
Thème de sociologie

Chapitre 2 : – Quelles sont les mutations du travail et de l'emploi ?

I. Définir et mesurer les caractéristiques de l'emploi :

A. La difficile mesure de l'emploi :

1. Distinguer activité, emploi et chômage :

Voir activité introductive chapitre 4

2. Des frontières floues entre les catégories :

Voir activité introductive chapitre 4

3. Les différents statuts d'emploi :

Document 1 Salarié et non-salarié, document 2 Les emplois atypiques, document 3 L'auto-entrepreneuriat brouille les frontières, exercice d'application

B. La qualité des emplois :

Exercice d'application, document 4 La dégradation de la qualité de l'emploi selon l'OCDE

II. Les évolutions de l'organisation du travail :

A. Du taylorisme au post-taylorisme :

1. Les organisations tayloriennes du travail :

Document 5 L'organisation scientifique du travail, document 6 Les apports du fordisme

2. Les organisations post-tayloriennes du travail :

Document 7 Les limites des organisations tayloriennes, document 8 Le toyotisme

3. L'introduction du numérique dans l'organisation du travail :

Document 9 Le numérique dans les organisations du travail, document 10 L'Uberisation des organisations du travail

B. Des effets ambivalents sur les conditions de travail :

1. Des effets ambivalents selon les salariés :

Document 11 Des salariés inégaux face aux conditions de travail, document 12 La polarisation des emplois

2. Les salariés entre autonomie et contrainte :

Document 13 Une contrainte qui change de nature, document 14 Les effets ambigus du télétravail

III. Le rôle intégrateur du travail :

Classe inversée

A. Le travail est un facteur essentiel d'intégration sociale :

1. L'intégration par le travail :

2. L'intégration par l'emploi :

B. Ses évolutions affaiblissent ce rôle intégrateur :

1. Les effets néfastes du chômage :

2. La précarisation des emplois :

3. La souffrance au travail :

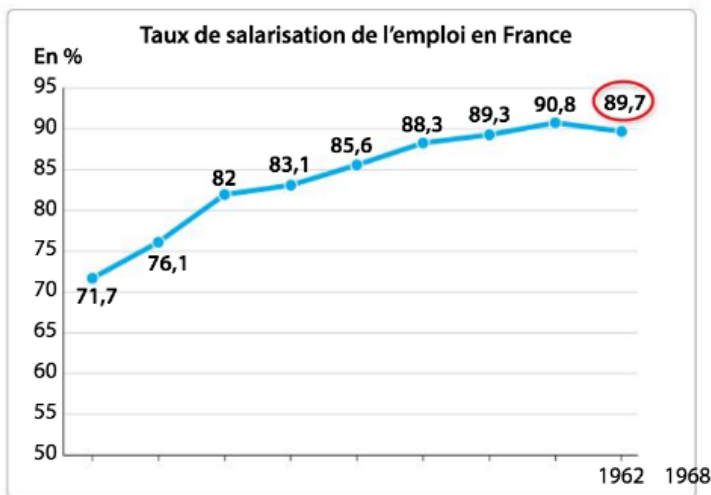
Document 1 salarié et non-salarié (doc 2 p.275 Bordas)

DOC 2 L'évolution des statuts d'emploi

Qui dit salariat pense aussitôt à un salaire d'autant d'euros, à une rémunération. Or ce mode de rémunération est aussi un mode d'emploi. Un salarié est, en effet, quelqu'un qui travaille pour quelqu'un d'autre, un employeur, public ou privé, par opposition aux indépendants ou aux professions libérales. Cadres, employés, ouvriers ou fonctionnaires sont autant de sortes de salariés. Ce rapport salarial et ce mode d'emploi organisent aussi un mode d'existence et un rythme de vie, avec un appareil de formation, une législation sociale, un dispositif de sécurité sociale qui se sont étendus, dans une certaine mesure, aux non-salariés et aux inactifs. [...] Les interventions de l'État puis les régulations collectives¹ ont progressivement transformé le contrat salarial en statut. ■

Marcelle Stroobants, *Sociologie du travail*, Armand Colin, coll. 128 : Sociologie, 4^e éd., 2016.

