- **Celui des 50-64 ans a augmenté** : abaissement de l'âge légal de la retraite en 1981 (65 à 60 ans) + dispositifs de pré-retraite dans les années 1980 pour lutter contre le chômage (=politiques passives). Puis augmentation de la durée de cotisation et de l'âge légal de la retraite.

☐ En France, en 2017, selon l'INSEE 89,7% de la population en emploi était salariée. Cette part a augmenté de 3,1 pts entre 1989 et 2017.

#### **2) Les effets des transformat° des formes d'emploi. 3 évolut° :**

##### **a) Le développement des formes particulières d'emploi**

**Formes particulières d'emploi** : emplois salariés qui ne sont pas des CDI mais essentiellement des CDD, intérim, contrats d'apprentissage = concernent des contrats dont la **durée est limitée dans le temps**.

■ Précarisation de l'emploi (CDI restent majoritaires dans l'emploi salarié) :

- Entre 1982 et 2018, la part des emplois en CDI a diminué, celle des emplois en CDD a doublé, celle des emplois salariés intérimaires a augmenté.
- La durée moyenne de ces ≠ contrats temporaires a diminué.

☐ Conséquences : franchissements fréquents des frontières entre statut d'emploi et statut de chômage. Ex : l'intérim introduit un intermédiaire (l'agence d'intérim) entre l'actif et l'entreprise utilisatrice ☐ définitions habituelles des droits et des devoirs qui lient le salarié et son employeur brouillées.



- ☐ Augmentation de la **pluriactivité** (près de 2,5 millions d'actifs en France concernés : majoritairement des femmes qui cumulent plusieurs emplois salariés et peuvent aussi combiner des emplois salariés et non-salariés.
- ☐ Cette pluriactivité s'explique aussi par un dévelop des emplois à temps partiel.

### b) Le développement de l'emploi à temps partiel

**Emploi à temps partiel** : emploi salarié dont la durée du travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale nationale (35h) ou à la durée officiellement fixée par les conventions collectives spécifiques à une branche ou à une entreprise.  
(Droit du travail > **conventions collectives** = accords qui ont force de loi et qui s'appliquent à toutes les entreprises d'une branche d'activité entre représentants des salariés et des employeurs > accords d'entreprises = condit° spécifiques à l'E).

- Temps partiel peut être volontaire pour le salarié mais aussi contraint : on parle alors de sous-emploi. Le sous-emploi désigne toutes les personnes :
  - Ayant un emploi à temps partiel mais qui **souhaitent travailler davantage**, qu'elles recherchent activement ou non un emploi.
  - Qui sont officiellement à temps complet mais qui **ont connu des périodes de chômage** technique ou d'intempéries.
- ☐ Entre 1975 et 2018, la part de l'emploi salarié a augmenté. Cette augmentation concerne majoritairement les femmes dont 29,3% des salariés ont un emploi à temps partiel et 8,6% sont en **situation de sous-emploi**.

### c) Une augmentation récente de l'emploi indépendant

- Depuis 2008 : augmentation de la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total alors qu'elle n'avait cessé de baisser depuis la fin de la SGM :
  - En 2009 créat° du statut d'auto-entrepreneur pour inciter (chômeurs de longue durée) à retrouver emploi en créant leur **micro-entreprise**.
  - Recherche d'une plus grande flexibilité, (= meilleure adaptation aux fluctuations du marché) des employeurs pour proposer aux travailleurs un contrat une E en tant qu'indépendant ☐ simple contrat commercial aux contraintes moins lourdes que celles d'un contrat de travail.
  - Très fréquentes dans monde des plateformes numériques, ces situations suscitent des **protetations de + en + nombreuses des actifs** concernés qui se considèrent dans une situat° de totale dépendance face à la plateforme et réclament la requalificat° de leur activité en contrat de travail salarié.
  - Mais Ex : **décisions de justice** rendues récemment en Californie et au Royaume-Uni à propos des conflits entre la société uber et ses travailleurs semblent pencher en faveur de la créat° d'une FPE = statut intermédiaire entre auto-entrepreneur et salarié qui offrirait davantage de protection sociale à ses chauffeurs sans avoir à les embaucher.
- ☐ L'augmentation de l'emploi indépendant est couplée à l'émergence de nouvelles situations incertaines face à l'emploi.

### d) Le développement d'un halo du chômage

**Halo du chômage** : personnes disponibles pour travailler mais ne réalisant pas de réelles démarches pour trouver un emploi (par découragement par exemple) + celles qui ne sont pas disponibles immédiat (car en formation par exemple) mais qui veulent travailler.

