

Chapitre 7

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

- **A l'issue de ce chapitre, vous devrez :**

- 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).

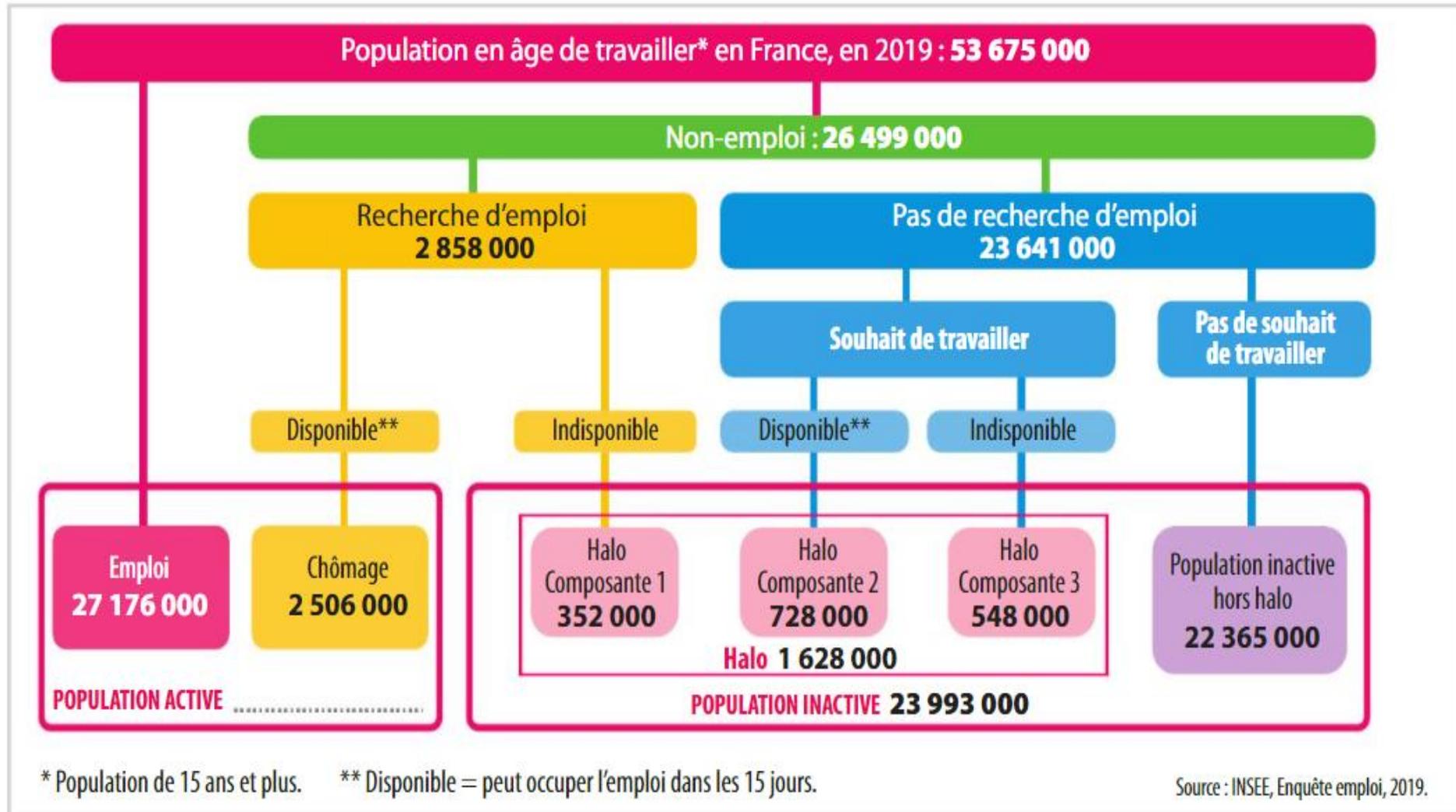
- Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution 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.

- **Source** : *Programme de Sciences économiques et sociales de terminale générale, bulletin officiel*

Introduction : Travail, activité, statut de l'emploi, chômage



Introduction : Travail, activité, statut de l'emploi, chômage

- > **Travail** : activité de production de biens et de services utiles à une personne ou à la collectivité
- > **Emploi** : exercice d'une activité professionnelle rémunérée qui confère un statut, une protection et des obligations.
- > **Statut de l'emploi** : salarié / non salarié
- > **Activité** : ensemble des personnes désireuses de participer au marché du travail, que celles-ci soient occupées ou non
- > **Chômage** : un chômeur est un individu de plus de 15 ans sans emploi, disponible pour occuper un emploi et à la recherche d'un emploi

