

S5 – Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

BO :

- 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.

Plan du Cours

Introduction

I – Comment caractériser l'emploi ?

A – Qu'est-ce que l'emploi ?

B – Comment définir la qualité des emplois ?

II – Comment a évolué l'emploi ?

A – Du taylorisme au post-taylorisme, quel est l'impact des modifications de l'organisation du travail ?

B – Comment le numérique brouille-t-il les frontières du travail ?

III – Le travail est-il encore source d'intégration sociale ?

A – Le travail, une instance d'intégration fondamentale.

B – L'affaiblissement du pouvoir intégrateur du travail.

Concepts

Savoirs :

- Être capable de définir : **Travail – Activité / inactivité – emploi salarié/emploi non-salarié – chômage – halo du chômage – qualité des emplois – modèles d'organisation taylorien – Modèles d'organisation post-tayloriens – organisation du travail – conditions de travail – polarisation des emplois – intégration sociale**
- Être capable d'expliquer que la définition de l'emploi est complexe et que ses frontières sont floues.
- Être capable d'expliquer les impacts des modes d'organisation du travail sur les

travailleurs et leurs conditions d'emploi.

- Être capable d'expliquer l'impact de l'émergence du numérique sur l'organisation du travail.
- Être capable de décrire les conditions de l'emploi aujourd'hui (chômage, précarisation etc.).
- Être capable de faire le lien entre les évolutions de l'emploi et le rôle intégrateur de l'emploi.

Savoir-faire :

- Distinguer taux d'emploi, taux de chômage, taux d'activité
- Être capable de les calculer et d'interpréter les résultats.
- Être capable de lire et d'interpréter des données statistiques.

Sujets types bac

Epreuve composée :

EC1 :

- Présentez deux situations montrant que les évolutions des formes de l'emploi rendent les frontières entre emploi, chômage et inactivité encore plus floues.
- Identifiez et illustrez deux descripteurs de la qualité des emplois.

EC3 :

- Montrez que les nouvelles formes d'organisation du travail n'ont fait que partiellement disparaître les contraintes pesant sur les salariés.
- Vous comparerez les modèles d'organisation taylorien et post-taylorien.

Dissertation :

- Comment les mutations du travail rendent-elles plus floues les frontières de l'emploi ?
- Le travail est-il source d'intégration sociale ?

Pour aller plus loin....

- **Film :** Ken Loach, *Sorry we missed you*, 2019 (sur les conséquences de la nouvelle économie, de l'ubérisation et des autres innovations sur l'exploitation des travailleurs).
- **Livre :** François Dubet, *Les mutations du travail*, La découverte, 2019.
- **Livre :** Danièle Linhart, Thouron Zoé, *Le Burn-Out. Travailler à perdre la raison*, Le Lombart, 2019
- **Film :** Guillaume Senez, *Nos batailles*, 2018 (sur la difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle).

S5 – Quelles sont les mutations du travail et de l'emploi ?

Introduction :

Activité 1 – Pourquoi parler du travail ?

Au début du xx^e siècle, le concept moderne d'emploi n'existait pas [...]. À cette époque, les employés bénéficiaient de contrats à durée déterminée de longue durée. Le travail de l'ouvrier était, lui, lié aux aléas de la production. [...]

Apporter des garanties sur la poursuite du contrat de travail répondra par la suite, certes, à une exigence de protection du salarié engagé dans une relation de subordination inégalitaire, mais aussi au souci des employeurs d'assurer la stabilisation de la main-d'œuvre dans l'entreprise, au-delà de l'accomplissement de tâches concrètement définies, pour répondre aux nécessités de la production telle qu'elle est organisée dans l'entreprise moderne. Du point de vue économique, la notion d'emploi est donc liée à l'inscription dans la durée de l'action de l'entreprise, organisée autour de la définition des postes de travail, de fonctions abstraitement définies tout en tenant compte des variations possibles de cette activité. Ces garanties ne rendent pas impossible la rupture du contrat de travail, mais donnent consistance à l'objectif de stabilité de l'emploi. [...] C'est ainsi que peu à peu le CDI, contrat à durée indéterminée, à temps plein, va se constituer, entre 1945 et 1975, comme la forme de référence des situations d'emploi typiques. On comprend mieux, dès lors, pourquoi l'attente principale est aujourd'hui d'avoir un emploi, c'est-à-dire non seulement d'exercer un travail mais surtout d'avoir accès à une place, dans le système de production et dans la société, qui permet l'obtention d'un revenu mais aussi de droits sans lesquels il est quasiment impossible de vivre normalement aujourd'hui. C'est aussi ce qui explique que l'on puisse détester son travail et aimer son emploi : « L'emploi désigne la place et les droits que l'on obtient en travaillant : très souvent les salariés acceptent donc les contraintes du travail, même très dures, parce qu'ils tiennent au statut social que celui-ci leur confère dans la société globale [...] »

Dominique Méda, *Le Travail*, PUF, 2018.



Q1 – Caractériser l'emploi au début du XX^e siècle. Quelles différences avec l'emploi d'aujourd'hui ?

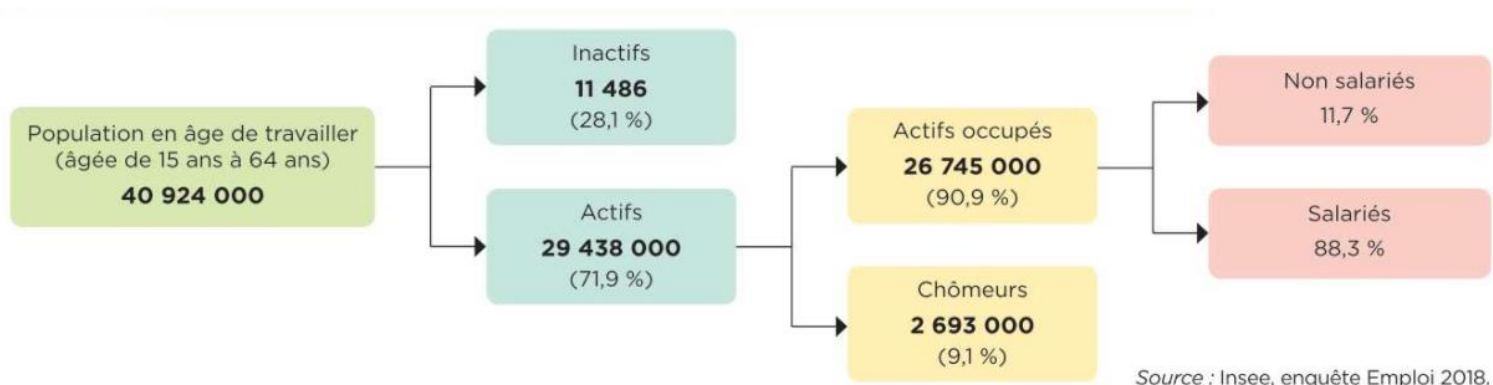
Q2 – Pour quelles raisons les normes modernes de l'emploi se sont-elles instaurées ?

Q3 – Quelles problématiques ont amené les économistes et les sociologues à s'intéresser à la question de l'emploi ?

I – Comment caractériser l'emploi ?

A – Qu'est-ce que l'emploi ?

Activité 2 – Distinguer travail, emploi et chômage



L'Enquête emploi effectuée tous les ans par l'Insee permet de mesurer le chômage au sens du BIT et de faire des comparaisons internationales. Le ministère du Travail mesure le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) inscrits à Pôle emploi dans cinq catégories (A, B, C, D, E). Le plus souvent, les données publiées sont celles de la catégorie A (personne sans emploi, accomplissant des actes positifs de recherche d'emploi).

	Chômage au sens du BIT	Chômage de catégorie A au sens de Pôle emploi
Critères retenus	<ul style="list-style-type: none"> • Ne pas avoir du tout travaillé pendant la semaine de référence de l'Enquête emploi. • Être disponible pour travailler dans les 2 semaines suivant l'enquête. • Effectuer des démarches actives de recherche (réponse à des petites annonces, entretiens avec un conseiller Pôle emploi...). 	<ul style="list-style-type: none"> • Être inscrit à Pôle emploi • Effectuer des démarches actives de recherche (répondre aux convocations, envoyer des candidatures...) • Ne pas avoir du tout travaillé pendant le mois écoulé.
Chômeurs au 1^{er} trim. 2019	2 432 000	3 391 900

Source : d'après Insee, Pôle emploi-Dares.

Q4 – Définissez les termes suivants : population active, population inactive, actifs occupés, chômeurs, travailleur salarié, travailleur non salarié. Distinguez taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage.

Exercice d'application.