INCLUDEPICTURE  
"/var/folders/qj/zj3dv6gj07d6  
blyr394lzq7m0000gn/T/com.  
microsoft.Word/WebArchiveC  
opyPasteTempFiles/final\_5f19  
a86e6d06d3.50771677.png"  
\\\* MERGEFORMATINET

- Évolutions du halo du chômage :
  - Le halo du chômage concerne une part croissante de la pop depuis 40 ans.
  - Cette pop concernée présente des **caractéristiques sociodémographiques particulières** : les femmes peu ou pas diplômées sont les + concernées.
- ☐ Ainsi, en France en 2016, 7,4% d'entre elles étaient dans l'une de ces situations et 10,7% étaient au chômage. Parallèlement, 6,7% des hommes peu ou pas diplômés étaient également concernés et 15,1% d'entre eux étaient au chômage.

## **II - Les différentes dimensions de la qualité de l'emploi**

**Qualité de l'emploi :** manière dont l'exercice d'un emploi contribue au bien-être d'un individu, tant dans sa vie actuelle que pour son avenir (niveau de rémunération, sécurité sociale et éco, perspectives de formation et de carrière).

### **A) La qualité de l'emploi : définition et mesure**

■ Évaluer la qualité d'emploi : 6 critères pris en compte par l'OCDE :

- 1. La qualité du revenu d'activité = montant et répartition du revenu.
- 2. La sécurité économique sur le marché du travail. Ex : **indemnisation** en cas de perte d'emploi = chômage, assurance...
- 3. Les condit° de travail = environnement dans lequel les indiv travaillent et la façon dont ils le ressentent : nature et intensité du travail, organisat°, ambiance, contraintes subies (pénibilité physique ou mentale).
- 4. Le potentiel de formation, 5. horizon de carrière, 6. variété des tâches.

☐ La qualité des emplois contribue à la fois au **bien-être des travailleurs** et à **l'efficacité des entreprises**. Ex : + revenus = + pouvoir d'achat = + niveau de vie ; stabilité + motivation des travailleurs et bonne ambiance.

**L'horizon de carrière :** perspectives d'évolution professionnelle offertes au travailleur à moyen et long termes (changement partiel ou total de contenu du métier, changement de poste, améliorat° des qualificat° et de la rémunération).

■ Existence d'une sécurité collective qui protège le travailleur :

- Garanties apportées par **le droit du travail** (=lois qui règlementent la relation salariale) né après SGM avec mise en place de **l'État-Providence**.
- Ce dernier assurait un CDI à temps plein, avc conditions de travail et d'avancement dans la carrière garanties par des conventions collectives négociées au sein de l'entreprise ou de la branche d'activité selon les cas.

☐ Mais ajd : recherche croissante de flexibilité dans l'utilisation de la main d'œuvre ☐ qualité des emplois passe surtout par la qualité du dialogue social :

- **Au niveau national** entre représentants des salariés et représentants des employeurs sous l'égide de l'État (sécu éco, lutte contre discriminations).
- **Au niveau de l'entreprise** : qualité des relations sociales salariés / dirigeants (capacité des dirigeants à offrir de véritables perspectives d'horizons de carrière : évolution de la rémunération + accès à formation continue pour faciliter les possibilités de reconversion).

**Flexibilité :** capacité d'une entreprise à adapter le plus rapidement possible la quantité, la qualité et la rémunération du travail à ses besoins productifs en fonction de la demande qui lui est adressée.

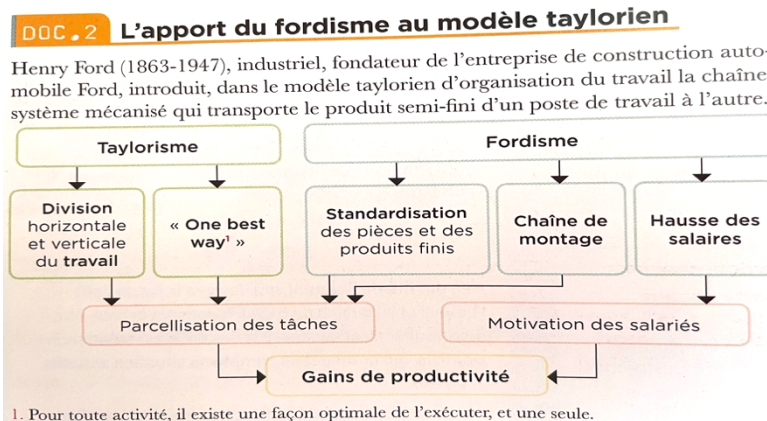
## II - Quelles sont les évolutions de l'organisation du travail ?

