

CHAPITRE 8 : QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

OBJECTIFS:

- Savoir distinguer les notions de travail, activité, statut d'emploi (salarié, non-salarié), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.
- Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois (conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches).
- Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.
- Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail (télétravail, travail / hors travail), transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.
- Comprendre que le travail est source d'intégration sociale et que certaines évolutions de l'emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur.

NOTIONS: ®: Travail, Emploi, Activité, Chômage, Statut d'emploi, Qualité de l'emploi, Conditions de Travail, Organisation du Travail, Taylorisme, Division horizontale et verticale du travail, Fordisme, Post-taylorisme (NFOT), Flexibilité du travail, Recomposition des tâches, Management participatif, Numérique, Télétravail, Polarisation du travail, Intégration sociale, Précarité.

PLAN DU CHAPITRE:**I. Comment définir et mesurer les caractéristiques du travail et de l'emploi ?**

- A. Travail, activité, emploi, chômage : de quoi parle-t-on ?
- B. Des frontières de plus en plus incertaines entre emploi, chômage et inactivité
 - 1) Le développement des formes particulières d'emploi (FPE)
 - 2) Le « halo » du chômage
- C. La question de la qualité des emplois

II. Les évolutions de l'organisation du travail

- A. Les systèmes taylorien et fordien
- B. Les limites du système tayloro-fordien
- C. Les systèmes néo-tayloriens
 - 1) Les caractéristiques des nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)
 - 2) Les NFOT : une amélioration des conditions de travail ?

III. L'impact du numérique sur le travail et l'emploi

- A. Le numérique brouille les frontières du travail
- B. Le numérique transforme la relation d'emploi : l'exemple de l'uberisation
- C. Le numérique induit un risque de polarisation des emplois.

IV - Comment évolue le pouvoir intégrateur du travail ?

- A. Le travail est source d'intégration sociale
- B. Un risque d'affaiblissement de l'intégration sociale par le travail

EXEMPLES DE SUJETS DE GRAND ORAL:

Les apports de l'ergonomie dans l'OT. Les maladies professionnelles. La France, mauvaise élève de l'Europe pour les accidents du travail? Les risques du télétravail. Le contrôle social des salariés : des logiciels espions ? Le burn out: une maladie de Cadres? (Avec SVT)

L'histoire du contrat de travail. Les crises de l'OT sur les adaptations du capitalisme. Le digital labor, un esclavage moderne? L'IA est-elle: raciste, sexiste, homophobe ? (Avec HGGSP)

Le numérique remplace-t-il les travailleurs ? ...est-il une révolution pour l'emploi / pour l'OT? (Avec NSI)

REPERTOIRE:

Travail : Activité (ou non) de production de biens ou de utiles à une personne ou à la collectivité.

Emploi : Activité rémunérée et à l'Etat. .

Activité : Situation des désireuses de participer au du travail, que celles-ci soient occupées ou non ().

Chômage : situation d'un individu en âge de travailler :

- sans

- disponible immédiatement pour

- cherchant activement un emploi

Statut d'emploi : conditions juridiques dans lesquelles un individu exerce son activité . On distingue deux statuts: le salariat et le travail

Qualité de l'emploi : manière dont l'exercice d'un emploi contribue au bien-être d'un individu, tant dans sa vie actuelle que pour son avenir (niveau de , de la sécurité et économique que l'emploi apporte, perspectives de et de carrière)

Conditions de travail : environnement dans lequel les individus travaillent, et la façon dont ils le ressentent. On tient compte du caractère plus ou moins répétitif des tâches, de la pénibilité, physique et mentale, du travail, des contraintes subies.

Organisation du travail : manière dont les postes de travail et les relations entre les travailleurs sont conçus dans une entreprise ou une administration afin de réaliser une production attendue.

Taylorisme : organisation du travail fondée sur la recherche de la méthode la plus productive possible, la division verticale et horizontale du travail et le chronométrage des tâches d'exécution.

Division horizontale et verticale du travail :

- la division verticale du travail sépare et hiérarchise le travail de conception et d'exécution (les ouvriers ou les employés ne peuvent prendre aucune initiative),

- la division horizontale du travail parcellise les tâches d'exécution, chaque ouvrier n'effectuant que quelques gestes simples et répétitifs.

Fordisme : organisation du travail qui ajoute au taylorisme l'utilisation de la chaîne de (tapis roulant), la des produits et la des salaires afin de motiver les .

Post-taylorisme (= NFOT) : terme qui regroupe toutes les du travail qui cherchent à augmenter la par l'implication des salariés dans leur travail, la réduction de la division horizontale et du travail et la recherche de flexibilité.

Flexibilité (du travail) : capacité d'une entreprise à adapter le plus rapidement possible la quantité, la qualité et la du travail à ses besoins productifs en fonction de la qui s'adresse à elle.

Recomposition des tâches : Le travailleur doit effectuer plusieurs tâches, jusque-là séparées : cet enrichissement du travail est un gain d'autonomie (remise en cause de la division verticale et horizontale du travail).

Management participatif : consiste, de la part du dirigeant, à faire participer ses subordonnés à la définition des objectifs et des méthodes de l'entreprise, par exemple par la mise en place de de qualité.

Numérique : ensemble des technologies liées à l'informatique, aux télécommunications et à .

Télétravail : méthode d'organisation du travail depuis le domicile ou un autre lieu choisi par le salarié, en accord avec son .

Polarisation des emplois : augmentation de postes de travail très et non qualifiés, ce qui réduit la part des emplois de qualification intermédiaire

Intégration sociale : processus par lequel des individus établissent des liens au sein de différents groupes, et partagent des et des normes qui favorisent la cohésion sociale.

Précarité : situation d'instabilité, de fragilité dans laquelle se trouve un individu dont l'emploi et les revenus sont temporaires. Cette insécurité à court et le long termes empêche de se projeter dans l'avenir.

INTRODUCTION : Pourquoi étudier l'emploi dans une perspective « sociologique » ?

L'emploi est au cœur des sociétés capitalistes qui ont été fondées sur le travail comme valeur cardinale et comme norme, contrairement aux anciennes sociétés (esclavage, féodalité).

L'emploi est par ailleurs un vecteur puissant d'intégration sociale. Cependant, il a subi des transformations majeures (chômage de masse, précarité, changements technologiques) qui viennent questionner la place de l'emploi dans la société actuelle. Ces questionnements peuvent parfois être radicaux. Par exemple, le revenu universel pose la Q° suivante: faut-il continuer à faire de l'emploi la principale source de revenus ?

De plus, l'organisation du travail a elle aussi été profondément modifiée, ce qui a un impact sur les conditions de travail, de rémunération et donc les conditions de vie des individus.

C'est donc à la fois parce que le travail est une activité au cœur de nos sociétés et qu'il connaît d'importantes transformations qu'il convient de l'étudier d'un point de vue sociologique.

I. Comment définir et mesurer les caractéristiques du travail et de l'emploi ?

A. Travail, activité, emploi, chômage : de quoi parle-t-on ?

Q°1) Qu'est-ce que la notion de **travail** ? Est-il toujours rémunéré? Illustrez.

Q°2) Quelle est la différence avec **l'emploi** ? Donnez une illustration.

L'emploi est une sous-dimension du travail : cela veut dire qu'on peut exercer une activité de travail qui va prendre la forme d'un emploi, mais ce n'est pas automatique. Ex. les femmes avant les 30 Glorieuses (19 -19) qui travaillaient avec leur mari dans le domaine , artisanal et mais étaient absentes des statistiques de l'emploi car non et non .

A la différence d'une simple activité de travail, l'emploi s'accompagne :

- d'un statut ()
- d'une forme de protection (Droit du Travail, Sécurité Sociale , Conventions)
- mais aussi d'obligations (payer des sociales, respecter le du travail quand on est un employeur, le de travail quand on est salarié).

