

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Dossiers

1 Quelles sont les principales mutations de l'emploi ?

- A. Une diversité de statut d'emploi aux frontières plus floues 314
- B. L'impact des innovations numériques sur les caractéristiques de l'emploi 316
- ZOOM SUR...** L'économie de plateforme et l'ubérisation de l'emploi 318
- C. Les effets des mutations des conditions de travail sur la qualité de l'emploi 320

2 Quels sont les différentes formes d'organisation du travail et leurs effets ?

- A. Les caractéristiques de l'organisation scientifique du travail 322
- B. Les formes post-tayloriennes de l'organisation du travail 324
- C. Les effets de l'évolution de l'organisation du travail sur les conditions de travail 326

3 Le travail est-il toujours facteur d'intégration sociale ?

- A. Le rôle du travail dans l'intégration sociale 328
- B. Les effets des mutations de l'emploi sur l'intégration sociale par le travail 330

Activités

1. Le management participatif 332
2. Les formes de stress au travail 333

Synthèse

Mobiliser ses connaissances

Tout pour réviser

Objectif bac

À l'issue de ce chapitre, vous saurez

- Distinguer travail, statut d'emploi, activité et chômage
- Que les évolutions des formes d'emploi rendent les frontières entre emploi, chômage et inactivité floues.
- Quels sont les effets des innovations numériques sur l'emploi (ses frontières et ses caractéristiques).
- Ce que sont les principaux critères de la qualité de l'emploi.
- Comment ont évolué les conditions de travail et d'emploi.
- Quelles sont les principales caractéristiques des modèles d'organisation fordien et post-taylorien.
- Quels sont les avantages et les inconvénients des nouvelles formes d'organisation du travail sur les conditions de travail.
- Pourquoi le travail reste une source essentielle d'intégration sociale mais que les évolutions de l'emploi peuvent affaiblir cette fonction.

"LA PRIORITÉ, C'EST L'EMPLOI !"



Vrai ou faux ?

- Le développement des formes précaires d'emploi favorise forcément l'intégration sociale en sortant les personnes du chômage.

Quiz Qu'avez-vous retenu de la 2^{de} et de la 1^{re} ?

→ **Donnez la ou les bonne(s) réponse(s) :**

1 Le contrat de travail :

- a. est signé entre un employeur et un salarié.
- b. permet à un travailleur indépendant d'exercer une activité.
- c. permet de rééquilibrer une relation asymétrique entre le salarié et son employeur.

2 L'organisation du travail dans l'entreprise :

- a. repose sur une logique fortement hiérarchique.
- b. peut être organisée pour laisser plus d'autonomie aux salariés.
- c. cherche à améliorer la productivité des salariés.

3 Le statut de micro-entrepreneur :

- a. ne permet pas de travailler pour une autre entreprise.
- b. est un statut d'indépendant.
- c. est créé en 2008 pour faciliter la création d'entreprise.

4 Dans les SCOP :

- a. les salariés décident seuls du fonctionnement de l'entreprise.
- b. les salariés sont associés majoritaires de l'entreprise.
- c. les bénéfices sont reversés aux salariés.

Comparer pour comprendre

→ **Qu'est-ce qui distingue le statut d'un chauffeur Uber d'un chauffeur de taxi ?**



Une vidéo pour comprendre

→ **Quelles sont les différences entre l'OST et le fordisme ?**

C'est quoi le taylorisme et le fordisme ?, Pour L'Éco.



A Une diversité de statuts d'emplois aux frontières plus floues

1 Réagir

Comment distinguer ces activités ? Qui travaille ? Qui a un emploi ?



Un jardin partagé à Lyon



Un jardinier de la ville de Mulhouse

2 L'emploi est devenu une norme au cours du xx^e siècle

DOC FONDAMENTAL

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.

À savoir

Le **travail** est une dépense de temps et d'énergie pour produire un bien ou service marchand ou non marchand alors que l'**emploi** est le statut à l'intérieur duquel s'effectue le travail. Un emploi donne droit à une rémunération. Il s'inscrit dans une relation contractuelle (et asymétrique) entre un employeur et un employé s'il s'agit d'emploi salarié. L'emploi offre un statut social, des devoirs et des droits.

- 1 **Décrire.** Quelle norme d'emploi s'est constituée entre 1945 et 1975 ?
- 2 **Comprendre.** Pour quelles raisons cette norme d'emploi s'est-elle instaurée durant cette période ?
- 3 **Analyser.** Quelle relation entre les salariés et les entreprises établit cette norme d'emploi ?

Application

Rappelez ce qu'est le « halo du chômage » (chapitre 3 p. 97) et présentez les frontières entre emploi, inactivité et chômage.

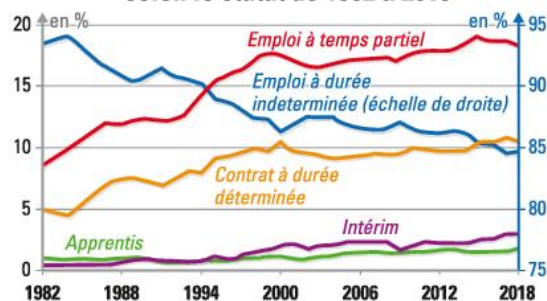
3 Une progression des formes atypiques d'emploi

3,7 millions de personnes occupent un emploi précaire en France, soit 13,7 % de l'emploi total [...] principalement des contrats à durée déterminée, du privé comme du public, mais aussi des intérimaires, des contrats aidés et des apprentis¹. [...] Les 15-29 ans forment à eux seuls la moitié des précaires. Parmi les salariés, 38 % de cette tranche d'âge est employée en contrat précaire. La précarité est devenue la règle en matière d'insertion des jeunes peu ou non diplômés. Seuls 11 % des 30 à 49 ans et 7 % des quinquagénaires sont concernés. Jeunes ou moins jeunes, la précarité marque avant tout les milieux populaires. Ouvriers et employés représentent 80 % des précaires, les cadres supérieurs seulement 10 %.

La précarité au travail frappe surtout les jeunes et les milieux populaires, Centre d'observation de la société, 12 avril 2019.

1. Intégrer l'apprentissage parmi les formes d'emploi précaire est sujet à débat dans la mesure où il s'accompagne d'une formation, mais il s'agit bien d'un contrat de travail à durée déterminée.

Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2018



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

Insee, Enquêtes Emploi, 2019.

À savoir

L'**emploi atypique** regroupe toutes les formes d'emplois qui ne correspondent pas à un **emploi typique**, c'est-à-dire à un emploi à durée indéterminée (CDI), à temps plein, avec un employeur unique. Si tous les **contrats précaires** sont des contrats atypiques, tous les contrats atypiques ne sont pas des emplois précaires à l'instar du CDI à temps partiel choisi.

- Définir.** Distinguez emploi typique, atypique et précaire.
- Calculer.** Présentez les évolutions de l'emploi salarié entre 1982 et 2018. Quelle est la part des emplois précaires en 2018 ? De l'emploi typique ?
- Comprendre.** Les contrats précaires concernent-ils de la même manière tous les salariés ? Justifiez à l'aide des données du texte.

4 Catégories « historiques » et formes nouvelles de travail indépendant

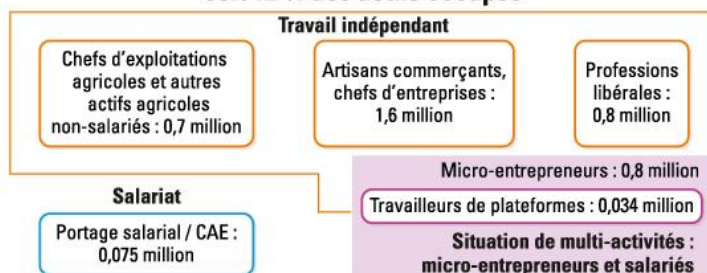
Après des décennies de recul, le travail indépendant s'est de nouveau développé depuis le début des années 2000 et le mouvement a pris de l'ampleur depuis 2009 sous l'effet de la loi du 4 août 2008 qui a instauré le régime de l'auto-entrepreneur, un régime administratif, fiscal et social simplifié pour des entreprises individuelles à faible chiffre d'affaires. En fonction de la nature de l'activité exercée, ces micro-entrepreneurs sont classés parmi les artisans, commerçants ou parmi les professions libérales. Cependant, une partie d'entre eux est [...] difficilement rattachable aux catégories classiques du travail indépendant ; il s'agit notamment des travailleurs non-salariés liés à certaines plateformes collaboratives. Leur nombre est difficile à cerner.

Gaby Bonnard, « Les évolutions de l'emploi et leurs conséquences sur la protection sociale », *Regards*, vol. 55, 2019.



Quels sont les avantages du portage salarial ? ITG.

Environ 3 millions de travailleurs indépendants, soit 12 % des actifs occupés



Conseil économique, social et environnemental, *Les nouvelles formes du travail indépendant*, novembre 2017.

Faire le point

Vrai ou faux ?

a. L'emploi salarié en CDI à temps plein est devenu majoritaire au cours des Trente glorieuses. **b.** Les emplois précaires représentent aujourd'hui la majorité des emplois salariés. **c.** Tous les salariés sont concernés par la montée des emplois précaires. **d.** Malgré une hausse des emplois indépendants, le salariat reste majoritaire aujourd'hui.

Vers le bac

EC Partie 3. Montrez que l'évolution de l'emploi rend aujourd'hui les frontières plus floues entre les différents statuts d'emploi.

- Définir.** Quelle est la différence entre le statut de salarié et d'indépendant ? Donnez un exemple de métier pour chaque type d'emploi indépendant présent dans le schéma.
- Expliquer.** Pourquoi le statut d'indépendant a-t-il connu un nouvel essor après 2009 ?
- Comprendre.** Pourquoi les travailleurs de plateformes sont-ils dans une « zone grise » en termes de statut professionnel ?

B L'impact des innovations numériques sur les caractéristiques de l'emploi

1 Réagir

Quelles ambivalences de l'introduction des outils numériques dans le travail apparaissent ici ?

Quand vous pensez à votre situation, êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?



Méthodologie : sondage réalisé Internet du 24 au 29 avril 2019 auprès de 1 000 salariés, représentatifs de la population salariée âgée de 18 ans et plus.

« La formation au numérique, levier pour l'évolution professionnelle », sondage BVA pour Salesforce.

ARTICLE

Le télétravail vu par les Français.



2 Mutations de l'emploi et du travail

DOC FONDAMENTAL

Travail indépendant, développement de la pluriactivité, automatisation... Le monde du travail est transformé par le nouveau contexte de l'économie numérique. Pour beaucoup, la numérisation de l'économie est source de nombreux maux, en particulier quand il s'agit d'aborder la question du travail, de sa précarisation jusqu'à sa disparition prophétisée. Mais qu'entend-on par « travail » ? Le numérique est venu brouiller le concept même et remettre en cause les repères acquis de l'organisation capitaliste industrielle traditionnelle, à savoir l'entreprise comme espace clos où s'exerce l'activité professionnelle, contractualisée sous le modèle du salariat. Dans son ouvrage *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, le sociologue Patrice Flichy revient sur les mutations à l'œuvre. Alors que les individus cherchent à travailler « autrement », de façon plus autonome, décentralisée et dynamique, le numérique offre l'opportunité de faire circuler des compétences et de rapprocher passions et travail, remettant ainsi en cause les frontières tracées jadis. [...] Les technologies numériques [...] ont une influence sur la vie au travail, comme la gestion indirecte des travailleurs

par objectifs, l'orientation directe de leur activité aux exigences du marché ainsi que la globalisation et l'accélération des processus de création de valeurs (« compression de l'espace-temps ») [...] Les usages numériques rompent la cloison vie personnelle/vie professionnelle ou autorisent plus que jamais le travail nomade ou en mobilité et, surtout, en recourant de plus en plus massivement à une main-d'œuvre indépendante et à des formes de travail hybrides. Auto-entrepreneurs, salariés-entrepreneurs, salariés multi-employeurs, travailleurs autonomes, membres de coopérative, micro-jobbeurs et autres viennent donc s'ajouter au toujours ultra-majoritaire salarié. Les changements se situent davantage sur le développement de la pluriactivité (ou multi-activité), qui consiste à cumuler plusieurs activités professionnelles et [...] à compléter son revenu salarial stable par un revenu complémentaire tiré d'un travail indépendant.

Chambre du commerce et de l'industrie, « *Emploi, métiers et compétences : relever les défis du numérique* », 2018.

- 1 Décrire.** Quels effets négatifs du développement des technologies du numérique sur l'emploi sont relevés dans le texte ?
- 2 Comprendre.** Expliquez et illustrez la phrase soulignée à partir des données du texte.
- 3 Analyser.** Que modifient les technologies numériques dans le rapport des individus au travail ?

3 L'automatisation fait évoluer les compétences des travailleurs

Impact de l'intelligence artificielle et de l'automatisation sur les compétences requises (en nombre d'heures travaillées) dans cinq secteurs d'activités

Compétences	Nombre total d'heures en 2016	Évolution du nombre d'heures d'ici à 2030	Compétences les plus impactées
Physiques et manuelles	203 milliards	-14 %	Conduite et pilotage d'engins, inspection et monitoring
Intellectuelles de base	115	-15 %	Saisie et traitement de données simples : lecture, calcul et communication (élémentaires)
Intellectuelles élevées	140	+8 %	Créativité : traitement et interprétation d'informations complexes
Sociales et émotionnelles	119	+24 %	Entrepreneuriat, prises d'initiatives
Technologiques	73	+55 %	Compétences informatiques élevées et programmation

Champ : Les secteurs d'activité étudiés sont la banque et l'assurance, l'énergie et l'exploitation minière, la santé, l'industrie manufacturière, la grande consommation. L'étude porte sur les 15 pays développés.

McKinsey Global Institute, *The Future of workplace*, 2018.



L'adaptation des entreprises des secteurs de l'éducation aux métiers de demain, BPI France.

- 1 Lire.** Quelles compétences vont être les plus fortement réduites avec l'automatisation ?
- 2 Calculer.** Après calculs, dites si l'intelligence artificielle (IA) et l'automatisation vont diminuer ou pas le nombre d'heures travaillées en 2030 par rapport à 2016 dans l'ensemble des pays et des secteurs étudiés.
- 3 Déduire.** Quelles conséquences sur les attentes envers les salariés pourraient avoir l'IA et l'automatisation ?

4 Les analyses classiques des effets de la technologie sur l'emploi

DOC FONDAMENTAL

Toute évolution technique majeure conduit à des changements dans les modes de production de l'économie en permettant d'économiser du travail : c'est [...] le « progrès technique biaisé », [...] le fait que la demande de main-d'œuvre qualifiée augmente fortement, au détriment des personnes non qualifiées. Le fait nouveau est que les emplois non qualifiés ne vont pas tous disparaître avec la digitalisation de l'économie. En effet, [...] les nouvelles technologies économisent les routines et font disparaître les emplois intermédiaires. C'est ce qu'on appelle [...] la polarisation des emplois : dans les pays industrialisés, les travaux routiniers – manuels ou non – sont en recul alors que les emplois aux deux extrémités – ceux créatifs, très qualifiés, et ceux peu qualifiés et non routiniers, comme les emplois de service ou du *care* – progressent [...].

S'il y a accord sur le fait que les emplois routiniers (par exemple les opérations comptables) peuvent être remplacés par des ordinateurs ou des robots, l'ampleur des transformations à venir ne fait pas consensus. [...] Si les travaux cités supposent que seules les tâches routinières peuvent être automatisées, les progrès actuels dans la technologie permettant aux ordinateurs de gérer des tâches complexes et imprévues (par exemple les voitures Google) pourraient encore étendre les possibilités de remplacement de l'humain par la machine.

Par ailleurs, la disparition actuelle des emplois routiniers moyennement qualifiés ne résulte pas uniquement de l'évolution technologique. [...] Les emplois routiniers qui disparaissent des États-Unis n'ont donc pas tous été remplacés par des robots sur place, mais une partie a été relocalisée dans des pays avec des coûts de main-d'œuvre réduits.

Bernard Gazier, « Le monde du travail : rationalisation et conflits », in Dominique Foray, *Croissance, emploi et développement. Les grandes questions économiques et sociales*, La Découverte, 2019.



Les demandeurs d'emploi face au numérique, UNEDIC.

- 1 Distinguer.** Qu'est-ce que le progrès technique biaisé ? La polarisation de l'emploi ?
- 2 Expliquer.** Pourquoi l'automatisation va-t-elle polariser les emplois ?
- 3 Discuter.** Pourquoi les effets de l'automatisation sur l'emploi ne sont-ils pas évidents à mesurer ou prévoir ?

Faire le point

Expliquez pourquoi les technologies numériques :

- modifient le rapport entre travail salarié et indépendant.
- modifient les compétences attendues des travailleurs.
- favorisent un progrès technique biaisé en faveur des plus qualifiés.
- conduisent à une polarisation de l'emploi.
- sont indissociables des effets de la mondialisation.