1. Encadrement juridique national des contrats de travail individuels par des conventions collectives, règles s'appliquant à l'ensemble des entreprises d'un même secteur ou branche d'activité.



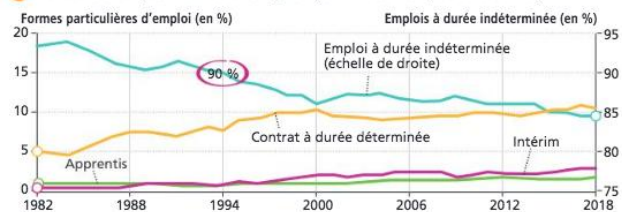
Source : données « Recensements de la population » (1962 à 2007) et « Estimations d'emploi » (2014 et 2017), Insee.

- 1 • Définir** Qu'est-ce qui oppose les salariés et les non-salariés ?
- 2 • Illustrer** Donnez des exemples des phénomènes évoqués dans le passage souligné.

- 3 • Lire** Que signifie la donnée entourée ?
- 4 • Analyser** Quelles évolutions des statuts d'emploi ce graphique montre-t-il ?

Document 2 Les emplois atypiques (doc 1 p.262 Magnard)

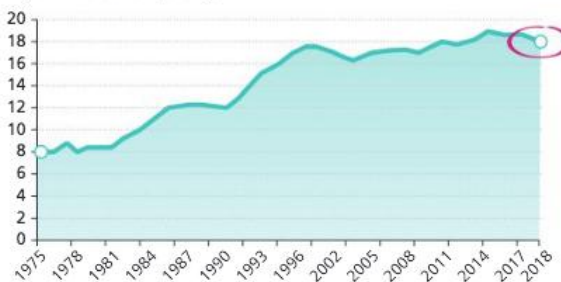
1 Part de chaque forme d'emploi (en % des emplois salariés)



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi salarié.
Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

- 1 Lire.** Donnez la signification des trois données entourées.
- 2 Calculer.** Calculez, par un coefficient multiplicateur, l'évolution de la part des emplois à temps partiel entre 1975 et 2018.
- 3 Observer.** Décrivez les principales évolutions des formes d'emploi depuis le début des années 1980 en France.

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



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

Un **emploi est à temps partiel** si la durée du travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale nationale (35 heures par semaine en France) ou à la durée officiellement fixée par les conventions collectives spécifiques à une branche ou à une entreprise.

Document 3 L'auto-entrepreneuriat brouille les frontières (doc 4 p.277 Bordas)

DOC 4 Auto-entrepreneur, une nouvelle forme d'emploi ?

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



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

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

1 • **Définir** Qu'est-ce qu'un auto-entrepreneur ?

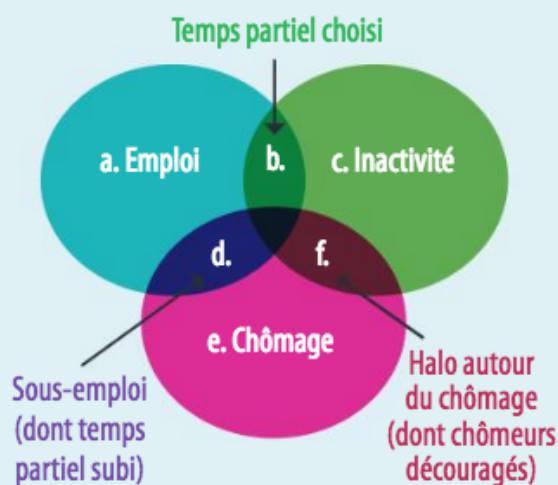
2 • **Analyser** En quoi le statut d'auto-entrepreneur peut-il brouiller la frontière entre chômage et emploi ?

3 • **Expliquer** Que signifie le passage souligné ?

4 • **Analyser** Les auto-entrepreneurs sont-ils vraiment des travailleurs indépendants ?