Q°3) En SES, on différencie Emploi et Activité. Complétez la déf° **d'Emploi** puis celle **d'Activité**.

La notion **d'activité** est plus large que celle d'emploi. Elle désigne l'ensemble des personnes désireuses de au marché du travail, que celles-ci soient occupées ou non.

Rappel: La population active comprend donc à la fois :

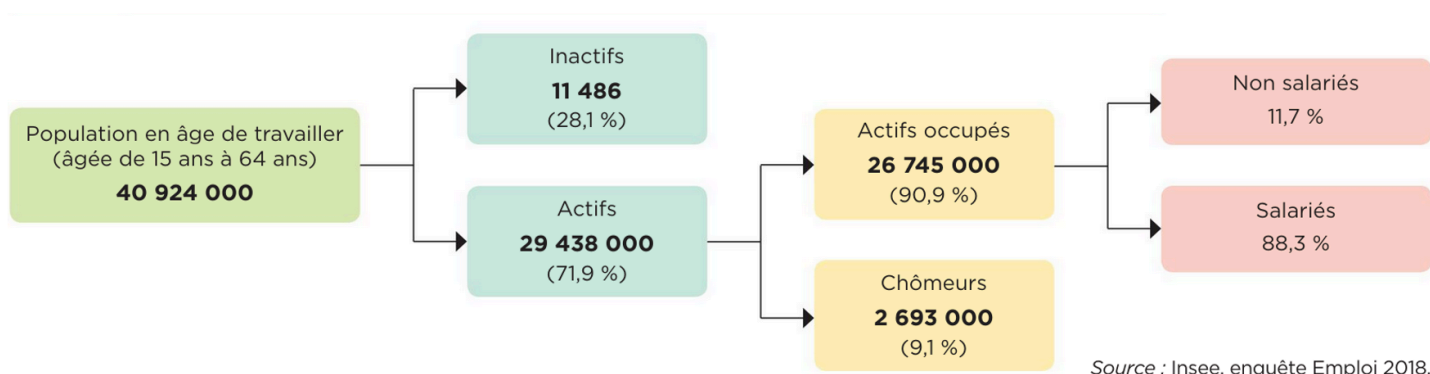
- les personnes en emploi (= les occupés)
- les chômeurs (= les actifs)

Q°4) Le **chômage** (défini dans un Chapitre précédent) est une situation d'un individu en âge de travailler qui est :

- sans
- immédiatement pour travailler
- à la active d'un emploi

On verra que ces 3 critères sont à l'origine d'une partie d'un phénomène que l'on nomme *halo du chômage*

Doc 1 : Population active, statuts d'emploi et chômage en France en 2018



Q°1) Calculer. Retrouvez le taux de chômage en 2018, expliquez son mode de calcul et donnez sa définition.

Q°2) Distinguer. A quelle catégorie appartiennent ces personnes ?

- a) Mario, étudiant en IUT
- b) Sarah, médecin à son compte depuis 10 ans
- c) Pierre, ancien agriculteur retraité
- d) Farida, ingénieure dans une entreprise de conception de logiciels
- e) Thomas, sans emploi qui passe des entretiens d'embauche

B. Des frontières de plus en plus incertaines entre emploi, chômage et inactivité

1) Le développement des formes particulières d'emploi (FPE)

Au début du XIXème siècle, l'emploi se fait sous des formes très différentes par rapport à aujourd'hui :

- les journées de travail sont très longues (12h/jour en moyenne, 80h/semaine), les conditions de travail sont déplorables et dangereuses.
- le travail des enfants n'est pas encadré.
- les salaires (et donc l'emploi) sont journaliers.
- Les syndicats sont interdits par la loi jusqu'en 1884 (donc le rapport de force entre patrons et ouvriers est très défavorable à ces derniers)
- Il n'y a aucune protection sociale, ce qui signifie que lorsque les travailleurs perdent leur emploi, sont malades ou victimes d'un accident du travail ou sont trop âgés pour travailler, ils ne perçoivent aucun substitut de revenu.

A partir de la fin du XIXème siècle, des transformations progressives dans le domaine de l'emploi vont apparaître et se traduire:

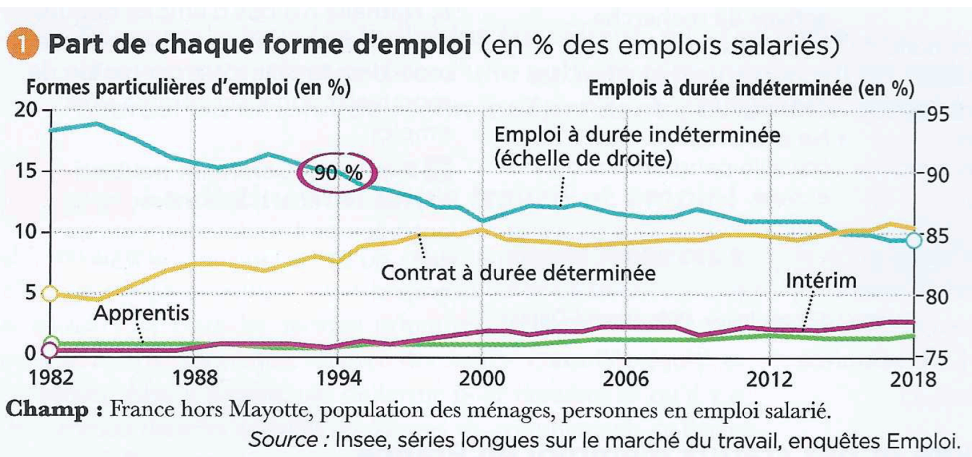
- par un renforcement des **normes / règles** dans le domaine de l'emploi :
 - vagues successives de réduction de la durée de travail (Accords en 19)
 - encadrement de l'âge minimal à partir duquel on peut exercer un emploi
 - création des Inspecteurs du travail
- par une stabilisation des formes d'emploi
 - généralisation progressive du CDI
 - généralisation du temps plein
- et par une extension de la protection sociale à tous les salariés.

Cette norme d'emploi va être fragilisée à partir du milieu des années 1970 et du début des années 1980 :

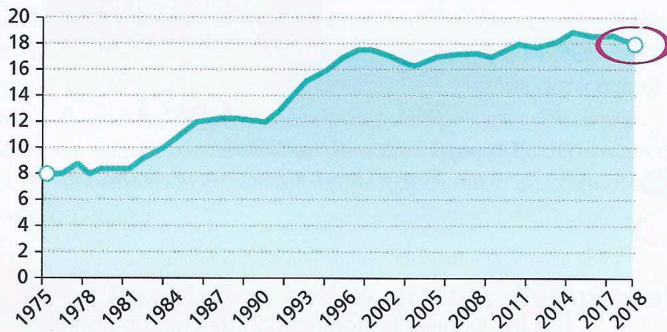
- le « chômage de masse » fait apparaître le besoin de flexibiliser les contrats de travail, en assouplissant la législation encadrant les licenciements et le recours au travail temporaire (CDD, intérim).
- la « flexibilisation » des contrats de travail passe aussi par le recours accru aux emplois à temps partiel : un emploi est à temps partiel si la durée du travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale nationale (39h jusqu'en 2000 puis 35 h par semaine en France).