Mission

Visionnez la vidéo de l'Obs, « Deux experts s'expriment sur le futur » et relevez les arguments énoncés en faveur de l'automatisation et de l'intelligence artificielle et ceux en défaveur de ces technologies pour les travailleurs de demain.

VIDÉO

L'économie de plateformes &

l'ubérisation de l'emploi

Le développement des innovations numériques est porteur de profonds bouleversements, notamment dans le monde du travail. On parle aussi d'« ubérisation de l'emploi » ou « d'économie des petits boulots » (*Gig Economy*) pour qualifier les changements qui affectent notamment le statut de l'emploi, les conditions de travail et le rapport à l'espace et au temps de travail et bien souvent les protections liées au salariat.

VIDÉO

Sarah Abdelnour, Auto-entrepreneur
ou salariat déguisé pour contourner le droit du travail.

1

L'économie de plateformes et le travail à la tâche

35% de croissance d'ici 2025. C'est le glorieux avenir que prédit le cabinet PWC à l'économie de plateformes. Comme Uber, la société à l'origine du néologisme « ubérisation », qui apparaît dans les dictionnaires français en 2017. Symboles du phénomène, les chauffeurs VTC, livreurs à vélo et hôtes Airbnb sont de plus en plus nombreux en ville. Ils forment un nouveau groupe de travailleurs, dont le quotidien détonne comparé à celui des salariés ordinaires. Plus de hiérarchie, de syndicats, d'horaires fixes, de bureaux...

Le modèle semble offrir plus de liberté à tous les partis. Mais il crée aussi une nouvelle forme de précarité. Par leur statut d'« autoentrepreneurs », explique la sociologue du travail Dominique Méda, les travailleurs de ces plateformes sont contraints de renoncer aux protections salariales. Et d'accepter l'instabilité. D'après une étude de l'Organisation internationale du travail, 43% d'entre eux travaillent de nuit. À l'échelle mondiale, ils gagnent en moyenne 3,90 euros de l'heure, ils sont six sur dix à espérer trouver un emploi hors plateformes.

Alizée Vincent, « Ubérisation. Mon patron est une plateforme ! », *Sciences Humaines*, vol. 311, no. 2, 2019.

VIDÉO

L'ubérisation est-elle une chance pour l'économie ?
Dessine-moi l'éco



Yves Eychenne, Carolyn Strong, *Uberisez votre entreprise. Comment créer de la valeur avec les plateformes digitales ?*, Dunod, 2017.

2

Mon patron est un algorithme

Depuis plusieurs années, les plateformes numériques se multiplient en mettant en relation, via un logiciel, clients et travailleurs. Toutes ces applis se sont développées sur une promesse faite aux travailleurs : celle d'être indépendants dans un système flexible, et lucratif pour tous. [...] Mais quelle différence avec un emploi « classique » ? La rémunération d'abord. Tarification à l'heure ou à la course, bonus ou primes, chaque plateforme a ses règles. Mais elles changent souvent. « Aujourd'hui, c'est en fonction de la distance, de l'affluence des commandes et de la présence de coursiers. Le tarif peut être différent alors que les courses ont les mêmes distances. » explique Édouard Bernasse (qui a rejoint Deliveroo en 2016). À cela s'ajoutent des mécanismes incitatifs « Il y a un truc un peu sympa, marketing, avec des jeux, des challenges, comme si tout cela était très libre, flexible et très cool, comme si le travail n'en était pas un. Or c'est en fait très surveillé : nous travaillons par le biais d'une application qui recueille nos données, qui sait comment nous nous connectons et nous comportons », explique Édouard. Et au final, l'indépendance reste très limitée : « Il n'y a pas le rapport de domination directe qui existe dans un bureau avec un manager. Mais c'est une illusion. Avec l'algorithme, ils ont inventé la liberté restreinte ! » [...]

Les gens sont payés à la prestation et s'il n'y a pas de prestation, ils ne sont pas payés. » « Je n'ai pas envie d'avoir des enfants qui seront payés à la tâche », complète Édouard. « Nous sommes très contents d'avoir notre protection sociale, nos congés, nos week-ends, et cela disparaît. L'algorithme est en train de détricoter tout cela. »

Sibylle Laurent, « Quand ton patron est une application : « Avec l'algorithme, vous avez l'illusion de la liberté, mais c'est une liberté surveillée », *L'CI*, 1 novembre 2019.

VIDÉO

L'ubérisation de l'économie : la fin du salariat ?



En France, les travailleurs des plateformes seraient environ 200 000 (soit 0,8% des actifs occupés), selon un récent rapport de l'Institut Montaigne. Par leur fonctionnement, ces sociétés créent une nouvelle manière d'exercer un travail dans un système encore peu encadré.

D'après Antonio Cassilli *et al.*, « Le micro-travail en France. Derrière l'automatisation, de nouvelles précarités au travail ? » *Rapport de recherche DiPLab*, CNRS, 2019.



En 2006, Jeff Bezos lance Amazon Mechanical Turk pour sous-traiter ses micro-tâches aux travailleurs du web. Devant le grand nombre d'inscriptions, le patron d'Amazon transforme alors son Mechanical Turk en une plateforme (un site internet donc) sur laquelle s'inscrivent des entreprises d'un côté, et des travailleurs de l'autre. Les entreprises proposent des micro-tâches, auxquelles sont associées une rémunération (en général minime, 10 cents, 20 cents, ¼ de dollar) et commissionnent Amazon en retour. C'est aujourd'hui la plateforme qui occupe le plus de micro-travailleurs dans le monde. Le Turc mécanique est une référence à un célèbre canular de la fin du XVIII^e siècle.

La Cour de cassation a confirmé, mercredi 4 mars 2020, la «*requalification [...] en contrat de travail*» du lien unissant l'entreprise Uber et un chauffeur, assurant que son statut d'indépendant n'est «*que fictif*», en raison du «*lien de subordination*» qui les unit. [...] L'arrêt liste de nombreux éléments qui ne recouvrent pas les critères du travail indépendant : un itinéraire imposé au chauffeur, une destination inconnue, «*révélant ainsi qu'il ne peut choisir librement la course qui lui convient*», la possibilité pour Uber de déconnecter le chauffeur à partir de trois refus de course... Le conducteur, juge la Cour de cassation, «*participe à un service organisé de transport dont la société Uber définit unilatéralement les conditions d'exercice*».

Si certains chauffeurs sont attachés à leur statut d'indépendant, de nombreux conducteurs pourront s'appuyer sur cette nouvelle décision pour demander la requalification de leur relation contractuelle avec Uber ou d'autres plates-formes en contrat de travail. En clair, le modèle économique d'Uber pourrait s'effondrer. Ce modèle [...] a été attaqué par l'État américain de Californie, qui a ratifié en septembre 2019 une loi visant à contraindre les géants de la réservation de voitures à salarier leurs chauffeurs, afin qu'ils soient mieux protégés.

« Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation », *Le Monde*, 4 mars 2020.

► Exploiter les documents

- 1 Présentez les principes de l'économie de plateformes et les différentes catégories de travailleurs des plateformes numériques. **(Documents 1 et 3)**
- 2 Quelles peuvent être les raisons incitant une personne à vendre ses services sur une plateforme ? **(Documents 2 et 3)**
- 3 Présentez les principaux effets du développement des plateformes numériques sur le rapport de l'individu à l'entreprise, au temps de travail, aux protections collectives **(Documents 1 à 4)**
- 4 En quoi le micro-travail participe-t-il au développement de l'intelligence artificielle ? En quoi l'automatisation croissante menace-t-elle pourtant ces « micro-travailleurs » ? **(Document 3)**
- 5 Pourquoi les travailleurs des plateformes peuvent-ils être reconnus comme des salariés ? Avec quels avantages ? **(Documents 4)**



Vers le bac

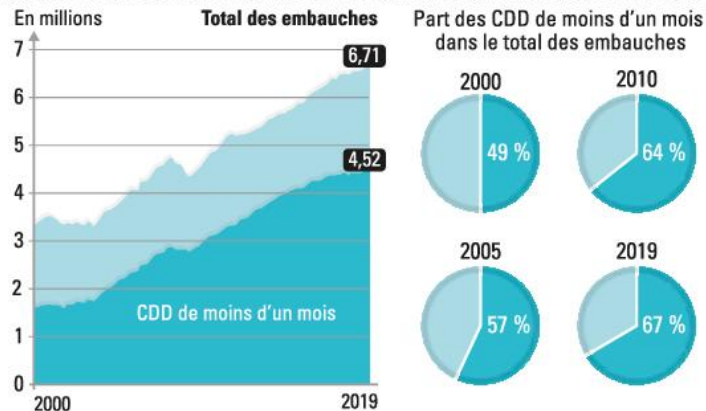
EC **Partie 3.** Comment le développement des plateformes numériques modifie-t-il le rapport des individus au travail et à l'entreprise ?

C Les effets des mutations des conditions de travail sur la qualité de l'emploi

1 Réagir

Quels sont les effets possibles de la succession de contrats courts ou très courts sur les individus?

CDD de moins d'un mois dans l'ensemble des embauches en CDD



2 Un accès inégal à un emploi de qualité

Les emplois atypiques par catégorie socioprofessionnelle et âge en 2018

DOC FONDAMENTAL

	Taux de précarité (en %)	Temps partiel (en %)			Sous-emploi (en %)		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Catégorie socioprofessionnelle							
Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise		16,4	25,5	11,6	6,1	8,3	4,9
Cadres	6,9	9,7	16,3	5,2	1,7	2,6	1,2
Professions intermédiaires	10,9	15,0	23,1	6,0	3,7	5,0	2,1
Employés qualifiés	13,5	23,3	28,3	8,3	6,3	7,4	2,8
Employés non qualifiés	17,8	42,2	47,4	24,8	15,7	17,2	10,5
Ouvriers qualifiés	13,2	7,7	18,6	6,1	3,3	6,4	2,9
Ouvriers non qualifiés	29,0	20,5	39,2	11,2	9,5	15,7	6,4
Âge							
15-24 ans	38,0	24,7	34,2	16,9	10,9	15,3	7,3
25-49 ans	11,0	16,0	26,8	6,0	5,6	8,2	3,1
50 ans ou plus	7,0	21,7	32,8	10,9	5,3	7,8	3,0
Ensemble	12,4	18,5	29,3	8,4	6,0	8,6	3,5
Effectifs (en milliers)		5 015	3 831	1 184	1 614	1 129	485

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

Taux de précarité = part des personnes en contrats à durée déterminée, contrats intérimaires, contrats aidés et apprentissages sur l'ensemble des actifs occupés.

Insee, Enquête Emploi 2018, 2019.

À savoir

On parle de **temps partiel** lorsque la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle (35h à temps complet). Le **sous-emploi** correspond à ce temps partiel subi et au chômage dit technique ou partiel.

❶ **Décrire.** Quelles sont les catégories d'actifs les plus exposées à la précarité ?

❷ **Comparer.** Quelles sont les catégories d'actifs les plus exposées au temps partiel d'une part et d'autre part au sous-emploi ?

❸ **Analyser.** Comment expliquer que certaines catégories soient plus exposées à l'incertitude et à l'insécurité que d'autres ?

3 La prise en compte de la qualité de l'emploi

DOC FONDAMENTAL

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.

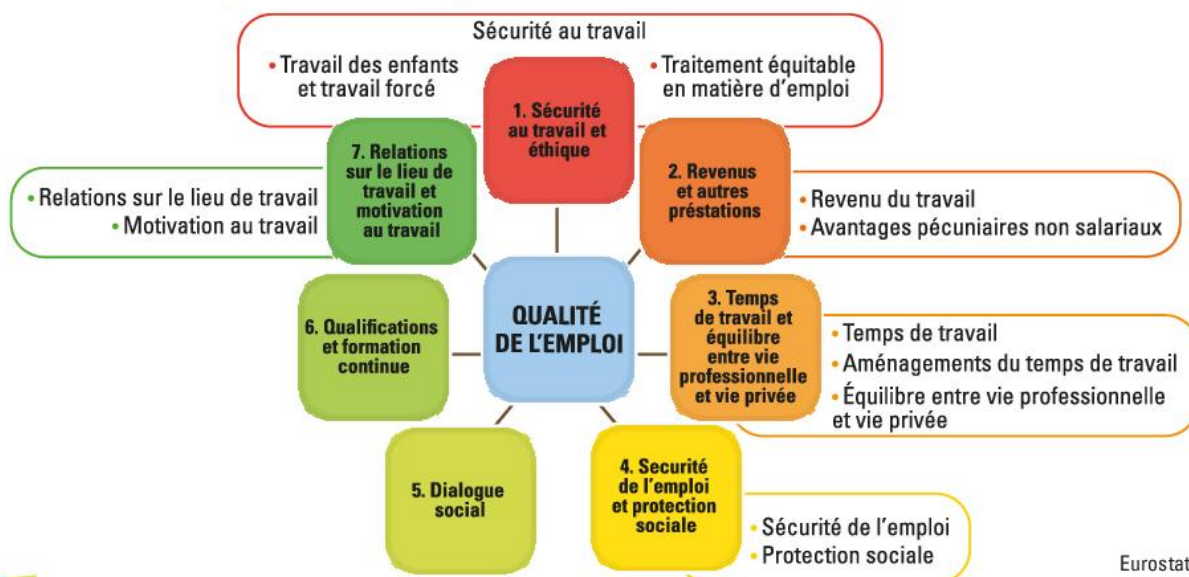
Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière, « La qualité de l'emploi », *Idees économiques et sociales*, 2016

VIDÉO

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

- 1 Comprendre.** Quel est le critère de mesure de la qualité de l'emploi dans l'analyse néoclassique ? Pourquoi ?
- 2 Décrire.** Quels critères apparaissent plus importants que le salaire pour mesurer la qualité de l'emploi ?
- 3 Analyser.** Comment les institutions peuvent-elles agir sur la qualité de l'emploi ?

4 Les critères de qualité de l'emploi d'Eurostat



Eurostat, 2019.

À savoir

La **qualité de l'emploi** est détaillée par l'indicateur dit de Laeken en 2001 autour de dix dimensions : **1.** Qualité intrinsèque de l'emploi **2.** Qualifications, éducation, formation tout au long de la vie et progression de carrière **3.** Égalité entre les hommes et les femmes **4.** Santé et sécurité au travail **5.** Flexibilité et sécurité **6.** Insertion et accès au marché du travail **7.** Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée **8.** Dialogue social et participation des travailleurs **9.** Diversité et non-discrimination **10.** Performance économique générale et productivité.

Faire le point

À partir de chaque critère du schéma du document 4, expliquez par quels mécanismes l'amélioration de la qualité de l'emploi peut favoriser la productivité des travailleurs et l'efficacité de l'entreprise.

Vers le bac

EC Partie 1. Présentez la notion de qualité de l'emploi et expliquez par quels facteurs elle est influencée.

- 1 Décrire.** Présentez les critères favorisant la protection économique du travailleur, ses perspectives de carrière, son bien-être et sa santé.
- 2 Comprendre.** Quels critères ne satisfait pas un emploi intérimaire ?
- 3 Analyser.** Pourquoi le critère de dialogue social est-il important pour un travailleur ? À quoi renvoient les critères éthiques ?

A Les caractéristiques de l'organisation scientifique du travail

1 Réagir

Comment Frederick Taylor a-t-il cherché à augmenter la productivité des travailleurs ?



Ingénieur de formation, **Frederick Taylor** (1865-1915) développe sa théorie de l'organisation scientifique du travail qui rationalise la production afin d'augmenter la productivité des entreprises dans son ouvrage « *The Principles of Scientific Management* » (1911). Il innove aussi sur un plan technologique en mettant au point des inventions qui faciliteront comme dans cette usine de la Midvale Steel Company, la coupe des aciers, et réduiront considérablement les délais de fabrication.

2 Une rationalisation du travail : Taylor et l'organisation scientifique du travail

VIDÉO

Les Temps modernes,
Charlie Chaplin.

DOC FONDAMENTAL

Pour comprendre la révolution introduite par Frederick Winslow Taylor, il faut imaginer ce qu'était une usine américaine au milieu du XIX^e siècle. Les dirigeants s'occupaient peu de la production. L'atelier était le royaume des contre-maîtres, qui organisaient le travail, fixaient les salaires, embauchaient et licenciaient le personnel. Ils régnaient sur deux catégories de salariés : les manœuvres, dont on n'utilisait que la force physique, et les ouvriers qualifiés.

Ces derniers possédaient un métier et avaient hérité de leurs ancêtres artisans la maîtrise de leur poste de travail, autonomie, [...] qu'ils défendaient farouchement. [...] Dès ses premiers mois d'atelier, Taylor est choqué par le faible rendement des ouvriers, qui s'organisent entre eux pour limiter leurs efforts et ne travailler le plus souvent qu'au tiers de leur capacité. Leur raisonnement est logique : s'ils sont payés à la journée, ils ne gagnent rien à en faire plus. [...]

