

SOMMAIRE

Que dit le programme officiel ?	2
INTRODUCTION :	3
I. Du travail à l'emploi	3
A. Les frontières entre emploi, chômage et inactivité de plus en plus incertaines	3
B. Qu'est-ce qui fait la qualité de l'emploi ?	4
II. Quelles sont les transformations de l'organisation du travail et de l'emploi et quels sont ses effets ?	5
A. Le taylorisme, un modèle dépassé : post-taylorisme ou néo-taylorisme ?	5
B. Quels sont les effets de l'évolution des transformations de l'organisation du travail sur les conditions de travail ?	6
III. Comment le numérique transforme le travail et l'emploi ?	8
A. Quels sont les effets du numérique sur le travail et l'emploi ?	8
B. Le travail est-il toujours source d'intégration sociale ?	9

QUE DIT LE PROGRAMME OFFICIEL ?

- 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.

INTRODUCTION :

Les effets de la crise sanitaire (Covid) transforment les organisations du travail dans les entreprises. À l'occasion de cette pandémie et du recours imposé au télétravail, employeurs et salariés ont découvert que bon nombre de fonctions pouvaient être effectuées à distance, différemment, sans nuire pour autant à leur productivité.

Le télétravail qui s'étend sans toutefois toucher toutes les professions, bouleverse le travail comme le marché de l'emploi. Serait-il le signe d'une nouvelle configuration du travail et de l'emploi ?

Nous nous interrogerons ici aux transformations du travail, de l'emploi et à leurs effets sur les conditions de travail et sur le rôle du travail qui, nous le verrons, ne s'arrêtent pas à l'obtention d'un revenu.

I. DU TRAVAIL À L'EMPLOI

A. LES FRONTIÈRES ENTRE EMPLOI, CHÔMAGE ET INACTIVITÉ DE PLUS EN PLUS INCERTAINES

Si presque tous les individus travaillent, au sens large, une partie d'entre eux disposent d'un emploi, c'est-à-dire d'une activité rémunérée, ou en recherchent un. On peut exercer un emploi de façon indépendante (indépendant), ou pour le compte d'un employeur (salarié).

Quelques définitions :

- **Le travail** : activité humaine de production de biens ou de services, que ces activités soient rémunérées ou non, déclarées ou non.
- **Un emploi** désigne l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée.
- **La population active** est l'ensemble des individus qui exercent ou recherchent un emploi (chômeurs + actifs occupés, ceux en emploi)
- **Les chômeurs** sont donc les individus qui n'ont pas d'emploi, sont disponibles pour travailler et recherchent un emploi.

On distingue deux statuts d'emploi :

- **Le salariat** (les individus qui travaillent pour le compte d'un employeur contre une rémunération, le salaire). = Environ 90% des emplois aujourd'hui.
 - **Le travail indépendant, ou non salarié** (les individus qui tirent leur rémunération de la vente de leur propre production). = Environ 10% des emplois aujourd'hui.
- ⇒ 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** »¹ constitué notamment de chômeurs découragés, tandis que le développement du temps partiel fait apparaître un « **sous-emploi** » de ceux qui souhaiteraient travailler plus.

¹ Halo du chômage : renvoie aux individus sans emploi qui ne sont pas considérées comme chômeurs au sens du Bureau International du Travail (BIT) mais dont la situation s'en rapproche. Ils souhaitent trouver un emploi mais ne sont pas disponibles sous 15 jours ou n'ont pas fait de démarche active de recherche d'emploi au cours du mois passé.

B. QU'EST-CE QUI FAIT LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ?

Aux yeux d'un travailleur, le niveau de salaire n'est qu'un élément de la qualité de son emploi, laquelle dépend aussi fortement de l'épanouissement personnel et de la sécurité que lui apporte cet emploi, tant dans sa vie actuelle qu'à l'avenir. La qualité de l'emploi regroupe tous les éléments qui font que cet emploi contribue au bien-être de l'individu.

La qualité de l'emploi dépend donc de...

- **Les conditions de travail** désignent l'environnement dans lequel les individus travaillent, et la façon dont ils le ressentent. On tient compte du caractère plus ou moins répétitif des tâches, de la pénibilité, physique et mentale, du travail, des contraintes subies...
- **La sécurité sur le marché du travail** renvoie au risque plus ou moins fort d'être au chômage, de ne pas retrouver d'emploi et de voir son revenu baisser plus ou moins.