Objectif : améliorer productivité du travail par innovations organisationnelles (voir thème 1) mais aussi division du travail (théorie d'Adam Smith dès fin du XVIIIème).

**Organisation du travail** : manière dont les postes de travail et les relations entre travailleurs sont conçus dans une entreprise ou une organisat° afin de réaliser P°.

### 1) Du taylorisme au post-taylorisme

#### a) Le taylorisme ou l'OST (=organisation scientifique du travail) + le fordisme



#### ■ Taylorisme =

- Division verticale = one best way : l'ouvrier est un simple exécutant qui doit effectuer tâches parcellisées, conçues par des ingénieurs et chronométrées □ Il est dépossédé de toute autonomie.
- Division horizontale : production décomposée en multitude de tâches, + gestes simples dédié à chaque ouvrier □ **travail parcellisé** car chaque travailleur ne fait plus réellement une production complète mais fait des gestes dépourvus de signification = de sens par rapport au produit final.
- Salaire aux pièces = la paye dépend de l'efficacité du travailleur.

□ L'OST se retrouve dans activités de service donc pas que dans l'industrie. Ex : restaurat° rapide : travail divisé en tâches élémentaires (préparat° des menus, vente ou organisat° de salle) + tâches prescrites par les managers, chronométrées.

#### ■ Le fordisme ajoute au taylorisme :

- La standardisation°, la chaîne de montage (=temps morts diminués grâce à vitesse du **convoyeur** « cadence infernale » dénoncée), une hausse des salaires.
- Augmenter l'efficacité des travailleurs par hausse des salaires

□ Modèle qui s'installe face à l'OST car : modèle de régulation éco (augmentat° de productivité = des profits = investissement = productivité) + augmentat° du pouv d'achat ménages (hausse régulière salaires + baisse prix de vente ds industri) □ **Cercle vertueux fordiste** : conso de masse face à production de masse.

#### ■ Crise du modèle tayloro-fordiste dès les années 1970 :

- Crise sociale : ouvriers dénoncent conditions de travail □ absentéisme, grèves, turn-over (rotation du personnel = renouvellement des effectifs), coulage (malfaçons=défauts). Slogan mai 1968 « boulot, métro, dodo » = vie sans sens.
- Crise éco : diminution de la consommation de masse de produits standardisés, apparition d'une conso + instable et diversifiée.
- Crise technique : arrêt de la progression des gains de productivité pdt les « 30 glorieuses » □ limite technique de l'organisation.

#### b) Post-taylorisme ou néo-taylorisme ?

#### ■ Émergence de modèles post-tayloriens :

- Recomposition des tâches en valorisant polyvalence du travailleur (≠ standardisation taylorienne avec division)

- Management participatif où travailleur relativement autonome mais responsable des résultats indiv ou collec (≠ hiérarchisé de l'organisé)
- Flexibilité du travail dans gestion des horaires comme des compétences (≠ rigidité de la hiérarchie taylorienne) : les salariés changent de tâches.

Ex : le **toyotisme** dès années 1960 fondé sur **méthode du « juste-à-temps »** (ou P à flux tendus) = produire selon la D mais nécessité d'une grande flexibilité : zéro stock, zéro délai, zéro défaut, zéro panne, zéro papier) du client et **autonomation** (=acquérir de l'autonomie par les machines) → dévelop la polyvalence des salariés

■ Ajd : néo-taylorisme (=taylorisme pas mort mais présenté sous autre jour) :

- 2/3 des salariés en Europe concernés par formes modernes d'organisation du travail = organisation « toyotiste » et organisation « apprenante ». 1/3 concernés par formes traditionnelles de l'organisation (donc pas disparu).
- ≠ au sein des formes traditionnelles et modernes : procédures de travail.

Ex : primes basées sur productivité mesurée par scanners chez Amazon → rémunération au rendement + division horizontale (spécialisation) et verticale.