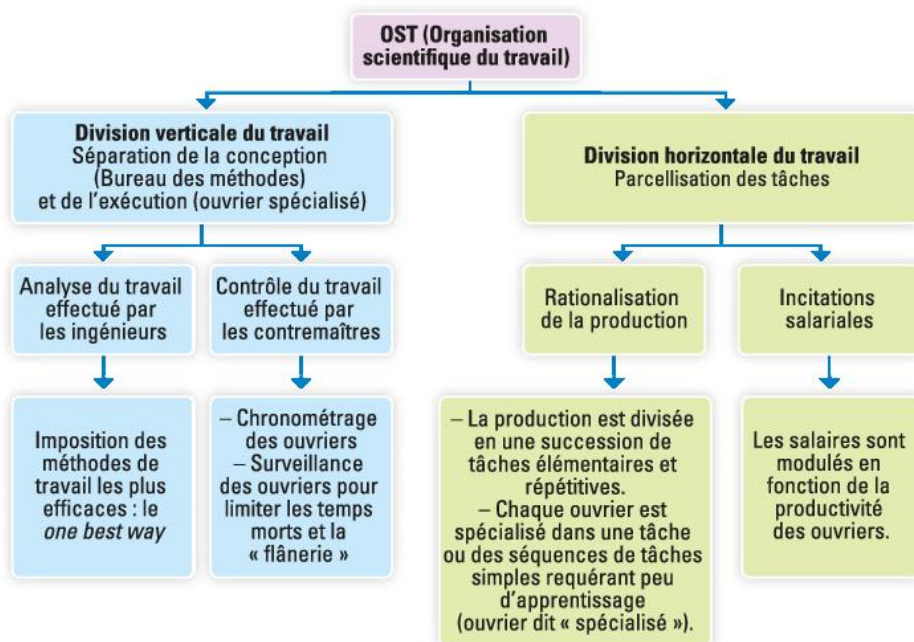
Taylor se lance dans l'étude des temps de travail. Ce n'est pas une nouveauté : le chronométrage des opérations de production était déjà pratiqué. Mais Taylor va au-delà. Il effectue de véritables analyses des tâches et met au point la

méthode qui le rendra célèbre : il choisit de bons ouvriers, leur demande d'exécuter la même opération, décompose chacun de leurs mouvements, compare leur efficacité et reconstruit la meilleure façon d'opérer – *the one best way* – en enchaînant les gestes permettant d'abattre le plus de besogne rapidement et avec le moins de fatigue possible. C'est la base de la révolution taylorienne : le bureau des méthodes prend le contrôle du poste de travail et ne laisse à l'ouvrier que le soin d'exécuter ce qui a été conçu par les ingénieurs. Les tours de main, l'expérience de l'homme de métier perdent beaucoup de leur importance, et la voie est ouverte aux ouvriers dits « spécialisés », c'est-à-dire n'effectuant qu'une série limitée d'opérations parfaitement définies. On les retrouvera sur les chaînes des usines de montage d'automobiles. C'est en s'appuyant sur les travaux de Taylor qu'Henry Ford développera, dès 1903, cette forme efficace mais particulièrement déshumanisante d'organisation, magnifiquement illustrée par Chaplin dans *Les Temps modernes*.

Marc Mousli, « Taylor et l'organisation scientifique du travail », *Alternatives Économiques*, 2006.

- ❶ **Décrire.** Présentez l'organisation des usines avant la mise en place de l'OST.
- ❷ **Comprendre.** Quelles sont les caractéristiques du « *one best way* » ?
- ❸ **Analyser.** Quelles sont les fonctions du bureau des méthodes et de l'ouvrier spécialisé (OS) ?

3 La double division du travail de l'OST



- 1 Distinguer.** Expliquez la différence entre division verticale et horizontale du travail.
- 2 Expliquer.** Qu'entraîne la double division du travail sur l'autonomie et les compétences des ouvriers ?
- 3 Analyser.** Quel est l'intérêt de cette organisation « scientifique » du travail ?

4 Le fordisme : perfectionnement de l'OST et prise en compte des débouchés

La ligne de montage	La standardisation	Hausse des salaires
En 1913, Ford introduit un convoyeur (tapis roulant) qui évite le déplacement des ouvriers et lui impose la cadence : « L'homme (...) ne doit pas avoir une seconde de moins qu'il ne lui faut, ni une seconde de plus. »	Production de véhicules strictement identiques à l'instar de la fameuse Ford T noire qui marque le début de la production de masse : « Mes clients sont libres de choisir la couleur de leur voiture à condition qu'ils la veulent noire. »	En 1914, Ford double le salaire en vigueur dans l'automobile en le fixant à 5 dollars par jour pour les hommes majeurs, ce qui attire les meilleurs ouvriers, fidélise et motive le salarié : « Si nous répandons beaucoup d'argent, cet argent se dépense. Cette prospérité se traduit par un accroissement de demande pour nos automobiles. »
Objectifs : augmenter la productivité des travailleurs (12 h pour faire une Ford T avant l'introduction de la chaîne, 93 mn après), baisser les coûts de production et donc les prix (la Ford T coûte 900\$ en 1909 et 290\$ en 1924), créer des débouchés pour l'entreprise grâce au gain de pouvoir d'achat lié à la baisse des prix et à la hausse des salaires.		
Résultats : En 1924, Ford produit 10 millions de véhicules et en 1927, 17 millions. Hausse des profits.		



- 1 Décrire.** Qu'apporte Ford à l'OST ?
- 2 Expliquer.** Pourquoi le travail à la chaîne permet-il d'augmenter la productivité ? Quel lien peut-on faire entre l'organisation du travail et la standardisation des véhicules ?
- 3 Analyser.** Quelles raisons ont poussé Ford à augmenter les salaires des ouvriers ?



Faire le point

À partir de la vidéo de Canal U, « Taylorisme et fordisme, l'apogée du capitalisme managérial », expliquez comment l'organisation scientifique du travail et l'extension du modèle fordiste après la Seconde Guerre mondiale ont soutenu la croissance, relié production et consommation de masse et promu le capitalisme managérial.

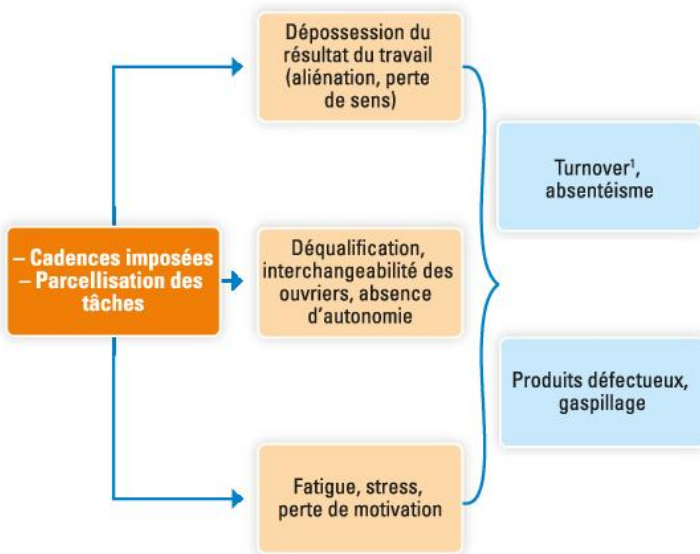
Vers le bac

EC Partie 1. Présentez les effets du taylorisme et du fordisme sur la productivité du travail.

B Les formes post-tayloriennes de l'organisation du travail

1 Réagir

Quels sont les effets des formes tayloriennes d'organisation du travail sur les conditions de travail ? Avec quelles conséquences pour l'entreprise ?



1. Rotation des effectifs à la suite de démissions ou de licenciements de salariés



2 Les nouvelles formes d'organisation du travail : une évolution en trompe-l'œil

DOC FONDAMENTAL

En Europe, les Trente Glorieuses avaient consacré l'avènement d'une organisation du travail basée sur la standardisation des produits et des méthodes de production, ainsi que sur la rationalisation des processus de travail [...]. L'individu au travail était alors largement un « impensé », au sens où les travailleurs étaient essentiellement appréhendés comme des collectifs, motivés essentiellement par la dimension instrumentale du travail – subvenir à ses besoins dans une relative sécurité. [...]

Les années 1990 marquent un véritable tournant. [...] Les spécialistes des organisations, sociologues, managers, gestionnaires et autres, ne parlent plus de taylorisme ou de fordisme, ni même de post-taylorisme ou de néofordisme, mais plus sobrement de nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT). [...] La flexibilité de l'organisation productive a succédé à la standardisation. [...] Avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication, la figure de l'entreprise-réseau s'impose pour repenser le travail.

Il s'agit désormais de maîtriser les coûts (particulièrement les coûts salariaux), de privilégier la flexibilité sous toutes ses formes (des effectifs, des équipes, des horaires, etc.), le tout en assignant aux personnels des objectifs en termes de qualité et de satisfaction de la clientèle.

Dans ces organisations ouvertes et mouvantes, l'individu au travail n'est plus un impensé. Il sort de l'anonymat, émerge du collectif, au risque de s'affaiblir. [...] Le management propose une vision libératrice du travail – un travail plus riche de savoir-faire et de « savoir-être », plus autonome, en équipe, plus créatif, plus responsable – mais l'individu s'y retrouve souvent piégé. L'autonomie et la responsabilisation se révèlent source d'intensification du travail et d'auto-exploitation. [...] D'une certaine manière, l'informatique a perfectionné ce que permettait le chronomètre taylorien.

Patricia Vendramin, « Les bouleversements du travail », in. Renaud Chartoire, *Dix questions sur le capitalisme aujourd'hui*, Sciences Humaines, 2014.

- ❶ **Lire.** Quelle place avait l'individu dans l'organisation du travail taylorienne et fordiste ?
- ❷ **Repérer.** Listez les évolutions qui caractérisent les nouvelles formes d'organisation du travail.
- ❸ **Analyser.** Ces évolutions sont-elles toutes favorables aux salariés ?

3 Les caractéristiques des nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)

Pratiques associées aux contenus constitutifs des NFOT

DOC FONDAMENTAL

Flexibilité spatio-temporelle	Travail collaboratif	Management participatif
<p>Rapport à l'espace: travail à domicile, télétravail (permanent, alterné ou occasionnel) itinérant ou pas, bureaux partagés avec d'autres travailleurs (<i>coworking</i> – espaces de travail collectifs destinés à mettre en commun son réseau et partager des opportunités).</p> <p>Rapport au temps: horaires flexibles, travail à temps partiel, cumul d'emplois, travail temporaire, travail intermittent, travail indépendant ou cumulé avec un emploi salarié, contrat de projet.</p>	<p>Rotation des postes: le travailleur occupe successivement différents postes de travail pour éviter la routine et pour avoir une vision plus globale du processus de production.</p> <p>Groupes semi-autonomes: quelques travailleurs s'organisent librement pour réaliser un niveau de production fixé par la direction.</p> <p>Élargissement des tâches: les tâches sont moins fragmentées, moins pénibles, moins répétitives.</p> <p>Enrichissement des tâches: le travail s'étend à d'autres tâches qui impliquent une « responsabilisation » du travailleur, un plus fort contenu cognitif (apprentissage, résolution de problèmes...).</p>	<p>Lean production (ou « toyotisme » dans les années 1980) : production en flux tendus (juste-à-temps) tournée vers l'amélioration de la qualité et la réduction des coûts (cinq zéros) ➔ Lexique p. 516</p> <p>Management par projet: consiste à définir l'objectif final que l'on veut atteindre à partir duquel l'équipe établit un plan d'action pour l'atteindre.</p> <p>Organisation apprenante: elle tire son efficacité de sa capacité à réorganiser et à combiner ses ressources et ses compétences, à les renouveler pour adapter et améliorer le système productif.</p> <p>Cercles de qualité: les groupes de travailleurs volontaires se réunissent pour améliorer le processus de production et la qualité des produits.</p>

- 1 **Décrire.** En quoi les nouvelles formes d'organisation du travail réduisent-elles la division horizontale du travail des méthodes tayloriennes ?
- 2 **Comprendre.** Comment les entreprises ont-elles cherché à assouplir la division verticale du travail ?
- 3 **Interpréter.** Quels facteurs ont contribué à la flexibilité spatio-temporelle ?

4 Les facteurs favorisant le développement des NFOT

L'essor des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) dans les années 1980 et 1990 a facilité la mise en place de ces changements organisationnels et de ces coordinations décentralisées. Les informations circulaient plus vite, le travail en réseau se développait, tandis que les coûts de production baissaient avec l'augmentation de la capacité de traitement des données. Quant à la délégation et à la responsabilisation des équipes, elles ont été rendues possibles par l'introduction de nouveaux systèmes de contrôle numérisé. [...] Les systèmes assistés par ordinateur ou encore les machines à commande numérique ont accompagné la mise en place de groupes de projet, de cercles de qualité et autres groupes de résolution de problèmes chargés d'optimiser les processus de conception et de fabrication standardisée. Enfin, les logiciels de suivi des performances ont permis le contrôle à distance des salariés, réduisant ainsi les coûts de supervision traditionnellement exercée par la hiérarchie intermédiaire.

[...] Les entreprises qui ont su tirer parti de la « complémentarité productive » entre les nouveautés organisationnelles ou technologiques et l'accroissement du capital humain ont généré durant cette période des gains de productivité plus importants que les entreprises « non réorganisées ». [...] La baisse des taux de syndicalisation [...] a ménagé des marges de manœuvre aux entreprises désireuses de flexibiliser les modes de production et l'organisation du travail. En France, l'adoption de la semaine des 35 heures s'est accompagnée dans le secteur privé de mesures introduisant plus de flexibilité dans l'aménagement du temps de travail. [...] Les organisations apprenantes ou en *lean production* offrent à leurs salariés de meilleures perspectives sur le marché du travail que les organisations [...] tayloriennes. En matière de stabilité de l'emploi, leurs salariés ont plus souvent accès à un emploi de type CDI.

Salima Benhamou, « Imaginer l'avenir du travail. Quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030 », *France Stratégie*, avril 2017.

- 1 **Comprendre.** En quoi l'introduction des NTIC a-t-elle favorisé la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail plus décentralisées ?
- 2 **Expliquer.** En quoi l'amélioration de la qualification des actifs favorise-t-elle l'introduction des NFOT ?
- 3 **Analyser.** Montrez en quoi l'affaiblissement des syndicats mais aussi le passage aux 35 h ont permis aux entreprises d'être plus flexibles ? S'agit-il de flexibilité interne ou externe ?

Faire le point

Montrez comment les nouvelles formes d'organisation du travail permettent de surmonter les limites suivantes du taylorisme et du fordisme : a. forte division verticale du travail b. parcellisation et répétitivité des tâches c. inadaptation de la standardisation à la diversification de la demande des consommateurs d. capacité d'innovation et d'adaptation aux changements économiques

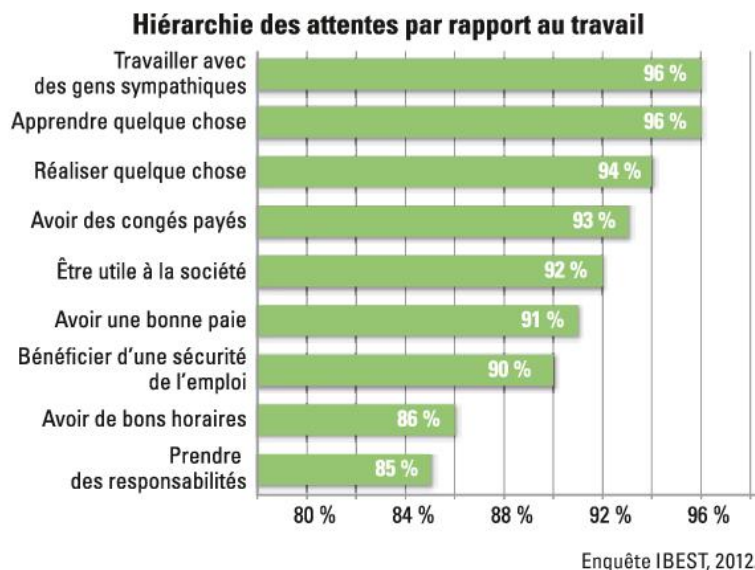
Mission

Interrogez votre entourage sur l'organisation de leur travail. Identifiez les organisations tayloriennes et celles qui correspondent aux nouvelles formes d'organisation du travail.

C Les effets de l'évolution de l'organisation du travail sur les conditions de travail

1 Réagir

Comment l'organisation du travail peut-elle assurer le bien-être des salariés ou au contraire le dégrader ?



VIDÉO

La qualité de vie au travail, ANACT.



Le terme de «*Bore-out-syndrom*» apparaît pour la première fois en 2007 dans les travaux de Philippe Rothlin et Peter Werder. Les auteurs le définissent comme un syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui, le manque de stimulation et d'intérêt. À ne pas confondre avec le «*Burn-out*» lié à une surcharge de travail et aux responsabilités professionnelles. Une enquête menée en 2008 auprès de 7 pays européens estime que le *burn-out* toucherait 10 % des salariés contre 32 % pour le *bore-out*.

2 L'impact de l'organisation du travail sur le rythme de travail et l'autonomie

VIDÉO

L'influence de l'organisation du travail sur le phénomène *burn-out*, François Dupuy.