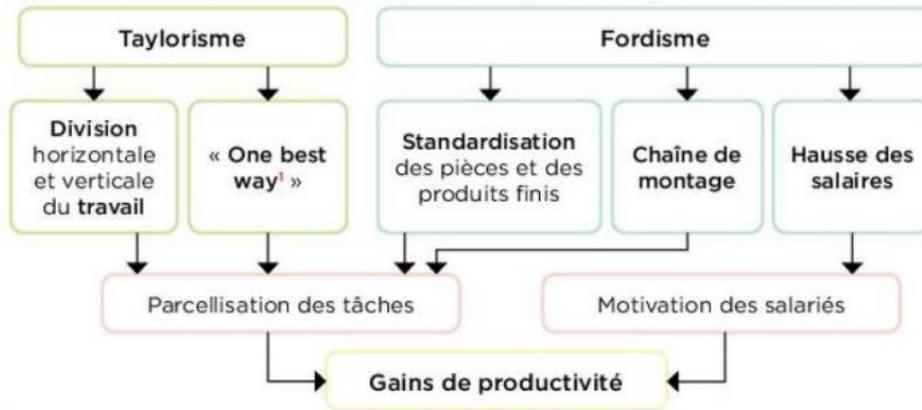


- Mais la qualité de l'emploi dépend aussi de la **qualité des revenus d'activité**, ou encore, de **l'horizon de carrière** et du potentiel de formation. Il est important pour un salarié de pouvoir se projeter au-delà de plusieurs années de carrière et de pouvoir évoluer en suivant des formations et ainsi accumulant des connaissances et compétences supplémentaires (et donc potentiellement des hausses de salaires)
- ⇒ Globalement, la qualité de l'emploi en France est un peu supérieure à la moyenne de l'OCDE, sauf pour la qualité du revenu, qui est nettement supérieure en termes de rémunération brute (cotisations salariales incluses).

II. QUELLES SONT LES TRANSFORMATIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ET QUELS SONT SES EFFETS ?

A. LE TAYLORISME, UN MODÈLE DÉPASSÉ : POST-TAYLORISME OU NÉO-TAYLORISME ?

Henry Ford (1863-1947), industriel, fondateur de l'entreprise de construction automobile Ford, introduit, dans le modèle taylorien d'organisation du travail la chaîne, système mécanisé qui transporte le produit semi-fini d'un poste de travail à l'autre.



1. Pour toute activité, il existe une façon optimale de l'exécuter, et une seule.

À partir de la fin du XIXe siècle, s'est imposé un modèle taylorien d'organisation du travail, fondé sur une double division du travail. Il vise à :

- supprimer les « temps morts » et à améliorer l'efficacité du travail en s'appuyant sur une division horizontale (spécialisation du travailleur)
- créer une séparation entre exécution et décision, ainsi que sur une relation hiérarchique stricte (division verticale)

À partir des années 1970, ce modèle tayloro-fordiste entre en crise :

- **Une crise d'abord sociale** : les ouvriers acceptent de plus en plus difficilement les conditions de travail imposées dans les entreprises. Ce mécontentement se traduit par de l'absentéisme, des grèves et du turn-over (rotation du personnel). En mai 1968, un des slogans est « boulot, métro, dodo » caractérisant une vie sans sens.
- **Une crise économique** : on assiste à un essoufflement de la norme de la consommation de masse de produits standardisés. Une consommation plus instable et diversifiée voit le jour dont il faudra prendre en compte.
- **Une crise technique** : les gains de productivité très importants pendant les « Trente Glorieuses », ne progressent plus. Les effets de cette organisation du travail arrivent à une limite technique.

Semblent alors émerger des modèles **post-tayloriens**², en rupture avec le modèle tayloro-fordiste décrit plus haut. Ces modèles se fondent sur l'importance de produire en « juste-à-temps » : produire

² 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

Chapitre 7 – Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

quand une demande s'exprime (en-tout-cas à réduire les stocks³), et en tenant compte des dimensions autant qualitatives que quantitatives de cette demande.

EN RÉSUMÉ :

Modèle taylorisme	Modèle post-taylorisme
Standardisation du travail (division horizontale du travail), chaque travailleur étant spécialisé sur une tâche unique qu'il effectue avec d'autres, interchangeables	Recomposition des tâches en valorisant la polyvalence des travailleurs
Organisation strictement hiérarchisée où le travail des travailleurs est contraint et contrôlé	Management participatif où chaque travailleur est relativement autonome, mais responsable des résultats individuels ou collectifs
Rigidité d'une organisation du travail où la place de chaque travailleur est assignée par la hiérarchie. Pas ou presque pas d'autonomie	Flexibilité du travail, dans la gestion des horaires comme des compétences. Plus forte autonomie

→ Cf exemple d'Amazon p 242 du manuel : <https://mesmanuels.fr/acces-libre/4601711>

Chez Amazon, le scanner sert également à mesurer la productivité de chaque travailleur, résultats individuels et collectifs qui sont ensuite affichés et communiqués aux travailleurs, et sur lesquels sont basés des primes. On y retrouve les principes de division horizontale du travail (spécialisation), de division verticale du travail (contrôle par la hiérarchie des temps et des mouvements), mais aussi de rémunération au rendement (primes de productivité).