Les cadres sont 4 x moins touchés par ces contraintes physiques mais + pression

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

## 2) Les effets des évolutions de l'organisation du travail sur les conditions de travail

### a) Les effets négatifs du modèle taylorien

■ Effets négatifs :

- Division verticale provoque une déqualification du travail ouvrier : elle le prive de maîtrise du processus de P° → **déresponsabilisation**. + en cas de pb (panne) procédures spécifiques donc perte de capacité pour le travailleur (il a l'interdiction de le réparer) → **perte de motivation**
- Division horizontale = « travail en miettes » → perte de signification du travail avec parcellisation des tâches → **perte de motivation**
- Il dégrade la qualité de l'emploi : rythme de travail + fatigue augmentés, pathologies nerveuses et physiologiques (tic, maux de têtes, surdités), tâches répétitives et monotones, pas de perspective d'améliorations (=horizons de carrière et potentiels de format° inexistant) → **perte motiv**

→ L'entreprise subit aussi effets négatifs car perte de motivation. Alors que l'organisé taylorienne favorise productivité, on voit qu'elle peut la faire baisser.

→ Donc entre fin XIXème et début des années 1970 : **alourdissement de contrainte hiérarchique, déqualificat° des travailleurs + perte de sens du travail.**

### b) Les mutations du travail

■ Mais dès 1980 : Effets négatifs un peu compensés par améliorat° des conditions de travail :

- Pour ouvriers dans automobile : mécanisation + automatisation = pénibilité des postures dangereuses réduite. + sécurité imposée par loi (risques de blessure et maladie réduits) → aspect physique du travail amélioré.
- Pour cadres : x des missions, intensificat° de la charge, intégrat° de tâches administratives qui se x car avec Internet : tâches de secrétariat gérées. → Variété des tâches et horizon de carrière améliorés

→ Depuis 1991, les salariés sont bcp + autonomes : ils règlent davantage les incidents eux-mêmes et appliquent moins les consignes

→ Ex : groupes autonomes d'ouvriers **en auto-organisé** de l'entreprise Volvo en Suède (il leur est confié séquence complète de P° → surveillance du contremaître – pesante + polyvalence suscite adhésion salariés (fierté du savoir-faire profess)).

■ Mais conditions de travail dégradées sur d'autres points :

- Pour ouvriers : toujours pression de la P juste à temps, des délais...
- Pour cadres : stress, intensification du travail hétérogène et inadéquat entre tâches à accomplir et moyens + tâches chronophages à gérer.

☐ **Pression + forte ; salariés de + en + obligés de respecter des normes contraignantes, de travailler de + en + dans l'urgence et d'être dans la dépendance des tâches accomplies par d'autres.**

☐ De new formes d'organisat° du travail se sont développées dès années 1960 et généralisées dès années 70 : les salariés ont bénéficié de quelques améliorations qui ont redonné du sens à leur travail à travers l'élargissement et l'enrichissement des tâches ou encore le gain en autonomie + progrès de la robotisation ont évité certains des gestes les plus pénibles, dangereux et des charges les plus lourdes.

☐ Mais, limites du taylorisme pas tt surmontées : **cercles de qualité** = simples gadgets où primes proposées suivent la même logique que le salaire au rendement de Taylor, Toyotisme maintient certains principes tayloriens comme travail à la chaîne, chronométrage ☐ on est bien dans du **néotaylorisme**.

☐ Taylorisme se développe dans industries agroalimentaires (souvent féminisées) + services où conditions de travail sont de + en + proches de celle des ouvriers (restauration rapide, hôtellerie, sociétés de nettoyage, grande distribution, centres d'appel téléphonique ou encore les entrepôts de e-commerce).

### **3) L'impact du numérique sur le travail et l'emploi**

#### **a) Les effets contrastés du télétravail**

**Télétravail :** activité professionnelle exercée à distance du lieu habituel de l'emploi grâce aux outils de télécommunication.

##### ■ Avantages du télétravail :

- **Autonomie** des salariés dans l'organisation de leur temps de travail.
- Certains **coûts réduits**. Ex : coût du transport ou celui du logement.
- **Choix d'habitat** des salariés dans cadre + agréable qu'à proximité du trav.

##### ■ Inconvénients du télétravail :

- Travail peut **empiéter sur la vie hors-travail** = vie privée du salarié.
- Potentielle **amplification du temps de travail** du salarié + acceptation + ou - consciemment d'une + grande charge de travail.
- **Sentiment d'isolement** face à leur entreprise, stressés par la charge de travail et inquiets de perdre leur emploi, sentiment d'être oublié : - de relations avec la hiérarchie et les collègues, sentiment d'être inutile...

