

## CHAPITRE 9 - Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

### 1. Quelles frontières entre emploi, chômage et inactivité ?

(p. 248 - 249)

#### Activité p. 248 : Distinguer activité, inactivité, emploi et chômage

##### b. Le halo du chômage

Le sous-emploi recouvre la frontière entre l'emploi et le chômage, en comptabilisant certaines personnes en emploi qui ne peuvent travailler autant qu'elles le souhaitent.

Le halo [au sens du BIT], quant à lui, regroupe les personnes inactives aux frontières du chômage, qui souhaitent travailler, mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines à venir ou encore qui n'ont pas fait de démarche de recherche d'emploi dans les quatre semaines précédentes.

« Dossier – Halo autour du chômage », Insee Références, édition 2016.

## **Doc 1 p. 249 : Différents statuts d'emploi**

Ce n'est qu'à la suite du processus [d'industrialisation] que la démarcation entre indépendance et salariat s'est précisée. En France, avec la loi Martin Nadaud (1898), le travail salarié [...] est progressivement défini par l'idée d'un lien de subordination entre l'employeur et les salariés qu'il emploie. Le salarié vend sa force de travail, l'indépendant vend le produit de son travail.

Depuis les années 1970, les sociologues s'accordent généralement à constater une « déstabilisation » du salariat. Ce dernier se trouve ainsi fragilisé en son centre, par la déconstruction progressive du modèle d'emploi stable<sup>1</sup> et garanti, et par la multiplication des formes d'emplois précaires. À ses marges, depuis les années 1980, le salariat est d'autre part mis en péril par l'émergence des statuts d'emplois « hybrides » [...] et sous l'effet d'un renouveau du travail indépendant [...] observé dans la plupart des pays occidentaux.

Face à l'augmentation du chômage, les pouvoirs publics incitent depuis la fin des années 1970 les chômeurs à « créer leur propre emploi » [...]. On pense [...] à l'auto-entrepreneuriat<sup>2</sup>. Le salariat peut se rapprocher de l'indépendance, les deux statuts peuvent se cumuler et aussi être [...] un moyen d'échapper au chômage.

Sophie Bernard, Marnix Dressen, « Penser la porosité du travail »,

La Nouvelle revue du travail, 2014

1.CDI à temps plein.

2.Statut créé en 2009.

## 2. Quels sont les principaux descripteurs de la qualité des emplois ? (p. 250 - 251)

### Doc 2 p. 251 : Deux exemples d'emplois

#### a. Témoignage d'une caissière de la grande distribution

Hacina : Faut pas mentir, caissière, c'était pas mon rêve et c'est toujours pas le cas.

C'est pas un boulot où tu as besoin d'être un génie. Mais c'est quand même un boulot et, surtout, c'était pas loin de chez moi et avec la possibilité du temps partiel, ce qui m'arrangeait pas mal pour mon fils. [...] Je ne supportais plus de ne pas travailler. On m'aurait proposé n'importe quoi, j'aurais dit oui. [...]

Avoir été caissière n'est pas une expérience professionnelle facilitant un recrutement futur. Les promotions sont quasiment inexistantes. Les projets d'évolution professionnelle sont toujours des projets de rupture avec leur emploi.

Marlène Benquet, Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution, © Éditions La Découverte, 2013.

## b. Témoignage d'un architecte

« Mon métier s'étend du dessin à la réception du chantier une fois les travaux terminés ».

Installé comme architecte indépendant à Lille depuis six ans, Édouard enchaîne les activités les plus variées. Dès 8 heures du matin, il est en visite sur un chantier. À 13 heures, il est de retour à son bureau pour un rendez-vous avec des particuliers qui veulent faire agrandir une maison. Installé à son bureau, il commence devant eux à tracer quelques croquis.

« Je consacre beaucoup de temps à mon métier, mais j'aime sa diversité et le contact avec le client », explique Édouard. L'architecte est confronté à une multitude de situations différentes qu'il doit savoir gérer. Tous les jours, il passe par différentes étapes, toutes très importantes dans la réalisation d'un projet.

Anne Vanrapenbusch, « Architecte : le regard d'un artiste, la rigueur d'un technicien », reussirmavie.net, 2015.