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Avoir au moins trois contraintes de rythme ¹	23,6	35,1	29,2	53,4	49,1	35,2
Ne pas pouvoir quitter son travail des yeux	27,1	41,5	42,9	65,8	51,6	43
Devoir effectuer une quantité de travail excessive	45,8	43,6	33,7	37,7	35,2	40
Choisir soi-même la façon d'atteindre des objectifs fixés	89,2	81,9	73,4	72,5	58,4	77,3
Répéter continuellement une même série de gestes ou d'opération	11,9	27,8	59,3	60,1	77,1	42,7
Apprendre des choses nouvelles	93,9	89,1	71,9	68,9	53,8	79,7

Champ : salariés de France métropolitaine.

1. Les contraintes de rythme : déplacement automatique d'une pièce ou cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, demande extérieure (clients, patients, public) obligeant à une réponse immédiate, contrôle ou suivi informatisé, contrôles ou surveillances permanents (ou au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie.

« Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses*, décembre 2017.

- 1 Lire.** Rédigez une phrase avec les chiffres en rouge.
- 2 Comprendre.** Quels critères attestent d'une autonomie des travailleurs ? Du maintien d'un travail imposé ?
- 3 Analyser.** Montrez que l'autonomie au travail et les caractéristiques des contraintes varient selon la PCS.

3 Les effets des changements organisationnels sur les conditions de travail

VIDÉO

Le travail et les conditions de sa réalisation continuent de changer, de se transformer. Plusieurs symptômes observables (épidémies de troubles musculo-squelettiques (TMS) et risques psycho-sociaux (RPS) notamment) nous renseignent sur des conséquences de ces évolutions organisationnelles pour la santé des salariés. [...] Les sources de prescription du travail tendent ainsi à se diversifier : rapport de subordination à l'employeur, respect des règles énoncées par la hiérarchie, normes, recherche de la satisfaction du client, prise en compte des exigences du marché pour des résultats économiques à la hauteur des attentes des actionnaires dont les profils évoluent. Favorisée par le progrès des sciences et des techniques, l'interpénétration entre vie privée et vie professionnelle remet en discussion une des caractéristiques, longtemps stable, du mode de production dans lequel nous vivons, jusqu'alors marqué par une séparation entre la sphère domestique et la sphère professionnelle. [...] Au total, les nouvelles organisations, répondant à des exigences de rationalisation, laissent régulièrement aux salariés le soin de coordonner et réguler l'activité, pour atteindre des objectifs ne disant pas grand-chose des moyens et méthodes à mobiliser. Responsabilisés, disposant d'une plus grande autonomie relative mais dans un cadre de prescriptions multiples ils doivent se débrouiller de la « gestion du flou » ou de dilemmes, dans des structures aux frontières poreuses. [...] La qualité du travail et de l'emploi varie selon les formes d'organisation du travail : elle est bien meilleure dans les organisations apprenantes que dans les organisations en *Lean production* et dans les organisations tayloriennes.

« Transformations du travail, conditions de travail et protection des actifs », ANACT, 2016.

Application

Visionnez la vidéo du

SalonsCE, « L'Organisation du travail peut-elle mener au burn-out ? », puis répondez aux questions suivantes :

1. Expliquez ce qu'est le burn-out et ses effets possibles. 2. En quoi le burn-out peut-il être lié à l'organisation du travail ?

- 1 **Comprendre.** Quels facteurs expliquent que le travail est toujours largement prescrit ? Cette prescription relève-t-elle strictement de l'employeur ?
- 2 **Décrire.** Listez les évolutions organisationnelles qui ont un impact sur les conditions de travail des salariés.
- 3 **Analyser.** En quoi l'autonomie croissante des salariés pour atteindre des objectifs s'accompagne-t-elle de contraintes et pressions dont les formes sont nouvelles ?

4 Quand le travail fait mal

DOC FONDAMENTAL

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

- 1 **Comprendre.** Comment Sarah analyse-t-elle les causes de la violence qu'elle subit au travail ?
- 2 **Décrire.** Quelles sont les conséquences du travail de caissière ?
- 3 **Lister.** Repérez les causes organisationnelles qui pèsent négativement sur le travail de ces deux femmes.

Faire le point

Vrai ou faux ?

- a. Ces dernières années les entreprises ont peu modifié leur organisation.
b. La remise en cause du taylorisme a permis de supprimer la répétitivité des tâches. c. La fixation d'objectifs aux salariés permet de limiter la pression qui s'exerce sur eux. d. La répétitivité des tâches physiques explique le risque de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Mission

Journaliste, vous êtes chargé-e d'une intervention télévisée de 3 minutes pour dresser un panorama des maladies professionnelles et pathologies liées à l'organisation du travail et leurs différences selon la place dans la hiérarchie de l'entreprise. Vous pouvez vous appuyer sur le rapport de l'ANACT, « Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles ».

ARTICLE

A Le rôle du travail dans l'intégration sociale

1 Réagir

Pourquoi des détenus peuvent-ils souhaiter travailler en prison ?



VIDÉO

Ils ouvrent une boulangerie en prison, LCM.

Selon l'administration pénitentiaire, quelque 17 000 détenus, soit un quart de la population carcérale, exercent volontairement une activité. Un contrat de travail spécifique est en discussion car pour l'instant ces activités rémunérées n'ouvrent pas droit à l'assurance-chômage, ni à aucun autre droit lié au travail. D'après la loi, les détenus doivent percevoir au minimum 45 % du Smic horaire pour les activités de production à l'atelier, 20 à 33 % pour les activités de service général.

2 Les formes plurielles de l'épreuve du chômage

DOC FONDAMENTAL

Dans des sociétés où s'impose toujours plus la dimension économique et sociale de la vie collective, le travail est la source essentielle de cette dignité ou, en termes sociologiques, du statut social des individus. [...] C'est en exerçant un emploi que les individus participent aux rythmes collectifs, utilisent l'espace public, établissent et entretiennent la plupart des liens sociaux. Privé de ses repères spatiaux et temporels, le chômeur a le sentiment d'avoir perdu sa dignité. Il vit une crise d'identité personnelle, qui risque toujours de se traduire par la remise en cause de ses rôles familiaux et la rupture des relations avec les autres. L'isolement et la désocialisation sont à l'horizon de ce qu'on peut appeler « l'épreuve du chômage ». [...] Tous ceux qui appartiennent à la même catégorie administrative de chômeurs ne font pas la même expérience. S'ils connaissent tous les perturbations liées à la modification de leur rythme de vie et de leurs repères spatiaux, s'ils sont tous amenés à remettre en cause — pour un petit nombre d'entre eux, éventuellement de manière positive — leur identité personnelle et sociale, ils continuent à appartenir à des catégories sociales différentes et à disposer de ressources financières, sociales, culturelles inégales. [...] Le travail, outre sa fonction utilitaire, fondait la dignité de

ceux qui sont démunis d'autres ressources sociales. L'honneur de l'homme, au double sens du terme, s'exprimait dans et par l'exercice d'un métier. « C'est normal de travailler », répètent les ouvriers au chômage. [...] Le travail constituait aussi le centre de l'existence quotidienne. Aux humiliations quotidiennes, qui ponctuent la vie du chômeur, s'ajoute la désorganisation du temps : c'était le travail qui définissait *a contrario* le temps libre et lui donnait sa signification, qu'il s'agisse du week-end ou des vacances. Avec le chômage, le temps n'est plus libre pour aucune utilisation rationnelle. L'expérience quotidienne du chômage, c'est celle de l'ennui [...]. Il ne reste plus qu'à passer le temps, à meubler le temps ou, plus exactement, selon l'expression des chômeurs eux-mêmes, à tuer le temps. D'autant que l'humiliation dans laquelle ils vivent leur interdit de poursuivre des relations normales avec les autres : le chômage se vit en solitaire. Il détruit le réseau de relations habituel, il risque toujours d'aboutir à la rupture des liens familiaux. Il empêche de participer pleinement à la vie sociale.

Dominique Schnapper, « Travail et chômage », in. Michel De Coste, *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, 1998.

- 1 **Décrire.** Listez les différentes pertes que subit le chômeur.
- 2 **Expliquer.** Pourquoi l'expérience vécue du chômage contribue à désocialiser les chômeurs ?
- 3 **Comprendre.** Pourquoi peut-on dire que le travail représente une instance de socialisation ?

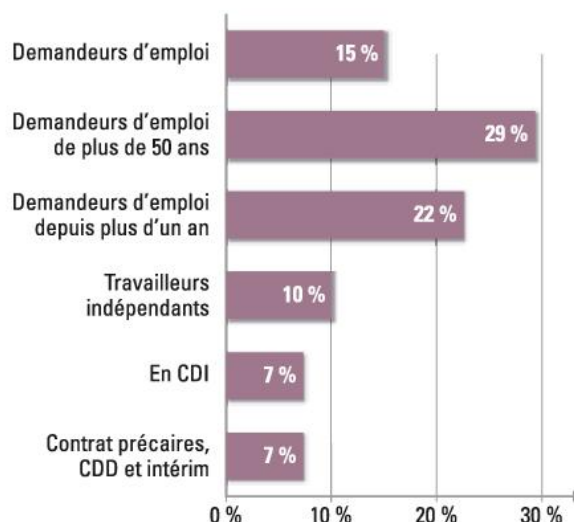
3 L'impact du chômage sur l'isolement et la santé des individus

Une étude publiée en 2015 par le chercheur de l'Inserm Pierre Meneton avait évalué à 14 000 par an les décès imputables au chômage, soit beaucoup plus que le nombre de morts sur les routes. Pathologies cardiovasculaires, addictions, aggravation de maladies chroniques (diabète, hypertension...), stress, anxiété, dépressions pouvant mener au suicide... La santé physique et psychique des «chercheurs d'emploi», comme préfère les appeler l'association, se dégrade. Les difficultés financières font aussi renoncer à des soins parfois indispensables, sans compter une alimentation souvent moins équilibrée et une baisse de l'activité physique.

« L'impact du chômage sur la santé est sous-estimé »,
France Info, septembre 2018.

- 1 **Décrire.** À l'aide des données chiffrées du graphique, montrez que le chômage fragilise l'intégration sociale des individus. Analysez les données concernant les travailleurs indépendants et en contrat précaire.
- 2 **Comprendre.** Pourquoi la santé des chômeurs se détériore-t-elle ?
- 3 **Analyser.** Rappelez le concept de « désaffiliation » de Robert Castel et présentez les principaux risques sociaux d'un chômage qui se prolonge.

Pourcentage de personnes en situation d'isolement selon l'accès à l'emploi



Sont considérées comme étant en situation d'isolement relationnel les personnes qui n'ont pas ou peu de relations sociales au sein des cinq réseaux suivants : réseau familial, professionnel, amical, de voisinage et liés à une activité associative.

Les solitudes en France, Fondation de France, 2016.

4 L'humour sur le lieu de travail comme source d'intégration

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.

- 1 **Comprendre.** Expliquez la phrase soulignée.
- 2 **Expliquer.** Comment l'humour permet-il aux travailleurs d'un groupe de marquer leurs distances vis-à-vis des autres individus ?
- 3 **Interpréter.** Pensez-vous que l'humour au travail prenne la même place que celle décrite par les auteurs chez des travailleurs dont les métiers bénéficient d'une plus grande reconnaissance sociale ?

Faire le point

Trouvez la ou les bonne(s) réponse(s) :

1. L'emploi est un facteur d'intégration sociale

car : a. il donne un statut à l'individu b. il assure un revenu et des droits sociaux c. avec un emploi, il n'est pas nécessaire d'avoir un réseau de sociabilité.

2. Le chômage est une expérience qui : a. permet à l'individu de disposer de temps libre pour redéfinir son projet professionnel b. laisse l'individu en situation d'isolement c. offre à l'individu la possibilité de développer son cercle de sociabilité.

Mission

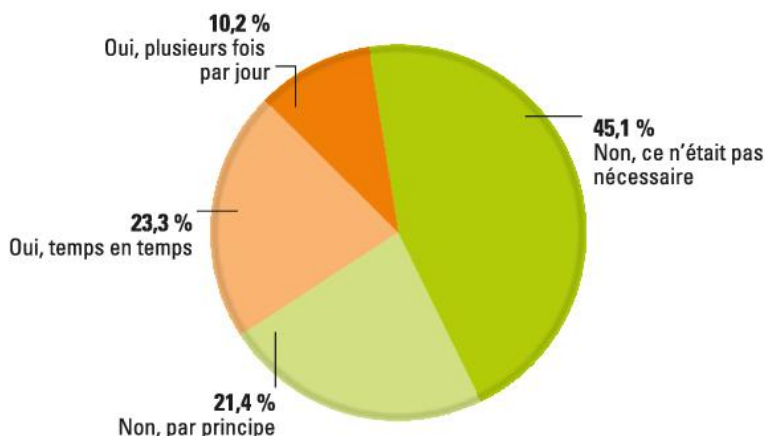
Vous êtes chargé-e par votre entreprise de développer un collectif de travail fortement soudé. Proposez une liste d'activités que vous pourriez mettre en place.

B Les effets des mutations de l'emploi sur l'intégration sociale par le travail

1 Réagir

Comment expliquez-vous qu'il soit apparu nécessaire de légiférer en faveur d'un « droit à la déconnexion » ?

Pendant vos congés, vous êtes-vous connecté pour travailler ?



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

LE DROIT À LA DÉCONNEXION :
POUR ÉVITER L'INTRUSION DU DOMAINE
PROFESSIONNEL DANS LA SPHÈRE PRIVÉE ...



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.

2 Quand le temps de travail déborde sur la vie sociale hors travail

DOC FONDAMENTAL

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

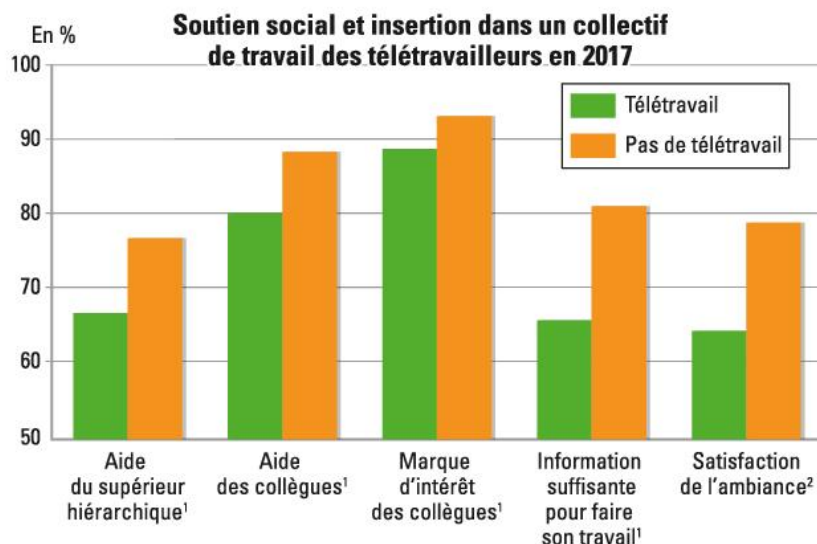
temps professionnel n'est pas qu'une affaire de cadres, tous les niveaux de qualification sont potentiellement concernés. Le temps de travail, de plus en plus dense, envahit ainsi le temps hors travail. Les technologies de communication établissent un lien direct, et éventuellement permanent entre le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

- Lire.** Quels changements dans l'emploi des cadres sont décrits dans le document ?
- Expliquer.** Montrez que ces changements ont des conséquences sur la possibilité de s'intégrer par le travail.
- Comparer.** Les phénomènes mis en évidence pour les cadres concernent-ils d'autres catégories de travailleurs ?

3 Les effets du télétravail sur l'intégration et le bien-être des travailleurs



Lecture : 67 % des télétravailleurs 2 jours ou plus par semaine reçoivent de l'aide de leur supérieur, contre 77 % des non-télétravailleurs.

1. Télétravail 2 jours ou plus par semaine. 2. Télétravail couvert par un accord collectif.

Champ : France métropolitaine, cadres du secteur privé non agricole d'établissements de plus de 10 salariés.

Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017.



- 1 **Comparer.** Montrez à l'aide de données chiffrées que le télétravail n'est pas favorable à l'intégration par le travail.
- 2 **Analyser.** Quel usage du télétravail serait-il souhaitable pour limiter ses effets négatifs ?

Application

D'après la vidéo de l'Insee,

« Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? » quelles sont les principales caractéristiques des télétravailleurs intensifs ?



4 Les services à la personne, un secteur précarisé

DOC FONDAMENTAL

Le secteur des services aux personnes connaît aussi une sur-sinistralité (accidents de la route, chutes de plain-pied ou de hauteur...), « équivalente à celle du bâtiment » selon Nadia Rahou, chargée de mission à l'Anact [Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail], et pilote du projet Organisation et conditions de travail dans les services à la personne. Dans ce secteur, le morcellement des horaires et la dispersion des lieux de travail tendent d'ailleurs à s'aggraver ces dernières années du fait que les conseils généraux financent des actes de la vie quotidienne (lever, aide à la toilette, aide au repas, coucher) pour des temps de plus en plus courts sans rémunération des temps de battement ou de trajet. « Les actes d'une demi-heure ou moins représentent désormais 20 % des interventions », indique Nadia Rahou.