Dans une ville de 27 000 habitants comptant 25000 personnes de plus de 15 ans et de moins de 64 ans, 1500 sont des étudiants, 2500 sont des retraités de moins de 64 ans, et 2000 sont des personnes au foyer ou des chômeurs découragés. Parmi les personnes restantes, 4000 sont au chômage et recherchent un emploi. Les autres occupent un emploi.

Calculer, pour cette ville, le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage.

Q5 – L'emploi et le travail sont-ils deux notions synonymes ?

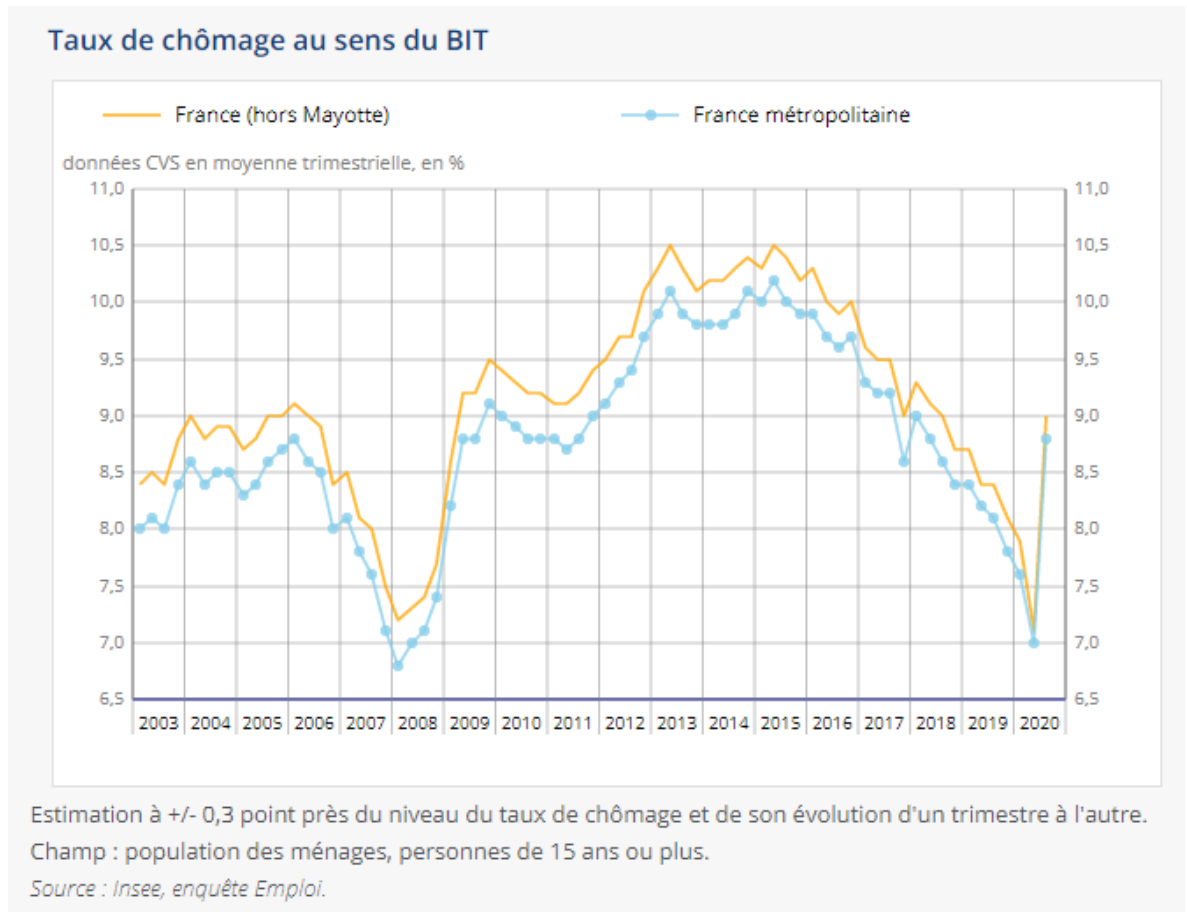
Q6 – Quelle est la différence entre le chômage au sens du BIT et le chômage au sens de Pôle Emploi ? Les personnes suivantes sont-elles au chômage au sens du BIT ou de Pôle Emploi (Catégorie A) ?

- a- Jean exerçait un emploi à temps partiel il y a deux semaines, mais il n'a pas travaillé depuis ; il s'entretient régulièrement avec son conseiller Pôle Emploi.

- b- *Nathalie n'a pas d'emploi depuis plusieurs mois. Le mois dernier, elle s'est contentée de renouveler son inscription à Pôle Emploi.*

Q7 – Positionnez les personnes suivantes sur le schéma en fonction de leur situation :

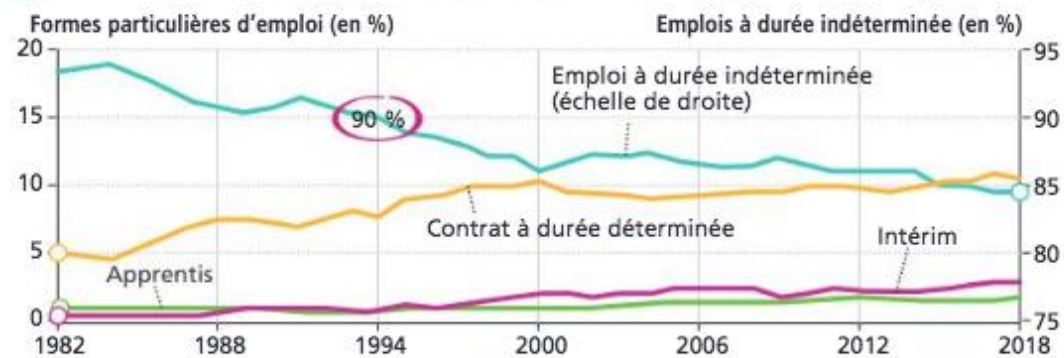
- a- *Marie, lycéenne en terminale*
 b- *Sarah, médecin à son compte depuis 10 ans*
 c- *Pierre, ancien agriculteur retraité*
 d- *Farid, ingénieur dans une entreprise en conception de logiciel*
 e- *Thomas, sans emploi, qui passe des entretiens d'embauche.*



Q8 – Comment évolue le taux de chômage en France ?

Activité 3 – L'évolution des taux d'activité et des statuts d'emploi en France

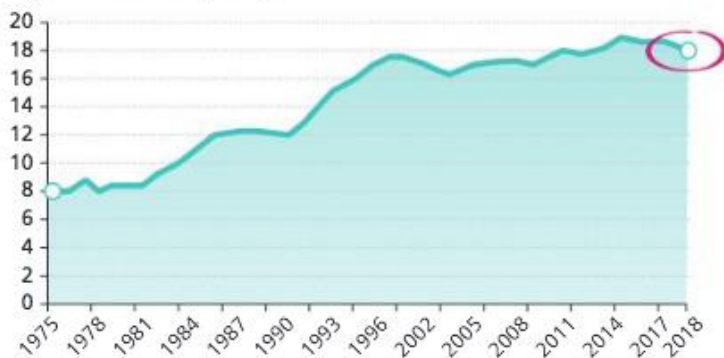
1 Part de chaque forme d'emploi (en % des emplois salariés)



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi salarié.

Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

2 Part des emplois à temps partiel entre 1975 et 2018 (en % des emplois)



Source : Centre d'observation de la société, juillet 2019.

3 Formes particulières d'emploi, temps partiel et sous-emploi selon le sexe et l'âge en 2018

(en % des emplois)		Formes particulières d'emploi	Travail à temps partiel	Sous-emploi
Sexe	Hommes	14,8	8,4	3,5
	Femmes	15,7	29,3	8,6
Âge	15-24 ans	55,0	24,7	10,9
	25-49 ans	13,0	16,0	5,6
	50 ans ou plus	7,4	21,7	5,3

Lecture : en 2018, en France (hors Mayotte), 10,9 % des personnes en emploi âgées de 15 à 24 ans étaient en sous-emploi.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

Q9 – Faîtes des phrases à partir des données entourées.

Q10 – Définissez les notions de « formes particulières d'emploi », de « temps partiels » et de sous-emploi ».

Q11 – Calculez, par un coefficient multiplicateur, l'évolution de la part des emplois à temps partiels entre 1975 et 2018.