### 3. Quelles sont les caractéristiques des modèles d'organisation du travail ? (p. 252 - 253)

#### **Doc 1 p. 252 : L'« organisation scientifique du travail » (OST) de Taylor**

Si les ouvriers peuvent se permettre de flâner, estime Taylor, c'est parce qu'ils [...] conservent le monopole du savoir-faire [...] et leurs temps morts restent incontrôlables. [...] Il faut établir des critères extérieurs et objectifs qui ne dépendent plus de l'exécutant. Il faut confier à des experts le soin d'analyser le travail pour en déduire le one best way, les modes opératoires les plus efficaces en un temps limité. Le résultat sera donc aussi le clivage du savoir-faire en deux fonctions hiérarchisées : la conception des méthodes au sommet et l'exécution à la base. Entre les deux, les agents de maîtrise prescrivent les rythmes et les procédures et en contrôlent l'application.

Ce nouveau système [l'OST] s'appuie d'abord sur d'anciens moyens : sélection des ouvriers, spécialisation, décomposition des tâches. [...] Chez Taylor, l'étude des temps [...] doit être confiée [aux] ingénieurs des méthodes. [...]

Il se targue de concilier des intérêts contradictoires : procurer aux employeurs une main d'œuvre ouvrière moins coûteuse [par unité produite], qui, en contrepartie, bénéficie d'une augmentation relative de rémunération.

Marcelle Stroobants, Sociologie du travail, Armand Colin, 2016.

## **Doc 2 p. 253 : Le toyotisme dans l'usine d'Onnaing (Hauts-de-France)**

« L'usine d'Onnaing est un best of de ce qui se fait chez Toyota », assure fièrement Claude Boulle, vice-président de l'administration. Et qui dit production Toyota, dit toyotisme, une manière de produire des automobiles enviée par tous les constructeurs mondiaux, comme le fordisme avant-guerre. [...]

Le « juste à temps » – ou kanban (limitation des stocks, optimisation des flux) – est généralisé partout, le travail en équipe réduite, et les employés de chez Smart à Hambach (Moselle) ont aussi la possibilité d'interrompre la chaîne de production quand ils sont témoins d'une défaillance, pour ne rien sacrifier à la qualité. De même, l'amélioration continue (kaizen) de la chaîne de production, qui passe par l'encouragement des employés à apporter des idées et solutions se retrouve chez tous les constructeurs. [...] « La vraie originalité, c'est qu'on a cherché à évaluer les aptitudes des candidats et non les expériences », souligne Catherine Lenoir, responsable ANPE chargée du plan emploi Toyota... qui a depuis été débauchée par le constructeur.

Cédric Mathiot, « Le toyotisme à la mode nordiste »,

Libération, 1<sup>er</sup> février 2001.

### **Doc 3 p. 253 : Le management participatif**

Mettre en place un management participatif consiste à faire participer l'ensemble des collaborateurs au processus de décision et à la résolution de problèmes. En l'espèce, cela revient à consulter et à responsabiliser les salariés de l'entreprise tout en encourageant le débat et la discussion sur les problèmes rencontrés dans l'entreprise afin de prendre une décision commune. Cette méthode est avant tout centrée sur la communication, le dialogue et la délégation du pouvoir décisionnel.

Le but premier du management participatif est de contribuer activement et de manière continue à l'innovation et au progrès des performances de l'entreprise. Cela doit se faire en prenant en compte les avis et remarques de toutes les personnes qui la composent : il s'agit donc de mettre la culture d'entreprise au cœur de son fonctionnement.

Sébastien Beyet, « Management participatif : définition », AGICAP, 2020.

#### **4. Quels sont les effets de l'évolution des formes d'organisation du travail ? (p. 254 - 255)**

##### **Doc 1 p. 254 : Les conditions de travail dans les services**

[Dans les services hospitaliers publics et dans une chaîne de restauration<sup>1</sup>], la logique de massification<sup>2</sup> a favorisé l'importation des concepts tayloriens industriels [...] : séparation de la conception du travail et de son exécution, spécialisation des tâches, rationalisation du travail. Dans ces organisations, les activités sont socialement hiérarchisées, en fonction de leur nature, de leur ingratitude, de la valeur morale attribuée à la tâche et de sa rémunération [avec] une délégation du « sale boulot<sup>3</sup> » au niveau le plus bas.

[Dans] ces deux organisations [...], les « bureaux » et les experts organisent le travail des autres [...], sans le connaître. L'écart entre la prescription et le travail réel entraîne un conflit entre le siège et le « terrain » ainsi que l'impersonnalité et la lenteur des décisions, avec un fractionnement de la responsabilité. La « paperasserie » prend une place croissante dans le travail jusqu'à donner le sentiment, parfois, d'être plus importante que le travail lui-même. Nous constatons, dans ces services de masse, les symptômes du stress et de la fatigue pour les travailleurs. [...]