Remarque : certains personnes peuvent être à temps partiel alors qu'elles souhaiteraient travailler davantage. On parle alors de **sous-emploi** (ou de temps partiel subi ou contraint)

Doc 2 : Les évolutions des formes d'emploi



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



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

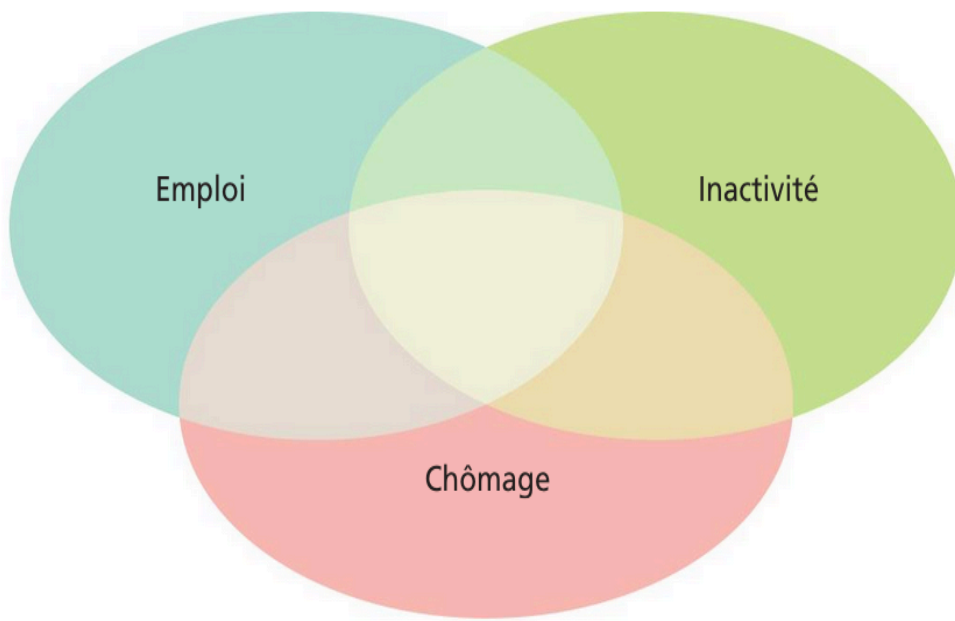
Q°1) Savoir-faire. Faites une phrase permettant d'expliquer la signification des deux données entourées.

Q°2) Décrivez les principales évolutions des formes d'emploi depuis le début des années 1980 en France.

C'est le « début » ou le développement de ce qu'on appelle les **Formes Particulières d'Emploi (FPE)**. Les FPE désignent tous les emplois salariés qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée (CDD, intérim, contrats d'apprentissage, contrats aidés par l'Etat). On parle alors de **déstabilisation de la norme d'emploi**. Cette déstabilisation va avoir pour conséquence de rendre plus poreuses les frontières entre chômage, inactivité et emploi ce que les économistes nomment « **halo du chômage** »

2) Le « halo » du chômage

Doc 3: Le halo du chômage désigne les situations des individus aux frontières entre emploi, chômage, et inactivité
(Cf. Chap Eco)



Q°1) En vous aidant de la définition du halo du chômage, placez les termes suivants dans le schéma : *Formation, Cessation Anticipée du Travail (pré retraite), Chômeurs découragés – Temps réduit involontaire – Temps réduit volontaire – Travail illégal*

Pour vous aider :

- un chômeur « découragé » est une personne sans emploi, qui n'en recherche pas ou qui ne donne plus les preuves de sa recherche d'emploi à France Travail (pour de multiples raisons).
- la cessation anticipée de travail désigne un dispositif qui permet à un salarié de cesser son activité professionnelle, tout en percevant une petite allocation avant sa retraite.

Q°2) Dans quelle zone du schéma se trouvent les personnes suivantes ?

- a) Martha, sans emploi depuis un an, suit une formation en informatique dans l'espoir de trouver plus facilement un emploi
- b) Patrick, qui souhaitait un emploi à temps complet, a accepté un emploi de caissier de 20 heures par semaine
- c) Eloïse a pris un emploi à temps partiel pour s'occuper de ses jumeaux, âgés de 3 ans.

Q°3) D'après les données observées dans le document 2, comment le halo du chômage évolue-t-il depuis une quarantaine d'années ? Justifiez votre réponse.

C. La question de la qualité des emplois

La **qualité de l'emploi** désigne la façon dont un emploi contribue au bien-être actuel et futur d'un individu.

Selon l'OCDE, la qualité d'un emploi dépend de plusieurs facteurs interdépendants:

- du niveau de salaire (mais aussi de la répartition des salaires : dans certains pays, lorsque les inégalités de salaires sont perçues comme trop fortes, le niveau de bien-être des individus diminue)
- de la sécurité économique apportée par cet emploi : la probabilité de tomber au chômage est-elle faible ou élevée ? En cas de chômage, existe-t-il des revenus de remplacement ? Quel montant et pour combien de temps ?
- des conditions de travail : ce qui inclut la nature et le sens du travail : les tâches sont-elles variées et polyvalentes ou répétitives et aliénantes ? Le travail fait-il sens pour le salarié ou est-ce un « *bullshit job* »* selon l'expression et le livre de David Graeber ?

Mais cela concerne aussi la question de l'organisation du travail : le travailleur est-il soumis à des cadences ? Y a-t-il un fort degré de surveillance et de contrôle ? Le travail est-il fortement prescrit ou le travailleur bénéficie-t-il d'une certaine autonomie ? Les objectifs sont-ils clairement définis ?

Les conditions de travail renvoient aussi à la qualité des relations professionnelles et interpersonnelles (l'ambiance de travail, la qualité des relations entre collègues, avec la hiérarchie...)

- et enfin des possibilités pour les salariés de développement de leurs compétences (existe-t-il une formation continue?) et/ou d'évolution dans la carrière (notion d'« horizon de carrière »).

* Vidéo Youtube (Brut.) <https://www.youtube.com/watch?v=0zSsQMB8zrQ> (taper « bullshit job graeber »)

II. Les évolutions de l'organisation du travail

L'**organisation du travail** désigne la manière dont les postes de _____ et les relations entre les _____ sont conçus dans une _____ ou une administration afin de réaliser une _____ attendue.

A. Les systèmes taylorien et fordien

Le **taylorisme** doit son nom à l'ingénieur états-unien: Frederick W. Taylor (1856 - 1915) qui a révolutionné l'organisation du travail capitaliste. L'objectif de Taylor est simple : parvenir à augmenter la productivité du travail en le réorganisant complètement.

Doc. 4: extrait de Marc Mousli, « Taylor et l'organisation scientifique du travail », *Alternatives Économiques*, 2006.

Pour comprendre la révolution introduite par Frederick Winslow Taylor, il faut imaginer ce qu'était une usine américaine au milieu du XIXe siècle. Les dirigeants s'occupaient peu de la production. L'atelier était le royaume des contremaîtres, qui organisaient le travail, fixaient les salaires, embauchaient et licencient 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 travaillent 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 Ch. Chaplin dans Les Temps modernes.

*Ouvriers Spécialisés (O.S) aujourd'hui, O.P. (Ouvriers ou Opérateurs de Production)

Les grands principes tayloriens se transforment en une **Organisation Scientifique du Travail (O.S.T.)** qui va se structurer en 3 modalités:

- Une **division verticale du travail** : cette étude scientifique du travail est réalisée par un bureau des méthodes, dont l'objectif est de définir le *one best way*, c'est à dire la méthode de production qui permet de produire de la manière la plus productive possible.

⇒ On sépare donc la conception (comment les produits sont-ils fabriqués ? Quelles sont les opérations à réaliser pour l'ouvrier ? Dans quel ordre ? Avec quels outils ? En effectuant quels gestes ?) de l'exécution.

Le travail devient donc totalement prescrit / contraint pour les personnes qui l'exécutent (les OS « ouvriers spécialisés » dans la typologie taylorienne). En dépossédant totalement les ouvriers de leur autonomie, on peut en effet reprendre le contrôle sur les cadences de travail.