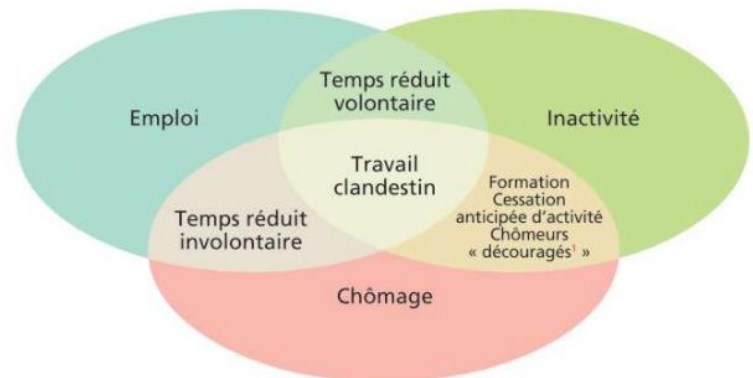
Q12 – Le travail à temps partiel et le sous-emploi touchent-ils de façon identifiqie tous les actifs ?

Q13 - Décrivez les principales évolutions des formes d'emploi depuis le début des années 1980 en France.

Activité 4 – Des notions floues : le halo du chômage

Comme l'écrit Jacques Freyssinet, la définition [du chômage] repose sur deux critères : un critère de situation (ne pas avoir d'emploi) et un critère de comportement (le fait de rechercher un emploi). Or, le critère de comportement est forcément très subjectif. Par exemple, un chômeur refusant un emploi sous-qualifié ou très éloigné de son domicile doit-il être considéré comme ne cherchant pas réellement d'emploi ? Si on répond par l'affirmative, cet individu ne sera pas considéré comme chômeur, mais comme inactif. [...] Beaucoup de situations personnelles se trouvent en effet aux frontières des catégories chômage, emploi et inactivité. C'est ce que l'on appelle le halo du chômage.

Marc Montoussé (coord.), *50 débats sur le travail*, Bréal, 2019.



1. Un chômeur « découragé » est une personne sans emploi, qui n'en recherche pas ou plus parce qu'elle est convaincue de ne pas en trouver ; la Cessation anticipée d'activité (parfois appelée pré-retraite) est un dispositif qui permet à un salarié de cesser son activité professionnelle, tout en percevant une allocation, jusqu'à sa retraite.

Q14 – Dans l'activité 2, les documents portant sur le chômage évoque les « chômeurs de catégorie A ». Qu'est-ce que cela signifie ?

Q15 – Expliquez la phrase soulignée.

Q16 – D'après vous, comment le halo du chômage évolue-t-il depuis une quarantaine d'années ?

Q17 – A quelle catégorie appartiennent les individus ci-dessous ?

- a- Un étudiant à la fac de Sciences Économiques.
- b- Un jeune qui vient de terminer ses études et s'inscrit à Pôle Emploi
- c- Un ouvrier travaillant à 80% pour s'occuper de ses deux enfants
- d- Une caissière avec un contrat de 28h cherchant un emploi complémentaire
- e- Un chômeur effectuant quelques heures de travail non déclarées
- f- Une mère au foyer
- g- Une personne sans emploi voulant travailler mais sans effectuer de recherche active.
- h- **Autoentrepreneur, une nouvelle forme d'emploi ?**

... et le gros avantage du statut d'auto-entrepreneur dans notre entreprise, c'est que tout en étant notre larbin, vous vous sentez patron.



En fait, seuls 54 % des personnes démarrant une auto-entreprise en font leur activité principale. Ce sont pour moitié des chômeurs et pour l'autre moitié des précaires (apprentis, stagiaires ou sans activité professionnelle). [Les] auto-entrepreneurs se répartissent en plusieurs groupes qui restent tous très dépendants de la société salariale. Il y a ceux pour lesquels ce statut ne correspond tout bonnement qu'à du salariat déguisé. C'est vrai dans le secteur privé où le régime est utilisé pour organiser des périodes d'essai plus ou moins longues ou pour flexibiliser une relation avec quelqu'un qui devient un fournisseur plutôt qu'un salarié. Mais on retrouve la même chose dans le secteur public. [L']auto-entreprise est également un adjuvant pour les chômeurs, qui représentent 29 % des entrepreneurs ayant démarré une activité. Avec pour avantage de sortir de la catégorie A des statistiques du chômage, la plus visible et la plus souvent commentée... Cela correspond-il à de véritables emplois ? L'enquête sociologique pointe plutôt des projets marginaux, l'officialisation de pratiques de travail au noir et la volonté, plus psychologique qu'économique, de montrer une occupation matérielle et symbolique. ■

Christian Chavagneux, « Les auto-entrepreneurs restent très dépendants du salariat », www.alternatives-economiques.fr, 23 mai 2017.

Q18 – Qu'est-ce qu'un auto-entrepreneur ? En quoi ce statut peut-il brouiller la frontière entre emploi et chômage ?

Q19 – Les auto-entrepreneurs sont-ils vraiment des travailleurs indépendants ?

B – Comment définir la qualité des emplois ?

Activité 5 – La qualité de l'emploi : une notion multidimensionnelle

Témoignage d'une caissière de la grande distribution

Hacina : « *Faut pas mentire, 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, pou 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 ! Immersion dans la grande distribution*, La Découverte, 2013



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 6 ans, Edouard enchaîne les activités les plus variées. Dès 8 heures du matin, il est en visite sur un chantier. A 13 heures, il est de retour à son bureau pour un rendez-vous avec des particuliers qui veulent faire agrandir sa maison. Installé à son bureau, il commence par tracer avec eux quelques croquis.

« Je consacre beaucoup de temps à mon métier, mais j'aime sa diversité et le contact avec le client », explique Edouard. 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 ». www.reussirmavie.net, 2015



Q20 – Caractériser les différences entre les emplois d'Edouard et Hacina.

La question de la qualité de l'emploi et de sa mesure est relativement récente en sciences sociales. [...] Dans la théorie économique standard, le salaire constitue l'unique critère de qualité d'un emploi: il résume la productivité et compense la désutilité du travail pour le salarié. [...] Dans la théorie économique récente, et en particulier dans le cadre du courant de l'économie du bonheur, [...] la satisfaction au travail constitue un indicateur à l'aune duquel il est possible de mesurer l'importance des multiples facettes du travail: salaire, mais aussi conditions de travail, sécurité de l'emploi, accès à la formation, possibilités de conciliation avec la vie personnelle et familiale... [...] Concernant le salaire, ces travaux révèlent deux phénomènes: le salaire à un moment donné importe moins que les perspectives d'évolution salariale [...]; le niveau relatif du salaire par rapport aux collègues, à la catégorie socioprofessionnelle ou aux proches, influe également sur la satisfaction (phénomène de comparaison). [...] Ainsi, pour refléter davantage les priorités et préférences des travailleurs, une batterie d'indicateurs semble nécessaire [...]: les salaires et la sécurité de l'emploi, les conditions de travail (y compris le dialogue social), [...]. Dans cette perspective théorique, la qualité de l'emploi peut être directement influencée par les institutions et les politiques nationales. Elle est donc susceptible de varier fortement entre les pays.

Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière, « La qualité de l'emploi », *Idées économiques et sociales*, 2016

Q21 – Quel est le critère de mesure de la qualité de l'emploi dans l'analyse néoclassique ? Pourquoi ce critère ne semble-t-il plus satisfaisant aujourd'hui ?

Activité 6 – Horizon de carrière, potentiel de formation.... Comment évaluer la qualité de l'emploi ?

Un aspect essentiel de l'initiative de la Commission européenne « De nouvelles compétences¹ pour de nouveaux emplois » vise à garantir que les travailleurs soient en mesure de développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. [...]

Il existe des différences importantes dans l'accès à la formation au cours des 12 derniers mois pour les salariés (formations fournies par l'employeur) et pour les indépendants, en fonction du statut de l'emploi. Près de la moitié des salariés en contrat à durée indéterminée (45%) reçoivent une formation, contre 31% des salariés en contrat à durée déterminée – une proportion similaire aux travailleurs indépendants employant des salariés (32%). Les travailleurs indépendants sans salariés sont ceux qui indiquent l'accès le plus réduit à la formation (19%).

Les possibilités pour les travailleurs d'apprendre de nouvelles choses et d'expérimenter la variété dans leur travail ont montré des résultats mitigés. La possibilité de s'engager dans des tâches complexes a légèrement augmenté au cours des 10 dernières années (de 60% en 2005 à 63% en 2015), tout comme la possibilité d'apprendre

des choses nouvelles (de 69% en 2005 à 72% en 2015). Parallèlement, la proportion des travailleurs qui signalent exercer des tâches monotones a augmenté : de 43% en 2005 à 46% en 2015.

© Eurofound, *Premiers résultats : sixième enquête européenne sur les conditions de travail*, 2015.

1. Ensemble des connaissances, des savoir-faire (par exemple, savoir utiliser un traitement de texte informatique), des savoir-être (par exemple, se comporter aimablement avec des clients), qu'un individu peut mobiliser dans le cadre de son travail.