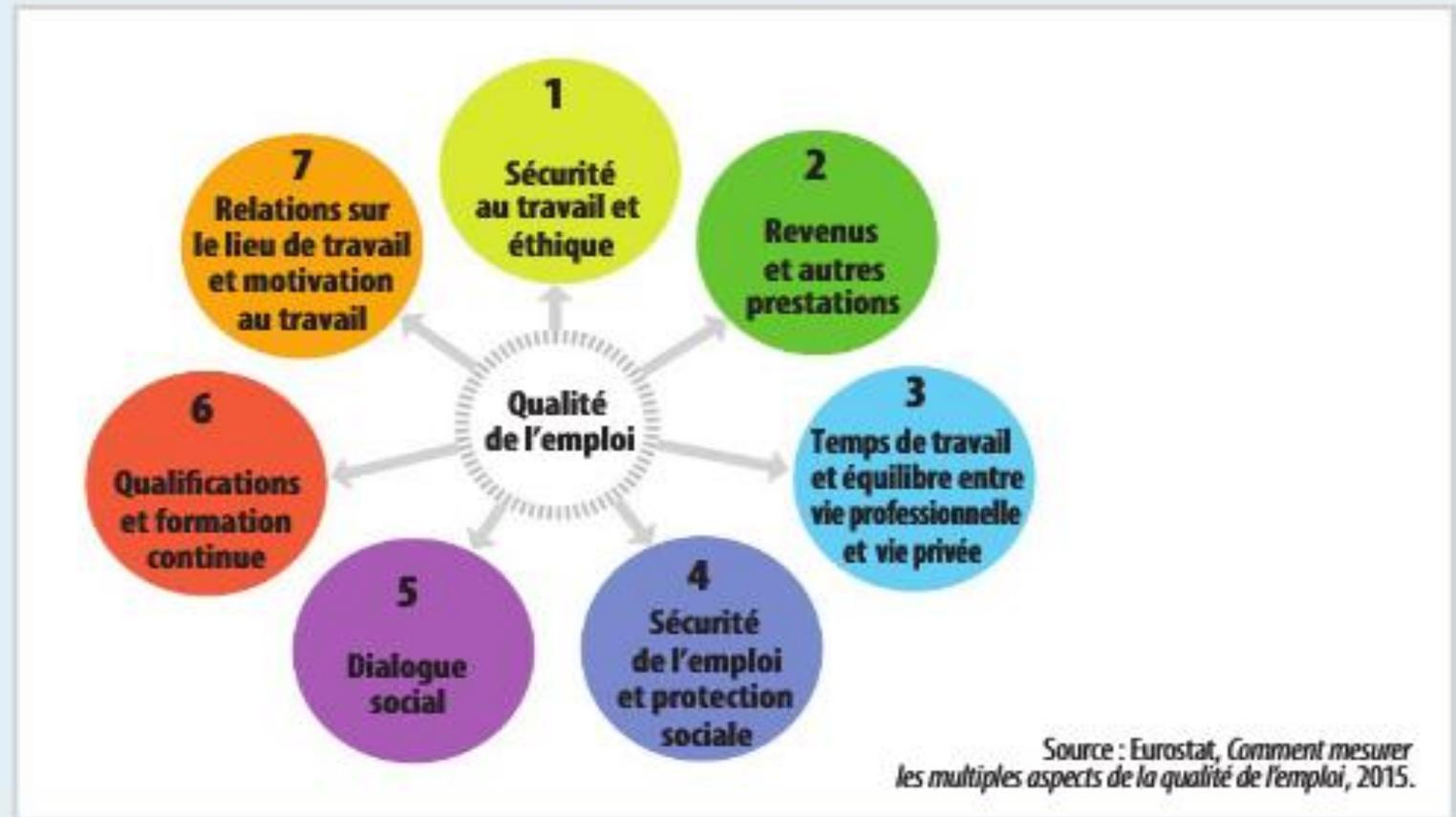
Partie 1 : Les principales transformations de l'emploi dans les sociétés contemporaines

1. La diversité de la qualité des emplois

Qualité de l'emploi : approche multidimensionnelle de l'emploi qui ne se limite pas seulement aux conditions de travail et à la rémunération.

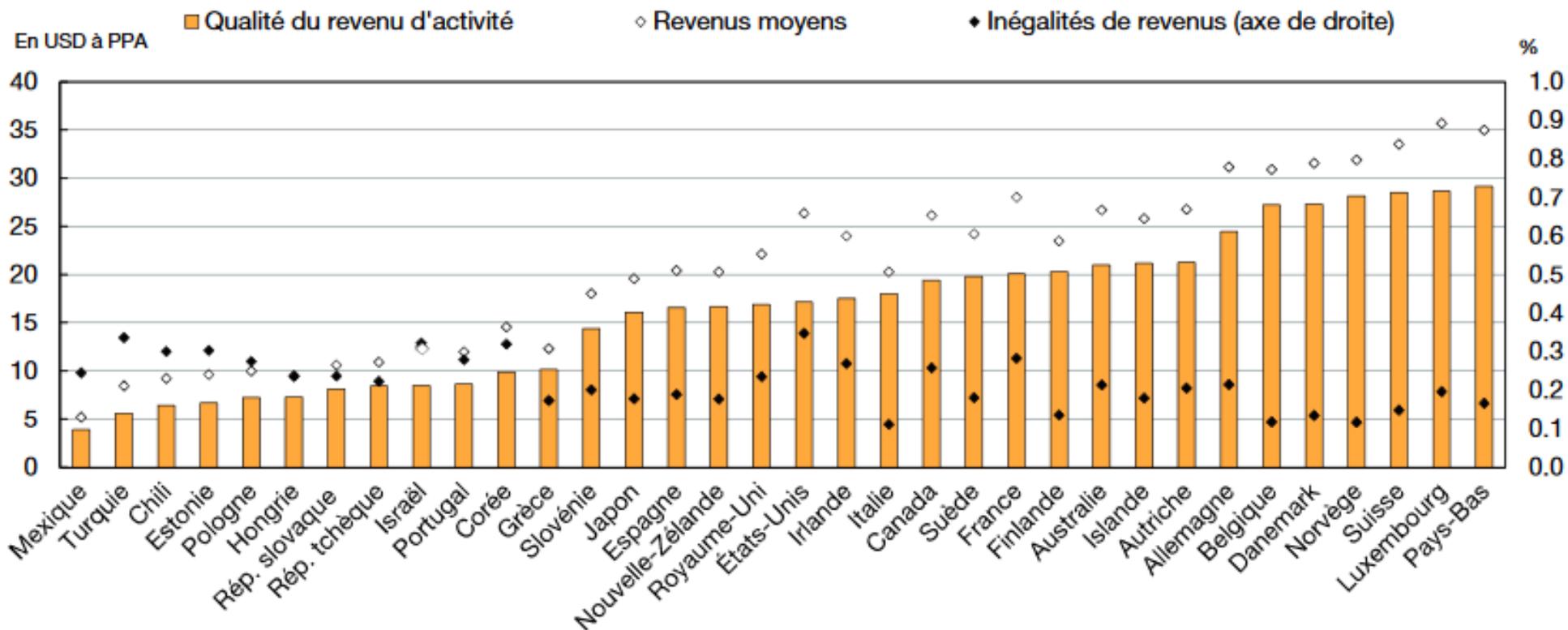
- > conditions de travail
- > niveau de salaire
- > sécurité économique
- > horizon de carrière
- > potentiel de formation
- > variété des tâches

Eurostat a développé une méthodologie pour évaluer la qualité de l'emploi selon ses multiples aspects, en la déclinant en 7 dimensions.