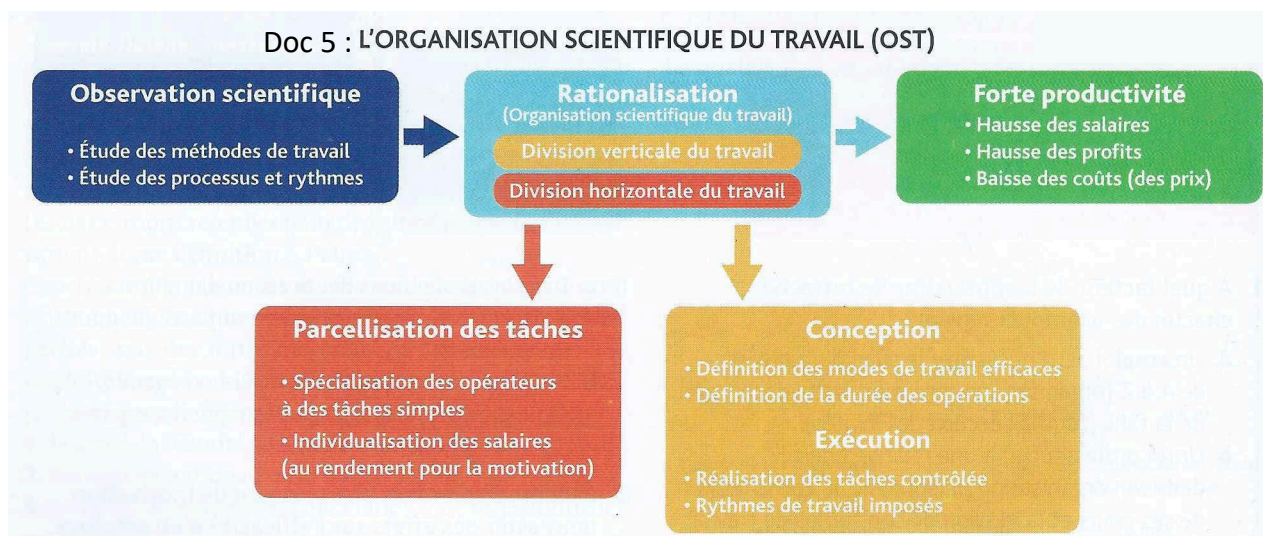
- Un **chronométrage** des tâches par un contremaître, qui possède une double fonction : s'assurer que les ouvriers ne s'adonnent pas à la flânerie, et inciter les ouvriers à travailler le plus possible *via* une rémunération au rendement.

- Une **division horizontale du travail** : la réalisation d'un produit est découpée en un grand nombre de tâches élémentaires. Chaque OS ne réalise qu'un très faible nombre de ces tâches élémentaires et répétitives. L'objectif est double :

- des tâches simples facilitent le travail de surveillance des contremaîtres, qui peuvent vérifier que les OS réalisent bien les gestes prescrits par le bureau des méthodes (ingénieurs concepteurs) ce qui permet d'accroître de manière spectaculaire les rendements (hausse de la productivité)

- en réalisant un faible nombre de tâches à longueur de journée, l'ouvrier développe son habileté et devient plus productif, ce qui lui permet d'augmenter son salaire (« salaire aux pièces » ou « à la tâche »)

L'OST a donc des conséquences importantes sur les ouvriers, qui vont se déqualifier car ils ne maîtrisent plus leur travail, et n'ont plus qu'à effectuer une petite série de gestes répétitifs. Ils se sentent donc dépossédés de leur savoir-faire (aliénation de Marx). Cela affaiblit aussi leur pouvoir dans l'entreprise. Enfin, l'OST désindividualise les ouvriers : elle les rend comparables, évaluables et interchangeable.

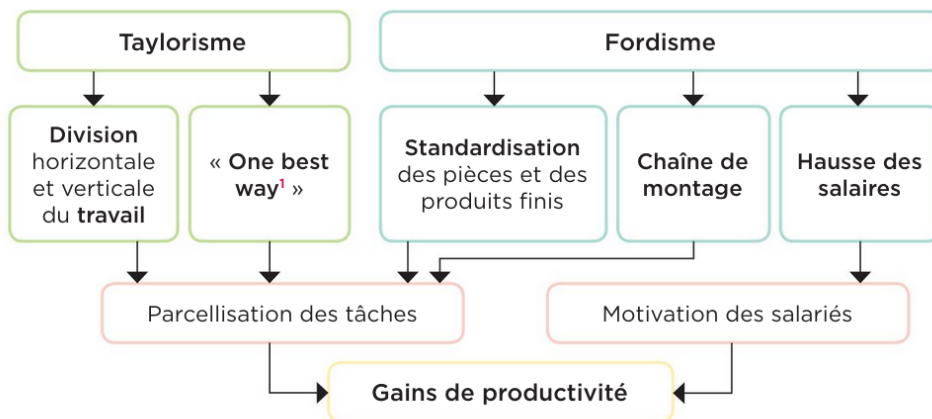


Exercice :

Placez les éléments suivants dans la colonne adéquate : a) mise en place de contremaîtres pour la surveillance du travail des exécutants b) séparation du bureau d'études qui conçoit les opérations de production c) salaire en fonction des pièces produites d) standardisation du travail des ouvriers selon le « *one best way* » (outils, machines, gestes, délais) e) effets d'apprentissage (hausse de la productivité liée à la répétition des tâches)

Division horizontale du travail	Division verticale du travail

Dans les années 1920, Henri Ford (1863-1947) industriel, fondateur de l'entreprise états-unienne de construction automobile Ford, utilise le modèle taylorien et l'enrichit. Il invente la **chaîne de montage**, système mécanisé qui transporte le produit semi-fini d'un poste de travail à l'autre (tapis roulant) évitant à l'ouvrier de perdre du temps en se déplaçant sur son poste de travail.



1. Pour toute activité, il existe une façon optimale de l'exécuter, et une seule.

La chaîne de montage (ou tapis roulant) permet d'augmenter la productivité des travailleurs en leur imposant des cadences (les plus élevées possible). Ces cadences démesurément élevées sont « acceptées » dans la mesure où les gains de productivité générés bénéficient en partie aux salariés. Henri Ford instaure en effet la politique salariale du « 5 dollars a day », ce qui correspond à 2 fois le salaire moyen américain de l'époque (Cf. le salaire d' du chapitre d'éco).

Elle s'accompagne d'une standardisation des biens produits, ainsi que des éléments utilisés au cours de leur production. En effet, produire des biens différents ou utiliser des pièces détachées différentes suppose d'avoir différentes chaînes de montage, ce qui augmente les coûts fixes. Des produits standardisés permettent au contraire de n'utiliser qu'une seule chaîne de montage, qui fonctionne en continu. Cela permet donc de diminuer les coûts de production. Voir Déf° **Fordisme**

Toute la logique du fordisme peut être synthétisée au sein de la Ford T :

- Avec la généralisation de la chaîne de montage, le temps d'assemblage de cette voiture passe de 12h30 à 1h33.
- Ford répercute cette productivité sur le prix de vente: son prix passe de 850 \$ en 1908 à 290 \$ en 1927.
- Cette voiture était standardisée à l'extrême, jusqu'à la couleur : cette voiture n'était disponible qu'en noir ! Ford disait lui-même : « Tout le monde peut avoir une Ford T de la couleur qu'il souhaite, à condition que ce soit le noir... » (pourquoi le noir ? car c'était la peinture qui coûtait le moins cher et qui séchait le plus vite). (Il proposait même des crédits-maison à ses propres salariés pour qu'ils achètent ses voitures, récupérant ainsi les salaires qu'il versait).



Video 1'40" <https://www.youtube.com/watch?v=ucAxlrIQF50> (taylorisme fordisme)

B. Les limites du système tayloro-fordien

Le modèle tayloro-fordiste va connaître une crise de légitimité et d'efficacité au cours des années 1960 et surtout 1970 :

- Une fois que ce système s'est généralisé à la majorité des organisations productives, les gains de productivité se mettent à ralentir, voire stagner. En conséquence, les salaires ne peuvent plus continuer à progresser au même rythme qu'avant. = CRISE D'EFFICACITE
- Progressivement, c'est donc l'insatisfaction au travail en raison de la nature déshumanisée du travail qui va prendre le pas (« aliénation » de K. Marx ou « travail en miettes » de G. Friedmann). Le travail perd son sens. = CRISE DE LEGITIMITE

Des **conflits sociaux** (grèves) émergent ainsi qu'un **turn-over** important (ce qui augmente les coûts de production pour les patrons).