Exercice d'application (document 4 p.239 hachette)

1 Placez les exemples dans le schéma ci-dessous.



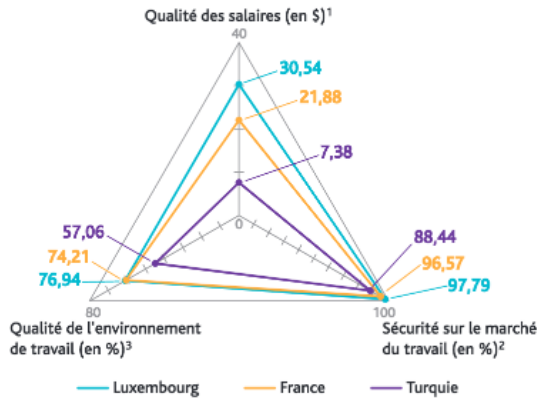
2 Cherchez d'autres exemples de situations intermédiaires entre emploi, inactivité et chômage.

- Karim, 46 ans, est officier de police à temps plein depuis 21 ans.
- Dan, 28 ans, est en formation de reconversion suite à un licenciement.
- Anne-Cécile, 23 ans, alterne périodes courtes de chômage et missions d'intérim depuis qu'elle a fini ses études.
- Josette, 85 ans, est à la retraite.
- Valdo, 58 ans, est sans emploi depuis son licenciement, dispensé de recherche d'emploi compte tenu de son âge.
- Aron, 41 ans, est acteur de théâtre et intermittent du spectacle.
- Magali, 19 ans, est étudiante en licence AES, et livreuse pour Uber Eats le week-end.
- Augustin, 22 ans, est étudiant en dernière année d'école de commerce et fait un stage dans une banque.
- Stelio, 50 ans, est en recherche d'un emploi de conducteur de chantier, mais n'est pas disponible immédiatement car il s'occupe de sa mère dépendante.
- Wahiba, 42 ans, a créé une boutique de bijoux et accessoires.
- Anna, 31 ans, est sans emploi depuis la naissance de son deuxième enfant, mais complète ses revenus en réalisant des microtâches.

Exercice d'application

1. Caractériser la situation de la qualité de l'emploi en France par rapport à la Turquie et au Luxembourg.

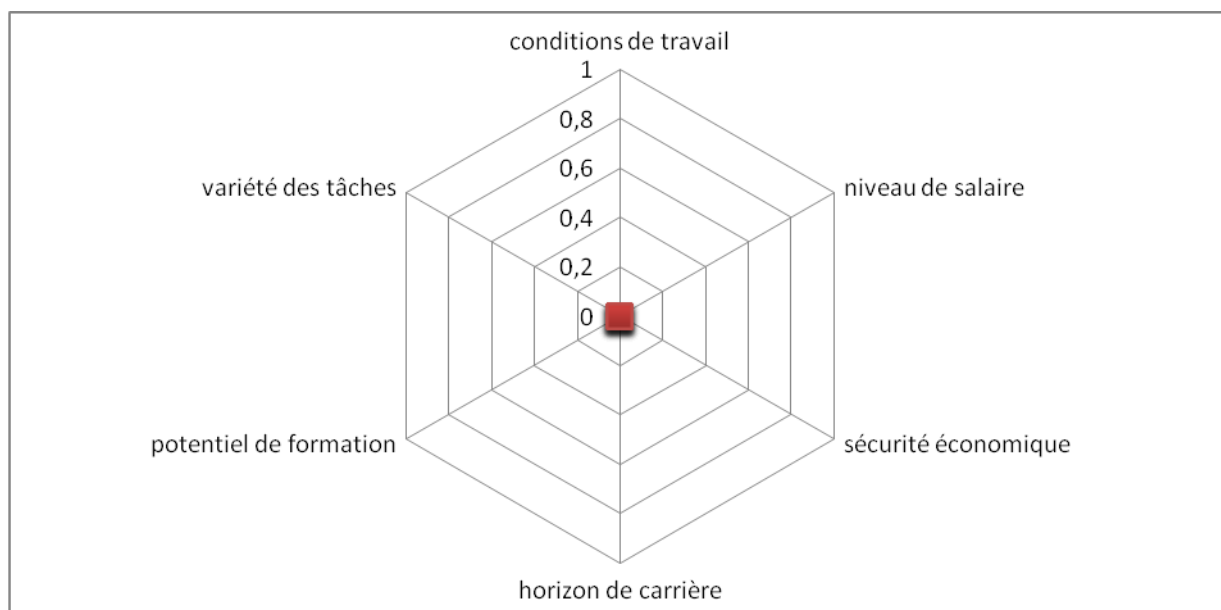
La qualité de l'emploi dans trois pays en 2015