À noter qu'il serait intéressant de comparer les contraintes de travail entre PCS.

B. QUELS SONT LES EFFETS DE L'ÉVOLUTION DES TRANSFORMATIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Ces évolutions ont des effets ambivalents sur les conditions de travail des salariés :

- **Le bien-être au travail** (qui reflète notamment la qualité des conditions de travail), est un enjeu central de qualité de vie. Pour les employeurs, le bien-être au travail est perçu comme étant un facteur de productivité et d'attractivité pour attirer les travailleurs et leur donner envie de rester. Les entreprises peuvent améliorer le bien-être au travail en améliorant les relations de travail (l'ambiance de travail bienveillante et conviviale est citée comme la première source de bien-être au travail), l'équilibre entre vie professionnelle et privée, la rémunération, la variété et l'intérêt des tâches.

³ Il ne s'agit plus ici d'un rythme de travail effréné mais d'une production qui s'ajuste à la demande. La production doit répondre à la demande et ne pas produire davantage.

Chapitre 7 – Quelles mutations du travail et de l’emploi ?

- **La flexibilité** : se traduit par une pression croissante de la demande sur les rythmes de travail, mais aussi par un assouplissement des contraintes horaires.
- **La recomposition des tâches** : favorise une plus grande polyvalence, ce qui devrait faire reculer la monotonie du travail répétitif et augmenter le bien-être au travail, mais se traduit surtout par une rotation des postes avec toujours davantage de travail répétitif et moins de collectifs de travail.
- **Le management participatif** : valorise l’autonomie et la responsabilisation des travailleurs, mais sous la contrainte d’une évaluation de la réalisation des objectifs désormais individuels et la dépendance vis-à-vis des collègues de travail.



III. COMMENT LE NUMÉRIQUE TRANSFORME LE TRAVAIL ET L'EMPLOI ?

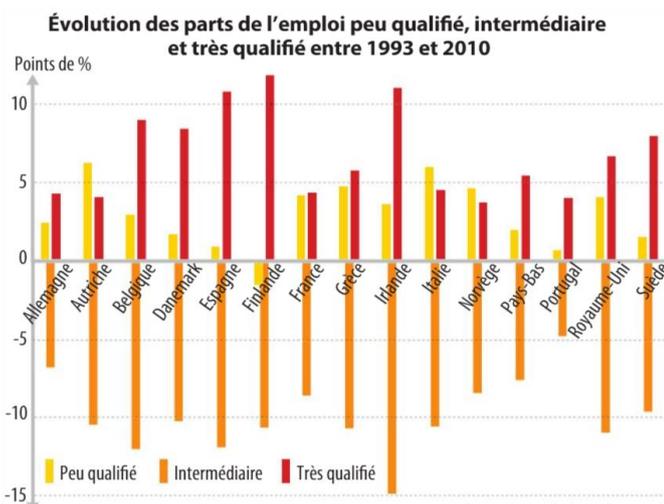
A. QUELS SONT LES EFFETS DU NUMÉRIQUE SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI ?

- 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 développent aussi des stratégies fines pour mettre l'utilisateur au travail gratuitement : ainsi, ce dernier fournit des données sur son activité, il publie des contenus...



- Le développement du numérique dans les pays développés entraîne une **polarisation des emplois**⁴. La part des emplois intermédiaires baisse alors que la part des emplois peu qualifiés et qualifiés augmente, la baisse des premiers étant exactement égale à la hausse des seconds. Une des explications de ce processus provient de la **massification scolaire** et de la **hausse des qualifications** des travailleurs. Aujourd'hui, nous tendons à faire de plus en plus d'études : ainsi, faire plus d'études permet d'accéder à des postes plus « prestigieux » et fort demandeurs en termes de compétences. Au contraire, ne pas faire d'études est risqué car le niveau de compétences acquis au BAC ne permet plus d'accéder à un grand nombre d'emplois.