De plus, avec le développement des échanges internationaux, la concurrence entre les entreprises s'intensifie. Or, le taylorisme s'est bureaucratisé, ce qui freine l'apparition d'innovations. En effet, les chaînes sont standardisées, ce qui limite la possibilité de diversifier les biens pour s'adapter aux évolutions de la demande. Les firmes tayloro-fordiennes vont donc perdre des parts de marché et rencontrer des difficultés financières.

De nouvelles formes d'organisation du travail vont alors faire leur apparition.

C. Les systèmes néo-tayloriens

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

Ces NFOT vont poursuivre un triple objectif :

- réduire les coûts de production
- s'adapter à la demande (les consommateurs souhaitent des biens de plus en plus diversifiés et de moins en moins standardisés et homogènes)
- améliorer la qualité des produits et l'efficacité organisationnelle

C'est le toyotisme (de la firme japonaise Toyota) qui va répondre aux faiblesses du tayloro-fordisme:

Objectifs 5 « zéros »	Mesures
Éviter les surcoûts liés à la surproduction et au stockage (objectif « 0 stock »)	Production à <i>flux tendus</i> . C'est la demande qui déclenche la production.
Réagir à la demande en produisant des biens disponibles rapidement (« 0 délai »), et plus diversifiés	Forte autonomie des travailleurs et polyvalence ou enrichissement des tâches.
Amélioration continue de la qualité depuis la chaîne de production (« 0 panne ») en passant par la gestion des produits (« 0 papier ») pour finir par le produit fini pour le consommateur (« 0 défaut »)	Instauration de « cercles de qualité » constitués des membres d'une unité de production (par exemple un atelier) qui se réunissent en équipe régulièrement pour étudier les problèmes de qualité et trouver des solutions.

Les NFOT modifient la « place » du salarié dans l'organisation du travail. En effet, l'appareil productif doit devenir plus flexible :

- cela implique de produire plus ou moins en fonction des fluctuations de la demande, ce qui suppose donc une variabilité des horaires de travail pour les salariés, et du volume horaire travaillé chaque semaine: c'est la flexibilité quantitative interne (Cf. Chap « Comment lutter contre le chômage ? »)

- l'appareil productif doit aussi être capable de se reconvertir à moindre coût pour produire des gammes différentes. Il va donc s'appuyer sur une main d'œuvre :

◇ plus polyvalente, en raison du processus de recomposition des tâches (= flexibilité qualitative)

◇ plus autonome (encouragée à prendre des initiatives pour améliorer le processus de production *via* des innovations organisationnelles)

→ La relation salariale va donc valoriser la capacité d'adaptation du salarié, son expertise et sa capacité à prendre des initiatives individuelles, ce qui constitue un changement majeur par rapport au système tayloro-fordien (dans lequel le salarié n'a aucune initiative et le patron ne lui fait pas confiance).

Rappels: La flexibilité interne quantitative consiste à faire varier la quantité d'heures travaillées pour un effectif donné. Elle peut être réalisée par des variations saisonnières à partir d'un contrat portant sur une durée annuelle, des temps partiels, des emplois intermittents, des heures supplémentaires...

La flexibilité qualitative interne (ou flexibilité fonctionnelle) signifie que les travailleurs polyvalents sont utilisés en fonction des besoins de la production, sur les postes ou dans les ateliers ou bureaux où il y a le plus de travail.

2) Les NFOT : une amélioration des conditions de travail ?

Le développement des NFOT va entraîner de nouvelles formes de management. *D'abord*, alors que l'O.S. taylorien était un simple exécutant interchangeable, ces nouvelles formes de management prônent le partenariat, la coopération, la participation. Le management est dit participatif car les salariés sont associés à la redéfinition des tâches. *Ensuite*, le travail est moins prescriptif, les salariés sont plus autonomes : ils retrouvent une marge de manoeuvre et de contrôle sur leurs activités. *Enfin*, l'objectif managérial change car il s'agit de transformer le travail (comme valeur) en un moyen d'épanouissement personnel et de réalisation de soi.

Ces NFOT ont-elles vraiment transformé l'organisation du travail vers de nouvelles pratiques bénéfiques pour les salariés et l'entreprise ?

Doc 6 : Le taylorisme est-il mort ?



Une division du travail est-elle possible dans les services téléphoniques ?



Peut-on toujours séparer les tâches dans la restauration ?



Qui contrôle le travail des caissières ?

- 1 • **Analyser** Montrez que ces différents secteurs des services fonctionnent en flux tendus.
- 2 • **Expliquer** Montrez que la division horizontale du travail est au cœur de l'organisation de ces services.
- 3 • **Illustrer** Le travail aux caisses de supermarché ou dans les centres d'appel est-il soumis à un contrôle hiérarchique ?

1/ La taylorofordisme n'a pas disparu; à l'inverse, il investit de nombreux domaines (services) en plus du secteur secondaire ().

2/ Ce néo-taylorisme ne s'accompagne pas forcément d'une amélioration des conditions de travail. En effet, les salariés sont globalement plus , plus libres ce qui peut être vu comme une amélioration. Cependant, les contraintes temporelles sont toujours très importantes. De plus, les conditions de travail se sont dégradées sur d'autres points : les salariés semblent ressentir une plus forte (stress), être de plus en plus obligés de respecter des normes contraignantes, d'être de plus en plus dans l'urgence et dans la dépendance du travail des .

En conséquence, si les salariés sont donc plus autonomes, ils deviennent aussi « responsables » de leurs échecs , ce qui représente un accroissement de la mentale à laquelle ils sont exposés et donc un accroissement des risques psychosociaux au travail (*burn out*, troubles dépressifs, TMS...).

Remarque : les conséquences du travail sur la santé ne sont pas uniquement d'ordre psycho-sociales. Elles sont aussi physiologiques.

Doc 7 : L'évolution de l'autonomie et des contraintes sur le rythme du travail en France (tableau page suivante)

Q°1) Faites une phrase permettant d'expliquer la signification des données entourées.

Q°2) Comment l'autonomie des salariés a-t-elle évolué depuis 1991 ? Justifiez votre réponse à partir des données chiffrées.

Q°3) Ce document permet-il de conclure à une amélioration ou à une dégradation des conditions de travail ?

1 L'évolution de l'autonomie

Part des salariés qui déclarent... (en %)	1991	2016
... ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir.	58,0	65,6
... régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis.	64,8	68,1

2 L'évolution des contraintes sur le rythme de travail

Part de salariés qui déclarent avoir un rythme de travail imposé par... (en %)	1984	2016
... le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce.	3	8
... la dépendance vis-à-vis des collègues.	11	29
... des normes de production à satisfaire en une journée. <i>Dont : en une heure</i>	19 5	48 29
... une demande extérieure. <i>Dont : obligeant à une réponse immédiate</i>	39 28	70 58

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Marilyne Beque, Amélie Mauroux, Eva Baradjji, Céline Dennevault, « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses*, n° 82, décembre 2017.

Doc 8 : Quand le travail fait mal

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

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

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

Q°1) Quelles sont les conséquences du travail de la secrétaire de mairie ? De la caissière de supermarché ?

Q°2) Sont-elles efficaces ?

En conclusion, les NFOT n'ont pas fait disparaître l'organisation taylorienne du travail. Ces deux formes d'organisation coexistent. La firme « Amazon » en est l'illustration.

Doc 9: Les conditions de travail chez Amazon: 2 vidéos possibles (lien pronote):

- Taper « Amazon conditions de travail » : <https://www.youtube.com/watch?v=UvXRut5WFWM>

- Taper « Amazon: des cadences qui usent ? FranceTVinfo.fr » (Video: 4'4")

https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/amazon-des-cadences-qui-usent_2682310.html

L'organisation de la production chez Amazon: quelles sont...	
... les caractéristiques relevant du tayloro-fordisme ?	... les caractéristiques relevant des NFOT ?