Question : Quels sont les éléments qui vous pousseraient à être infidèle à votre entreprise ?



Note : plusieurs réponses étaient possibles, donc le total des réponses est supérieur à 100 %.

Champ : sondage réalisé auprès d'un échantillon de 1 062 salariés, lui-même issu d'un échantillon représentatif de la population française âgée de 18 ans ou plus.

Source : Sondage Opinion Way, « La fidélité aux entreprises », mars 2015.

Q22 – Pourquoi le potentiel de formation et l'accès à de nouvelles compétences doivent-ils être pris en compte dans la qualité d'un emploi ?

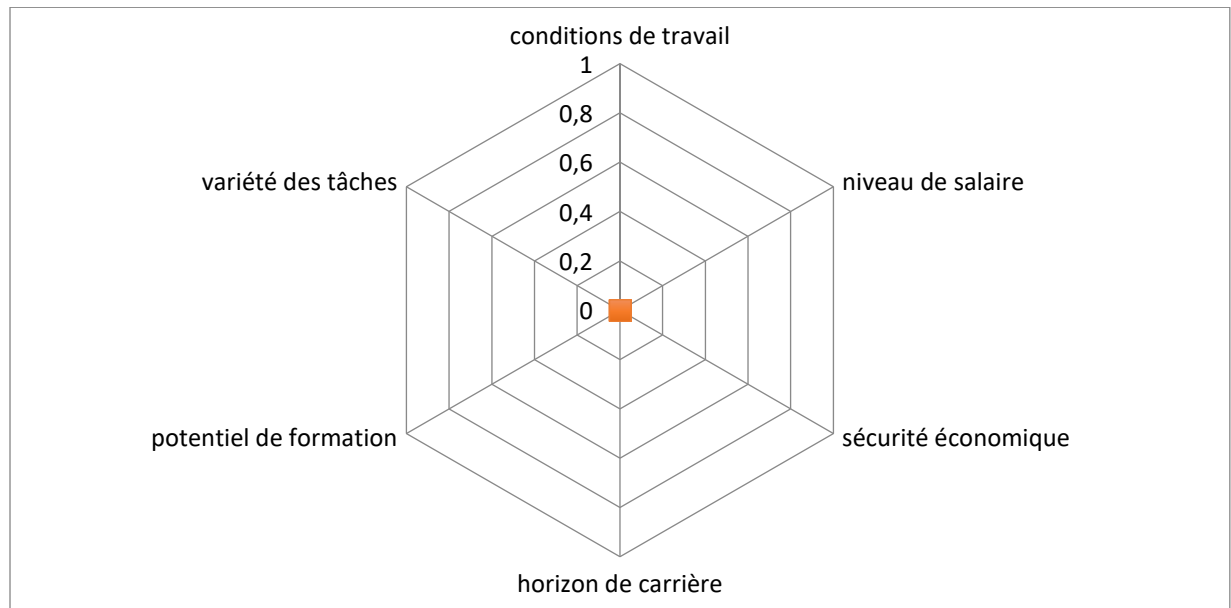
Q23– Pourquoi les travailleurs en CDI accèdent-ils davantage à la formation que les autres travailleurs ?

Q24 – Lisez la donnée entourée.

Q25 –Montrez que la notion d'horizon de carrière est déterminante pour caractériser la qualité des emplois aux yeux des travailleurs.

Q26 – Voici 5 situations d'emploi. Disposez-les dans le graphique en radar ci-dessous par un code couleur en reliant les points positionnés, afin de caractériser la qualité de l'emploi.

- Samuel, 25 ans, a un bac +5 en informatique, il est auto-entrepreneur, et a des revenus élevés mais très instables. Il travaille chez lui dans son studio parisien, il ne cotise pas à la sécurité sociale, il effectue de nombreuses tâches polyvalentes en programmation informatique, il est en contact avec de grandes entreprises qui veulent l'embaucher.*
- Simone a 59 ans, elle est secrétaire administrative dans la fonction publique. Elle travaille depuis 15 ans dans sa mairie, et gagne 1700 € par mois. Elle a hâte de partir en retraite depuis qu'un nouveau Directeur général des services est arrivé et souhaite modifier l'ensemble des fonctions des postes administratifs.*
- Sabri a 34 ans et est ouvrier qualifié chez Airbus aviation. Il est en CDI et passe en ce moment une formation continue pour passer chef d'équipe. Il gagne 2200 € par mois. Il espère vivement avoir sa promotion car le caractère routinier de son travail l'ennuie de plus en plus.*
- Stéphane, 40 ans, est professeur. Il travaille depuis 17 ans dans son lycée rural où il est reconnu professionnellement. Il gagne 2500 € par mois. En plus de ses fonctions, il forme également des professeurs stagiaires à l'Université et enseigne également en section européenne suite à des formations continues. Il hésite à demander sa mutation pour un grand lycée de centre-ville.*
- Malika, 19 ans, a raté son baccalauréat. Elle est employée en CDD dans la restauration où elle fait la plonge en cuisine. Elle travaille les soirs et les week-end à une cadence très rapide et près de sources de chaleur et d'eau brûlantes.*



II – Comment a évolué l'emploi ?

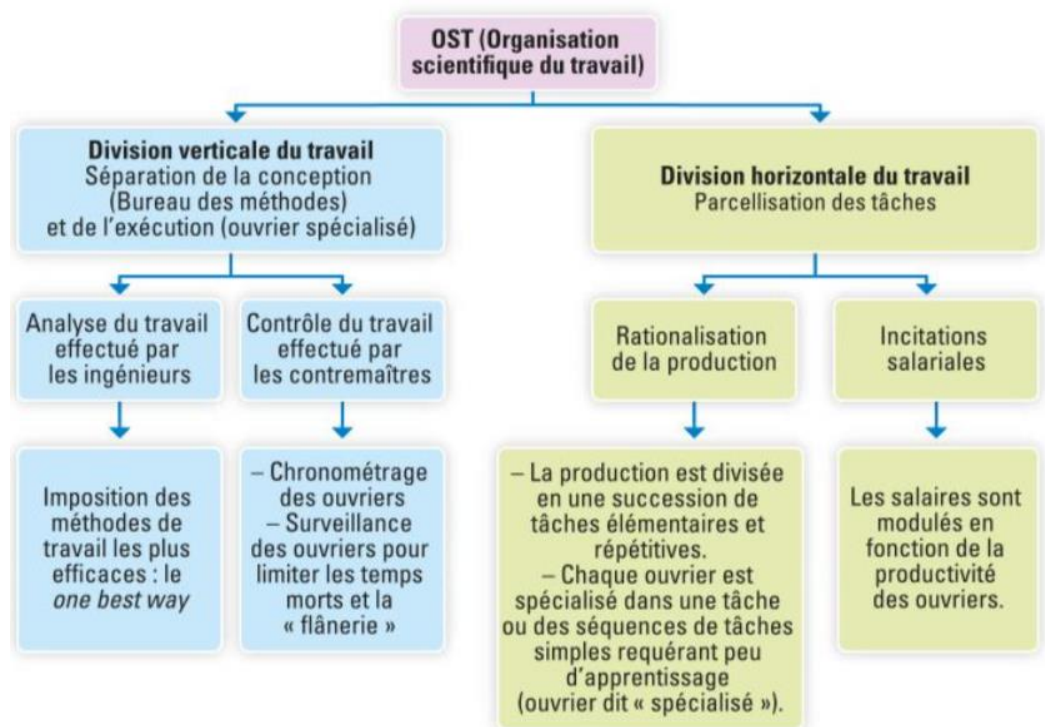
A – Du taylorisme au post-taylorisme, quel est l'impact des modifications de l'organisation du travail ?

Activité 7 – Taylorisme, fordisme : les premières organisations du travail et leurs limites

L'émergence du Taylorisme

Ingénieur après avoir été ouvrier, l'Américain Frederic Winslow Taylor (1856-1915) a mis au point une méthode d'organisation du travail qu'il qualifie de scientifique [OST]. [...] La suppression des gestes inutiles, la décomposition des opérations, l'analyse des outils employés doivent permettre de trouver la méthode de production la plus efficace pour chaque ouvrier, *the one best way*. Taylor propose alors une division horizontale du travail où chaque ouvrier se voit confier quelques tâches élémentaires bien délimitées. Si l'on chronomètre chaque opération ou chaque série d'opérations ainsi décomposées, il devient en outre possible d'instaurer un système de salaire directement lié au rendement de chaque salarié (salaire aux pièces). Le second principe du taylorisme est la séparation entre le travail de conception et le travail d'exécution (division verticale du travail). [...] Seuls des experts en organisation ont les compétences pour préparer le travail. [...] L'OST ouvre ainsi la voie à la parcellisation des tâches, l'activité de chaque travailleur concernant une partie infime du processus de production.