Souhaitant répondre à des buts idéaux et croyant devoir être eux-mêmes parfaits, [les prescripteurs] produisent des prescriptions irréalisables que les niveaux inférieurs devront pourtant assumer.

Marie-Anne Dujarier, L'Idéal au travail, PUF, 2006.

1.Celle étudiée pendant l'enquête.

2.Production de masse.

3.Pour E.-C. Hughes (1897-1983), sociologue spécialiste du travail, la division du travail implique des jugements en termes de valeurs et de prestige (division morale du travail).

### **Doc 3 p. 255 : Les conditions de travail dans les start-up**

Les collaborateurs et les collaboratrices [des start-ups] évoluent dans une atmosphère informelle avec très peu de structures hiérarchiques qui leur offre une grande autonomie et leur permet de construire les contours de leur poste, de proposer des idées, de tester, d'expérimenter sur un mode collaboratif. [...] Travailler dans une start-up permet de se créer un réseau de relations personnelles et professionnelles et de booster ses compétences grâce à des missions diversifiées et aux responsabilités confiées.

[Être] recruté par une start-up recouvre une particularité qu'il faut être prêt à intégrer : c'est un pari sur la structure et son évolution, conditionnée par son modèle économique. Les possibilités de progression, voire la sécurité de l'emploi, ne sont pas garanties. [...] De plus, y travailler exige en général une forte disponibilité avec des horaires extensibles et une charge de travail qui, par moment, peut-être importante. Les missions peuvent avoir un périmètre flou avec très peu de frontières entre les différents postes, le tout pour un salaire peu évolutif si les résultats de l'entreprise se font attendre.

« Comment les start-up recrutent leurs premiers salariés ? », Apec, Étude qualitative, réalisée en partenariat avec Pôle emploi, 2018.

## **5. Comment le numérique affecte-t-il les frontières du travail et les emplois ? (p. 256 -257)**

### **Doc 2 p. 256 : Travail ou loisir ?**

[Les] influenceurs high-tech sont à l'affût de la moindre nouveauté. Youtubeurs, blogueurs, instagrameurs (souvent même les trois à la fois), ils partagent leur expertise et leurs expériences en testant les appareils high-tech qui ne cessent d'inonder le marché. Véritables guides pour les consommateurs, ils sont aussi d'une grande aide pour leurs followers parfois perdus avec des appareils souvent complexes.

Finie l'image du geek un peu cliché, les influenceurs high-tech sont désormais les atouts numéro un des marques. En effet, l'industrie multimédia a trouvé en ces experts de parfaits alliés pour leur développement marketing. Qu'il s'agisse d'un lancement de produit, d'une recherche de nouvelles cibles mais aussi de relayer de l'information, ces influenceurs sont devenus des partenaires et des collaborateurs privilégiés.

Stéphane Chevreul, « Le top 12 des influenceurs high-tech »,  
Influence4you, 2019.

## Activité p. 257 : L'ubérisation

Dans le cas des échanges marchands à but lucratif (eBay, Amazon Services, Uber [...]), l'activité productive est réalisée par quelques salariés des plateformes et leurs sous-traitants, mais aussi et surtout par des masses de contributeurs indépendants. Ce processus est parfois désigné par l'expression « ubérisation ».

Ici, le travail est [souvent] prescrit (horaires, port d'uniforme, procédures à suivre...) assez précisément par la plateforme [...]. Les travailleurs gagnent des revenus modestes. Par exemple, un chauffeur Uber travaillant 70 heures par semaine, endetté pour acheter sa formation (2 000 euros) et sa berline, dit gagner environ 2 000 euros nets par mois, sans bénéficier de la protection sociale du salariat.

Cette configuration met sur le même pied et donc en concurrence les professionnels (taxis) et les amateurs (VTC : véhicule de tourisme avec chauffeur), tous les deux revendiquant de « travailler ». Elle donne alors lieu à de nouveaux mouvements sociaux des premiers pour défendre leur marché. Des luttes sociales apparaissent également en faveur de la requalification juridique de l'activité d'autoentrepreneur en salarié.

Dans cette configuration, la confiance [...] est fabriquée à l'aide d'un dispositif d'évaluation (et donc de dévaluation) continue des hommes et des femmes qui travaillent pour ces entreprises. Les consommateurs, en exprimant leurs avis sur la prestation, jouent le rôle de contrôleurs [...]. [Ces] entreprises [...] sans [...] assumer aucune responsabilité juridique, tirent leurs revenus des commissions prises sur l'échange, mais aussi du marché publicitaire lié.