Dans ces métiers, féminins à 98 %, les conventions collectives varient selon les employeurs : particuliers, associations, entreprises commerciales, acteurs du secteur public. « Lorsqu'il y a une structure employeuse, la négociation, le suivi et l'aide sont souvent plus protecteurs pour le salarié que lorsque le salarié est employé directement par un particulier », explique Nadia Rahou.

Cette hyperflexibilité, qui met à mal la vie familiale et sociale, frappe également les caissières dans la grande distribution. Les temps partiels imposés représentent 37 % des emplois en moyenne dans la grande distribution alimentaire et jusqu'à 70 % dans le hard-discount.

Christelle Morel, et Martine Rossard. « Inégalités : galère à temps plein pour femmes à temps partiel », *Alternatives Économiques*, n°11, 2013.



Le quai de Ouistreham, Florence Aubenas.

- 1 **Lire.** Listez les caractéristiques de l'emploi des aides à la personne.
- 2 **Analyser.** Expliquez la phrase soulignée.
- 3 **Comprendre.** Dans quelle mesure ces caractéristiques constituent-elles un frein à la cohésion sociale du groupe ?

Faire le point

Décrivez pourquoi les mutations suivantes de l'emploi peuvent conduire à l'affaiblissement de l'intégration sociale : a. Le développement du télétravail. b. Le développement d'un management par projet. c. La succession d'emplois précaires.

Vers le bac

EC Partie 3. À l'aide du dossier documentaire et de vos connaissances vous expliquerez pourquoi les mutations de l'emploi nuisent à l'intégration sociale par le travail.

Le management participatif : une organisation du travail démocratique ?

Doc 1 L'entreprise de demain sera participative ou ne sera pas



L'entreprise doit se transformer pour survivre, c'est un poncif que de le dire. Toutefois, la rapidité des changements auxquels l'ère de la digitalisation soumet les entreprises fait du management participatif une condition *sine qua non* de la réussite de cette transformation. À cela s'ajoutent la quête de sens et une capacité accrue à remettre en cause l'ordre établi que portent de nouvelles générations, bénéficiant d'un accès illimité à l'information. [...]

Il s'agit avant tout d'entrer dans un pacte de confiance et de responsabilité avec les salariés [...]. Ce pacte de confiance se fonde sur le postulat que la grande majorité des salariés s'accomplissent dans leur contribution individuelle au projet de l'entreprise. Ceci va de pair avec un niveau d'autonomie appréciable, la prise d'initiatives et, en contrepartie, la nécessité pour chacun d'assumer pleinement ses responsabilités vis-à-vis de ses décisions.

Cette confiance doit dans tous les cas s'accompagner du droit à l'erreur et du cercle vertueux qui en découle : apprendre de ses contre-performances pour être plus performant demain, en considérant que l'autonomie donnée à tout professionnel est davantage créatrice que destructrice de valeur. Dans le monde industriel, sur fond d'automatisation des tâches à faible valeur ajoutée, elle mise sur l'intelligence des salariés à tous les niveaux. Ils sont sollicités au quotidien pour prendre au fil de l'eau des décisions et faire autant appel à leur habileté manuelle qu'à leurs facultés intellectuelles. [...] Le management participatif [...] sonne le glas des petits chefs et confère un nouveau rôle au manager : celui d'un leader ouvert au dialogue, d'un coach capable de s'entourer des meilleurs, libérer l'initiative et créer les conditions de leur épanouissement dans l'intérêt de l'entreprise.

Boris Lombard, « Le management participatif : pour un nouveau pacte managérial », *Les Échos*, octobre 2018

Doc 2 Le management participatif, modèle central des Sociétés coopératives et participatives (SCOP)

Dans une Scop, le management laisse une part très importante à l'autonomie dans l'organisation du travail, dans la prise d'initiative. Voilà ce que formule à ce sujet un salarié d'une Scop de la boulangerie industrielle : « [...] Chacun organise sa journée comme il l'entend même si bien sûr il y a un cadre défini. Il y a beaucoup d'autonomie ; dans une entreprise classique c'est le patron ou le chef qui décide, l'initiative du salarié est très restreinte ». [...] [L'individu bénéficie] aussi d'un climat de travail différent, d'un environnement où l'on fait plus confiance au salarié : « Il y en a beaucoup ici issus de grosses structures. Ils se faisaient clairement engueuler quand il y avait un problème, ou même quand il n'y avait pas de problème. Le climat est certainement très différent, affirme une dirigeante d'une Scop du bâtiment. Un salarié d'une autre Scop du bâtiment a expliqué qu'il prenait plus en compte aussi le travail des autres. Auparavant (en entreprise "classique"), il n'était responsable que de son travail et ne prenait pas soin de faciliter la tâche aux autres corps de métiers qui interviennent sur un chantier. [...] De plus, la responsabilité du salarié-associé est intrinsèque, sa double casquette, de propriétaire de l'entreprise et de salarié, l'oblige à une vision plus globale.

Ce mode de fonctionnement des Scop, avec une participation relativement forte des salariés, ne va pas sans poser quelques difficultés, également. [...] Les visions différentes peuvent entraîner des conflits forts lors de la prise de décision, il faut être capable de les dépasser pour continuer à travailler ensemble.

Sandrine Stervinou, Les Scop (Sociétés Coopératives et Participatives) : des entreprises au management participatif ?, *Ergologia*, 2014.

Étape 1 Analyser les documents

Doc 1

- 1 Quelles raisons invoque l'auteur pour expliquer le recours croissant au management participatif ?
- 2 Quels sont les avantages attendus de la mise en place du management participatif ?
- 3 En quoi les réticences exprimées dans la vidéo peuvent-elles être analysées comme une remise en cause du management participatif ?

Doc 2

- 4 Repérez dans le texte les effets du management participatif sur le travail dans les SCOP.
- 5 Quelles sont les attentes envers les salariés des SCOP ?
- 6 Quelles sont les limites de ce mode d'organisation ? Pourrait-il convenir à tous les travailleurs ?

Étape 2 Vers le bac

Quelles formes peut prendre le management participatif ?

Activité 2

Analyser des documents et faire une recherche documentaire

Notions :

Management, économie numérique, maladie squeleto-musculaire

Le stress et la pénibilité du travail

Doc 1 Stress au travail et exposition au burn-out

Le risque de burn-out

Personnes s'estimant soumises à un travail « excessif et compulsif » (et qui présentent donc un risque élevé de burn-out)



Technologie, expert agréé de la qualité de vie au travail, 2018.

Les causes du stress au travail



1. Un conflit éthique est le sentiment de contradiction entre les attentes de l'entreprise et sa conception de ce qui est bien.

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

À savoir

On parle de **stress au travail** quand une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour y répondre. Les situations stressantes qui s'installent dans la durée ont toujours un coût pour la santé des individus qui les subissent. Elles ont également des répercussions négatives sur le fonctionnement des entreprises (turnover, journées de travail perdues, perte de qualité de la production, démotivation, etc.).

Étape 1 Analyser les documents

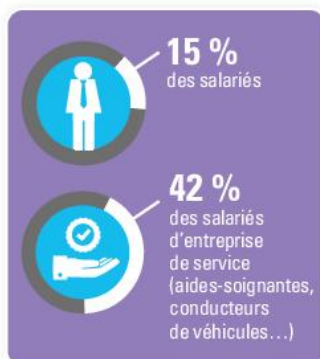
- 1 Pourquoi le burn-out peut-il être considéré comme une maladie professionnelle ? Quelles sont les PCS plus exposées ? (Document 1)
- 2 Présentez les principaux facteurs de stress au travail et formulez des hypothèses pour déterminer ceux qui touchent plutôt les cadres, plutôt les ouvriers (Document 1).
- 3 En quoi le travail de nuit affecte-t-il la santé ? Trouvez d'autres exemples de critères de pénibilité. (Document 2)

Doc 2 Les effets du travail de nuit

Le travail de nuit et ses effets



3,5 millions de personnes
en 2014 soit 2 fois plus qu'en 1994



Effets avérés

- diminution de la qualité et de la quantité de sommeil
- somnolence
- risque de syndrome métabolique (diabète, hypertension, cholestérol...)

Étape 2 Faire une recherche documentaire

- 1 Sélectionnez une entreprise ou un secteur d'activité et expliquez quels changements dans l'organisation du travail peuvent accentuer le stress ou la pénibilité. Vous pouvez répartir ce travail entre différents groupes.
- 2 Choisissez un métier et trouvez une personne prête à décrire l'intérêt de son métier et ses différents facteurs de stress et de pénibilité.
- 3 Cherchez les principales maladies professionnelles et étudiez l'exposition des individus selon leur PCS, leur sexe, leur âge et leur secteur d'activité.
- 4 Présentez des mesures de prévention des risques socio-psychiques par les entreprises à destination des différentes catégories de salariés et analysez l'évolution récente de la reconnaissance des maladies professionnelles.

Étape 3 Vers le bac

- 1 **ÉCRIT** Rédigez un paragraphe pour expliquer par quels mécanismes le travail induit du stress et de la pénibilité avec un impact sur la santé des individus.
- 2 **ORAL** Préparez un exposé de 5 minutes sans support écrit présentant les débats sur la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle.

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

L'essentiel en 5 points

Toutes les activités ne sont pas considérées comme un emploi. La **norme d'emploi** (typique) est le **CDI à temps complet**. Le **développement d'emplois atypiques et du chômage** rendent plus floues les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

La diffusion des **technologies numériques** produit une polarisation des emplois mais transforme également le rapport à l'entreprise et au **temps de travail et hors travail**. Cela pose la question de l'évolution de la **qualité de l'emploi**.

Le **taylorisme** et le **fordisme** sont des modes d'**organisation du travail** adaptés à des productions industrielles standardisées. Le déclin du secteur industriel et la recherche de flexibilité ont conduit à remettre en cause ces méthodes.

Aujourd'hui, il existe une multitude de modes d'**organisation du travail** qu'on regroupe sous l'appellation **NFOT**. Il s'agit souvent de donner plus de place à l'autonomie des salariés, mais cela ne va pas sans poser des problèmes de **stress et de surcharge de travail**.

L'emploi permet d'acquérir un **statut social** et des protections et favorise l'**intégration sociale**. La montée du chômage et des emplois précaires rend plus difficile cette fonction intégratrice du travail.

1 Les évolutions des formes de l'emploi modifient les contours de l'emploi

a. Une complexification croissante de l'emploi

DOSSIER 1 A

► Le **salariat** s'est généralisé au cours du **xx^e siècle** tandis que le développement de la protection sociale a assuré un ensemble de droits aux salariés. Au cours des Trente Glorieuses, le CDI à temps plein avec en général un employeur unique devient la **norme d'emploi** (emploi dit « **typique** »).

► La montée du chômage dans les années 1980 a favorisé le développement de formes d'**emplois atypiques et précaires**. Le chômage mais aussi l'essor des nouvelles technologies ont également redéfini les formes de l'**emploi indépendant** et affaibli les frontières entre emploi salarié et indépendant. Les limites entre emploi, inactivité et chômage deviennent plus floues. On parle de « **halo** » du chômage.

b. Des effets du progrès technique sur l'emploi

DOSSIER 1 B

► Les évolutions du **numérique** et de l'**automatisation** se traduisent par une **polarisation de l'emploi** : on assiste à l'augmentation concomitante des emplois très peu qualifiés et des emplois très qualifiés (**progrès technique biaisé**) alors que des emplois intermédiaires routiniers disparaissent.

► L'usage des outils numériques modifie les **compétences** attendues des travailleurs (autonomie, créativité...) et transforme le rapport à l'espace-temps.

c. Conditions de travail et qualité de l'emploi

DOSSIER 1 C

► Les mutations de l'emploi peuvent avoir pour effet de dégrader les **conditions de travail** des personnes qui subissent la **précarité** ou le **sous-emploi**, et ont peu de perspectives de carrière.

► L'économie des plateformes participe à affaiblir les protections liées à l'emploi salarié en développant l'entrepreneuriat individuel (statut de **micro-entrepreneur**). Le développement de l'économie du numérique engendre un « **micro-travail** » (tâches répétitives, nécessitant des compétences et payées à la tâche).

► En cela la réflexion sur la **qualité de l'emploi** permet d'appréhender le bien-être du travail bien au-delà du niveau de salaire perçu.

2 Les formes d'organisation du travail ont connu d'importantes évolutions

a. Les modèles tayloriens d'organisation du travail

DOSSIER 2 A

► À la fin du **xix^e siècle**, Taylor, veut **rationaliser** la production industrielle, par ce qu'il appelle l'**organisation scientifique du travail** (OST). Il décompose les tâches en opérations simples ne requérant aucune qualification et accomplies par des **ouvriers spécialisés** (OS). Il s'agit de la **division horizontale du travail**.

Mots-clés

La **norme d'emploi** correspond à un emploi en CDI à temps plein. On parle de norme car ce type d'emploi a connu un essor rapide pendant les Trente Glorieuses. Cette norme d'emploi s'est accompagnée de droits et de garanties qui ont permis l'amélioration de la condition salariale. On parle aussi d'**emploi typique**.

Les **emplois atypiques** désignent les emplois qui dérogent à la norme d'emploi. Il s'agit le plus souvent d'**emplois précaires**, qui ne présentent pas toutes les garanties de revenu pour se projeter dans l'avenir à l'instar d'emplois de courte durée et du temps partiel subi (sous-emploi).

Selon l'Insee, le **halo du chômage** comprend l'ensemble des « inactifs qui ne sont pas au chômage au sens du BIT, mais dans une situation qui s'en rapproche » (chômeurs découragés, personnes malades ou en formation...).

Les **conditions de travail** renvoient à l'environnement des individus sur leur lieu de travail à savoir l'ensemble des facteurs touchant à leur organisation du travail, à leur sécurité aux rapports sociaux dans l'entreprise.

La **qualité de l'emploi** tient compte de la nature du contrat de travail et du niveau de la rémunération mais aussi des conditions de travail et tout ce qui peut affecter le bien-être des salariés (conciliation vie professionnelle et familiale, qualité du dialogue social, reconnaissances...).

L'**organisation scientifique du travail** (OST) renvoie aux formes d'organisation taylorienne puis fordiste du travail visant à rationaliser la production industrielle pour la rendre plus productive.

Les **nouvelles formes d'organisation du travail** ne désignent pas un mode d'organisation particulier mais l'ensemble des nouvelles méthodes qui se sont développées en réponse aux critiques visant le taylorisme et le fordisme.

Il réduit aussi fortement l'autonomie des travailleurs en séparant la conception de la réalisation et de la production (**division verticale**). Les ouvriers perdent le savoir-faire qui caractérisait les ouvriers qualifiés de l'artisanat et deviennent de simples exécutants placés sous le contrôle strict des ingénieurs et contremaîtres.

► Au début du **xx^e** siècle, Ford améliore l'OST en introduisant les principes du **convoyeur** et de la **standardisation** de la production. Ces innovations permettent des gains de productivité, qui sont en partie reversés aux ouvriers sous la forme d'un salaire supérieur à ceux pratiqués dans l'industrie, et réduisent les prix.

b. Les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) DOSSIER 2 B

► Les mutations qui ont bouleversé le contexte économique et social depuis les années 1980 ont remis en question le modèle d'organisation taylorien. La **parcellisation des tâches** devient inefficace et coûteuse (turnover, gaspillage). La **flexibilité** des organisations succède aussi à la standardisation, en particulier pour s'adapter à une demande plus différenciée. La **qualité** et la satisfaction des clients sont devenues des objectifs importants des NFOT.

► Pour répondre à ces nouveaux objectifs, les techniques de **management** se sont considérablement développées et diversifiées à l'instar du **management participatif** reposant sur la **polyvalence** et le travail d'équipe des salariés.

c. Les effets des nouvelles formes d'organisation du travail sur le travail

DOSSIER 2 C

► Le recul des principes tayloriens et fordistes dans les organisations productives répond notamment à l'aspiration des travailleurs à retrouver plus d'**autonomie** et plus largement à une meilleure prise en compte de l'individu au travail.

► Toutefois, les principes du taylorisme sont loin d'avoir disparu, mais les formes de pénibilité et de contraintes sont variables selon la fonction dans l'entreprise.

► La diffusion des NFOT n'a pas permis de réduire les maux produits par le travail. Des pathologies liées au travail se sont développées et/ou sont mieux prises en compte (**maladies squeletto-musculaires, risques psycho-sociaux**).

► Enfin, un nombre important de travailleurs est directement exposé aux exigences des clients ou usagers. Le développement du **management par objectifs** peut aussi contraindre le salarié sur son temps hors travail.

3 Le travail, source d'intégration sociale plus incertaine

a. Le travail favorise l'intégration sociale

DOSSIER 3 C

► Le travail est **intégrateur** car il fournit des **repères spatiaux et temporels**, offre un **statut social**, des droits et protections et permet de s'inscrire dans la **norme de consommation** actuelle.