Jean-Yves Capul et Olivier Garnier, *Dico SES*, Hatier, 2017



Q27 – Qu'est-ce que l'organisation du travail ?

Q28 - Pourquoi peut-on dire que Taylor innove dans ce domaine ? Quel objectif poursuit-il ?

Q29 – Expliquez la différence entre la division verticale et horizontale du travail.

Q30 – Qu'entraîne la double division du travail sur l'autonomie et les compétences des ouvriers ?

L'apparition du Fordisme



https://www.youtube.com/watch?v=hROMDbkCeoU&ab_channel=GwenPROF

Q31 – Comment Ford contribue-t-il à améliorer le taylorisme ?

Q32 – Montrez que la motivation du travailleur pour son salaire est utilisée de façon différente par Taylor et Ford.

La critique du Taylorisme et du Fordisme

Au fil des années de l'après Seconde Guerre Mondiale, l'idéal taylorien est progressivement mis à mal. Les raisons sont multiples. La greffe ne prend pas d'abord au sein des industries de « process » (comme la chimie) qui, à la différence des secteurs comme l'automobile ou l'administration, souffrent d'un corsetage trop étroit de l'activité par les règles du bureau des méthodes. Pour parer aux aléas, il convient au contraire que les opérateurs puissent assumer des responsabilités et prendre des initiatives. Second coup de boutoir : après qu'il a subi la contestation sociale de la fin des années 1960, ce même idéal taylorien doit composer avec une nouvelle donne d'ensemble à peine une décennie plus tard. [...]

Plus ouverts à la concurrence, creusets d'une innovation technologique qui va croissante, les marchés des biens deviennent aussi plus imprévisibles. [...] La performance dépend plus généralement de la capacité de l'entreprise à satisfaire des critères de concurrence qui ne se réduisent plus, comme avant, au seul facteur coût. Il faut non seulement pouvoir vendre à prix compétitif mais aussi livrer rapidement des produits de qualité qui correspondent aux goûts de plus en plus diversifiés de la clientèle.

Michel Lallement, *Le travail sous tensions*, Editions Sciences Humaines, 2^e édition, 2018

Q33 – Pourquoi la division verticale du travail n'est-elle pas adaptée à toutes les industries ?

Q34 – Quelles sont les critiques que les ouvriers peuvent adresser au modèle taylorien d'organisation du travail ?

Q35 – En quoi la standardisation de la production devient-elle inadaptée dans les années 1970 ?

Activité 8 – Les nouvelles formes d'organisation du travail et leurs effets sur les travailleurs

L'émergence du toyotisme (forme post-taylorienne d'organisation du travail)

Dans les années 1950 et au début des années 1960, le constructeur automobile Toyota, sous l'impulsion de Taïshi Ohno, met en place [...] le toyotisme, fondé sur le juste-à-temps et l'autonomation.

Le juste-à-temps est une logique de production dans laquelle c'est la demande réelle (et non son anticipation) qui déclenche la production selon un processus orienté vers l'élimination de tous les gaspillages, [...] symboliquement exprimée par les « cinq zéros » :

- zéro stock : [...] les besoins de la production sont inscrits sur des étiquettes qui [...] déclenchent, chez les sous-traitants ou dans l'entreprise, la production des fournitures nécessaires.
- zéro délai : [...] la réduction de ce délai permet de [...] répondre plus facilement à la diversité des goûts de la clientèle (flexibilité).
- zéro défaut, [...] par exemple par l'instauration de cercles de qualité, [...] constitués des membres d'une unité de production (par exemple un atelier) qui se réunissent régulièrement pour étudier les problèmes de qualité.
- zéro panne : [...] l'objectif est de réduire leur fréquence.
- zéro papier : [...] volonté de réduire les frais administratifs au minimum.

L'autonomation est un terme introduit par Ohno pour exprimer la conjonction de l'automatisation (technique) et de l'autonomie (des salariés). Le groupe de production est considéré comme responsable de la qualité : chaque ouvrier peut arrêter la chaîne lorsqu'il y a des incidents ou une dégradation de la qualité. [...] L'autonomation s'accompagne du développement de la polyvalence des salariés.

Janine Brémond et Alain Gélédan, *Dictionnaire des sciences économiques et sociales*, Belin, 2002.

Q36 – Qu'entend-tu par les expressions « juste-à-temps » et « autonomation » ?

Q37 – Distinguez le rôle associé aux travailleurs dans le toyotisme de celui qu'ils avaient dans le fordisme.

Q38 – Comment le toyotisme parvient-il à réduire les coûts de production ?

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

La vérité sur... les dérives du toyotisme

Février 2010. Toyota rappelle plus de 3 millions de véhicules. Un séisme. Numéro un mondial de l'automobile depuis 2009, le japonais était un modèle. Sa méthode, le Toyota Production System (TPS), ou *lean manufacturing* (*lean* signifiant maigre, sans gras), est enseigné dans les grandes écoles et déployé dans les industries et les services comme une parade aux délocalisations. [...]

Le système a été inventé par l'ingénieur Taïshi Ohno dans les années 1950, à la demande de l'actionnaire, la famille Toyota, afin de rattraper la productivité américaine. Avec le *lean*, on chasse toutes les formes de gaspillage d'espace, de produits ou de temps de travail en s'appuyant sur les cinq zéros [...] A l'arrivée : pas de coûts de garantie, pas de coûts de stocks, pas de chômage technique et une excellente image de marque. [...]

Dès les années 1970, le système commence à être critiqué. [...]

Cadences élevées

Mais ce sont les déboires récents de Toyota qui vont faire sortir de l'ombre les opposants au *lean*. Margaret Moreau en fait partie. [...]. Médecin du travail, elle a suivi de près les effets du *lean manufacturing*. « Dans l'industrie automobile, on considère que l'allure normale d'un ouvrier standard, c'est la dépense énergétique qui correspondrait à un être humain de 35 ans, de 1,75 mètres et de 65 kilos, sans aucune restriction médicale et qui marcherait à 4 kilomètres par heure. Et en appliquant en plus le *lean*, on accélère un peu les cadences. » Intenable dans des usines où la moyenne d'âge dépasse fréquemment les 45 ans. « Les normes aujourd'hui ne sont pas adaptées à une population vieillissante », confirme Bruno Lemerle, délégué syndical CGT à Sochaux. [...] avec le *lean manufacturing* les salariés ont autant de chances que dans les organisations tayloriennes d'être confrontés à un « manque de temps pour terminer le travail », et davantage de chances d'être soumis à « des cadences élevées tout le temps ou presque » et à des « délais serrés tout le temps ou presque ».

Troubles physiques, mentaux

Outre l'éventuel impact sur les cadences, le *lean* modifie de façon substantielle les conditions de travail. Pour évacuer les sources de gaspillage, le *lean* prévoit d'éviter les déplacements inutiles en réaménageant les surfaces. [...] Le *lean* va aussi régler la distance séparant la chaîne et les pièces, sachant qu'il convient de la réduire. Ainsi, dans un même laps de temps, l'ouvrier, n'ayant plus à effectuer d'allers-retours, peut réaliser un plus grand nombre d'opérations. « Les temps de déplacements étaient utiles, car c'étaient des moments où les muscles nos bras étaient au repos », critique encore Bruno Lemerle. Dommage collatéral de cette plus grande productivité, les troubles musculo-squelettiques, issus de la répétition trop fréquente d'un geste et bien connus des médecins du travail, se multiplient. Les partisans du *lean* s'en défendent, expliquant que la méthode comporte également une réflexion poussée sur l'amélioration des gestes, destinée à lutter contre cette maladie du travail.

Au-delà des méfaits des cadences accélérées et des espaces exigus, le principal méfait du *lean* est le principe du *kaisen*, le souci d'amélioration permanente. « Cette quête obsessionnelle de la perfection



peut entraîner des burn-out, explique Margaret Moreau. L'ouvrier donne tout ce qu'il peut pour se caler sur un standard. Et l'année d'après, on lui demande davantage, alors que ses moyens physiques, eux, baissent. L'excellence jamais atteinte et toujours exigée génère un sentiment d'impuissance, qui est lui-même générateur de dépression. » [...]