1. Résultat obtenu en tenant compte du salaire horaire brut moyen et des inégalités de revenus. Le résultat est fort si le salaire est élevé et les inégalités faibles.
 2. Prise en compte du risque de chômage et de la part de revenu perdue non couverte par l'assurance chômage. S'ils sont faibles, la sécurité est forte.
 3. Mesurée par l'incidence de la pression au travail. La valeur du graphique correspond à la part des travailleurs ne subissant pas cette pression.
 Source : Données OCDE, 2019.

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

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



Document 4 La dégradation de la qualité de l'emploi selon l'OCDE

Dans son dernier rapport sur les perspectives de l'emploi 2019, l'organisation de coopération et de développement économique (OCDE) souligne que "si le nombre d'emplois n'est pas nécessairement voué à diminuer, **leur qualité pourrait se détériorer et les disparités entre travailleurs s'aggraver**". L'institution internationale, qui a passé en revue plusieurs indicateurs relatifs au marché du travail, pointe les **risques qui pèsent sur certaines catégories professionnelles particulièrement exposées aux transformations à venir**.

Interrogé par *La Tribune*, le chef de la division Emploi et Revenus à l'OCDE, Stéphane Carcillo explique que "l'un des principaux risques est la transformation profonde des emplois avec la disparition à venir d'un certain nombre d'emplois qui pourraient être **automatisés**. Il va y avoir une profonde transformation d'emplois dont les tâches vont beaucoup changer dans les années à venir, pas seulement **dans l'industrie mais aussi dans les services**. C'est un grand défi en matière de formation."

Les économistes de l'organisation basée à Paris mettent l'accent sur les risques liés à la dualisation du marché du travail. "La part d'emplois temporaires et de CDD est élevée (16,9 %), ces derniers se caractérisant par une hausse marquée des contrats de très courte durée", rappellent-ils.

La multiplication des emplois atypiques comme les contrats à durée déterminée, les temps partiels, le travail indépendant ont contribué à alimenter les risques pour un grand nombre de travailleurs. "Ces emplois atypiques se développent particulièrement en France, ce qui pose problème en matière de qualité de l'emploi et de protection sociale. Ces personnes là n'ont pas accès au même niveau de protection sociale et de droits à la retraite", souligne Stéphane Carcillo.

La montée en puissance des plateformes numériques a également fragilisé des travailleurs comme les livreurs à vélo par exemple. Il dénonce la position "de certains indépendants qui sont dans une zone grise [...] l'un des enjeux est de limiter le recours abusif aux formes atypiques d'emplois comme les emplois indépendants qui ne devraient pas être des emplois indépendants car les gens ont un seul donneur d'ordre. Ce sont des faux emplois indépendants. Les indépendants n'ont parfois qu'un seul client qui est en fait le seul donneur d'ordre. Ces travailleurs se retrouvent en difficulté pour négocier le prix de leur prestation fixé par leur client. Ils ne négocient pas véritablement leurs horaires de travail sinon ils peuvent être éjectés des plateformes. Ils se retrouvent comme des salariés sans ouverture de droits à l'assurance chômage, à la formation."

Afin de tenter de réduire ces risques de polarisation et de creuser les inégalités au sein de la population active, les économistes de l'organisation ont établi plusieurs recommandations.

"Face à la possible destruction d'emplois, l'un des enjeux majeurs est la formation. La France dépense beaucoup d'argent en formation, mais elle forme assez peu de gens en comparaison internationale. Un tiers des salariés ont accès à une formation chaque année. **C'est trois fois moins pour les personnes peu qualifiées, qui sont notamment dans les emplois qui risquent d'être automatisés. Il y a un véritable enjeu pour faire monter le système de formation professionnelle en couverture de ces personnes là**", résume Stéphane Carcillo.