La qualité de l'emploi dans les pays de l'OCDE

Graphique 1. Qualité du revenu d'activité
Salaire horaire brut en USD à PPA, 2013 ou dernière année disponible

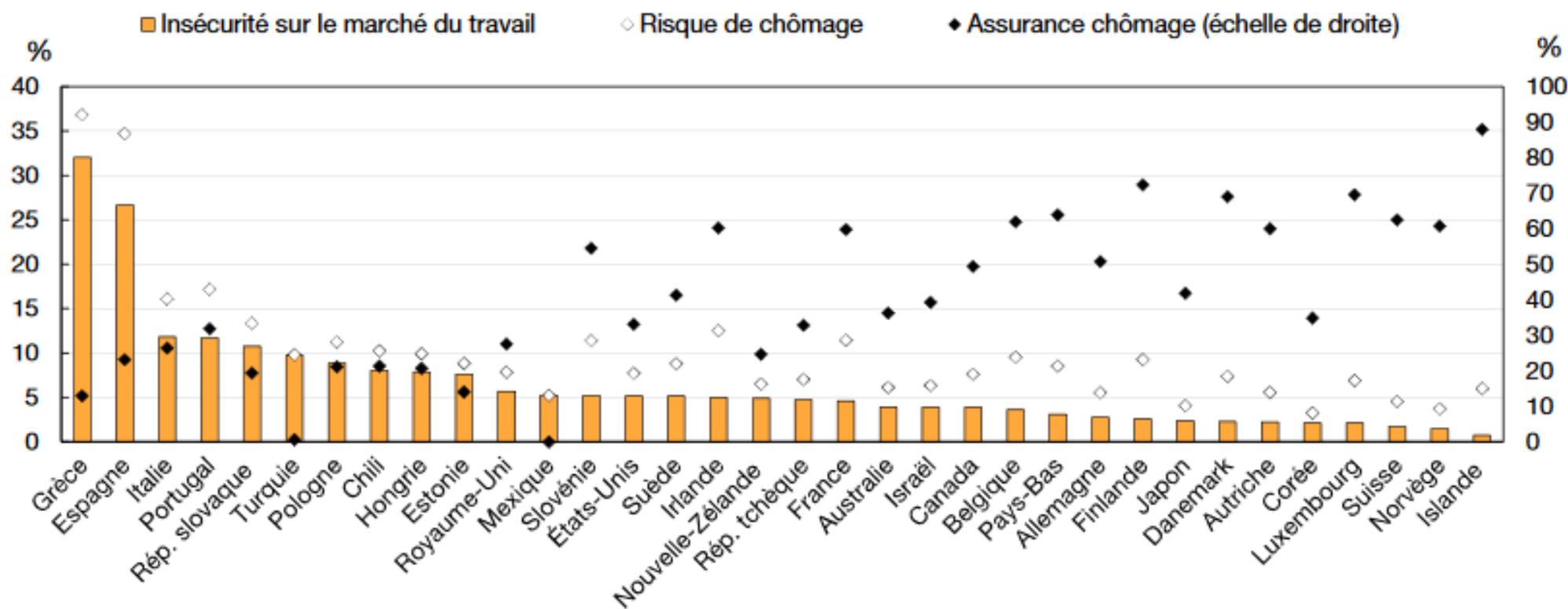


Notes : les données font référence à 2012 pour l'Espagne, la France, l'Italie, la Pologne, la Suède et la Suisse ; 2011 pour Israël et 2010 pour l'Estonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Turquie. On utilise la méthode des moyennes généralisées comme outil d'agrégation afin de calculer les mesures de qualité des revenus d'activité, dans l'hypothèse d'une forte aversion pour les inégalités.

Source : Base de données de l'OCDE sur la qualité de l'emploi (2016).

-> La qualité du revenu d'activité indique dans quelle mesure la rémunération du travail contribue au bien-être des travailleurs.

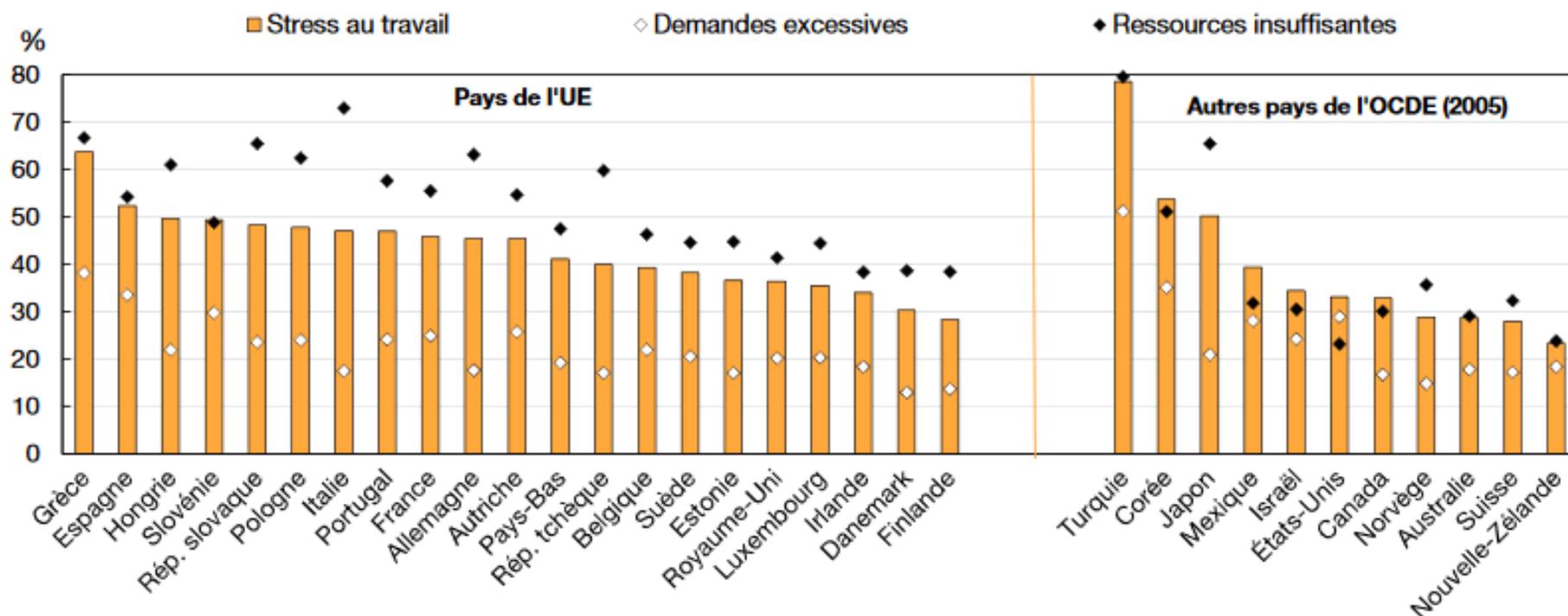
Graphique 2. Insécurité sur le marché du travail
 Risque de perte d'emploi et coût estimé, en proportion des revenus antérieurs, 2013



Note : les données du Chili portent sur l'année 2011.

Source : Base de données de l'OCDE sur la qualité de l'emploi (2016).