- Ces nouvelles technologies favorisent la destruction d'emplois automatisables au profit des emplois très qualifiés et peu qualifiés, mais de services. Les emplois automatisables sont le plus souvent remplacés par des machines, alors que les emplois très qualifiés sont très demandeurs en compétences en NTIC⁵ profitent des mutations de l'emploi. Cependant, ce processus de polarisation est plus ou moins prononcé selon les pays.



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.

⁴ Polarisation des emplois : Augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés et qualifiés, et diminution du nombre d'emplois intermédiaires.

⁵ NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

Chapitre 7 – Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

- Par ailleurs, le numérique transforme les relations d'emploi en suscitant l'émergence de plateformes sur lesquelles les travailleurs vendent leurs services aux utilisateurs. La multiplication de ces plateformes, ces dernières années, interroge le type d'emploi développé. Les travailleurs sont considérés comme des **indépendants** par les plateformes, mais avec des caractéristiques qui pourraient les assimiler à des salariés.
 - Pour l'employeur, considérer les travailleurs comme des indépendants permet de reporter une partie du coût de production sur le travailleur, comme les cotisations sociales (patronales) à la charge de l'employeur, les équipements utilisés (voiture, vélo, ordinateur, smartphone...), le coût des congés payés, de la formation...
 - Pour les travailleurs indépendants, il existe quelques avantages et nombre d'inconvénients qui les poussent à revendiquer le statut de salarié :

Avantages du statut d'indépendant	Inconvénients du statut d'indépendant
<ul style="list-style-type: none">- Travailler quand on le souhaite- Travailler sans avoir un niveau d'études élevé	<ul style="list-style-type: none">- Revenus fluctuants- Cotiser totalement pour avoir une protection sociale- Charges supplémentaires en équipements, formation.- Pas de congés payés.- Pas de salaire minimum

On assiste alors à un « **brouillage des frontières** » entre le salariat et le non-salariat.

Les « travailleurs du clic » sont 250 000 en France en 2019 à se connecter occasionnellement sur des plateformes de micro-travail, payé à la tâche, des tâches commandées via des plateformes et réalisées en télétravail pose aussi question. Le télétravail, entre travail et hors travail, entre travail et emploi... Le travail du clic n'est pas considéré par l'INSEE comme un emploi, mais comme une activité hors travail, car la rémunération reçue n'est qu'un complément de revenu et car le travail réalisé n'est « ni encadré ni reconnu comme tel », car intermédiaire entre travail et loisir (hors travail), entre travail et emploi, entre emploi salarié et indépendant. Cette non-reconnaissance du micro-travail ne permet pas aux travailleurs, d'une part, d'être protégés par le droit du travail et, d'autre part, de cotiser et donc d'obtenir une protection sociale.

Les actions en justice se multiplient pour une requalification du contrat de prestation de services (travail indépendant) en contrat de travail (travail salarié). C'est le cas en 2020 de Deliveroo condamné aux Prud'hommes pour « travail déguisé » pour certains coursiers. D'autres procédures sont en cours. Au Royaume-Uni en mars 2021, Uber a été dans l'obligation d'accorder un statut particulier à ses chauffeurs britanniques.

B. LE TRAVAIL EST-IL TOUJOURS 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 des sociétés caractérisées par une solidarité organique où les individus sont différents, mais où le travail qu'ils réalisent les rend interdépendants les uns des autres. Qu'en est-il aujourd'hui ? Comment le travail est-il source d'intégration sociale ?

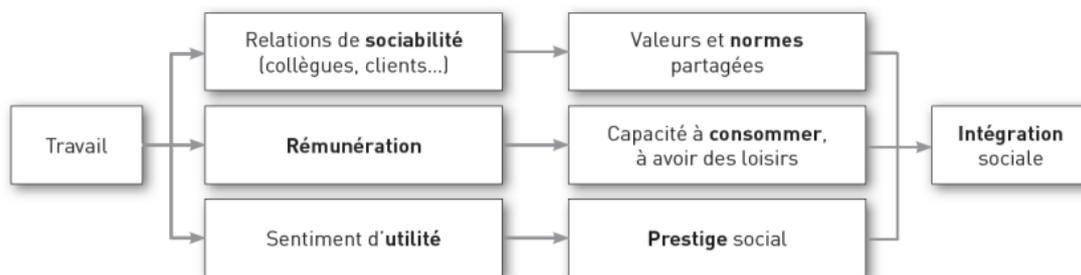
I. Le travail : source d'intégration sociale

Dans les sociétés « modernes », le travail, et surtout l'exercice d'un emploi, sont des sources essentielles de **lien social**⁶, qui permettent à chaque individu de nouer des relations avec les autres et d'avoir le sentiment **d'utilité** et de **reconnaissance de la société**. Le travail est donc source d'intégration sociale via :

⁶ Le lien social désigne l'ensemble des relations qui unissent des individus faisant partie d'un même groupe social et/ou qui établissent des règles sociales entre individus ou groupes sociaux différents.