Application trop partielle

Cette responsabilisation, selon Daniel Marco, est justement la qualité première du *lean*. « *Les salariés sont stressés quand les poubelles se remplissent de mauvaises pièces et que personne ne les aide. Au contraire, quand ils sont au centre du dispositif, je les vois plus heureux.* » Pour le consultant, le principal problème, c'est que le *lean* est rarement appliqué dans toutes ses facettes. Le principe de l'alerte dès la détection du défaut, l'*andon*, est, par exemple, difficile à respecter. « *Arrêter la ligne autant de fois que nécessaire, c'est accepter d'évacuer les problèmes les uns après les autres. Si, à la troisième fois, on décide de ne plus arrêter sans avoir trouvé de solution, c'est qu'on n'a rien compris au lean. Il faut une méthodologie de mise en oeuvre exemplaire et une attitude managériale adéquate.* » [...]

Héloïse Bolle, « La vérité sur les dérives du Toyotisme », www.challenges.fr, 08/04/2010

Q39 – Quelles critiques sont adressées aux nouvelles formes d'organisation du travail ?

« L'accueil du public, cela n'a jamais été une passion, une vocation. J'avais quand même trouvé un certain plaisir. Mais le travail [des fonctionnaires de mairie] est de plus en plus difficile. Les gens qui viennent sont de plus en plus énervés, ils perdent patience, ils ne comprennent pas pourquoi, alors que leur demande de logement est prioritaire, il ne se passe toujours rien depuis dix mois. Les techniques qu'on nous apprend pour maîtriser l'agressivité du public ne servent à rien. Derrière le guichet, vous retrouvez des gens qui n'y connaissent rien à l'accueil. Nos postes sont "mutualisés". Nous sommes des "couteaux suisses", en faisant tout, sans rien y connaître. Je suis en arrêt maladie, une femme m'a giflée et a crié qu'elle tuerait mes gosses » (Sarah, vingt-neuf ans, région Grand-Est).

« Cela faisait trois semaines que j'avais pris mon poste de caissière dans ce supermarché. J'avais déjà mal partout. Une douleur constante, qui remonte des poignets aux omoplates. Tout ça pour 945 euros nets. Le médecin a tenu d'emblée à me rassurer: tout cela était parfaitement normal. "Je ne connais pas une caissière qui ne souffre pas de troubles musculo-squelettiques du dos, de la nuque et des épaules. [...] Je ne peux que vous conseiller de [...] pratiquer des exercices de relaxation." Le problème, c'est que les pauses surviennent quand vous avez déjà envie d'aller aux toilettes depuis deux heures; or elles ne durent que neuf minutes, et il en faut presque cinq pour rejoindre la salle de repos située au sous-sol du magasin. » (Magali, vingt-deux ans, Soissons).

Hélène d'Arnicelli, « Le travail c'est la santé ? » in *Manuel indocile de sciences sociales, La Découverte, 2019*

Q40 – Comment Sarah et Magali analysent-elle les effets négatifs de leur travail ?

Q41 – Repérer les causes organisationnelles qui pèsent sur le travail de ces deux femmes.

B – Comment le numérique brouille-t-il les frontières du travail ?

Activité 9 – Le télétravail : vers des frontières de l'emploi de plus en plus floues ?

1 Pour faire face à l'augmentation de leur charge de travail, la solution trouvée par certains cadres est d'étendre l'amplitude de leurs heures d'activité en travaillant en dehors de l'entreprise, à domicile ou dans les transports. [...] Dans tous les cas, les entreprises mettent les outils et les accès à disposition. Si certains cadres s'inquiètent de cet envahissement du travail dans leur vie, d'autres voient dans ces pratiques une souplesse qui leur facilite la vie, les soulage et parfois les rassure. [...] « J'ai obtenu d'accéder au télétravail [...] ça permet de ne pas rentrer à des heures impossibles, d'avoir de la souplesse quoi, donc pour ça j'apprécie ». [...] « Maintenant on se balade tous avec notre smartphone, Iphone, Android payés par la boîte, on consulte nos e-mails tout le temps, le soir, le week-end et en vacances. [...] Moi-même en vacances toutes les 2 heures je traite, c'est obligatoire » [un autre cadre interrogé].

Apec, « L'évolution de l'organisation du travail des cadres : facteurs et impacts », *Les études de l'emploi cadre*, n° 3, 2014.

2 Par rapport à ceux qui ne télétravaillent pas, les salariés qui télétravaillent sont...

- 2 fois plus nombreux à se sentir seuls ou isolés dans leur entreprise (36 % contre 19 %)
- 1,5 fois plus nombreux à se sentir souvent stressés (47 % contre 33 %)
- 3 fois plus nombreux à craindre souvent d'être licenciés (24 % contre 8 %)

Enquête Parisworkplace-Ifop, *Les salariés jugent leurs bureaux*, 2019.



▲ Dessin de Deligne.



https://www.youtube.com/watch?v=1Sr5inRnkM&ab_channel=Insee-Institutnationaldelastatistiqueetdes%C3%89tudes%C3%A9conomiques

Q42 – Qu'est-ce que le télétravail ?

Q43 – Quels sont les avantages du télétravail pour les salariés ?

Q44 – Montrez que le télétravail peut être à l'origine d'effets négatifs pour le travailleur.

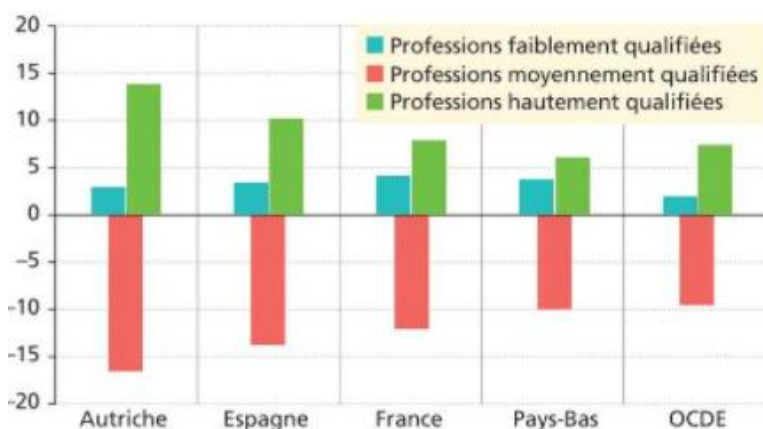
Activité 10 – Salariés du clics, précarité, polarisation des emplois ; quels sont les risques causés par le numérique au travail ?

Enchaîner les missions et les employeurs, jongler avec les factures de sa microentreprise et ses feuilles de paie de salarié... Il existe un mot tout neuf pour désigner ces travailleuses et travailleurs qui cumulent petits boulots et différents statuts : slasheur. Le capitalisme renoue ici avec l'un de ses péchés originels : ne rémunérer que l'activité purement productive. [...] Pour ne pas avoir à s'acquitter des droits attachés à l'ancienneté (congrés, formation...) ou pour répondre à des surcroûts d'activité, les employeurs ont pu compter en France sur un législateur obligeant. Intérim, CDD... Sur 45 millions de contrats de travail créés en France chaque année, 40 millions sont courts (83 % d'entre eux durent moins d'un mois). Et ce sont essentiellement des chômeurs qui les occupent : sur les 6,3 millions d'inscrits à Pôle emploi, près de 2 millions d'allocataires travaillent.

En marge de ces abonnés aux contrats précaires, gravitent d'autres tâcherons, les micro-entrepreneurs qui, eux, ne relèvent pas du salariat. A la faveur de la révolution numérique et d'une législation, là encore, favorable, on compte dans l'Hexagone 838 000 micro-entrepreneurs économiquement actifs (parmi une population de 3,2 millions d'indépendants), dont les revenus s'élevaient en moyenne à 460 euros par mois en 2016, selon l'Insee. Et c'est sans compter les nouveaux bataillons de travailleurs du clic sans statut légal. Selon une étude de Télécom ParisTech et du CNRS emmenée par le sociologue Antonio Casilli, ces micro-travailleurs seraient plus de 260 000 rien qu'en France. Sans aucun statut ni aucune protection sociale, ils – ou plutôt elles, car ce sont pour beaucoup des femmes au foyer – effectuent pour le compte de plates-formes comme Foule Factory des micro-tâches sans valeur ajoutée (reconnaître un feu rouge sur des images, détourner un objet...), rémunérées quelques centimes d'euros versés sur un compte PayPal.

Le tâcheronnage est-il pour autant voué à balayer les formes traditionnelles de salariat ? Pour l'heure,

Évolution des parts de l'emploi selon la qualification entre 1995 et 2015 dans les pays de l'OCDE¹ (en points de %)



Les ordinateurs se substituent au travail humain routinier (répétitif, régi par des règles explicites donc codifiable et automatisable), qu'il soit intellectuel (compter, saisir des données ou des informations) ou manuel (travail à la chaîne, cueillette, tri) tandis qu'ils sont complémentaires des tâches non-routinières, qu'elles soient intellectuelles (diagnostic médical, travail juridique, gestion d'équipe) ou manuelles (chauffeur routier, services de nettoyage et d'entretien, services à la personne).