► Avoir un emploi offre souvent une **identité sociale** positive, permet de se sentir utile et d'être reconnu comme disposant de compétences valorisantes et valorisées. Les **relations professionnelles** peuvent également être le support de relations sociales qui dépassent le cadre du travail. Inversement être au chômage affaiblit les relations sociales, dégrade souvent la santé et l'estime de soi.

b. La fonction intégratrice de l'emploi fragilisée

DOSSIER 3 B

► La progression des **emplois précaires** est une évolution qui menace la fonction intégratrice du travail. En effet, il s'agit d'emplois faiblement rémunérés qui ne permettent pas de faire des projets financiers et n'incitent pas non plus à nouer des relations avec d'autres collègues de travail. Les emplois exposés à la concurrence, pas ou mal valorisés, ne procurent pas toujours les conditions nécessaires pour que le travail soit intégrateur.

► Enfin, le stress ou une charge de travail trop forte peuvent rendre le travail aliénant et créer davantage de troubles psychiques que d'intégration. Le développement du **télétravail** peut être une solution pour certains salariés, mais il ne va pas sans remettre en cause la fonction intégratrice du travail dans un lieu dédié.

Ne pas confondre

Taylorisme et fordisme

Le **taylorisme** repose sur une double division du travail : division horizontale (parcellisation des tâches) et division verticale (séparation entre la conception et l'exécution). Le **fordisme** améliore l'efficacité du taylorisme en introduisant le convoyeur et en standardisant la production. Par ailleurs, en augmentant les salaires, il a également cherché à motiver et fidéliser ses ouvriers. Cela accroît la productivité et favorise une distribution de pouvoir d'achat, offrant des débouchés à l'entreprise.

Nouvelles formes d'organisation du travail et management

Les NFOT sont une notion large qui permet de catégoriser les méthodes d'organisation venues concurrencer le taylorisme et le fordisme. Elles affichent une volonté d'améliorer ces méthodes jugées dépassées. Le **management** concerne davantage ce qu'on appelle la gestion des ressources humaines. Il s'agit également d'une appellation floue qui cache des pratiques souvent très diverses.

Chiffres clés



Environ **13 %** des emplois sont des emplois précaires en France et **22 %** des emplois atypiques.



Au cours des vingt prochaines années, l'automatisation des tâches devrait engendrer la disparition de **16,4 %** des emplois en France et **32,8 %** des postes seraient profondément transformés par la robotisation.



47,4 % des femmes employées non qualifiées travaillent à temps partiel et **17,2 %** d'entre elles sont en sous-emploi. Contre respectivement **5,2 %** et **1,2 %** des hommes cadres.



« Je vous emploie pour votre force et vos capacités physiques. On ne vous demande pas de penser ; il y a des gens payés pour cela ».

Frederick Winslow Taylor (1856-1915)

QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

QUOI ?

⚠ Travail ≠ Emploi →

Travail rémunéré qui fait l'objet d'un contrat

Effort physique ou intellectuel fournis pour parvenir à un résultat



L'emploi est une forme de travail parmi beaucoup d'autres.

ÉVOLUTION EMPLOI

Formes d'emploi

XX^e siècle :

- ✓ Généralisation du **salarial**
- ✓ Développement de la protection sociale



30 Glorieuses : **Norme d'emploi** :

- ✓ CDI
 - ✓ Temps plein
 - ✓ Un seul employeur
- = **Emploi typique**



Années 1980 :

Essor du chômage ET

Développement des **emplois atypiques et précaires** (CDD, intérim, temps partiel)

Distinction de plus en plus floue

- ✓ Entre salarial / indépendant
 - ✓ Entre emploi / inactivité / chômage
- = **halo du chômage**

Type d'emploi

Évolutions du numérique

polarisation de l'emploi

Les emplois peu et très peu qualifiés augmentent... alors que les emplois intermédiaires disparaissent.



progrès technique biaisé

Employabilité

Banalisation de l'utilisation de l'outil informatique

Modification des **compétences attendues**

Je suis votre homme... je tape très vite à la machine à écrire !



Heu...

EFFETS DU PROGRÈS TECHNIQUE SUR L'EMPLOI

MUTATIONS DE L'EMPLOI

Conséquences :

- ✓ Dégradation des **conditions de travail** des personnes précaires et sous-employées
- ✓ Développement de l'entrepreneuriat individuel (micro-entrepreneur) → moins protecteur
- ✓ "Micro-travail"



La réflexion sur la **qualité de l'emploi** va au-delà de la rémunération.

ÉVOLUTION ORGANISATION DU TRAVAIL

Fin XIX^e s. : **organisation scientifique du travail (OST)** = **taylorisme**

- ✓ Division horizontale du travail
- ✓ Division verticale du travail



Début XX^e s. = **fordisme**

OST + [✓ Travail à la chaîne
✓ Standardisation de la production]



Années 1980 = **NFTO**

(nouvelles formes d'organisation du travail)

- ✓ Qualité
- ✓ Flexibilité
- ✓ Développement des techniques de management ex. : **management participatif**



- ✓ + d'autonomie
- ✓ + de considération du travailleur



- ✓ Maintien d'un rythme imposé (par le client)
- ✓ Développement des maux liés au travail
- ✓ Stress lié au management par objectifs

TRAVAIL & INTÉGRATION SOCIALE

Le travail = intégration sociale

- ✓ Repères
- ✓ Identité sociale
- ✓ Droits sociaux
- ✓ Possibilité de consommation
- ✓ Statut social
- ✓ Sociabilité

Tu fais quoi dans la vie ?

Moi ? Je suis boulangère.



Mais ce n'est pas toujours le cas.

Emplois précaires

Je reste trop peu pour nouer des liens avec les collègues.



Emplois stressant et charge de travail trop importante

C'est de l'aliénation.



Télétravail

Je travaille chez moi, je ne vois personne.



1 Vérifier des affirmations

Vrai ou faux ?

1. Le travail et l'emploi désignent la même chose.
2. La part des emplois précaires est désormais supérieure à celles des CDI.
3. Les travailleurs de plateformes appartiennent à la catégorie des travailleurs indépendants.
4. Les emplois à temps partiel ne sont pas toujours subis et précaires.
5. La diffusion du numérique et de l'intelligence artificielle produit une polarisation de l'emploi en France.
6. La division du travail horizontale repose sur la parcellisation des tâches, le chronométrage et/ou la ligne de montage.
7. Ford souhaitait lutter contre les effets négatifs du taylorisme (turnover, baisse de la productivité) en augmentant les salaires.
8. Les nouvelles formes d'organisation du travail ont totalement remplacé le taylorisme et le fordisme.
9. Le numérique renforce la division horizontale du travail en permettant de contrôler finement l'activité des salariés.
10. Aujourd'hui, le travail a connu tellement de changements qu'il n'assure plus sa fonction intégratrice.

2 Définir les principales notions

1. Les frontières de l'emploi :

- a. n'ont pas fondamentalement évolué depuis les Trente Glorieuses.
- b. se sont complexifiées du fait de la multiplication des emplois de courte durée et des emplois en temps partiel contraint.
- c. sont moins nettes dans la distinction salarié / indépendant et en raison du halo du chômage.

2. Les marchés de plateformes :

- a. ont pu se développer grâce aux avancées des NTIC.
- b. favorisent la mise en concurrence des travailleurs et la baisse des salaires.
- c. sont critiqués en raison de la relation de dépendance qu'ils font peser sur leurs travailleurs.

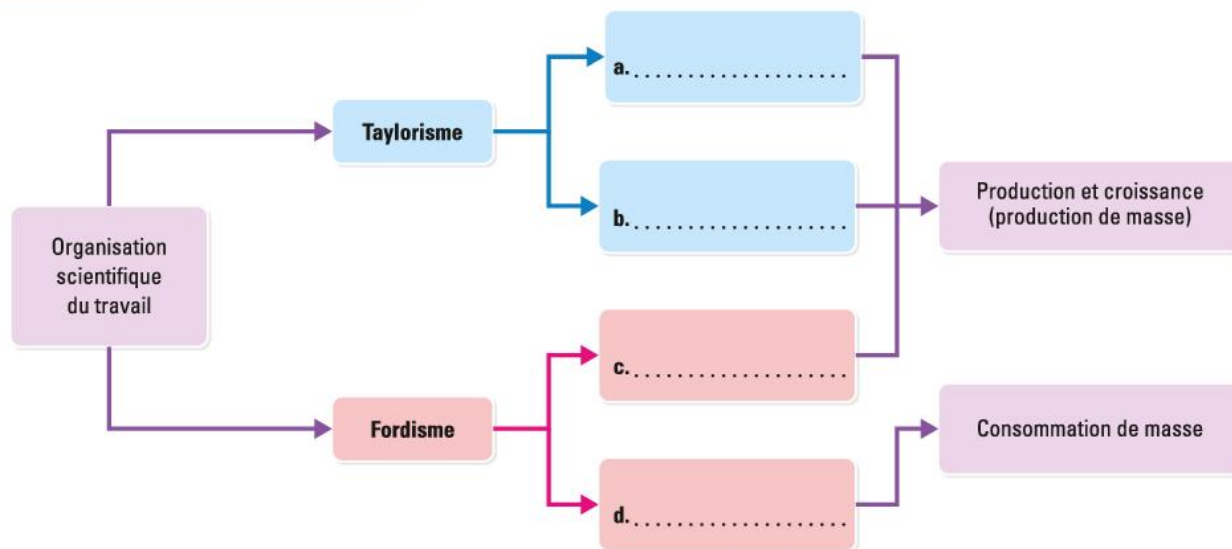
3. Les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) :

- a. cherchent à réduire la division verticale et horizontale du travail.
- b. mettent en général l'objectif de qualité et de satisfaction du client au cœur de l'organisation du travail.
- c. peuvent induire de nouvelles formes de stress au travail.

3 Compléter un schéma sur l'OST

Complétez le graphique ci-dessous à l'aide des termes suivants.

1. travail à la chaîne
2. divisions horizontale et verticale du travail
3. standardisation et « five dollars a day »
4. chronométrage et « the one best way »



4 Compléter un schéma de synthèse du cours

Associez chacun des arguments suivants à une case numérotée du tableau ci-dessous.

a. Ford a développé la chaîne de production qui permet de limiter les déplacements. Il a également standardisé sa production pour baisser ses coûts. En retour il a proposé des salaires élevés à ses ouvriers. **b.** Le travail favorise la sociabilité et la socialisation professionnelle. **c.** Les emplois peu qualifiés, peu valorisés, qui sont souvent mal rémunérés, notamment dans les services à la personne, ne permettent pas une intégration par le travail. **d.** La frontière entre travail salarié et indépendant s'est affaiblie

avec la progression du chômage et le développement des plateformes numériques. **e.** Les NFOT se développent dans plusieurs directions, avec l'objectif notamment d'impliquer plus les salariés en enrichissant leurs tâches et en développant le travail en équipe. **f.** Le développement du numérique se fait également grâce à la multiplication de petits jobs à la frontière de l'emploi : les « travailleurs du clic ».

Les principales mutations de l'emploi	Les formes d'organisation du travail et leurs effets	Le travail, une source d'intégration fragilisée
1 Le brouillage des frontières de l'emploi <ul style="list-style-type: none"> – Une norme d'emploi s'est constituée durant les Trente Glorieuses en même temps que se généralisait le salariat. – Les formes d'emplois atypiques se développent : il s'agit d'emplois qui ne sont ni à temps plein ni en CDI (intérim, CDD, apprentissage, temps partiels). – La montée des emplois de courte durée et à temps partiel affaiblit la frontière entre emploi et chômage et emploi et inactivité. 	3 Le taylorisme et le fordisme <ul style="list-style-type: none"> – Taylor a fait évoluer l'organisation du travail en divisant la production verticalement (parcellisation des tâches décomposées en étapes simples) et horizontalement (séparation entre conception (ingénieur du Bureau des méthodes) et exécution (ouvriers spécialisés)). – Cette « organisation scientifique du travail » permet d'améliorer la productivité en accentuant le contrôle hiérarchique. 	5 Le travail est une source d'intégration incontournable <ul style="list-style-type: none"> – Le travail permet de s'insérer dans la société en fournissant un revenu. Il permet aussi d'emprunter et donc de se projeter dans l'avenir. – Le travail permet de structurer son emploi du temps et de s'insérer dans les rythmes sociaux. – Le travail est intégrateur quand il donne un statut social et des protections et permet de valoriser les compétences individuelles.
2 Les effets du numérique sur l'emploi <ul style="list-style-type: none"> – Le numérique brouille les frontières entre travail et non travail (télétravail, travail à domicile) mais aussi le rapport à l'espace au travail (bureaux partagés...). – Le numérique et la robotisation contribuent à polariser des emplois : on a une forte demande d'emploi aux extrêmes de la hiérarchie des qualifications. – La place croissante du numérique tend à redéfinir les compétences demandées par les entreprises et peut également appauvrir le travail des salariés les moins qualifiés. 	4 Les nouvelles formes d'organisation du travail <ul style="list-style-type: none"> – Dans les années 1970, se développent des critiques de l'OST, portant notamment sur la répétitivité des tâches et la déqualification des ouvriers. – Ces nouvelles logiques ne font pas disparaître tous les facteurs de pénibilité, qui varient fortement selon la position dans l'entreprise. Des formes de stress liées au management participatif se développent comme le <i>burn-out</i>. – La réflexion sur la qualité de l'emploi cherche à tenir compte des conditions de travail mais aussi de l'équilibre personnel. 	6 L'effritement de la fonction intégratrice du travail <ul style="list-style-type: none"> – Le niveau élevé du chômage comme du sous-emploi et de la précarité ne permet plus à tous les actifs de s'intégrer par le travail. – La multiplication des contrats courts ou très courts fragilise la force intégratrice du travail. – Les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) peuvent maintenir des conditions de travail difficile ou affaiblir le lien à l'entreprise et les sociabilités liées au travail.

5 Remobiliser le vocabulaire du chapitre

Retrouvez la définition exacte des termes suivants et illustrez chaque phénomène par un exemple concret ou virtuel.

1. norme d'emploi 2. économie de plateformes 3. polarisation des emplois 4. taylorisme 5. fordisme 6. micro-travail
7. nouvelles formes d'organisation du travail 8. qualité de l'emploi 9. emplois précaires 10. risques psycho-sociaux

a. Emplois qui sont de courtes durées (intérim, CDD), et/ou à temps partiel contraint.
b. Activités très simples et répétitives, payées à la tâche, sans que cela puisse constituer un emploi à temps plein.
c. Organisations du travail qui ont en commun de vouloir prendre en compte les aspirations des salariés tout en visant une plus grande flexibilité et qualité de la production.
d. Organisation du travail basée sur une double division de la production : verticale et horizontale
e. Service permettant de mettre en lien plus ou moins directement des offreurs et des demandeurs à travers les nouvelles technologies de communication.
f. Concentration des emplois au plus haut de la hiérarchie des compétences et au plus bas de cette hiérarchie (emplois peu

qualifiés mais non routiniers).
g. Affections psychologiques que peuvent développer les travailleurs exposés à des conditions de travail dégradées.
h. Organisation du travail basée sur le travail à la chaîne, la standardisation et des salaires incitatifs.
i. Elle correspond à un emploi en CDI et à temps complet avec le plus souvent un travailleur unique. On parle aussi d'emploi typique.
j. Elle intègre des indicateurs pluridimensionnels de satisfaction au travail au-delà du niveau de rémunération comme la qualité des relations sociales au travail, le contenu du travail, les opportunités de promotion, la sécurité de l'emploi, la capacité à concilier vie professionnelle et familiale.

6 Compléter un tableau à partir de ses connaissances

Complétez le tableau ci-dessous à partir des arguments suivants.

- a.** Avant la mise en place de l'OST, la production industrielle était organisée sur le modèle des ouvriers très qualifiés, qui avaient une forte autonomie dans l'organisation de la production et avaient tendance à limiter les cadences de production et donc la productivité. L'OST contraint le travail ouvrier en le soumettant à un contrôle strict du bureau des méthodes.
- b.** Les nouvelles formes d'organisation du travail ont mis l'accent sur la communication et l'échange au sein des entreprises, notamment quand des problèmes de production surviennent.
- c.** Le management participatif encourage l'implication du personnel dans le processus de décision, ce qui augmente sa productivité.

- d.** La parcellisation des tâches rend le travail ouvrier totalement vide d'intérêt source de baisse la productivité, de turn-over et de gaspillage.
- e.** L'OST impose un rapport très hiérarchisé dans les entreprises, ce qui nuit aux échanges entre la conception et l'exécution.
- f.** Les nouvelles formes d'organisation du travail favorisent l'enrichissement des postes de travail, avec l'objectif de diversifier les tâches, de promouvoir le travail en équipe et de rendre le travail plus motivant.
- g.** La division horizontale du travail permet de gagner en productivité en même temps qu'elle permet d'embaucher n'importe quel ouvrier.

Apports de l'organisation scientifique du travail	
Limites de l'organisation scientifique du travail	
Apports des nouvelles formes d'organisation du travail	

7 Relier des arguments et leur illustration

Associez chacun des arguments suivants à l'exemple qui l'illustre.

