

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

B. Les effets du numérique sur le travail et l'emploi

I. Travail, emploi et activité : des notions distinctes aux frontières de + en + incertaines

C. L'emploi ≠ réalité homogène : emplois de qualité différente

- **Qualité de l'emploi** = ensemble de caractéristiques de l'emploi qui ont des effets sur le bien-être des travailleurs. *Caractéristiques* :

- **Conditions de travail** : l'environnement de travail (organisation du travail, sécurité, rapports sociaux). Lié à fréquence du stress (demandes pro > ressources). Sécurité = critères sanitaires (risques maladies pro, postures etc) + environnementaux (exposition produits dangereux / polluants etc). Rapports sociaux affectés par discrimination (racisme, sexisme etc).
- **Niveau de salaire** : niveau du revenu d'activité + niveau dans l'échelle des revenus du pays (pouvoir d'achat ≠).
- **Sécurité économique** : quel risque de chômage ? Quel montant des allocations perçues en cas de chômage ?
- **Horizon de carrière et potentiel de formation** : possibilités de promotions + accès à formations continues qualifiantes.
- **Variété des tâches** : caractère non routinier du travail accompli.
- Emplois atypiques = 0 qualité conditions de travail et 0 variété des tâches + niveau de salaire ne permet pas projection dans l'avenir (crédit bancaire etc) + insécurité économique forte (chômage si contrat non renouvelé) + horizon de carrière faible (peu de temps dans entreprise / temps partiel).

- 80's : numérique (Internet, robots, IA) = mutation commune & profonde pour toutes les organisations du travail. 3 csq :

- **Polarisation des emplois** : mouvement d'accroissement parallèle d'emplois qualifiés et de qualité et d'emplois non qualifiés et précaires. Emplois se concentrent aux extrêmes des pôles de la pyramide des qualifications, emplois moyennement qualifiés disparaissent (progrès technique biaisé).
- **Brouille les frontières travail / hors travail** : télétravail = meilleur rapport vie pro - perso mais outils numériques (téléphone pro / boîte mail) = être toujours joignable, et télétravail = outil de contrôle renforcé du travail effectué par le salarié (vérifier les heures de connexion etc).
- **Transformation relations d'emploi** : applications = peu de salariés & nombreux auto-entrepreneurs (pas mêmes droits sociaux / salaires).

A. Travail et emploi : de quoi parle-t-on ?

- **Travail** : activité humaine → création richesses (B&S). Si non rémunéré → domestique / bénévolé, si rémunéré → emploi.

- **Emploi** : travail rémunéré et déclaré qui permet d'acquérir un statut social du fait de revenus et de droits sociaux (chômage, congés payés, congés maladie etc). Statuts juridiques ≠ : travailleur salarié → relation de subordination avec son employeur; travailleur indépendant → vend lui-même le produit de son travail.

- **Pop° inactive** = personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle et n'en recherchant pas. **Pop° active** = personnes exerçant ou cherchant à exercer une activité professionnelle rémunérée. Pop° active = personnes en emploi (pop° active occupée) + chômeurs (pop° active inoccupée).

- BIT → **chômage** = situation des personnes en âge de travailler (15 ans ou plus), sans emploi, disponibles dans les 15 jours et recherchant activement un emploi.

- **Taux de chômage** = chômeurs / pop° active (environ 8% fin 2019) ≠ **Taux d'emploi** = actifs occupés / pop° totale (environ 65% fin 2019).

III. Travail, emploi et intégration sociale

II. Quelles sont les évolutions de l'organisation du travail et de l'emploi ?

A. Le travail et l'emploi sont des sources d'intégration sociale

- **Intégrations sociale** = insertion d'un individu dans un groupe ou une société dont il va intérioriser les normes et les valeurs; elle dépend de la capacité du groupe à insérer ses membres au groupe (solidarité / contrainte).

- **Emploi** = revenu (norme de conso actuelle) + droits sociaux (couverture risques sociaux) + statut social (identité) + créer liens sociaux + rapports spatio-temporels + épanouissement personnel (compétences, fonction sociale auprès des autres). Trouver une place dans la société (tous les individus ont besoin les uns des autres → relations d'interdépendance). Protège contre **pauvreté** et **précarité** (attention : ne pas confondre les deux notions !).

- Rôle intégrateur du travail d'autant plus criant dans un contexte de chômage de masse (fait perdre identité sociale, droits sociaux et revenus).

B. Emploi, chômage et inactivité : des frontières de + en + floues

- XXIème = généralisation salariat + dev droits sociaux associés = institutionnalisation **emploi typique** (CDI à temps plein pour un seul employeur) comme la norme d'emploi.

- Depuis 80's, montée du chômage + dev emploi atypique = remise en question norme d'emploi. **Emploi atypique** = emploi ne correspondant pas à l'emploi typique (ex : temps partiel choisi). Grande partie emploi atypique = **emploi précaire** (emploi atypique qui comporte un élément d'instabilité) : temps partiel subi, CDD, intérim, stages.

- **Conséquence** : frontières emploi / chômage / inactivité de + en + floues :

- **Sous-emploi** : temps partiel subi ou chômage partiel. Zone floue entre emploi et chômage : taux de chômage ne prend pas en compte le sous-emploi (comptabilisé dans le taux d'emploi).
- **Temps partiel choisi** : comptabilisé dans le taux d'activité, mais situation intermédiaire entre l'emploi et l'inactivité car individus font le choix d'être à moitié actif et à moitié inactif.
- **Halo du chômage** : personnes inactives pas au chômage (BIT) mais dans une situation qui s'en rapproche (0 emploi mais pas comptabilisés dans chômage) : disponibles pour travailler mais 0 réelles démarches / pas dispo immédiatement mais souhaitent travailler. Brouille frontière chômage - inactivité. Ex : « *chômeurs découragés* », *retraite anticipée*, *personnes malades ou handicapées*, *un étudiant salarié*, *un étudiant continuant ses études car 0 emploi*, *personnes au foyer découragées*.
- **Travail clandestin** : exercer un métier légal en soi mais sans le déclarer. Pris en compte dans aucun des 3 groupes (0 emploi car non déclaré, 0 inactivité car travail, 0 chômage car travail et 0 recherche).