Graphique 3. Stress au travail
Fréquence du stress au travail, 2015



Note : les données sur la Turquie s'appuient sur les résultats des Enquêtes européennes de 2005 sur les conditions de travail.

Source : Base de données de l'OCDE sur la qualité de l'emploi (2016), à partir de la 6^e Enquête européenne sur les conditions de travail (www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/2015/sixth-european-working-conditions-survey-2015) pour 2015 et de l'International Social Survey Program Work Orientations Module III pour 2005.

2. La progression des emplois atypiques et du chômage rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité

-> **Norme d'emploi** : emploi typique = CDI à temps plein

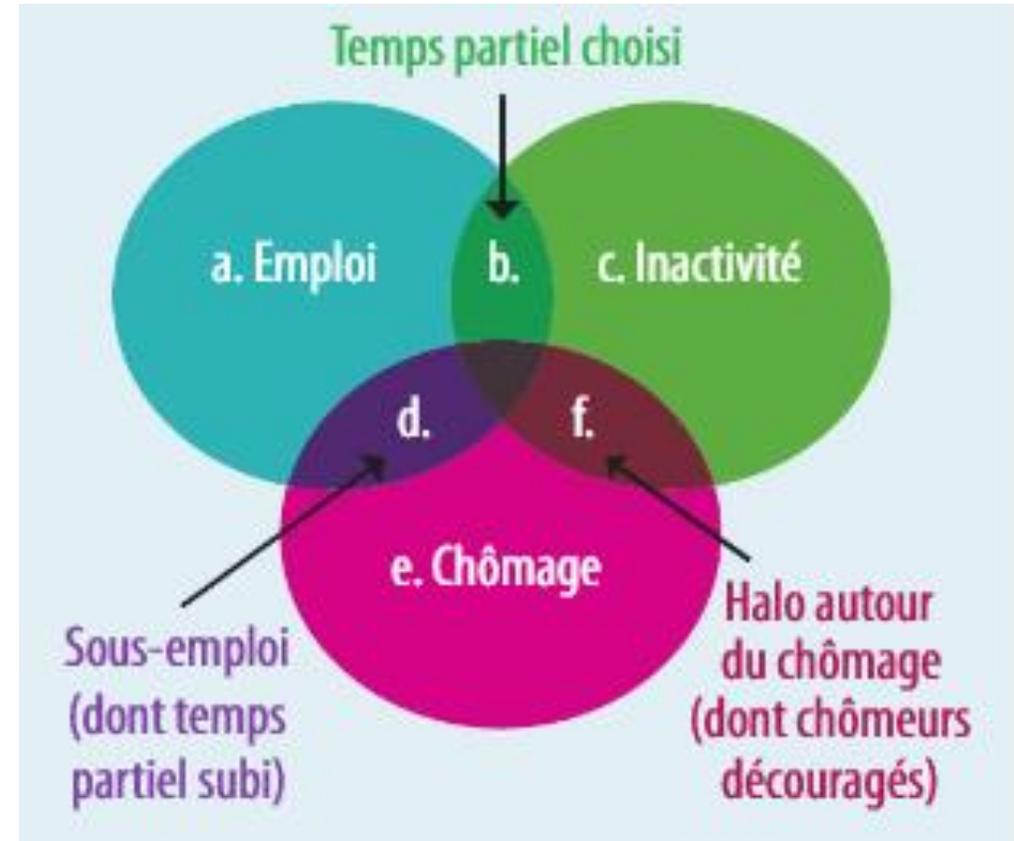
-> Emplois atypiques s'éloignent de cette norme (formes particulières d'emploi) :

- CDD
- Intérim
- Stages
- Emplois aidés
- Temps partiels (subis /choisis ?)
- Emplois saisonniers
- Emplois ubérisés

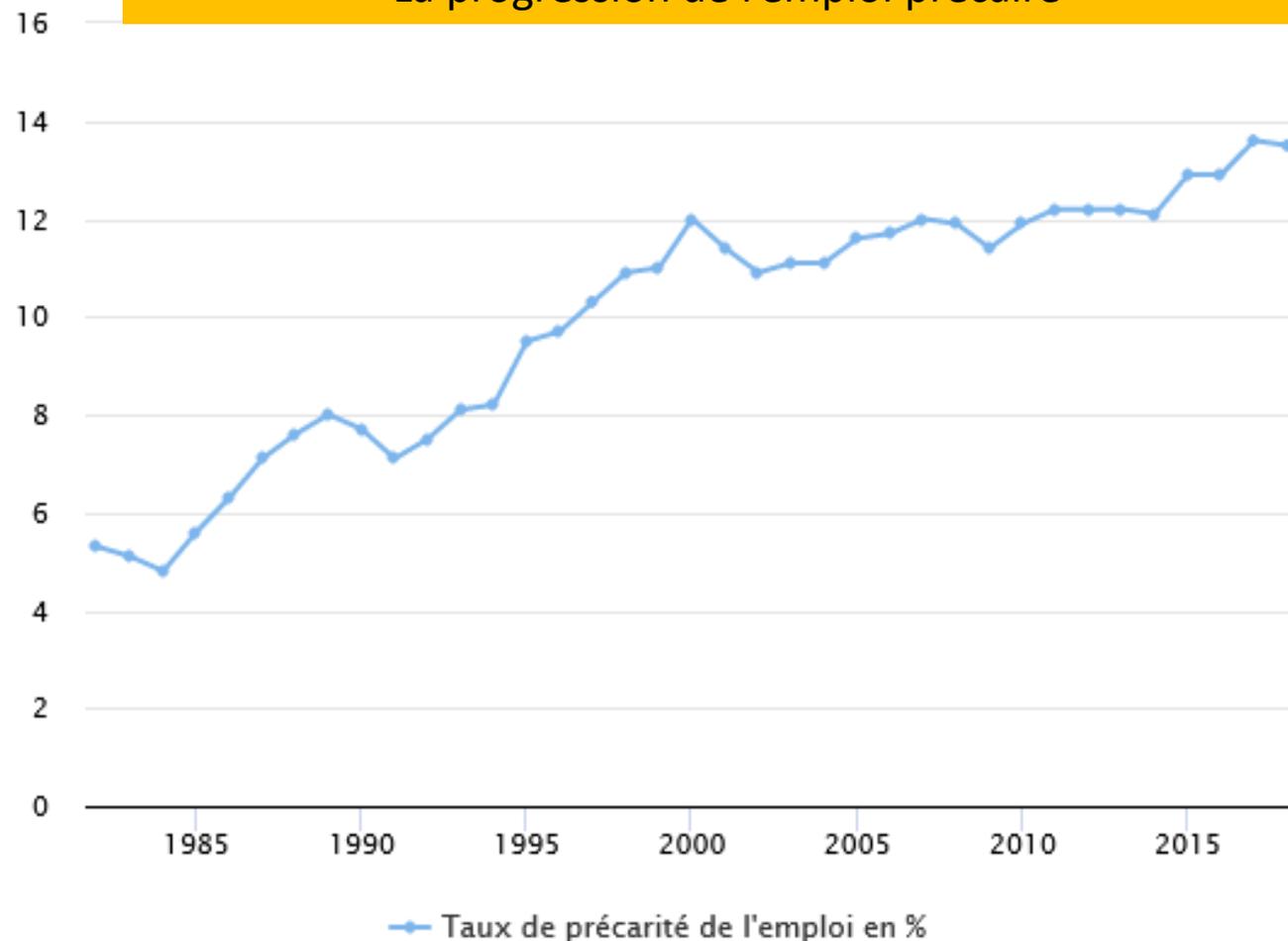
Entre les années 1980 et 2020 la part des CDD et emplois aidés est passée d'environ 4% à environ 12 %.