- 1.** Le développement des emplois liés au numérique se fait grâce à la réalisation de tâches très simples qui contribuent notamment à enrichir les intelligences artificielles et autres robots.
- 2.** La flexibilité recherchée dans les NFOT se fait au détriment d'emplois à temps plein.
- 3.** L'essor des nouvelles technologies tend à renforcer le rôle de la formation, avec le risque du creusement des inégalités au niveau des moyens de formation mis à disposition.
- 4.** L'essor du numérique participe au processus de polarisation des emplois dans les pays développés.

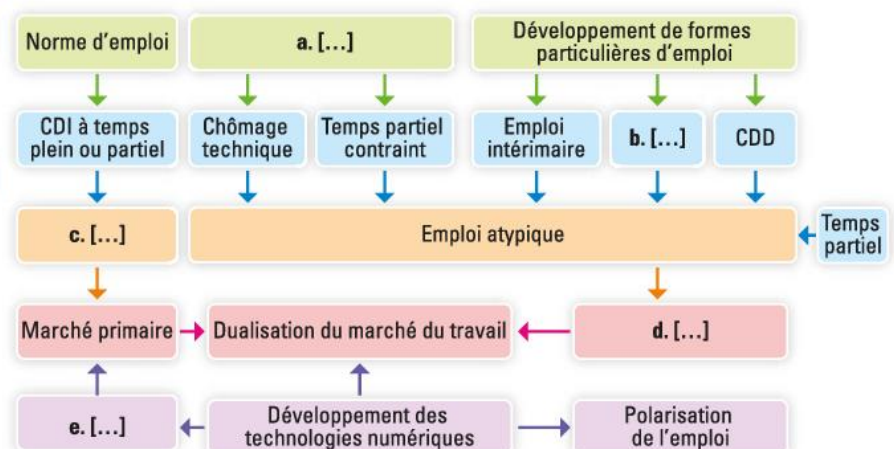
- a.** Selon une étude du CNRS, les micro-travailleurs (du clic) seraient plus de 260 000 rien qu'en France. Sans aucun statut ni aucune protection sociale, ils – ou plutôt elles, car ce sont pour beaucoup des femmes au foyer – effectuent pour le compte de plateformes comme Foule Factory des micro-tâches à faible valeur ajoutée.
- c.** Parmi les salariés les moins qualifiés, 31 % sont ainsi à temps partiel alors qu'ils souhaiteraient travailler davantage. Cette proportion n'est que de 20 % en Allemagne et de 13 % aux Pays-Bas ou au Danemark.
- d.** 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 %) ».

- a.** Comme l'Autriche ou la 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).

8 Compléter un schéma

Complétez le schéma ci-dessous avec les termes suivants :

1. progrès « biaisé en faveur des plus qualifiés »
2. dualisation du marché du travail
3. apprentissage ou contrats aidés
4. développement du sous-emploi
5. emploi typique



Tout pour réviser

Le vocabulaire à maîtriser

Réalisez votre lexique de vocabulaire pour ce chapitre à partir des mots-clefs suivants.

Travail, emploi, activité, norme d'emploi ou emploi typique, salariat, emploi atypique, « halo » du chômage, statut d'indépendant ➔ **Dossier 1A, p. 314**

Progrès technique biaisé, polarisation de l'emploi, économie de plateformes, ubérisation, micro-travail

➔ **Dossier 1B, p. 316, Zoom, p. 318**

Qualification, qualité de l'emploi, sous-emploi, temps partiel subi ou contraint

➔ **Dossier 1C, p. 320**

Organisation scientifique du travail, taylorisme, fordisme, division verticale / horizontale du travail

➔ **Dossier 2A, p. 322**

Nouvelles formes d'organisation du travail, management participatif, *lean* production, télétravail

➔ **Dossier 2B, p. 324**

Troubles Musculo-squelettiques (TMS)

➔ **Dossier 2C, p. 326**

Intégration sociale, protection sociale, sociabilité, statut social ➔ **Dossier 3A, p. 328**

Emploi précaire, condition de travail ➔ **Dossier 3B, p. 330**

En première

- **Chapitre 12**: entrepreneur, manager, gouvernance, autorité, relations sociales dans l'entreprise (coopération, hiérarchie, conflit), parties prenantes de l'entreprise

En seconde

- **Chapitre 6**: Capital humain, qualification, formation

Ne pas confondre

Assurez-vous de bien maîtriser les phénomènes ou concepts suivants en vous entraînant à les distinguer.

- Travail et emploi
- Salarié et indépendant
- Norme d'emploi et emploi précaire
- Emploi typique et atypique
- Conditions de travail et qualité de l'emploi
- Progrès technique biaisé et polarisation de l'emploi
- Taylorisme et fordisme
- Formation et qualification
- NFOT et management
- Temps partiel contraint (sous-emploi) et temps partiel choisi

Les schémas ou tableaux de synthèse à retenir

Synthétiser vos connaissances dans des schémas notamment sur les thèmes de la liste suivante. Appuyez-vous sur ceux proposés dans les dossiers de ce chapitre.

- Les critères de la qualité de l'emploi
➔ **Dossier 1C, p. 320**
- La double division du travail du taylorisme
➔ **Dossier 2A, p. 322**
- Les limites du taylorisme ➔ **Dossier 2B, p. 324**
- Les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)
➔ **Dossier 2B, p. 324**
- Les mutations de l'emploi
➔ **Mobiliser ses connaissances, p. 339**
- Composantes et effets de l'organisation scientifique du travail ➔ **Mobiliser ses connaissances, p. 339**

Les mécanismes à comprendre

Il vous faut savoir expliquer les phénomènes suivants.

- Pourquoi les frontières deviennent-elles plus floues entre emploi, chômage et inactivité.
- Quels facteurs expliquent que les frontières sont moins claires entre emploi salarié et indépendant.
- Pourquoi le progrès technique est biaisé en faveur des plus qualifiés.
- Par quels mécanismes l'introduction du numérique induit-elle une polarisation de l'emploi.
- Pourquoi l'usage du numérique par les travailleurs peut-il modifier le rapport à l'espace et au temps de travail.
- En quoi les mutations de l'emploi et l'introduction du numérique peuvent différencier la qualité de l'emploi.
- En quoi les méthodes tayloriennes et fordiennes d'organisation du travail ont-elles permis d'améliorer la productivité des entreprises industrielles.
- À quelles limites l'organisation scientifique du travail s'est-elle heurtée.
- Comment les nouvelles formes d'organisation du travail répondent-elles aux limites de l'OST.
- En quoi les NFOT présentent-elles des éléments de continuité avec les formes tayloriennes d'organisation du travail.
- En quoi le travail est-il facteur d'intégration sociale.
- En quoi les mutations du travail fragilisent l'intégration des salariés et des indépendants par le travail.

Les problématiques possibles pour la partie 3 de l'EC ou la dissertation

- Comment les mutations de l'emploi font-elles évoluer les frontières de l'emploi ?
- Quels effets des technologies numériques sur les conditions et sur l'organisation du travail ?
- Quels sont les principes et objectifs des formes traditionnelles d'organisation du travail ?
- Dans quelle mesure les nouvelles formes d'organisation du travail sont-elles en rupture avec les formes tayloriennes d'organisation du travail ?
- Comment les évolutions de l'emploi remettent-elles en cause la fonction intégratrice du travail ?
- Le travail est-il toujours facteur d'intégration sociale ?

Sujets croisés avec le chapitre 3

- Comment le changement technologique affecte-t-il le niveau et la nature de l'emploi ?
- Quels sont les effets de la flexibilité du travail ?

Sujets croisés avec le chapitre 11

- Comment les mutations de l'emploi peuvent-elles accentuer les inégalités sur le marché du travail ?
- Pourquoi certains actifs sont-ils plus exposés à une dégradation de la qualité de l'emploi ?

Idées de sujets disciplinaires pour le Grand oral

- Comment assurer une protection sociale aux travailleurs de plateformes ?
- Assiste-t-on à la fin du salariat ?
- Le numérique menace-t-il l'emploi ?
- Le numérique, une menace pour la condition salariale ?
- Comment le numérique transforme-t-il le travail ?
- Le numérique, une révolution dans l'organisation du travail ?
- Comment se préparer pour s'adapter à l'économie du numérique ?
- Le numérique, quels enjeux et opportunités pour les étudiants ?

Idées de sujets interdisciplinaires pour le Grand oral

Avec l'HGGSP

- Histoire du salariat et du contrat de travail
- Les effets de la crise de l'organisation scientifique du travail sur les mutations du capitalisme
- L'impact de l'organisation de la production en pôles de compétitivité sur l'organisation du travail

Avec humanités, lettres, philosophie

- Le numérique, une humanité augmentée ?
- Les conséquences humaines des nouvelles formes d'organisation du travail

Avec langues et civilisation étrangère

- L'impact de l'*open space* sur la productivité et le bien-être au travail
- L'économie britannique est-elle plus précaire que l'économie française ?

Avec les SVT

- La reconnaissance des maladies professionnelles
- Le *burn-out* : une maladie de cadres ?
- Les apports de l'ergonomie sur l'organisation du travail
- L'impact du chômage sur la santé

Avec les mathématiques

- Les algorithmes dans la gestion du travail
- Mon patron est un algorithme : comment le numérique modifie-t-il l'organisation du travail ?

Pour en savoir plus

À lire

- François Dubet, *Les mutations du travail*, La Découverte, 2019
- Danièle Linhart, « Modernisation managériale : tout plutôt qu'une démocratisation du travail », in Fondation Copernic, *Manuel indocile de sciences sociales. Pour des savoirs résistants*, La Découverte, 2019.
- « Comment Internet nous met au travail », *Sciences Humaines*, n° 5, 2019.
- Bernard Gazier, « Le monde du travail : rationalisation et conflits », in Dominique Foray, *Croissance, emploi et développement. Les grandes questions économiques et sociales*, La Découverte, 2019.
- James, *Dans mon Open Space*, Dargaud, 2008.
- Danièle Linhart, Thouron Zoé, *Le Burn-out. Travailler à perdre la raison*, Le Lombart, 2019.

VIDÉOS

À voir

- Les infos clés sur le travail, l'emploi et le salaire, ARTE
- Du lean management à l'entreprise apprenante, BPI France
- Faut-il forcément être heureux au travail ?, Le Monde
- Nos batailles, Guillaume Senez, 2018
- Sorry We Missed You, Ken Loach, 2019



Épreuve composée

Partie 1 Mobilisation des connaissances (4 points)

Présentez deux situations montrant que les évolutions des formes d'emploi rendent les frontières entre emploi, chômage et inactivité plus floues.

Partie 2 Étude d'un document (6 points)

1. Distinguez temps partiel et sous-emploi et présentez les données concernant l'ensemble des 15-24 ans.
2. À partir des données du tableau montrez que certaines catégories de la population sont plus exposées au sous-emploi et à l'emploi à temps partiel.

Doc 1

		Temps partiel (en %)			Sous-emploi (en %)		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Catégorie socioprofessionnelle	Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	16,4	25,5	11,6	6,1	8,3	4,9
	Cadres	9,7	16,3	5,2	1,7	2,6	1,2
	Professions intermédiaires	15	23,1	6	3,7	5	2,1
	Employés qualifiés	23,3	28,3	8,3	6,3	7,4	2,8
	Employés non qualifiés	42,2	47,4	24,8	15,7	17,2	10,5
	Ouvriers qualifiés	7,7	18,6	6,1	3,3	6,4	2,9
	Ouvriers non qualifiés	20,5	39,2	11,2	9,5	15,7	6,4
Âge	15-24 ans	24,7	34,2	16,9	10,9	15,3	7,3
	25-49 ans	16	26,8	6	5,6	8,2	3,1
	50 ans ou plus	21,7	32,8	10,9	5,3	7,8	3
	Ensemble	18,5	29,3	8,4	6	8,6	3,5
	Effectifs (en milliers)	5015	3831	1184	1614	1129	485

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

Insee, *Enquête Emploi* 2018, 2019.

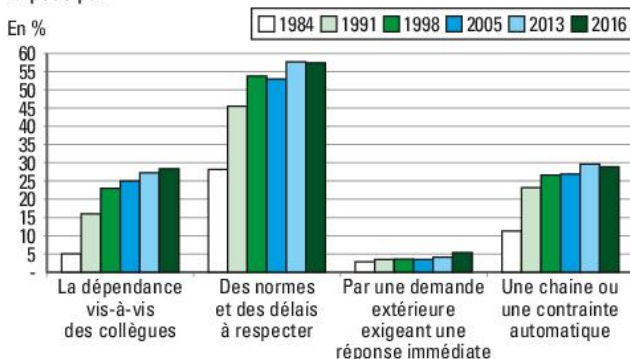
Partie 3 Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire (10 points)

À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, montrez que les nouvelles formes d'organisation du travail n'ont fait que partiellement disparaître les contraintes pesant sur les salariés.

Doc 1

Le rythme et les contraintes de travail (1984 et 2016)

Proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par



M. Beque, A. Kingsada, A. Mauroux, « Contraintes physiques et intensité du travail », *Synthèse Dares*, n° 24, février 2019.

Doc 2

La notions d'« entreprise libérée » possède quatre grands traits : la réduction, voire la suppression, des lignes hiérarchique ; des équipes et des individus (plus) autonomes ; la réduction des fonctions supports (hiérarchie intermédiaires) ; la réduction du formalisme hiérarchique. *Via* ces différents leviers, c'est bien une logique managériale d'individualisation, « nouvelle manière », qui se trouve à l'œuvre, au sens d'une responsabilisation selon deux modalités. [...] Chacun doit se tenir pour responsable de la bonne marche de l'entreprise. Il s'agit au fond du nouveau visage d'un management par l'autonomie cherchant tout à la fois à aller au bout de l'innovation tout en tentant d'en corriger les excès individualisants, en revalorisant notamment les fonctionnements collectifs.

David Mélo, « Un management qui libère les individus ? » in François Dubet (dir.), *Les mutations du travail*, La Découverte, 2019.

Dégager des informations d'un tableau (Exemple de réponse rédigée)

Partie 2 - Question 1

Le temps partiel est un emploi qui n'est pas à temps plein. Il peut être choisi mais est parfois subi, c'est-à-dire que certains salariés à temps partiel souhaiteraient travailler plus (ou à temps plein) et sont disponibles pour le faire. Le sous-emploi décrit ce temps partiel subi ou contraint. Il peut résulter du fait qu'une personne a accepté un temps partiel faute de trouver un temps plein ou d'un chômage technique contraignant les personnes à travailler moins.

24,7 % des jeunes de 15-24 ans travaillent à temps partiel, cela concerne 34,2 % des jeunes femmes de cette tranche d'âge contre 16,9 % des hommes. Le sous-emploi touche 10,9 % des 15-24 ans soit 15,3 % des femmes et 7,3 % des hommes.

Partie 2 - Question 1

Selon les données de l'Enquête Emploi 2018 de l'Insee sur la population française en emploi (hors Mayotte), 18,5 % des actifs travaillent à temps partiel soit en deçà du temps plein légal de 35 heures. Cela concerne plus de 5 millions d'actifs. 6 % des actifs (1,6 millions de personnes) sont en sous-emploi, cela signifie qu'ils travaillent à temps partiel mais souhaiteraient travailler plus.

Les actifs sont inégalement exposés au travail à temps partiel et au sous-emploi.

En effet, il existe tout d'abord, des inégalités selon le genre. 29,3 % des femmes occupent un emploi à temps partiel contre 8,4 % des hommes. Elles ont donc 3,5 fois plus de chances de travailler à temps partiel. De même, les femmes sont plus concernées par le sous-emploi puisqu'il touche 8,6 % des actives contre 3,5 % des actifs.

Les actifs sont aussi inégalement exposés au temps partiel et au sous-emploi selon leur catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, les cadres ne sont que 9,7 % à travailler à temps partiel contre 42,2 % des employés non qualifiés et 23,3 % des employés qualifiés. De même, 1,2 % des hommes cadres sont en sous-emploi soit près de 9 fois moins que les employés non qualifiés.

Le genre renforce ces inégalités puisque près de la moitié des employées non qualifiées travaillent à temps partiel contre un quart des employés qualifiés. Cela concerne aussi 39,2 % des ouvrières non qualifiées contre 11 % des ouvriers qualifiés. Par ailleurs, 17,2 % des employées non qualifiées sont en sous-emploi soit deux fois plus que les hommes appartenant à la même PCS.

Enfin, le temps partiel touche inégalement les actifs selon leur âge puisque les 15-24 ans et les 50 ans et plus sont plus concernés que les catégories d'âge intermédiaires soient respectivement 24,7 % et 21,7 % contre 16 %. Le sous-emploi affecte 10,6 % des 15-24 ans soit deux fois plus d'actifs que les autres catégories d'âge. Là encore, les femmes sont plus concernées quelle que soit la classe d'âge. Ainsi 15,3 % des femmes de 15-24 ans sont en sous-emploi contre 7,3 % des hommes du même âge.