Marie-Anne Dujarier, « Digital labor, travail du consommateur : quels usages sociaux du numérique ? », La Revue des médias, 2016.

### **Doc 3 p. 257 : La polarisation des emplois**

La polarisation des emplois se manifeste par une progression dans l'économie des professions les mieux et les moins bien rémunérées, au détriment de celles du milieu de l'échelle. Si de nombreux marchés et emplois se créent à la faveur de l'économie numérique, beaucoup de métiers vont disparaître ou devront subir de profondes mutations. Les emplois à rémunération moyenne, tels que ceux des opérateurs et assembleurs de machines, des employés de bureau, ou des chargés de service clientèle, sont menacés par l'automatisation, la robotisation ou l'externalisation. [...]

À cela s'ajoute un deuxième type de polarisation, caractérisé par une concentration des emplois dans les secteurs les plus innovants ou à haute technicité, et dans ceux qui le sont le moins.

« Le nouveau visage de l'emploi à l'ère du numérique »,  
L'Observateur, OCDE, 2016.

## 6. Comment le travail et l'emploi nous intègrent-ils à la société ?

(p. 258 - 259)

### Doc 1 p. 258 : Le travail, facteur d'intégration sociale

Le travail [est un] système de distribution des revenus, des droits et des protections.

Marie Jahoda<sup>1</sup> écrivait en 1984 [...] que le travail, outre sa fonction manifeste (apporter un revenu), remplit cinq fonctions indispensables : « il impose une structure temporelle de la vie ; il crée des contacts sociaux en dehors de la famille ; il donne des buts [...] ; il définit l'identité sociale et il force à l'action ».

[...] L'enquête de Jahoda et de ses collègues [montre que] Marienthal, petite bourgade autrichienne minée par la fermeture de l'usine en 1930, devient presque une ville fantôme : ayant perdu leur travail, les citoyens de Marienthal ont perdu beaucoup plus que leurs revenus. Ils ont perdu leur estime de soi, leur capacité à faire des projets, leurs collègues, leurs relations sociales. Non seulement les familles ont considérablement réduit leurs besoins et ne se procurent plus désormais que le strict minimum, mais surtout la participation à d'autres activités (les fêtes, l'activité politique, syndicale...) s'est estompée et les individus sont devenus incapables de se projeter dans l'avenir. « Déliés de leur travail, sans contact avec le monde extérieur, les travailleurs ont perdu toute possibilité matérielle et psychologique d'utiliser ce temps [...]. La forme d'utilisation la plus fréquente du temps chez les hommes est "ne rien faire" ».

Dans notre société, le travail est la norme. Le travail est aussi la principale arène où [...] apporter son utilité.

Dominique Méda, Le Travail, coll. « Que sais-je ? », PUF, 2018

1.Co-auteure d'une étude qui montre les effets sociaux et psychologiques du chômage.

## **Activité p. 259 : La précarité du travail et de l'emploi**

Pour Durkheim<sup>1</sup>, l'intégration des individus au système social passe par leur intégration – directe ou indirecte – au monde du travail. Cette conception repose sur la notion de la solidarité organique caractéristique des sociétés modernes [...].

L'intensification du travail et l'instabilité de l'emploi peuvent être considérées comme deux formes contemporaines de la précarité des travailleurs. 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. Puisque sa contribution à l'activité productive n'est pas valorisée, il éprouve le sentiment d'être plus ou moins inutile. 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. C'est le cas des salariés dont le contrat de travail est de courte durée, mais aussi de ceux pour qui le risque d'être licencié est permanent. 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. Le salarié occupe, de ce fait, une position inférieure dans la hiérarchie des statuts sociaux définis par l'État-providence. On peut parler, dans ce cas, d'une précarité de l'emploi.

Serge Paugam, « Le lien social », SES ENS Lyon, 2012.

1. Sociologue français (1858-1917), considéré comme l'un des fondateurs de la sociologie moderne.

**Mobiliser les SES – VERS LE SUPÉRIEUR p. 260 - 261 : Faire une recherche documentaire et analyser ses sources : une même méthode**

**Doc 2 p. 260 : Recherche : « Définition télétravail »**

Le télétravail désigne une organisation du travail particulière, c'est-à-dire l'exercice d'une activité professionnelle, en tout ou en partie à distance [...] grâce aux technologies de l'information et de la communication (Internet, téléphonie mobile, fax, etc.). Le télétravail peut s'effectuer depuis le domicile, un télécentre, un bureau satellite ou de manière nomade.