Plus de 80% des nouvelles embauches se font en CDD.

Principales victimes : jeunes et moins qualifiés



La progression de l'emploi précaire



Part de salariés en CDD, intérimaires et apprentis parmi les personnes en emploi.
Source : Insee - © Observatoire des inégalités

Nous définissons comme précaires les emplois à durée déterminée, l'intérim et l'apprentissage. Il s'agit des emplois salariés dont la durée est limitée dans le temps. Notre définition est liée au choix de l'Insee de regrouper ces « formes particulières d'emploi ». Il est discutable d'y intégrer l'apprentissage car il associe emploi et formation. Inversement, nous ne comptons pas les emplois des non-salariés (environ 10 % de l'emploi total) dont certains sont très précaires.

Observatoire des inégalités

La progression du chômage sur le long terme

Population active et emploi au sens du BIT en France entière

(données cvs en moyenne trimestrielle, en milliers)



Source : d'après INSEE, Informations Rapides N°295 (19/11/2021)

Taux de chômage au sens du BIT en France entière

(données cvs en moyenne trimestrielle, en %)



Source : d'après INSEE, Informations Rapides N°295 (19/11/2021)

3. Les transformations de l'emploi fragilisent son pouvoir intégrateur.

Intégration : processus par lequel un individu est affilié par de multiples liens sociaux aux membres d'un groupe social ou de la société dans laquelle il vit.

Exclusion : processus de rupture cumulative des liens sociaux

-> **Lien avec la théorie durkheimienne du lien social** : fragilisation du lien de **solidarité organique** qui caractérise les sociétés modernes pour Emile Durkheim (**Rappels de première**)

-> **Lien avec la typologie des liens sociaux de Serge Paugam** : fragilisation du **lien de participation organique** pour Serge Paugam qui se traduit par une perte de protection et de reconnaissance (**Rappels de première**)

-> **Un processus de disqualification sociale pour Serge Paugam** :

phase de fragilité (perte d'emploi, rupture conjugale) -> phase de dépendance et de stigmatisation (discrédit : désignation, étiquetage) -> phase de rupture (ruptures relationnelles , perte d'estime de soi)

-> **Un processus de désaffiliation sociale pour Robert Castel** :

zone d'intégration -> zone de vulnérabilité (précarité du travail, sociabilités réduites, rupture professionnelle, familiale)

-> zone de désaffiliation (mise à l'écart de l'emploi, ruptures relationnelles, perte d'estime de soi)

Pour Castel, c'est un processus à l'œuvre sur le long terme lié directement à la précarisation de l'emploi

Typologie des liens sociaux de Emile Durkheim

(rappel de première)

Forme de solidarité	Mécanique	Organique
Le lien repose sur ...	La ressemblance, la similitude	La différence et la complémentarité
Degré de division du travail	Faible	fort
Degré de conscience collective	Fort	faible
Intensité de l'individualisme	faible	forte
Type de société	Traditionnelle, d'ancien régime, communautés villageoises	Sociétés modernes d'après la révolution industrielle

Typologie des liens sociaux de Serge Paugam

(rappel de première)

Le sociologue Serge Paugam identifie quatre types de liens sociaux qui génèrent chacun de la protection (« compter sur » quelqu'un) et de la reconnaissance (« compter pour » quelqu'un).

Types de liens	Formes de protection	Formes de reconnaissance
Lien de filiation (entre parents et enfants)	Compter sur la solidarité intergénérationnelle Protection rapprochée	Compter pour ses parents et ses enfants Reconnaissance affective
Lien de participation élective (liens choisis, entre conjoints, amis, voisins, etc.)	Compter sur la solidarité de l'entre-soi électif Protection rapprochée	Compter pour l'entre-soi électif Reconnaissance affective ou par similitude
Lien de participation organique (liens déterminés par l'organisation du travail, dans l'entreprise, à l'école, etc.)	Emploi stable Reconnaissance affective	Reconnaissance par le travail et l'estime sociale qui en découle
Lien de citoyenneté (entre membres d'une même communauté politique)	Protection juridique (droits civils, politiques et sociaux) au titre du principe d'égalité	Reconnaissance de l'individu souverain

D'après Serge PAUGAM, « "Compter sur" et "compter pour". Les deux faces complémentaires du lien social », *Changements et pensées du changement, Échanges avec Robert Castel*, La Découverte, 2012.

Partie 2 : Les principales transformations de l'organisation du travail

1. Des modèles d'organisation tayloriens aux organisations post-tayloriennes



1.1. Le taylorisme rend le travail plus efficace en rationalisant la production

-> À partir de 1890, F.W.Taylor, ingénieur à la Bethlehem Steel (découpe de métaux), applique ses méthodes ce qui entraîne un accroissement de la productivité.