Hélène Baudchon, « Polarisation de l'emploi en France : quelle ampleur ? », *Conjoncture*, septembre 2019.

1. Les pays de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique) regroupent les 36 pays, essentiellement des pays très développés et émergents.

dans l'Hexagone, le nombre de non-salariés (près de 11,5 % de la population active) reste stable, tout comme celui des salariés en contrats courts. En revanche, les conditions de travail de cette armée de réserve ne cessent de se dégrader. Plus souvent au chômage, moins diplômés, ils ont aussi moins accès que les autres à la formation. Or, selon une étude de l'OCDE sur les compétences à acquérir pour affronter les transformations liées au numérique, « les personnes qui occupent les emplois les plus menacés se forment moins (40 %) que les travailleurs qui exercent un emploi peu menacé (59 %) ». Un déficit de formation préjudiciable aux intéressés mais aussi à la productivité d'un pays.

Services à la personne. Pour autant, le rouleau com-pressur du numérique n'est pas seul à blâmer. Certes, il accentue la polarisation de

l'emploi qui voit disparaître les professions inter-médiaires pour ne conserver que des emplois hautement et faiblement qualifiés. Comme en Autriche ou en Suède, la France est un pays où la chute de l'emploi intermédiaire est très marquée (- 38,7 % des emplois administratifs et - 37,3 % des ouvriers qualifiés en trente ans). Mais les politiques publiques jouent un rôle non négligeable dans cette évolution. L'Hexagone a largement favorisé, fiscalement notamment, le recours aux services à la personne. Dans ces métiers de garde d'enfants ou de personnes âgées, de la domesticité qui revient en force, prospère le travail émietté et à temps partiel subi.

Moins le capitalisme régule ces emplois faiblement qualifiés et plus il génère une méga-fabrique des inégalités. Et une forte demande de protection. Au Royaume-Uni, où le nombre de contrats zéro heure (sans volume horaire garanti) est passé de 200 000 au début du siècle à près d'un million aujourd'hui, où les emplois atypiques et ubérisés ont crû de 25 % sur la même période, l'aspiration à la stabilité est très forte. Le chercheur Nikhil Datta, de la London School of Economics, qui a étudié ces travailleurs en solo au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, avance que 50 % d'entre eux seraient prêts à perdre la moitié de leur revenu pour bénéficier des protections traditionnelles du salariat.

Sandrine Foulon, « Le retour du tâcheronnage », www.alternatives-economiques.com, 31/12/2019

L'innovation et la qualité de l'emploi, Xerfi Canal, 2019



<https://www.youtube.com/watch?v=IWaTnA7wDFY>

Q45 – Donnez la signification des données concernant la France.

Q46 – Qu'est-ce que les slasheurs ? Les travailleurs du clic ?

Q47 – Qu'est-ce que la polarisation de l'emploi ? Comment peut-on expliquer ce phénomène ?

III – Le travail est-il encore source d'intégration sociale ?

A – Le travail, une instance d'intégration fondamentale.

Activité 11 – Le travail : facteur d'intégration économique des individus

S'interroger sur les fonctions intégratives du travail, c'est dans une large mesure porter un diagnostic sur le devenir et l'avenir de la société salariale. C'est en effet dans ce type de formation sociale que le travail, sous la forme de l'emploi salarié, a occupé une position hégémonique. Non seulement parce que l'emploi salarié était largement majoritaire (86 % de la population active en 1975), mais aussi parce qu'il était la matrice d'une condition sociale stable qui associait au travail des garanties et des droits. On a pu parler de « société salariale » à partir du moment où les prérogatives attachées d'abord au travail

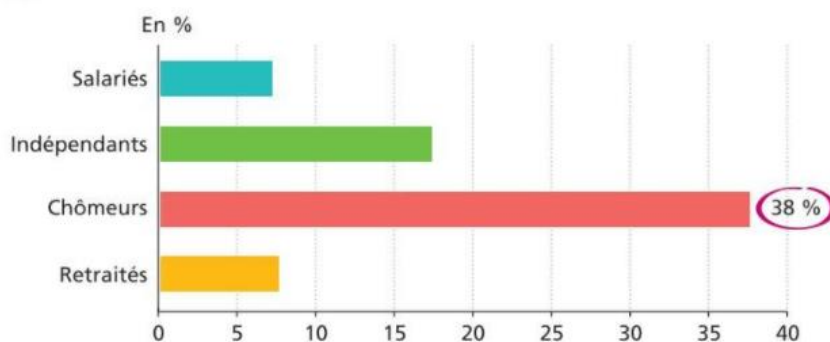
salarié en étaient venues à couvrir contre les principaux risques sociaux, au-delà des travailleurs et leurs familles, les non-salariés, et même la quasi-totalité des non-actifs. C'est le noyau du « compromis social » qui culmine au début des années 1970 : un certain équilibre, certes conflictuel et fragile, entre l'économie et le social, c'est-à-dire entre le respect des conditions nécessaires pour produire les richesses et l'exigence de protéger ceux qui les produisent. ■

Robert Castel, *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Éditions du Seuil, coll. La couleur des idées, 2009.

Q48 – Qu'est-ce que la société salariale ?

Q49 – Expliquez la phrase soulignée.

1 Taux de pauvreté au seuil de 60 % du revenu médian en 2017



Champ : France métropolitaine, individus vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav, enquête Revenus fiscaux et sociaux, 2017.



▲ Campagne de 50 assos contre l'exclusion,

2 Le regard des Français sur les chômeurs et les pauvres

En décembre 2018, 46 % des Français pensent que les chômeurs pourraient trouver du travail s'ils le voulaient vraiment (baromètre de la confiance, Cevipof-Opinionway, 10^e vague, janvier 2019).

En 2018, 50 % des Français pensent que l'une des raisons qui peuvent expliquer que des personnes se retrouvent en situation de pauvreté est qu'elles ne veulent pas travailler (Centre d'observation de la société, mai 2019, d'après Baromètre des solidarités 2018, Drees-BVA).

Q50 – Donnez la signification de la donnée entourée.

Q51 – Calculez l'écart entre le taux de pauvreté des chômeurs et celui des salariés.

Q52 – De quelle image souffrent les chômeurs ? Quelles conséquences cela peut-il avoir sur eux ?

Q53 – En quoi peut-on dire que le travail permet l'intégration des individus ?

Activité 12 – Le travail : facteur d'intégration sociale des individus

Document 1 – L'intégration des personnes handicapées par le travail



Vidéo :

http://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/travail-et-handicap/handicap-du-travail-pour-s-epanouir_1204085.html

L'insertion professionnelle des SDF



Vidéo :

http://www.francetvinfo.fr/france/video-la-reinsertion-par-le-travail_357170.html

L'humour constitue un indice sûr du degré d'intégration des travailleurs dans leur monde professionnel. [...].

La socialisation au métier implique le passage d'épreuves et de cérémonies d'initiation faisant la démonstration de son acquisition des compétences du métier. [...] Dans le cas des éboueurs, l'un des indices de cette compétence consiste à être en mesure de manipuler deux conteneurs en même temps, en dépit de l'interdiction réglementaire de cette pratique, du fait des risques de blessures qu'elle engendre. Dans le cas des agents d'accueil, il s'agit de donner à voir aux collègues la maîtrise de cette « adresse chorégraphique » leur permettant de réaliser simultanément plusieurs actions multimodales. [...]

Chez les éboueurs et les agents d'accueil, comme cela peut également s'observer dans de nombreux autres métiers ou groupes professionnels, existe un travail intense de distinction collective vis-à-vis de l'« extérieur ». L'opposition « eux »/« nous » renseignée en son temps par Hoggart¹ pour le cas des classes populaires anglaises permet en effet de caractériser les rapports entretenus avec des groupes clairement désignés, notamment en raison des effets négatifs qu'ils provoquent sur le travail. Ces processus de définition de frontières visent à assurer la cohésion du groupe, en s'assurant de positions communes pour garantir une spécificité professionnelle et se protéger des atteintes potentielles; ce travail de « clôture » est donc dirigé tout à la fois vers les individus du groupe et ceux n'en relevant pas.

Stéphane Le Lay, Barbara Pentimalli, « Enjeux sociologiques d'une analyse de l'humour au travail: le cas des agents d'accueil et des éboueurs », *Travailler*, 2013.

1. Paul Hoggart, *La culture du pauvre*, 1957.

Q54 – Pourquoi le fait de travailler est-il important pour les femmes filmées dans le premier reportage ?