Wikipédia (encyclopédie libre en ligne).

## **L'ESSENTIEL p. 262 – 263 : Quelles mutations du travail et de l'emploi ?**

L'évolution des emplois ainsi que les changements intervenus dans l'organisation du travail (passage du taylorisme au post-taylorisme, travail numérique...) ont modifié les conditions d'emploi et de travail.

### **Les évolutions des emplois**

La montée des contrats à durée déterminée, du temps partiel et du chômage depuis trente ans, puis le développement du travail indépendant (depuis 2009 en France), ont contribué à rendre plus incertaines les frontières entre emploi, inactivité et chômage, faisant croître le halo du chômage (chômeurs découragés). Enfin, la possibilité de cumuler chômage ou emploi partiel avec le statut d'auto-entrepreneur, pour accroître ses revenus, renforce le brouillage des frontières.

Ces évolutions ont amené les organisations internationales à ne plus seulement mesurer le nombre, mais aussi la qualité des emplois en s'appuyant sur des indicateurs multidimensionnels : rémunération, temps de travail, sécurité de l'emploi, stress, chômage, risques pour la santé... Les enquêtes sur les conditions de travail montrent de fortes inégalités dans la qualité des emplois (pénibilité, risques, contraintes de rythme...).

### **Les évolutions des formes d'organisation du travail**

Au sein des organisations (entreprises, administrations), la coopération repose sur la division du travail.

Le mode d'organisation taylorien s'appuie sur l'observation et le chronométrage des opérations de production par le bureau des méthodes (ingénieurs) qui impose

ensuite la méthode jugée la plus efficace aux exécutants spécialisés dans une tâche, payés en fonction de leur productivité (incitation) et contrôlés par la hiérarchie (agents de maîtrise).

Avec le fordisme, la chaîne de production s'ajoute à la double division taylorienne du travail. Le rythme est imposé par la machine. Les limites du travail taylorien-fordiste (travail en poste fixe et répétitif) conduisent à la mise en place d'organisations post-tayloriennes (groupes semi-autonomes, toyotisme...) qui introduisent une flexibilité dans l'appareil productif (polyvalence, juste à temps, organisation du travail par l'aval...) en s'appuyant notamment sur un management participatif.

La flexibilité fonctionnelle (qualitative interne à l'entreprise) du travail, ou polyvalence, réduit la répétition des tâches mais la flexibilité quantitative externe augmente la précarité (CDD, licenciements, temps partiels...). Les enquêtes sur les conditions de travail montrent une montée de l'autonomie, mais sous contrainte d'une intensité de travail croissante, d'un rythme de plus en plus imposé par une demande extérieure, sans réduction du contrôle hiérarchique.

Cependant, l'évolution des modes d'organisation, plus flexibles, peut aussi permettre une plus grande liberté d'organisation des salariés (télétravail, coworking...). Le management participatif permet également aux salariés de s'impliquer davantage dans les décisions. Le télétravail, cependant, brouille la séparation entre travail et vie personnelle, contribue à accroître le temps de travail et peut isoler le travailleur.

Avec le développement du numérique, des activités autrefois considérées comme un loisir peuvent se transformer en un travail rémunérateur.

Par ailleurs, le numérique fait émerger de nouvelles formes de travail. Les plateformes numériques, par exemple, moyennant une commission, mettent en relation des chauffeurs indépendants et des clients qui évaluent eux-mêmes le travail fourni. Cette pratique peut renforcer la précarité de certains emplois, les travailleurs indépendants ne bénéficiant pas de protection sociale. Pour d'autres personnes (salariées, retraités...), ces plateformes permettent d'augmenter des revenus déjà existants.

### **Le rôle intégrateur du travail**

Le contrat de travail définit le salariat comme un lien de subordination entre l'employeur et les salariés qu'il emploie contre un salaire. Une personne non-salariée, à son compte, vend quant à elle le produit de son travail.

Le travail salarié, en procurant un revenu, des droits et protections, ou encore des relations sociales, favorise la participation à d'autres activités sociales (syndicale, politique...). Il est un facteur d'intégration sociale (solidarité organique liée à la division du travail pour Émile Durkheim). Cette intégration est affaiblie par le chômage persistant, l'instabilité des emplois, surtout chez les jeunes, et par certaines formes d'intensification du travail, révélatrices d'une polarisation de la qualité des emplois.