Chapitre 7 – Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

- le **rapport à l'emploi** : Le travail est source d'intégration sociale grâce à l'accès à des emplois qui confèrent des revenus, des droits à la protection sociale et un statut social. Un travail procure un revenu, des droits et des protections : 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, café...), 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 maladie...) 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** :
 - o **Le travail est source d'intégration sociale via les relations sociales qui se nouent au travail** : la sociabilité, la solidarité, mais aussi une socialisation secondaire. 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, union de travailleurs dans un syndicat, groupes de collègues qui deviennent des amis. Il est une instance de socialisation secondaire qui permet l'apprentissage des normes et valeurs du groupe au travail (savoirs professionnels, culture d'entreprise et règles comportementales ...) qui permet de s'intégrer au collectif en se forgeant une identité sociale (sentiment d'appartenir à un groupe) : je suis un « ouvrier » (collectif) ; il est donc source de statut social (place dans la société).
 - o **Le travail impose une structure temporelle de la vie en société** : emploi du temps lié aux horaires de travail, repos le week-end, périodes de congé identiques ; il permet de se projeter dans l'avenir.
- **Le travail procure l'estime de soi par le statut social de l'emploi et le sens de l'utilité du travail.**



2. L'affaiblissement du pouvoir intégrateur de l'emploi

Cependant, le taux persistant de chômage élevé remet en question l'intégration par le travail et l'emploi. Ce sont aussi les occupants des emplois qui sont touchés, avec la précarisation⁷ croissante et la polarisation de la qualité des emplois.

Les **emplois à temps partiel** (qui peuvent être subis et non choisis), les contrats à durée déterminée, les **emplois intérimaires** constituent aujourd'hui les principales embauches réalisées (raisonnement en termes de flux) mais restent cependant minoritaires dans l'emploi (raisonnement en termes de stock) mais leur progression se poursuit. => Le constat est fait d'une moindre capacité du travail à intégrer les individus. Explications :

- Le **chômage de longue durée** affaiblit le pouvoir intégrateur du travail. L'éloignement du travail ne permet plus de développer la sociabilité et la socialisation secondaire au sein des groupes de collègues. Cette dégradation du lien social risque de verser dans une perte des règles qui structurent la vie en société. Par ailleurs, 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.

⁷ Précarisation : développement de formes d'emplois 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)

Chapitre 7 – Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Exemple : un individu perd son emploi. Il risque de perdre ses relations sociales qu'il a construites au travail. La perte d'un emploi a un effet psychologique sur l'individu qui peut être amené à se renfermer sur lui-même et s'auto-exclure (socialement parlant). De la même manière, il n'a plus suffisamment de revenus pour sortir, rencontrer du monde et créer de nouveaux liens sociaux. Le tabagisme et l'alcoolisme sont deux manifestations d'un malaise social : l'individu risque de s'enfermer dans l'alcool ou dans le tabac pour se « soulager », au détriment de ses relations sociales.

- Dans le même ordre d'idées, les **emplois précaires** et **mal rémunérés** sont plus faiblement intégrateurs :
 - la **précarité de l'emploi** est liée à l'instabilité de l'emploi (contrats à durée déterminée, emploi intérimaire, sous-emploi par exemple) qui s'accompagne d'une vulnérabilité économique (pauvreté, difficultés à se loger) et d'une diminution des droits à la protection sociale (retraite, assurance chômage, mutuelle de santé). A termes, cette précarité peut conduire à l'exclusion sociale.
 - **La précarité du travail** est liée à l'intensification du travail, quand le travail ne permet pas d'atteindre les objectifs fixés par l'employeur, qu'il semble sans intérêt aux yeux du travailleur, mal rémunéré, mal reconnu.

Les deux phénomènes affaiblissent le lien social : à la fois les liens de protection (« compter sur ») et les liens de reconnaissance (« compter pour »). Par exemple, l'intensification du travail fragilise le rapport au travail des salariés qui n'arrivent pas à réaliser les objectifs et finissent par perdre la reconnaissance des autres. Par ailleurs, la précarité de l'emploi affaiblit à la fois les liens sociaux de protection (« compter sur ») dans le travail (la solidarité) et la protection sociale.