Du côté des contrats courts, "il faut réduire les incitations à recourir à ces contrats, que ce soit du côté des employeurs ou du côté des salariés. Une des grandes incitations à recourir à ce type de contrat, c'est **l'assurance chômage en France. C'est une forme de**

subvention aux contrats très courts tant du côté des travailleurs que du côté des entreprises. Les travailleurs peuvent ouvrir des droits très tôt en France dès quatre mois de travail. C'est un système relativement protecteur mais cela permet d'entrer dans un carrousel de contrats courts. Il faut réformer ce système en donnant des bornes".

« Emploi : l'OCDE tire la sonnette d'alarme », [Grégoire Normand](#), La Tribune, 25/04/2019

1. Quelles sont les évolutions que l'OCDE met en lumière concernant l'emploi en France ?
2. Pourquoi ces évolutions peuvent réduire la qualité des emplois ?
3. Que recommande l'OCDE pour améliorer la qualité des emplois ?

Documents Partie II. A.

Document 5 L'organisation scientifique du travail (doc 2 p.280 Bordas)

DOC 1 Taylor et l'organisation scientifique du travail

Dans les années 1880, le jeune ingénieur mécanicien Frederick Winslow Taylor travaille à la Midvale Steel Company. Celle-ci lui donne la possibilité d'expérimenter ses idées sur la rationalisation du travail en lui confiant la conception et l'installation d'un nouvel atelier d'usinage. Il se lance alors 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 que Henry Ford développera, dès 1903, cette forme efficace mais particulièrement déshumanisante d'organisation, magnifiquement illustrée par Charlie Chaplin dans *Les Temps modernes*. ■

Gérard Vindt, « 1903, l'invention du fordisme », *Alternatives économiques*, dossiers hors-série n° 7, août 2019.

CONTEXTE

F. W. Taylor (1856-1915), ouvrier américain devenu contremaître puis ingénieur, conseilla les entreprises pour analyser et rationaliser l'organisation du travail.

- 1 • **Analyser** Quels sont les objectifs de Taylor ?
- 2 • **Repérer** En quoi Taylor met-il en œuvre une forme de rationalisation du travail ?
- 3 • **Expliquer** En quoi peut-on dire que Taylor instaure une relation hiérarchique stricte dans l'entreprise ?
- 4 • **Déduire** Quelles sont les conséquences des méthodes tayloriennes pour les ouvriers concernés ?

Document 6 Les apports du fordisme (doc 3 p.281 Bordas)

DOC 2 Du taylorisme au fordisme

	Division horizontale du travail (parcellisation / spécialisation des tâches)	Division verticale du travail (séparation entre conception et exécution du travail)
Les apports de Taylor	Décomposition du travail en tâches élémentaires ; chronométrage ; élimination des gestes inutiles	Définition du <i>one best way</i> par des ingénieurs spécialisés ; ouvriers réduits au statut d'exécutants des consignes
Les apports de Ford	Spécialisation de chaque ouvrier sur un poste de travail spécifique (ouvriers spécialisés, OS) ; enchaînement des postes de travail spécialisés	La chaîne automatique (convoyeur) impose les cadences de travail ; les pièces, les procédures et les produits sont standardisés

CONTEXTE

Henry Ford (1863-1947), industriel américain, fondateur des automobiles Ford, lance la Ford T en 1908. Fabriquée sur une ligne d'assemblage, cette production standardisée (un seul modèle) permet de réduire nettement les coûts de production, d'augmenter les salaires des ouvriers et les profits de l'entreprise.

- 1 • **Expliquer** Qu'est-ce que la standardisation des pièces et des procédures ?
- 2 • **Analyser** Pourquoi parle-t-on de manière critique de travail à la chaîne ?
- 3 • **Déduire** Quelles sont les conséquences négatives de ce modèle d'organisation pour les ouvriers spécialisés ?