A. Des organisations tayloriennes aux organisations post-tayloriennes

1. **Les organisations tayloriennes du travail**

- Fin XIXième : Taylor veut optimiser le travail (le rendre le + productif possible) → invente **OST** / **taylorisme** :

- **division verticale du travail** : séparation décision - exécution, « one best way » défini par ingénieurs du bureau d'études et ouvriers appliquent (0 réflexion, simples exécutants).
- **division horizontale du travail** : spécialisation ouvriers (« ouvriers spécialisés »). Tâches parcellisées & simplifiées (maîtrise à l'extrême par la répétition du geste).
- **chronométrage & salaire au rendement** : 0 « temps morts » par hiérarchie stricte (minuter tâches + contrôler activité salariés). Salaire fixé au rendement (≠ heures travaillées) → productivité.
- Se diffuse dans toutes les industries (première moitié XXème) → gains de productivité. **Limites** : ouvriers qualifiés (artisanat) perdent savoir-faire + fort turnover + jugé déshumanisant et aliénant.
- Complété par Ford → **fordisme** (logique de l'OST + 3 principes) :
- **hausse des salaires** : éviter le turnover en fidélisant les salariés.
- **standardisation des pièces** : produire produits similaires = production de masse. Division verticale (ouvriers exécutent précisément une procédure qu'ils n'ont pas choisie).
- **travail à la chaîne** : poste fixe + convoyeur. Division horizontale car ouvriers spécialisés.
- **Avantages** : forts gains de pté → Po et conso de masse (30 glorieuses : OST = source de croissance).
- **Limites** : 70's, modèle remis en cause → grèves 1968 = « cadences infernales » / travail abrutissant; demandant amélioration conditions de travail. Pas adapté aux mutations économiques 70's (demande produits variés / de qualité, concurrence mondiale, besoin adaptabilité à demande). Parcellisation des tâches inefficace et coûteuse (turnover = coûts / temps de recherche des salariés).

B. L'affaiblissement du pvr intégrateur du travail et de l'emploi

1. **La précarité de l'emploi rend difficile l'intégration sociale**

- **Dev précarité** (emplois précaires) affaiblit rôle intégrateur du travail : situations instables, 0 projection dans le temps (0 crédit, 0 formation pro, 0 évolution pro), accès difficile à la conso, moins de liens sociaux avec collègues (moins de temps dans l'entreprise + conflit / concurrence avec collègues précaires car chômage de masse). Exemple : Deliveroo / Uber Eats etc.

- **Polarisation des emplois** → si emplois peu qualifiés (souvent précaires) augmentent, intégration sociale par le travail ne se renforcera pas. Polarisation des revenus (augmentation inégalités éco) = inégale intégration par le travail. Plus de travailleurs pauvres = intégration sociale du travail par le revenu ?
- **Chômage élevé** empêche certains individus de s'intégrer socialement → le travail ≠ « grand intégrateur » (ne bénéficie pas à tout le monde dans la société, indépendamment de la volonté de travailler).
- **Robert Castel** : chômage → **désaffiliation sociale** (processus par lequel la rupture du lien professionnel causé par le chômage s'accompagne de l'affaiblissement des réseaux de sociabilité et relationnels de l'individu).
- **Serge Paugam** : chômage → perte des liens sociaux + jugement dévalorisant / stigmates négatifs (renforce isolement). Processus de **disqualification sociale** : la rupture successive des liens sociaux mène à la marginalisation d'un individu qui perd ainsi toute reconnaissance sociale. **Étapes** : fragilité → dépendance → rupture puis marginalité.

2. **La souffrance au travail**

- gestes répétitifs + charges lourdes + certains environnements = **troubles musculo-squelettiques** / maladies / handicaps / baisse espérance de vie. Touche F populaires. **Troubles psycho sociaux** : perte de sens (travail aliénant), débordé, pression (dépression / « burn out »). Touche emplois stables / qualifiés.

- Télétravail = affaiblissement des liens sociaux.

2. **Les organisations post-tayloriennes**

- 80's, OST remise en cause par **organisations du travail post-tayloriennes** :

- **flexibilité du travail** : emploi / travail adaptés aux aléas quantitatifs et qualitatifs de la production (quantité à produire & goûts différenciés consommateurs), ≠ standardisation. Flexibilité horaires et compétences.
- **recomposition tâches** : ouvriers polyvalents, travail enrichi. 0 division horizontale.
- **lean management** : + d'autonomie dans travail & prise en compte analyses / initiatives salariés. Responsabilisation par objectifs à atteindre (valorisation → motivation & productivité). 0 division verticale.
- modèle le plus connu = **toyotisme** : principe des 5 « zéros » : 0 délai / panne / stock / défaut / papier. Produire à moindre coût des produits diversifiés de qualité. « Juste-à-temps » → flexibilité du travail. Diffusion dans industrie & services.
- Ne chasse pas l'OST : secteurs traditionnels avec MO peu qualifiée (textile, transports etc). Toyotisme = services financiers / commerciaux + industrie de pointe (aéronautique etc). 0 recul de la pression de la hiérarchie, mais nouvelles contraintes. Conditions travail s'améliorent mais maux liés au travail existent toujours (troubles musculo-squelettiques et risques psycho-sociaux).
- Nouveaux moyens de gestion mais même objectif : optimisation du travail.