Les jeunes et les femmes sont donc plus exposés à ces formes atypiques d'emploi, qui participent à rendre floues les limites entre emploi, activité et chômage.

Bien citer la source du document.

Citez le champ.

Partez du plus général en présentant ici la ligne « Ensemble » que vous combinez avec la ligne « effectifs »

Rappelez les définitions.

Phrase de transition qui permet de passer du général au détail de l'analyse.

Première idée secondaire

Proposez des calculs simples de coefficient multiplicateur

Deuxième idée secondaire

Privilégiez la colonne ensemble avant de rentrer dans le détail des données sur les inégalités selon le genre.

Diversifiez la manière dont vous présentez les données chiffrées

Les mots de liaison permettent de suivre votre démonstration

Troisième idée secondaire

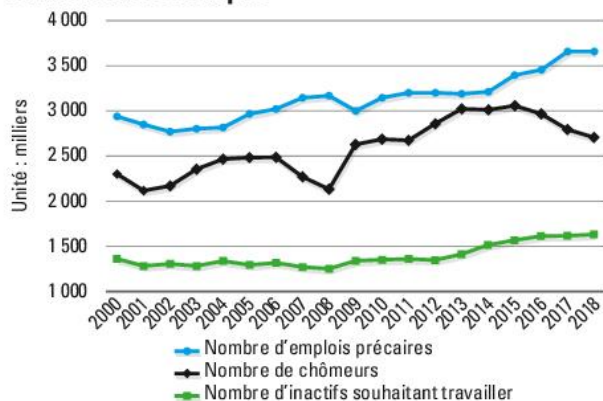
Proposez une phrase de conclusion

Dissertation

Sujet : Comment les mutations du travail rendent-elles plus floues les frontières de l'emploi ?

Doc 1

Situations face à l'emploi



1. Au sens de l'Insee, le « halo du chômage » comprend les personnes qui déclarent ne pas chercher d'emploi (attente de résultat de démarches antérieures, en études ou formation, garde d'enfants ou d'une personne dépendante, problèmes de santé, en vacances, chômeurs découragés, etc.). Il comprend aussi les personnes qui se déclarent indisponibles pour travailler dans les deux semaines (fin d'études ou de formation, garde des enfants ou d'une personne dépendante...).

Insee, *Enquête Emploi*, 2019.

Doc 2

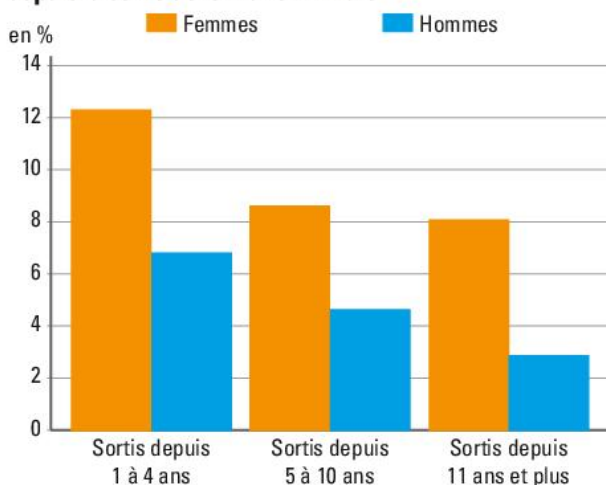
Le micro-travail n'est plus un phénomène anecdotique. Il concernerait actuellement en France autant de personnes que le secteur de la livraison à domicile ou celui des travailleurs sur plateforme. Déjà étudié par l'OIT au niveau mondial, il vient d'être analysé en France par trois chercheurs qui estiment qu'il touche environ 330 000 personnes. Parmi elles, 260 000 ne sont que des « occasionnels », mais le phénomène est quand même massif. Ces micro-travailleurs sont des gens qui réalisent des tâches fragmentées et standardisées, généralement payées à la pièce pour les plateformes numériques.

Ces activités ne prennent que quelques minutes et leurs rémunérations peuvent être aussi faibles que quelques centimes. Ils sont apparus de manière massive il y a 4 ou 5 ans (avec) Amazon Mechanical Turk, la plateforme la plus célèbre [...]. En France, la principale plateforme qui se charge d'automatiser et d'externaliser les tâches à faible valeur ajoutée des entreprises, Wark, fait état de 50 000 contributeurs.

« Le micro-travail en France enfin chiffré »,
Pôle Emploi, 30 avril 2019.

Doc 3

Part de sous-emploi en 2018 selon le sexe et la durée depuis la sortie de formation initiale



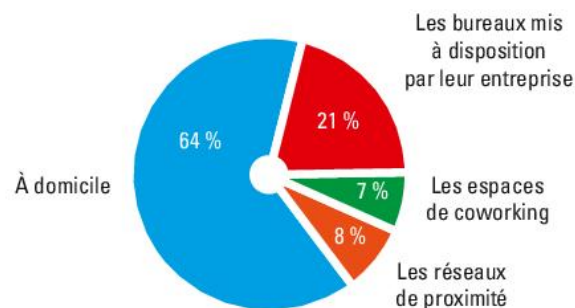
Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

Insee, 2019.

Doc 4

16,7 % des Français télétravaillent plus d'une journée par semaine

Lieux du télétravail



DR Kronos

Élaborer un plan

Fiche méthode

Étape 1 Définir les mots-clés et délimiter le cadre spatio-temporel

- voir méthode du chapitre 1

Étape 2 Comprendre la nature du travail et déterminer le plan adapté

À partir des termes du libellé, vous obtiendrez une consigne de travail (« analyser », « comparer », « expliquer », ...) qui vous indiquera le type de plan qu'il est possible d'utiliser.

- Le plan de type dialectique
- Le plan de type analytique
- Les autres types de plan
- voir méthode du chapitre 3

Étape 3 Lire les documents, mobiliser ses connaissances et formuler une problématique

- voir méthodes des chapitres 1 et 2

Étape 4 Trouver la structure interne des parties

- Le plan doit être progressif et dynamique (il faut suivre une logique énoncée par la problématique et dérouler le raisonnement), non redondant, cohérent.
- Il faut identifier pour chaque document :
 - les idées principales et les idées secondaires
 - les arguments qui vont dans le sens de votre I ou II
 - les exemples extraits du texte (chiffres, illustrations...)
- Procéder à des regroupements d'idées qui reviennent dans plusieurs documents pour dégager les arguments qui pourront servir à construire les sous-parties de vos I, II voire III. Le plan doit être décomposé en deux ou trois parties elles-mêmes structurées en deux ou trois sous-partie.
- Relier les idées des documents à ses connaissances de cours ou personnelles (théories, exemples...).

Application au sujet

- Donnez une première définition des termes importants du sujet.
 Conseil : Vous devez bien délimiter la notion de « mutations du travail » et celle de « frontières de l'emploi ».
- Précisez le cadre spatio-temporel.

- Quel type de plan apparaît pertinent sur ce sujet ?
 Conseil : Il s'agit ici d'un plan analytique.

Exemple : Une première mutation du travail est liée à la progression du chômage, de la précarité et du sous-emploi. Il faut expliquer comme elle crée un halo autour du chômage.
 Une seconde mutation du travail vient de l'impact du numérique sur l'emploi. En effet, le numérique affecte l'organisation du travail (impact sur l'espace-temps, sur le rapport au donneur d'ordre) et les limites entre statut de salarié et d'indépendant, entre inactivité, emploi et chômage.

- Formulez une problématique sur ce sujet.
 Exemple : Par quels mécanismes les effets de la précarisation du marché du travail et du développement du numérique rendent-elles plus incertaines les limites de l'emploi ?

- Élaborez un tableau de deux colonnes pour extraire les arguments qui vont dans le sens de votre partie I et ceux qui vont dans le sens de votre partie II.
- Relier les idées des documents à ses connaissances de cours ou personnelles (théories, exemples...).
- À partir de votre analyse des documents, observez s'il se dégage des thèmes qui pourront servir à structurer des sous-parties.
 Exemple : le document 1 permet de dégager deux idées : la progression de la précarité et du halo qui entoure le chômage. Le document 3 traite du sous-emploi qui est aussi une forme atypique d'emploi. Cela peut structurer les sous-parties du I.
- À partir des documents, proposez un plan pour ce sujet en détaillant vos connaissances et la manière dont vous allez utiliser les documents.
 Conseil : Soignez la formulation des titres en faisant des phrases qui répondent à la problématique.

Épreuve composée

Partie 1 Mobilisation des connaissances (4 points)

Présentez les apports de Ford à l'organisation taylorienne du travail.

Partie 2 Étude d'un document (6 points)

1. Présentez et expliquez les données concernant « une demande extérieure ».
2. Montrez que les nouvelles formes d'organisation du travail induisent une augmentation de contraintes portant sur le rythme du travail.

Doc 1

L'évolution des contraintes sur le rythme de travail en %							
Rythme de travail imposé par...	1978	1984	1991	1998	2005	2013	2016
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	3	3	4	6	7	8	8
La cadence automatique d'une machine	6	4	6	7	7	7	7
D'autres contraintes techniques	7	7	11	16	16	17	17
La dépendance immédiate vis-à-vis des collègues	13	11	23	27	27	30	29
Des normes de production à satisfaire en une journée	21	19	38	43	42	46	48
Dont : en une heure		5	16	23	25	27	29
Une demande extérieure	34	39	57	65	65	69	70
Dont : obligeant à une réponse immédiate		28	46	54	53	58	58
Les contraintes ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie		17	23	29	30	31	31
Un contrôle ou un suivi informatisé					25	35	35

M. Beque, A. Kingsada, A. Mauroux, « Contraintes physiques et intensité du travail », *Synthèse Dares*, n° 24, février 2019.

Partie 3 Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire (10 points)

À l'aide du dossier documentaire et de vos connaissances, vous montrerez les effets des technologies numériques sur l'emploi.

Doc 2

[...] Le numérique ouvre ainsi la voie à de nouvelles organisations du travail. Plus souples, horizontales et collaboratives, elles laissent plus d'autonomie aux collaborateurs. On s'aperçoit qu'elles stimulent l'engagement des salariés et, de ce fait, la performance des firmes. *A contrario*, la digitalisation peut également comporter des risques pour les collaborateurs (augmentation possible des troubles psychosociaux, du contrôle, de la surveillance, du travail prescrit...) ; [...]

Deuxièmement, la progression des technologies numériques vient modifier le contenu des métiers. [...] 50 %

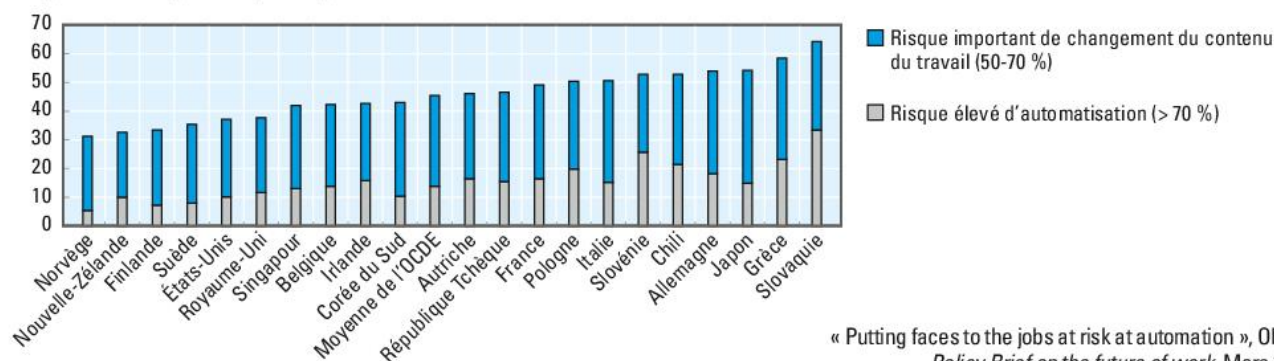
des emplois français pourraient voir leur contenu évoluer de manière importante d'ici 2020. [...]

L'évolution des environnements de travail tout comme l'apparition de nouveaux moyens de production, numérisés et collaboratifs, font émerger de nouveaux besoins en compétences. Les entreprises industrielles sont ainsi de plus en plus nombreuses à rechercher des personnels ayant un mélange de compétences métier ou techniques (les *hard skills*) et de compétences transversales et comportementales (les *soft skills*).

« Quel est l'impact du numérique sur l'emploi et sur le travail ? », *Dossier pédagogique*, février 2018.

Doc 3

Proportion d'emplois exposés par l'automatisation



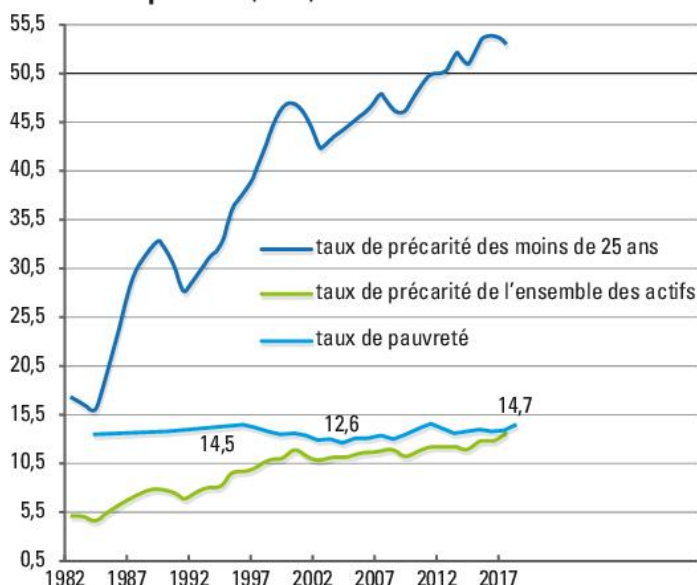
« Putting faces to the jobs at risk at automation », OECD, *Policy Brief on the future of work*, Mars 2018

Dissertation

Sujet : En quoi l'intégration par le travail est-elle affaiblie par les évolutions contemporaines du travail ?

Doc 1

Évolution du taux de précarité¹ selon l'âge et du taux de pauvreté² (en %)



1. Taux de précarité : nombre de CDD, intérim et apprentis rapporté à l'emploi total

2. Taux de pauvreté à 60 % du niveau de vie médian (1 065 euros mensuels après impôts).

Insee, Centre d'Observation de la société, 2019.

Doc 2

Répartition des statuts d'emploi en 2017 (en %)

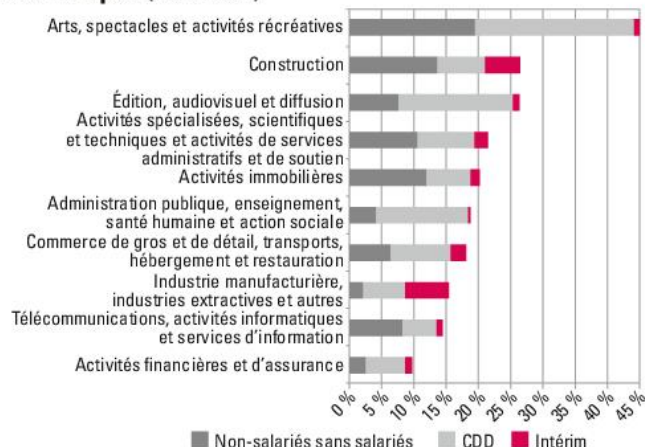
	Part dans l'emploi
CDI à temps complet	62 %
CDI à temps partiel	13 %
CDD	11 %
Intérim	3 %
Non-salariés sans salariés	7 %
Non-salariés de 1 à 9 salariés	3 %
Non-salariés ayant 10 salariés et plus	1 %

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Enquête Emploi, Insee, 2017.

Doc 3

Part des emplois « flexibles » dans les activités économiques (2015-2017)



Champ : France métropolitaine, population des ménages, de 15 ans et plus.

Enquêtes Emploi 2015-2017, Insee. Cécile Jolly, Jean Flamand, « Droits sociaux et statuts d'emploi : une cartographie des métiers », *Regards*, vol. 55, n° 1, 2019.

Doc 4

Les données de la DARES révèlent des résultats contrastés, ce qui n'est pas surprenant. Les changements ne se produisent pas dans tous les secteurs au même moment, avec la même profondeur et certains se produisent heureusement dans de bonnes conditions. Ainsi note-t-on dans les enquêtes une perception de l'intensité du travail stabilisée à un niveau élevé, un recul persistant de l'autonomie mais aussi, depuis 2010, un recul de certains facteurs de RPS¹ tels que la charge mentale, le manque de reconnaissance ainsi que des violences morales au travail. La France occupe néanmoins une position défavorable en Europe sur le plan du soutien social, de la violence morale et de la participation des salariés aux décisions. Sur ce dernier point, les études montrent aussi l'existence d'un risque accru d'épisode dépressif en cas de changement organisationnel survenu dans les 12 derniers mois, conduit sans information ni consultation

1. Risques psychosociaux.

Hervé Lanouzière, « Mal-être ou satisfaction au travail dans un monde en mutation. Pourquoi et comment travailler autrement ? », *Regards*, vol. 55, n° 1, 2019.