-> L'objectif : « supprimer la flânerie systématique des ouvriers »

- Déposséder les ouvriers de leur monopole sur un certain nombre de gestes, de techniques, de savoir-faire
- **« Dans le passé, l'homme était l'atout maître ; dans le futur, le système sera cet atout »**, *La direction scientifique des entreprises, F.W. Taylor, 1911*

-> La méthode : L'organisation scientifique du travail (OST) : le « one best way »

- **Division (technique) verticale du travail** : conception (bureau des méthodes) /exécution -> **relation hiérarchique stricte**
- **Division (technique) horizontale du travail** : parcellisation des tâches (simples, répétitives), suppression des temps morts, chronométrage, ergonomie des postes et des outils.
- **Compensation salariale** : salaire aux pièces (rémunération en fonction de la productivité)

NB : Adam Smith (1723-1790), division technique du travail, exemple de la manufacture d'épingles, 18 opérations distinctes, dans « Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations », 1776



1.2. Le fordisme approfondit l'OST

- > A partir de 1913 dans les usines Ford (Henry Ford, usine de River Rouge à Detroit)
- > Introduction du travail à la chaîne (tractée) : procédé mécanisé qui transporte le produit en cours de fabrication d'un ouvrier à l'autre : convoyeur, tapis roulant, filin, luge, etc.
- > Le travailleur n'est plus maître de son rythme de travail : s'il n'est pas assez rapide, il « coule » (coulage).
- > Produits standardisés (modèle de la Ford T) : naissance du couple « production de masse - consommation de masse »
- > Compromis fordiste : « five dollars a day »
- > Apogée du fordisme en France : Trente Glorieuses (« croissance fordiste »)



Les temps modernes, 1936



Usine Ford, Ford T, 1913

1.3. Toyotisme et NFOT post-tayloriennes apportent de la flexibilité

-> A partir des années 1960 au Japon chez Toyota (conceptualisé par T. Ohno), se diffuse en Europe à partir des années 1970 (« post-fordisme », « post-taylorisme »). Il s'inscrit d'abord dans une recherche de réduction des coûts de production. Pour Ohno, l'autonomie est au cœur du modèle japonais (automation + autonomie). Les **organisations post-tayloriennes** reposent sur le principe du juste-à-temps.

-> **Les 5 exigences du juste-à-temps** :

- zéro panne
- zéro défaut : Exigence de qualité accrue (« cercles de qualité »)
- Zéro délai (le *Kanban*, gestion par étiquettes)
- Zéro papier
- Zéro stock (flux tendus, *lean production*)

-> **plus grande flexibilité** de l'appareil productif : gamme de produits diversifiée, adaptabilité aux variations de la demande

-> **recomposition des tâches**, enrichissement des tâches : plus d'autonomie, polyvalence, travail en équipe, responsabilisation, rotation des postes

-> **Management plus participatif** : développement de la participation du personnel : boîtes à idées, cercles de qualité, fonctionnement plus démocratique.

-> *Kaizen* : amélioration continue des process de production



Les méthodes tayloro-fordistes ont-elles totalement disparues ?



90 second tour around the Tesla Factory

<https://www.youtube.com/watch?v=hOXaBto7giY>

Qu'est-ce que le management participatif ?



0:20 / 2:59



Lien : https://www.youtube.com/watch?v=ZCrhq_cnwhQ

Le management participatif

Type de management qui attache une importance particulière à ce que les salariés soient impliqués dans la vie de l'entreprise.

Le management participatif repose sur différents principes :

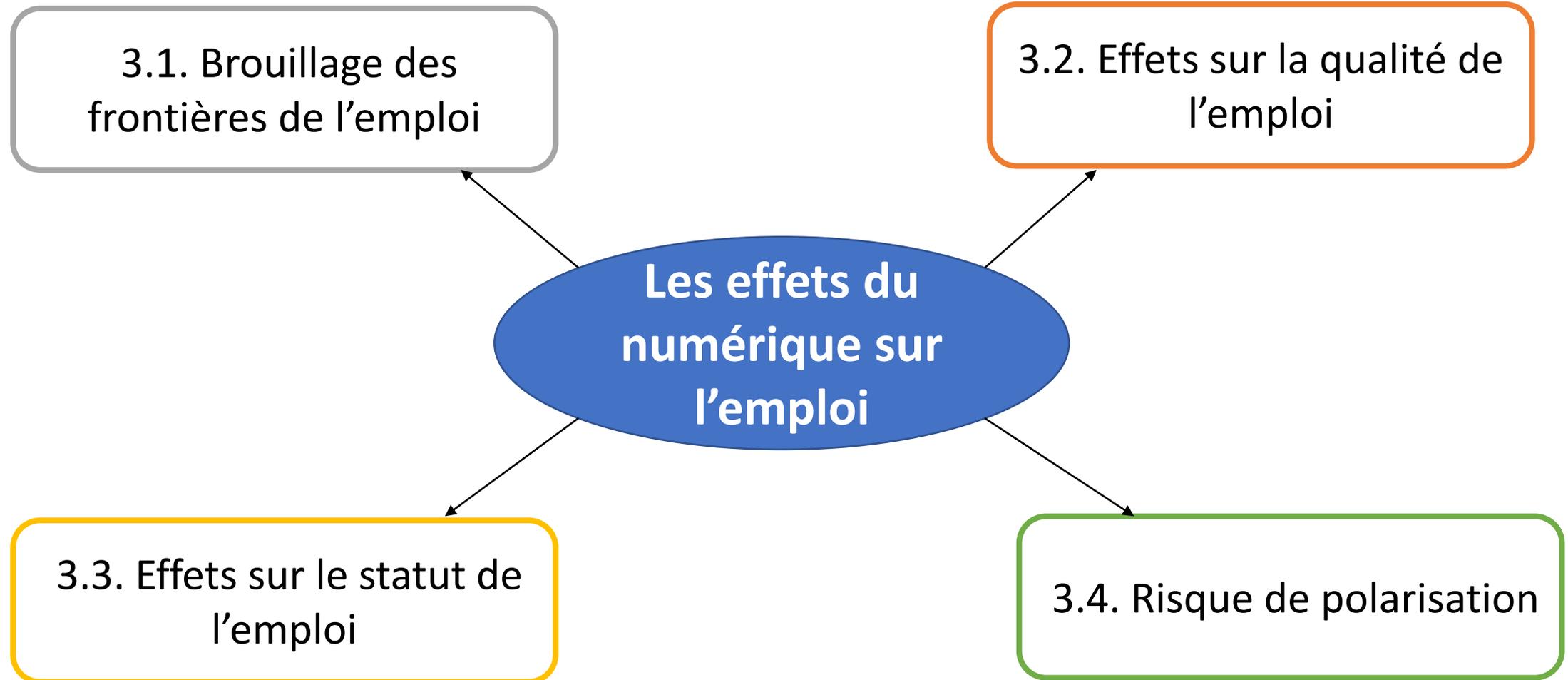
- Mobilisation des salariés
- Dialogue, écoute, communication
- Politique de développement personnel
- Délégation des responsabilités
- Résolution des problèmes par les salariés concernés
- Respect