III. L'impact du numérique sur le travail et l'emploi

A. Le numérique brouille les frontières du travail

Il était impossible pour un ouvrier travaillant dans une usine de ramener du travail à terminer le soir chez lui. Aujourd'hui, certains salariés peuvent grâce aux TIC (Technologies de l'information et de la communication) travailler à partir d'un endroit distinct du lieu de travail et à n'importe quelle heure, car tous leurs fichiers de travail sont accessibles en permanence.

Plus des 2/3 des managers et des cadres travaillent le soir après le travail et le week-end;

1/3 « culpabilise » lorsqu'il se déconnecte le soir ou le week-end.

L'État a d'ailleurs légiféré pour encadrer le temps de travail et reconnaître le **droit à la déconnexion**, en 2016.

La forme la plus poussée de cette interdépendance « sphère domestique, privée / sphère professionnelle » est le télétravail. Le **télétravail** est une d'organisation du travail depuis le ou un autre lieu choisi par le salarié, en accord avec son entreprise.

Doc 10 : Les avantages du télétravail

Avant d'étudier le document, cherchez ce qu'est un « open space ».

Arthur habite à Reims et travaille comme cadre au siège d'un organisme de protection sociale à Bobigny, près de Paris. [...] Voilà bientôt un an, la société d'Arthur a instauré la possibilité de choisir une journée par semaine de télétravail. [...] « C'est une très bonne chose, assure Arthur. Au début, j'avais pris le vendredi, ainsi je me disais que cela me ferait trois jours de suite hors du rythme des transports mais c'était un mauvais choix. [...] Finalement, j'ai opté pour le jeudi. Cela me permet de souffler après trois jours d'allers et retours. »

Le jeudi, Arthur règle son réveil une heure plus tard et profite de sa soirée dès 17 heures. « Mon employeur y gagne aussi car ma productivité est bien plus forte le jeudi. Loin des pauses-café et de la pollution sonore de l'*open space*, on se concentre mieux... [...] »

Ce n'est pas parce qu'Arthur est chez lui le jeudi qu'il ne communique pas avec son équipe. « Avec les outils collaboratifs mis à disposition par mon employeur, à savoir Skype, téléphone, suite Microsoft en ligne, on peut facilement travailler ensemble sur un Doc partagé en étant éloignés les uns des autres. »

L'un des collègues d'Arthur habite Brest. « Il a obtenu deux jours de télétravail par semaine qui lui permettent de rentrer chez lui dès le mercredi soir. Il revient le dimanche soir et dort à Paris trois nuits. Sans ce système, il aurait été obligé de renoncer à vivre à Brest avec sa famille. » ■

Catherine Frey, « Le télétravail progresse pour les salariés de la Marne, de l'Aisne et des Ardennes », www.lunion.fr, 12 août 2019.

CONTEXTE

Selon l'Ifop, en 2017, 15 % des salariés pratiquent le **télétravail** de manière occasionnelle, et 4 % de façon régulière. Le télétravail est pratiqué depuis le domicile du salarié dans 47 % des cas. Dans 23 % des cas, il a lieu depuis des espaces de travail partagé.

- 1 • **Définir** Qu'est-ce que le télétravail ?
- 2 • **Expliquer** Quels sont les avantages du télétravail pour les salariés ?
- 3 • **Analyser** Montrez que le télétravail peut avoir des avantages pour les entreprises.

Les effets du télétravail sont relativement ambivalents :

- d'un côté, cela permet de réduire les temps de transports (et donc réduire les frais, la pollution et gagner du temps), de mieux organiser le temps professionnel (notamment lorsque le salarié vit loin de son lieu de travail) et de mieux l'articuler avec la vie familiale (aller chercher son-ses enfant-s à l'école).

- de l'autre, le décloisonnement entre vie privée et vie professionnelle place le travailleur dans une situation de disponibilité permanente au travail (en dehors des heures ouvrées), que celle-ci soit le résultat d'un contrôle hiérarchique externe (nb d'heures de connexion au serveur de l'entreprise, nb de dossiers clôturés) ou qu'elle résulte de l'auto-contrainte.

Cf. le télétravail généralisé pendant le confinement pour beaucoup de salariés.

En cela, le numérique *via* le télétravail peut augmenter les risques psychosociaux auxquels sont exposés les salariés.

https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/09/26/le-monde-du-travail-a-l-heure-des-grandes-solitudes_6143152_3234.html (Ressources Pronote)

B. Le numérique transforme la relation d'emploi : l'exemple de l'uberisation

Doc 11 : vidéo « L'uberisation: vers la fin du salariat ? » (5'16) <https://www.youtube.com/watch?v=FFC0hlyGTS0>

Cette vidéo expose les craintes que font peser l'uberisation sur le salariat. Le texte de la vidéo est disponible sur: <https://major-prepa.com/economie/uberisation-economie-la-fin-du-salariat/>

Q°1) A quoi vous fait penser ce « nouveau » modèle de plateforme numérique de type Uber ? (3'44")

Q°2) Quelles inégalités mettent-elles en évidence ?

Q°3) Quelles sont les 3 conséquences de cette uberisation selon Dominique Méda ?

Le développement du numérique a permis le développement d'un nouveau modèle économique : celui de l'économie des plateformes, qui vient remettre en cause le modèle économique des entreprises traditionnelles. Ce dernier va permettre de :

- utiliser des plates-formes de réservation sur Internet
- proposer les mêmes services à des prix moindres,
- remplacer les salariés par des indépendants.

On peut penser notamment aux secteurs de l'hôtellerie (), de la livraison à domicile (), des courses en taxis (,).

Economiquement mais également sociologiquement, cette économie des plateformes constitue une rupture avec la tendance historique de la salarisation de la population active, puisque ces plateformes ont recours à des travailleurs indépendants (à leur compte). Ce changement d'organisation de la relation de travail est qualifié d'« uberisation de l'économie » du nom de l'entreprise étasunienne.

Cette uberisation est source de débats :

- d'un côté, elle présente des aspects positifs : l'économie des plateformes permet en effet d'intégrer des travailleurs peu qualifiés, qui ne trouveraient peut-être pas d'emploi si elles n'existaient pas.
- de l'autre, l'uberisation est problématique car c'est une forme de « salariat déguisé » : elle comporte les « inconvénients » du salariat (relation de subordination : les travailleurs des plateformes ne sont pas libres de choisir leurs horaires de travail, leurs journées travaillées, lorsqu'ils refusent un certain nombre de prestations, ils peuvent être rayés de la plateforme...) sans les avantages :
 - pas de droit du travail (volume d'heures de travail et conditions de travail non encadrés)
 - ce sont les travailleurs qui doivent eux-mêmes fournir leur outil de travail (et donc le payer: vélo, moto, taxi, camion)
 - pas de salaire « plancher » (donc officiellement pas de SMIC car ils sont indépendants). Un chauffeur Uber travaillant 70 heures par semaine déclare gagner environ 2 000 euros nets par mois. De plus, ce sont les travailleurs qui supportent intégralement le risque de variation de l'activité économique.
 - pas de protection sociale, donc pas de revenus de remplacement en cas de maladie, d'accident du travail, de chômage, pas de cotisation pour la retraite...