#### **b) La modification des relations d'emploi**

##### ■ Numérique à l'origine du dévelop rapide de **l'économie de plateforme** (= intermédiaire qui crée un marché par la mise en relations entre particuliers) :

- Parfois nées d'une volonté de rompre avec réseaux marchands tradit pour faciliter relat° de partage collaboratif. Ex : blablacar pour le covoiturage.
- Mais surtt expansion de multinationales. Ex : Airbnb (2009), Uber (2010).
- Les salariés des plateformes sont privés des droits qui les protègent en matière de licenciement ou protect° sociale (car éloignés des syndicats) car statut d'indépendant. (Avantage pour les firmes qui en profitent : si dépôt d'heures de travail nécessaire : les firmes ne supportent pas les investissements des services marchands mais les proposent simplement : véhicules à la charge des personnes concernées...
- Mais les justices RU, FR ou suisse les considèrent désormais bien comme des salariés potentiels en raison de leur dépendance aux plateformes qui leur imposent de rester connectés, décident des tarifs et évaluent la qualité de leurs prestations, reflétant bien le lien de subordination propre au salarié. (voir chap 1, II, 3)
- L'économie des plateformes facilite le recours à des travailleurs situés hors du territoire national + l'optimisation fiscale + le transfert des profits vers des **paradis fiscaux**.
- Numérique débouche parfois aussi sur un **micro-travail** (environ 260 000 personnes en France concernées) : payées à la tâche quelques centimes pour exécuter actions irréalisables par logiciels (ex : identifier un objet sur une image) ☐ faibles revenus destinés à améliorer situat° de précarité.



### c) Un risque de polarisation des emplois

**Polarisation des emplois** : création simultanée d'emplois très qualifiés et d'emplois faiblement qualifiés réduisant ainsi la part des emplois de qualification intermédiaires.

- Risque d'une polarisation des emplois en raison des effets du numérique :
  - Il est biaisé en faveur des hautes qualifications : (= favorise les salariés dont la majorité des tâches sont peu automatisables et qui sont les plus diplômés et les mieux rémunérés.
  - Et de nombreux emplois faiblement qualifiés et peu rémunérés continuent de croître. Ex : services à la personne (aides ménagères aux personnes âgées), services à des collectivités (nettoyage, gardiennage).
  - Problème pour les emplois requérant des tâches moyennement qualifiées et routinières car fragilisés par l'automatisation

☐ Phénomène de **polarisation des emplois** dans l'ensemble des économies avancées qui affectent essentiellement les membres de la classe moyenne et accentue leur sentiment de déclassement. (Aussi par effets de mondialisation).

## III - le travail est-il toujours intégrateur ?

Dans soc démocratiques : travail contribue à intégration sociale des indiv car donne statut social, permet de satisfaire à une norme de conso, est un lieu de sociabilité et permet de disposer de droits sociaux (protection sociale).

**Intégration sociale** : processus par lequel des individus établissent des liens sociaux au sein de différents groupes, et partagent des valeurs et normes qui favorisent la cohésion sociale.

### 1) Le travail, un facteur essentiel de l'intégration sociale

- Le travail garantit l'intégration sociale et définit la position sociale :
  - Il fournit une rémunération aux travailleurs : le montant peut être déterminé juridiquement grâce à leurs droits ou par les politiques éco. Ex : salaire minimum négocié, discuté. ☐ elle assure une participat° sociale acceptable et un mode de vie satisfaisant les besoins. La participat° à une soc marchande relève de **l'intégrat° culturelle** (à travers conso + accès aux loisirs, on exhibe une part de notre style de vie et identité).
  - Il confère un **statut** aux trav, associé à des **droits sociaux** permettant sa **dignité** et **autonomie** mais sans le rendre dépendant à ceux-ci : il dispose de moyens d'actions indiv ou collectifs + juridiques pour sa protection. Ex : statut de salarié (sur lequel celui d'indépendant s'aligne en termes de droits sociaux) offre un statut social en osmose avec son statut de citoyen. Inversement si certains droits du citoyen peuvent s'exercer, c'est grâce aux moyens matériels permis par le statut du travail.
  - Le statut permet des relations sociales variées : l'indiv est placé dans des grp sociaux de tailles ≠ (atelier/bureau, public/privé, comité/syndicats) ☐ ≠ **socialisations s'exercent** (profess, synicale, amicale) ☐ sociabilité qui participe à la construct° de son **identité sociale** (si supports identitaires comme famille, pairs, travail ou nation manquent : identité amputée).

☐ **C'est par l'emploi que l'individu exprime son utilité sociale**

☐ Le travail permet une intégration économique, culturelle et politique.