2. Effets positifs et négatifs de l'évolution de l'organisation du travail

Effets positifs du modèle japonais	Effets négatifs du modèle japonais
<p>Pour les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none">- Davantage de participation, d'autonomie, travail moins prescriptif : <i>empowerment</i>- Polyvalence des salariés- Individualisation de la relation salariale, carrière et rémunération au mérite- Épanouissement personnel <p>Pour l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">- Davantage de flexibilité de l'appareil productif pour répondre aux exigences de la demande- Réduction des coûts de production <p>Pour les 2 :</p> <ul style="list-style-type: none">- Intéressement aux performances de l'entreprise- Développement d'une culture d'entreprise, culture de la performance.	<p>Pour les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none">- responsabilisation, individualisation de l'échec- Intensification du travail (culture de la performance, indicateurs quantitatifs de performance) -> risques psycho-sociaux: burn-out- Charge mentale des incertitudes (portant sur la demande, la concurrence et l'emploi) -> intériorisation des contraintes de l'entreprise- Autocontrôle et contrôle par les pairs (le contrôle n'a pas disparu)- Progression de l'individualisme : fragilisation des liens qui unissaient les collectifs de travail

3. Les effets du numérique sur l'emploi

Le numérique : introduction des TIC dans les entreprises à partir des années 2000 mais aussi la robotique, l'intelligence artificielle et le big data.



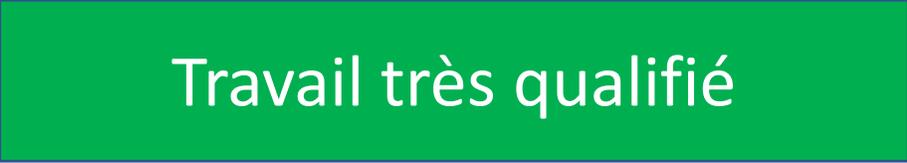
3.1. brouillage des frontières de l'emploi :

- brouillage de la frontière entre vie professionnelle et vie privée (interpénétration)
- Nouvelles normes de disponibilité, demande d'implication totale, pratique ritualisée de l'utilisation du numérique qui conduisent à une intensification du travail.
- Contrôle managérial resserré : temps de connexion, contrôle des horaires, traçabilité des déplacements.
- Mais davantage d'autonomie : déploiement du télétravail

NB : la loi reconnaît un droit à la déconnexion (2016)

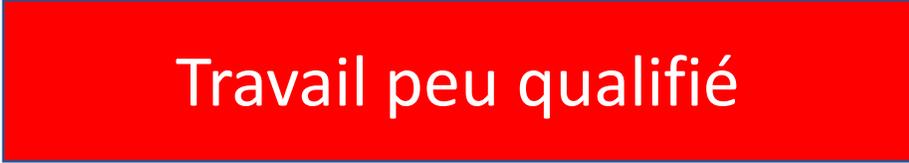
3.2. Effets sur la qualité de l'emploi :

Travail très qualifié



- Davantage d'autonomie
- Facilite la coordination
- Développement de ces emplois qui profitent du numérique
- Hausse des rémunérations

Travail peu qualifié



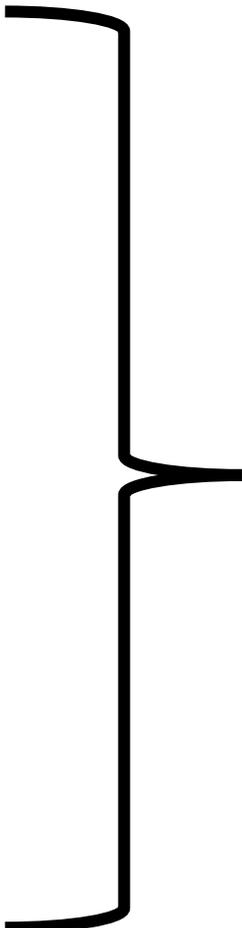
- Appauvrissement du contenu du travail (ex : commande vocal chez Amazon)
- Pression de la performance (pilotage en temps réel, « taylorisme digital »)
- Pression à la baisse sur les salaires