C. Le numérique induit un risque de polarisation des emplois.

Doc 12 : Evolution des parts de l'emploi peu qualifié, intermédiaire et très qualifié entre 1993 et 2010 (graphique page suivante)

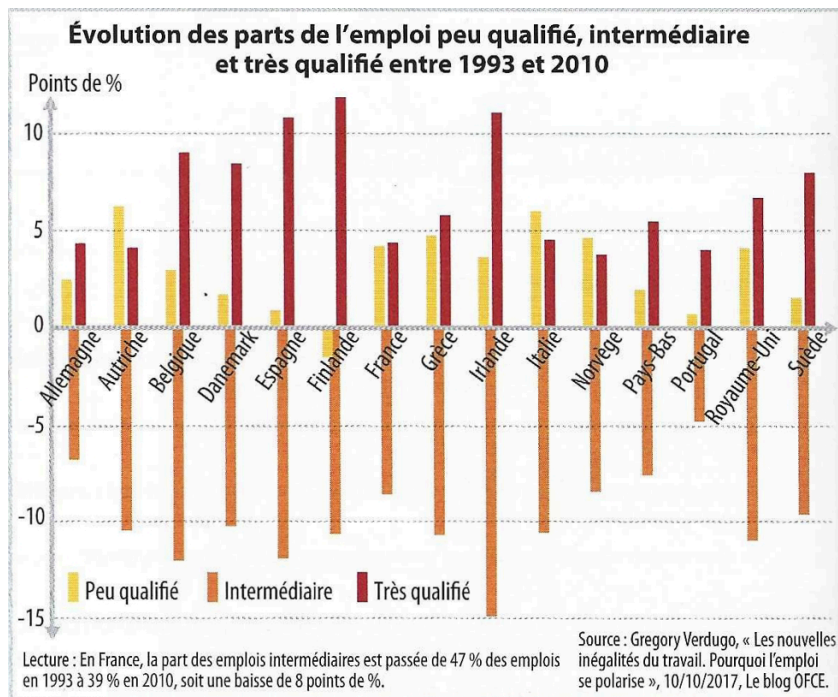
Q°1) Quelle est la phrase de lecture correcte ?

- De 1993 à 2010 en Suède, les emplois très qualifiés se sont accrus de 7%.
- Entre 1993 et 2010 en Suède, 7% des emplois étaient très qualifiés.
- De 1993 à 2010 en Suède, la part des emplois peu qualifiés dans l'emploi total s'est accrue de 7 points de %.

Q°2) Complétez ce texte avec les mots **hausse** ou **baisse** :

Le développement du numérique entraîne une polarisation des emplois qui se traduit par la _____ des emplois très qualifiés, la _____ des emplois peu qualifiés et la _____ des emplois de qualification intermédiaire.

Q°3) Citez: deux pays à forte polarisation des emplois et deux pays à faible polarisation des emplois.



Doc 13 : video « Travail, Emploi et Digital Labor » d'Antonio Casilli <https://www.youtube.com/watch?v=maZX0fyk8hQ> (11'26: de 1'15 jusqu'à 11'05 en réalité)

Un bot est un programme informatique autonome, souvent basé sur l'intelligence artificielle, capable de se connecter à des serveurs et de réaliser diverses tâches automatisées (assistance conversationnelle grâce à des bots dédiés [chatbots], collecte de données, création de spams, etc.) (Larousse)

Dans le 1er chapitre « Quelles sont les sources et les défis de la croissance économique ? », le numérique était une des nombreuses manifestations du progrès technique. La polarisation des emplois renvoie à l'augmentation de 2 proportions : la part des emplois très qualifiés et celle des emplois faiblement qualifiés dans l'emploi total tandis que celle des emplois de qualification intermédiaires diminue.

Or, les ordinateurs se sont avérés très doués pour effectuer des tâches dites "routinières", caractéristiques du travail humain dans les emplois intermédiaires (un ordinateur peut diriger un robot dans l'industrie, établir des feuilles de paie, distribuer de la monnaie ou à l'inverse la calculer (péage), enregistrer des produits en supermarchés). D'où le déclin des emplois d'ouvriers qualifiés, d'employés de bureau, guichetiers ou secrétaires (second phénomène de substitution du capital au travail) bien après celui des ouvriers non qualifiés de l'industrie.

La part des emplois qualifiés, pour autant, n'a pas diminué. Les tâches de ces emplois sont plus complexes et incertaines pour être systématisées et automatisées par des procédures numériques (la substitution de capital au travail est donc plus difficile, par ex. les infirmières, les architectes). En revanche, les outils informatiques permettent à ces travailleurs d'être plus productifs, en disposant d'outils performants, rapides, flexibles, innovants (c'est donc ici la complémentarité entre facteur travail et facteur capital qui domine).

Contrairement aux idées reçues, la part des emplois non qualifiés n'a pas diminué non plus malgré le développement du numérique :

- d'abord, parce que certains emplois non qualifiés ne peuvent être effectués par des robots ou des algorithmes, car ils sont non routiniers notamment certains services à la personne ou les activités de ménage par ex.
- ensuite, parce que le numérique lui-même est pourvoyeur d'emplois non qualifiés : la production des services numériques et de l'intelligence artificielle elle-même fait appel à un travail peu qualifié et précarisé (ce qu'on appelle le digital labor) : pour filtrer les images et vidéos postés sur les réseaux sociaux, pour entraîner les logiciels d'IA...

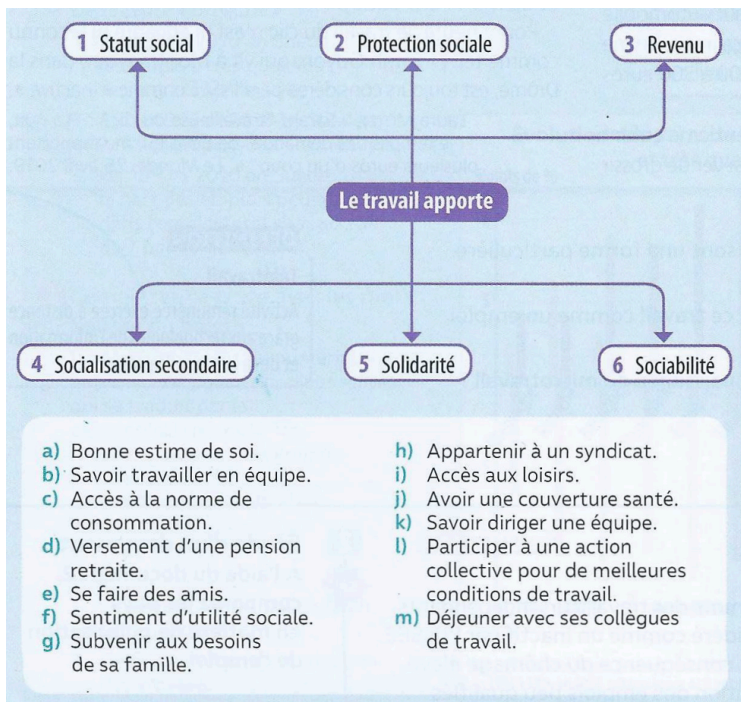
IV. Comment évolue le pouvoir intégrateur du travail ?

A. Le travail est source d'intégration sociale

L' **intégration sociale** désigne le processus par lequel des individus établissent des liens sociaux au sein de différents groupes, et partagent des valeurs et des normes qui favorisent la cohésion sociale.

Le travail est vecteur d'intégration sociale pour 4 raisons. Il donne:

- d'abord un **statut social** i.e. une position sociale plus ou moins prestigieuse qui définit l'identité sociale des individus et le hiérarchise dans la société.
- ensuite un **accès à la protection sociale**, qui organise une solidarité entre les individus d'abord intergénérationnelle (les actifs occupés prennent en charge les inactifs retraités grâce à la retraite par répartition) puis intra générationnelle (les actifs en bonne santé prennent en charge les malades) ou les deux (les actifs occupés prennent en charge les actifs inoccupés).
- aussi un accès à des **revenus** ou à un pouvoir économique. La consommation permet de satisfaire des besoins fondamentaux et génère de l'intégration sociale à de multiples niveaux, de l'alimentation au logement, des loisirs, des sorties, de la consommation de signes ou de symboles.
- enfin, le travail génère du **lien social** et de la **solidarité**: relations professionnelles, amicales, syndicales ou bien participation à certaines activités associatives (bénévolat). C'est le réseau social.