Q55 – Pourquoi, même précaire, le travail est-il nécessaire pour les jeunes du deuxième reportage ? Quelle est la réaction du voisinage ?

Q56 – Expliquez la phrase soulignée dans le texte.

Q57 – Attribuez les exemples ci-dessous à l'une des six fonctions intégratrices du travail.

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

1 Statut social **2** Protection sociale **3** Revenu

Le travail apporte

4 Socialisation secondaire **5** Solidarité **6** Sociabilité

a) Bonne estime de soi.
 b) Savoir travailler en équipe.
 c) Accès à la norme de consommation.
 d) Versement d'une pension retraite.
 e) Se faire des amis.
 f) Sentiment d'utilité sociale.
 g) Subvenir aux besoins de sa famille.

h) Appartenir à un syndicat.
 i) Accès aux loisirs.
 j) Avoir une couverture santé.
 k) Savoir diriger une équipe.
 l) Participer à une action collective pour de meilleures conditions de travail.
 m) Déjeuner avec ses collègues de travail.

B – L'affaiblissement du pouvoir intégrateur du travail.

Activité 13 – L'intégration à l'épreuve du chômage et de la précarité

CDD ET INTÉRIM : DES CONTRATS DE PLUS EN PLUS COURTS



▲ Dessin de Bésot.

Il est quasi impossible pour les précaires de se syndiquer et, cercle vicieux oblige, le mélange d'éloignement des structures syndicales et la crainte de représailles en cas de contact prolongé avec les délégués est, sur les lieux de travail, un grand obstacle à l'obtention d'informations et, davantage

encore, à la revendication de leurs droits. [...] Enfin, la précarisation de l'emploi contribue à diversifier à l'extrême la condition salariale. Y compris parmi le personnel occupé sur un même site où les travailleurs peuvent relever d'un grand nombre d'employeurs et être gérés par des règles différentes en matière de salaire ou

d'horaires. La sous-traitance et le développement des emplois précaires ont contribué à faire coexister des individus qui ont le même travail, exécutent les mêmes tâches mais sous des statuts très différents [...]. Cette diversification des statuts et des employeurs fait éclater le collectif de travail, rend très difficile toute action collective, toute représentation organisée des salariés. [...]

On assiste donc à une dualisation ou une segmentation du salariat du fait de l'évolution du droit du travail avec, d'un côté, ceux qui ont un véritable emploi, avec un contrat « typique » auquel sont attachés des droits en matière de représentation, de formation, de congés et, de l'autre, ceux qui occupent des emplois précaires et qui se trouvent – en droit ou en fait- privés des droits liés à une présence durable dans l'entreprise.

S. Beaud et M. Cartier, « De la précarisation de l'emploi à la précarisation du travail », in J. Confavreux, J. Lingaard, S. Beaud (dir.), *La France invisible*, La Découverte, 2008

Q58 – Pourquoi peut-on parler d'une diversification des statuts au sein de l'entreprise ?

Q59 – Quelle est la conséquence de cette diversification sur la sociabilité au travail ?

Emploi et intégration

Considéré comme une des causes majeures de la dégradation du lien social, le chômage a souvent été étudié comme un processus de cumul progressif de handicaps et de ruptures. Les recherches ont mis l'accent sur la dégradation du niveau de vie, mais aussi sur l'affaiblissement de la vie sociale et la marginalisation vis à vis des autres travailleurs. [...]

En réalité, si le chômage se caractérise par l'ennui, la désocialisation, l'humiliation, et par conséquent, le risque élevé de ruptures d'autres liens, c'est plus particulièrement dans le cadre de l'expérience vécue du chômage total que se vérifie ce processus. Le chômage total constitue l'expérience de la grande majorité des travailleurs manuels, de certains employés et, dans une moindre mesure, de cadres d'origines modeste, c'est-à-dire de tous ceux pour lesquels le travail représente le mode privilégié d'expression de soi au sens où il apporte non seulement une activité et une rémunération, mais encore une raison d'être, un sentiment d'utilité, une reconnaissance sociale. [...] Des expressions comme « Je ne sors presque plus maintenant », « je ne vois presque plus personne », « on s'est complètement perdu, on est perdu », « non, je ne cherche plus à voir les autres », etc., sont très courantes dans la bouche de ces hommes et de ces femmes en proie au désespoir.

Serge Paugam, *Le lien social*, PUF, 2013

Q60 – Qu'est-ce que le chômage total ?

Q61 – En quoi la précarité de l'emploi menace-t-elle le rôle intégrateur du travail ?

Q62 – En quoi le travail reste-il un moyen d'intégration dans la société ?

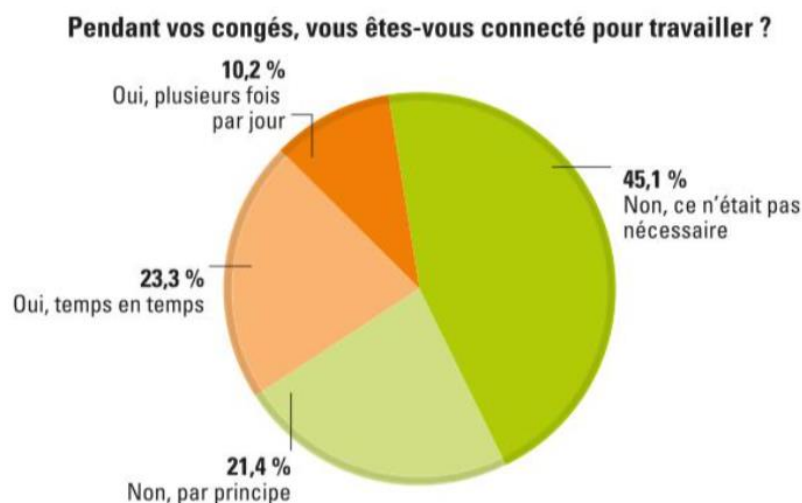
Activité 14 – Burn-out, droit à la déconnexion : les nouveaux maux du travail

Le surinvestissement dans le travail est de plus en plus fréquent. Il est lié au souci d'être évalué positivement, de progresser professionnellement, mais aussi à la crainte d'être perçu comme un maillon faible, peu performant, peu impliqué dans son travail. Le travail autonome n'est plus vraiment contrôlé sur base du temps de travail mais sur les réalisations et plus exactement sur la capacité à atteindre les objectifs ou les ratios fixés selon les nouveaux préceptes du management par objectif. Ceci pose le problème de la mesure de la charge de travail et plus globalement de la définition et du rôle du « temps professionnel ». Le temps de travail est en effet de plus en plus éclaté et de plus en plus difficile à mesurer. Il inclut non seulement des temps de présence sur les lieux de travail, mais aussi des périodes de disponibilité plus larges, des déplacements plus fréquents, des tâches à effectuer chez les clients ou à domicile, des rythmes plus flexibles. Pour les cadres et autres responsables, il faut aussi compter avec une pléthore de séminaires d'entreprise, de stages de réflexion, de congrès et de réunions loin du domicile. Le problème de la charge de travail et de la mesure du

temps professionnel n'est pas qu'une affaire de cadres, tous les niveaux de qualification sont potentiellement concernés. Le temps de travail, de plus en plus dense, envahit ainsi le temps hors travail. Les technologies de communication établissent un lien direct, et éventuellement permanent entre le salarié et son entreprise.

[...] Quant au contrôle, s'il a pris d'autres formes que celle de la hiérarchie, il n'a pas disparu. À l'autocontrôle s'ajoute le contrôle par les objectifs, par les indices de satisfaction des clients, et par les batteries d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs fournis par les technologies de l'information. Les salariés contrôlés et évalués sont mis en concurrence, entre équipes ou individuellement, et les moins performants sont éliminés. [...] Dans un environnement de plus en plus compétitif, tous les salariés deviennent extrêmement sensibles à la reconnaissance de leur travail et de leurs compétences par leurs collègues et par leur hiérarchie. Il en va de leur statut dans l'entreprise et plus généralement dans le monde du travail.

Dominique Méda, Patricia Vendramin, *Réinventer le travail*, PUF, 2013.



Enquête « Pratiques numériques pendant la période de congés d'été », Eleas, 2017.



Le droit à la déconnexion est reconnu depuis 2017 en France, par la loi travail. Tout salarié a désormais le droit de ne pas être en permanence joignable par son employeur, en dehors de ses heures de travail.

Q63 – Quel pourcentage de la population active consulte ses mails/travaille pendant les congés ? Comment réagissez-vous à ce constat ?

Q64 – Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ? Définissez le burn-out et montrez que le droit à la déconnexion est un moyen de s'en prémunir.

Q65 – Quels changements dans l'emploi des cadres est décrit dans le document texte ? Avec quelles conséquences pour les salariés ?