3.3. Effets sur le statut de l'emploi :

Recours facilité au travail
intérimaire

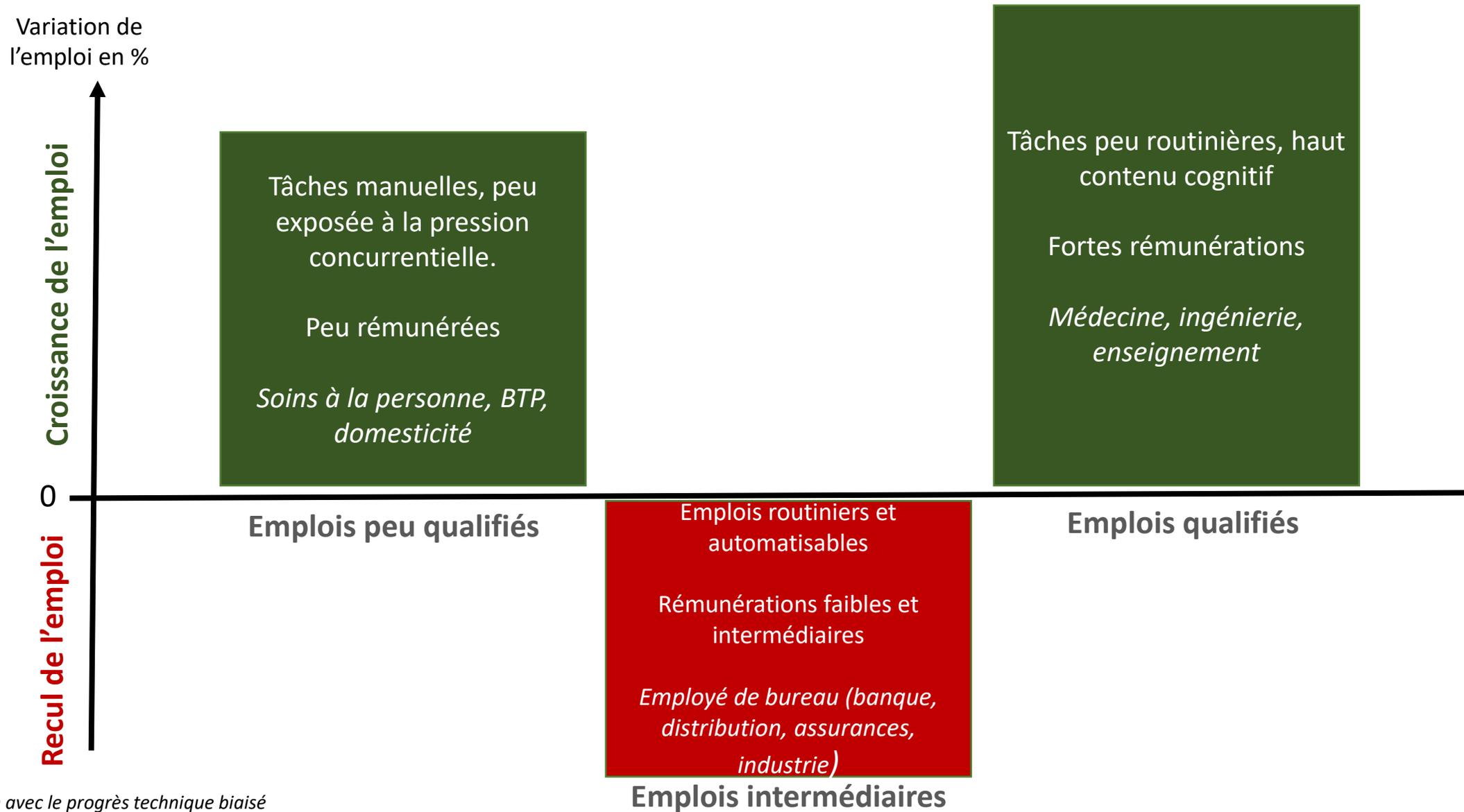
Développement de
l'externalisation

(ubérisation : chauffeur Uber, livreur Deliveroo)



**Dualisation du marché du
travail**

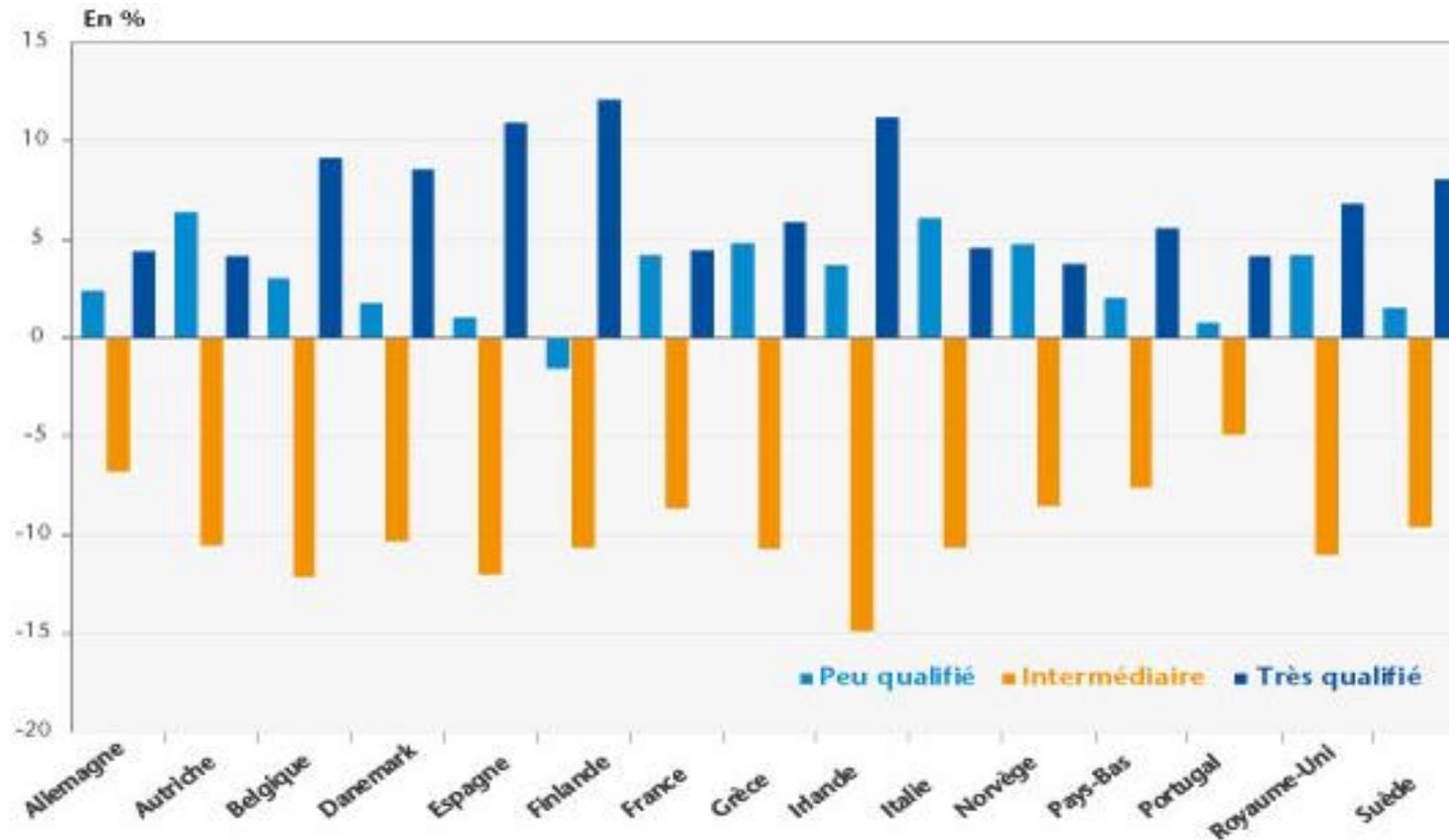
3.4. Le risque de polarisation



Nb : lien avec le progrès technique biaisé

Pour rappel

Evolution de la part de l'emploi peu qualifié, intermédiaire et très qualifié entre 1993 et 2010



Source : Maarten Goos, Alan Manning, Anna Salomons (2014), *op. cit.*

Entraînement à l'EC1

1. Par binômes : Proposer 1 question de « mobilisation des connaissances » (EC1) à partir du bulletin officiel.

2. Classe avec le professeur : Analyse de la conformité des questions proposées.

3. Par groupes : Répartition des questions entre les groupes pour présentation de la résolution à l'oral.

Je révisé et je prépare mon Grand oral



Un exemple d'EC3

A l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que l'évolution des formes d'organisation du travail a des effets contrastés sur les conditions de travail.

Un exemple de dissertation

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