Exercice : attribuez les exemples (a, b, c...) à l'une des 6 fonctions intégratrices du travail

B. Un risque d'affaiblissement de l'intégration sociale par le travail

Plusieurs évolutions socio-économiques sont venues fragiliser ce pouvoir intégrateur du travail durant ces dernières décennies.

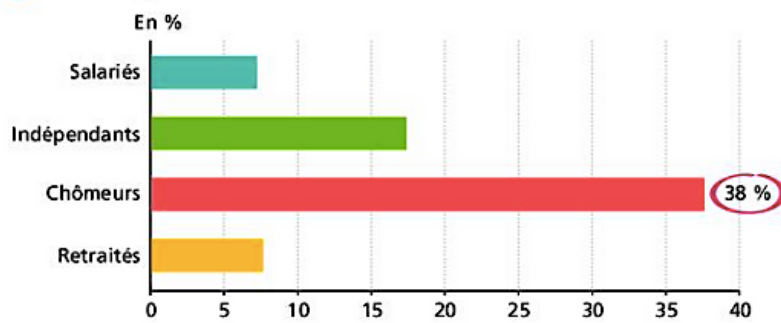
1. Le développement du « chômage de masse » à partir de la deuxième moitié des années 1970

Le chômage prive d'emploi une partie de la population active qui est sur le marché du travail, cette catégorie se trouve fragilisée et progressivement privée d'intégration sociale. Ce processus lent va se traduire par une exposition accrue au risque de précarité et de pauvreté et concerne davantage certaines catégories: les jeunes, les moins qualifiés, les femmes, les immigré-es que d'autres.

Q°1) Faites une lecture du chiffre entouré.

Doc 14 Quels effets du chômage sur le niveau de vie et l'image de soi ?

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



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

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



▲ Campagne de 50 assos contre l'exclusion, 2020.

Q°2) Comparez à l'aide d'un outil statistique pertinent le taux de pauvreté des chômeurs et des salariés en en faisant une lecture.

Q°3) Que montre l'affiche ? Que dénonce-t-elle ? Quelle notion peut-on réinvestir du précédent chapitre ?

Le chômage se traduit aussi par une forte dégradation de l'estime de soi, de honte et une stigmatisation d'autant plus importante que les résultats des sondages des français interrogés depuis les années 1980 martèlent que les chômeurs seraient « responsables de leur situation », seraient des « assistés », qui « préfèrent » « profiter » des aides plutôt que de reprendre un travail. A partir du triomphe du libéralisme de cette décennie, les sondages n'ont jamais trop varié.

En décembre 2018, 46% des français pensent que « les chômeurs pourraient trouver du travail s'ils le voulaient vraiment » (baromètre de la confiance, Cevipof-Opinionway, 10^e vague, janvier 2019). 50% des français pensent que l'une des raisons qui peuvent expliquer que des personnes se retrouvent « en situation de pauvreté est qu'elles ne veulent pas travailler ».

Cependant, le nombre d'emplois n'est pas à la hauteur de nombre de chômeurs: il y a pénurie d'emplois en France. De plus, le chômage a donc plutôt tendance à exclure qu'à intégrer (risque de suicide des chômeurs plus fort). Par ailleurs, les sciences sociales ont montré que les discours culpabilisants sur le chômage est une croyance non fondée scientifiquement (d'ailleurs l'ubérisation des emplois le montre). A l'inverse, les pays de l'Europe du Nord avec des discours non culpabilisants s'en sortent beaucoup mieux au niveau du retour à l'emploi.

2. l'augmentation du recours aux contrats à temps partiel (cf doc 2).

Le problème de ce type de contrat est qu'ils fragilisent la capacité de l'emploi à procurer un revenu permettant de vivre dignement (il existe plus de 2 millions de **travailleurs pauvres** au seuil de 60 % du revenu médian en France, en 2022 et seulement 1,2 million au seuil de 50 % du revenu médian).

Rappel de la déf° du revenu médian en France

Il s'élève à 2 260 € nets ETP en 2022 donc 60% du revenu médian représente /mois donc plus 2 millions de travailleurs gagnent moins de

3. La « précarisation objective » du travail liée au développement des FPE

Les recours accrus aux contrats temporaires (CDD, interim, apprentissage, contrats aidés, alternances) se traduisent pour les salariés qui y sont exposés par :

- des évolutions de carrière limitées,
- l'impossibilité de s'inscrire durablement dans des collectifs de travail (groupes d'amis, syndicats) ce qui limite les relations de sociabilité

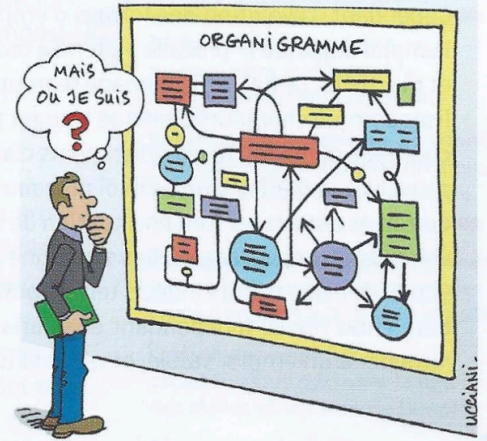
- des allers-retours fréquents entre emploi et chômage (halo du chômage), ce qui entraîne une plus grande probabilité d'être précaire ou pauvre, une déstabilisation de l'identité professionnelle, des difficultés à accéder au marché du logement, aux soins..

4. La « précarisation subjective » liée à certaines formes d'organisation du travail

Doc 15 : La précarisation subjective du travail

« La précarisation subjective, c'est justement reconstruire un sentiment de vulnérabilité identique à celui des précaires chez ceux qui ne le sont pas. On les déstabilise pour qu'ils se raccrochent aux codes. En faisant un nombre assez important d'interviews dans des secteurs diversifiés, j'entends les gens dire qu'ils n'y arrivent plus. Ils expliquent comment il y a sans cesse des restructurations de service, des recompositions de métier, des changements de missions... Par exemple, à Pôle emploi, les salariés expliquent que tout bouge tout le temps. Certains disent : "Vous me demanderiez de me situer dans l'organigramme, je ne peux pas. Je ne sais plus de qui je dépends". Il y a donc un sentiment de non-maîtrise entraînant un état d'inquiétude permanente. Autre exemple, celui des infirmières qui disent : "On nous change constamment de service. On ne connaît donc pas les armoires où il y a les médicaments. Avant, on savait que tel médicament était là, tel instrument était ici... Maintenant, comme on nous change tout en permanence, on ne sait plus. On perd du temps. On veut en gagner mais on risque de faire des bêtises." Tout cela génère de l'appréhension, de la peur, de l'anxiété. Et du coup, lorsqu'on leur dit : "C'est très simple. Il faut faire comme ça", les salariés se tournent alors vers ces pratiques, ces procédures, ces méthodes qui ont été mises au point par des experts qui ne connaissent pas les métiers et sont absolument indifférenciées quel que soit le secteur. » ■

Laurent Aucher et Frédérique Barnier, « L'entreprise de dépossession. Entretien avec Danièle Linhart », www.laviedesidees.fr, 22 mai 2015.



Certaines formes d'organisation du travail reposent sur le changement permanent : les salariés changent sans cesse de poste, de service, de nom de métier, de supérieurs hiérarchiques, d'objectifs... Ils finissent par ne plus savoir avec qui ils travaillent, quelles sont leurs missions. Cette perte de sens est très déstabilisante puisque les salariés ne peuvent jamais s'installer dans des habitudes professionnelles durables qui leur permettent de bien faire leur travail.

Ces salariés ne sont pas objectivement précaires (puisqu'ils ont généralement un CDI, ou qu'ils sont fonctionnaires), mais ils peuvent le devenir subjectivement (c'est à dire ressentir une certaine forme de précarité), justement parce que l'organisation du travail déstabilise tous les repères et les supports qui leur permettent de faire leur travail de manière sereine.