- Cette intégration par le travail est aussi permise par le contexte historique :
  - Contexte d'après SGM et croiss des Trente glorieuses + développement de l'État-Providence. ☐ Priorité donnée à l'accès au travail (dans préambule de la Constitut° de la IVème Répu) et à la dignité du travailleur car **consensus politique et social** en faveur de la hausse des niveaux de vie, d'une + grande justice sociale, d'une + forte solidarité nationale.

☐ **Le travail est aux yeux des indiv le 2<sup>ème</sup> élément le + important après la famille même si son importance varie selon PCS (pour – qualifiés = nécessité financière).**

- (
- Thèse de Durkheim sur le double processus (travail permet intégrat° sociale + la création d'activités à travers lesquelles les individus s'intègrent) :
    - Plus s'accroissent le volume (les individus sont de + en + nombreux) et la densité morale (ils entretiennent de + en + de relations avec les autres) d'une collectivité, plus elle est complexe et doit avoir recours à la **division du travail** (=spécialisation = individualisation des fonctions sociales).
  - ☐ Division assure intégration car interdépendance entre personnes
  - ☐ On est passé de la solidarité mécanique des sociétés (=similarité donc partage de mode de vie, conscience collective) à des liens organiques : **interdépendance des sociétés** (=spécialisation donc complémentarité du fait de leur différences).
  - ☐ Paradoxe : la division du travail mène à la montée de l'individualisation. Or, celui-ci ne mène pas à un déclin de la cohésion sociale mais renforce la socialisation ☐ **l'individualisme crée la complémentarité.**
  - Lien de participation organique entre acteurs de la vie professionnelle donc basé sur l'emploi (1 des 4 types de liens sociaux de Serge Paugam) :
    - Il est **déterminé par le statut d'emploi** : + les droits et protections liées à l'exercice de l'emploi sont consistants, + ce lien est solide (et + les indiv sont autonomes car sécurité éco et sociale)
    - Le statut fait de l'activité de travail une **source de reconnaissance** : participer à P° = être associé à une œuvre collective ☐ permet l'estime sociale des individus.
  - ☐ Selon le statut social, les relations entre bonheur et travail varient
  - ☐ Donc la qualité de l'intégration dépend de l'activité profess, de l'organisation et des condit° de travail, mais aussi des éléments qui forment le statut d'emploi.
- )

## **b) Un risque d'affaiblissement de l'intégration sociale par le travail**

**Précarité** : situation d'instabilité, de fragilité, dans laquelle se trouve un individu dont les revenus (et, le plus souvent, l'emploi), sont temporaires. Cette insécurité concerne sa situation présente mais aussi future, ce qui peut l'empêcher de se projeter dans l'avenir.

- Risque de précarité crée par :
  - L'existence d'emplois à durée limitée du fait de la polarisation des emplois : emploi instable donc insécurité économique et sociale (niveau de vie actuel et futur souvent plus faible, peu de perspectives de carrière). Les salariés doivent même parfois accepter un temps partiel subi = sous-emploi, contraire à leurs aspirations.
  - Un chômage de masse depuis les années 1980 : baisse considérable des revenus si trop longue inactivité (après allocation chômage : seulement accès à **l'ASS** (=Allocation de Solidarité Spécifique) ou au **RSA** (revenu de solidarité active) ☐ Sentiment d'exclusion face aux normes usuelles de conso (parfois les plus essentielles (accès au logement, au chauffage, à une nourriture suffisante, à un habillement décent...)) ☐ **pauvreté éco.**  
+ Sentiment de son inutilité sociale, dégradation de l'image de soi (honte, culpabilité) ☐ repli sur soi/dégradation de son état de santé ☐ **pauvreté psychologique.**
- ☐ Processus de **désaffiliation sociale** selon Robert Castel : les liens rattachant les individus à leur univers social sont progressivement rompus jusqu'à l'isolement relationnel.
- ☐ Selon lui : passage du salariat (=collectif solidaire) au **précarial** (=société d'individus précaires). Se met alors en place un **cercle vicieux** de l'exclusion et de la pauvreté qui peut finir par se transmettre aux générations suivantes.
- Les emplois à durée limitée sont – intégrateurs :
  - Ils fragmentent la carrière et se traduisent par des périodes répétées de chômage.
  - Ils réduisent les relations avec les collègues et donnent moins accès à la formation : ils sont rarement des tremplins vers des emplois stables.
- ☐ Sentiment de déclassement des travailleurs qui fragilisent leurs espérances d'insertion sociale.