Document 7 Les limites des organisations tayloriennes (doc 2 p.242 Hachette)

DOC 3 Du travail standardisé au travail flexible

On situe généralement une rupture au cours des années 1970 : le rejet du taylorisme exprimé lors des événements de Mai 1968 conjugué aux mutations introduites par la conjoncture économique et par « "Notre" révolution industrielle, celle de l'informatique » [Daniel Cohen]. À un travail standardisé a succédé un travail intégrant des compétences et des tâches multiples. [...] L'automate humain des *Temps modernes* de Chaplin semble en voie de disparition. À travers la participation, l'« investissement » demandé aux employés, l'entreprise semble faire droit aux compétences singulières de la personne. [...]

De manière générale, il semble que le type du travailleur moderne se définisse par sa flexibilité. [...] Soutenue par le développement de l'informatique, l'économie du juste-à-temps issue d'un essoufflement de la norme de la consommation de masse a entraîné une reconfiguration des conditions de travail et une revalorisation générale de l'adaptation, de la polyvalence, de la responsabilité et des qualités de communication du travailleur. La nouvelle combinatoire productive fondée sur l'injonction du juste-à-temps façonne un type de travailleur qui se distingue du travailleur taylorien par sa flexibilité, sa souplesse, sa capacité d'ajustement aux vicissitudes de la demande et du réseau dont il fait partie. La présence constante de la demande finale a provoqué un élargissement de ses compétences.

Thomas LE BON, « Le travailleur taylorien : une "figure" dépassée ? », *L'Homme et la société*, n° 195-196, 2015.

DÉFINITION

Organisation post-taylorienne du travail

L'organisation post-taylorienne du travail cherche à répondre à la demande en « juste-à-temps », plutôt qu'à produire pour ensuite vendre la production. Cette nouvelle logique implique pour l'organisation du travail une plus grande **flexibilité**, notamment dans la gestion des horaires et des compétences, donc une **recomposition des tâches** (plus de polyvalence) et aussi un **management participatif** (impliquer les travailleurs en leur donnant plus d'autonomie et de responsabilités).

- 1 Expliquez l'expression « l'injonction du juste-à-temps ».
- 2 Cherchez dans le texte des passages correspondant aux trois composantes des organisations post-tayloriennes.
- 3 Expliquez la phrase soulignée.

Document 8 Le toyotisme (doc 1 p.282 Bordas)

DOC 1 Les grands principes du toyotisme

Pour éviter l'accumulation des stocks de voitures invendues, la solution japonaise consiste en quelque sorte à « fabriquer à la commande ». Ne produire que la quantité nécessaire, au moment requis, selon les principes du *just in time*. [...] Tel est le sens de la gestion à « flux tendus ». Une formule, désormais célèbre, résume les cinq objectifs de la production allégée (*lean production*) : « zéro stock, zéro délai, zéro panne, zéro défaut, zéro papier ».

[...] Le pilotage [de la production] par l'aval, fin du processus de fabrication, moment du montage de l'automobile, va donc déterminer le rythme de l'ensemble. Pour cela, un système très simple de remontée de l'information est introduit. Chaque poste reçoit une boîte avec des cartes d'instruction *kan-ban* lui annonçant combien de pièces il faut exactement produire pour satisfaire « au jour le jour » les besoins de l'aval. [...] Chaque salarié se comporte ainsi comme un client de son voisin situé en amont et comme un fournisseur de son autre voisin situé en aval. L'introduction de

cette sorte de logique marchande dans la production contribue à accroître la tension du flux autant que la pression sur les travailleurs. Bon nombre de techniques destinées à gagner du temps en cours de production se situent dans la filiation directe des procédés tayloriens.

[...] Au-delà de ces spécificités, la flexibilité du travail est le moyen le plus répandu de moduler la production. ■

Marcelle Stroobants, *Sociologie du travail*, Armand Colin, coll. 128 : Sociologie, 4^e éd., 2016.

Flexibilité	Quantitative	Qualitative
Interne	Travail à temps partiel, heures supplémentaires	Flexibilité de la fonction ¹ ou polyvalence
Externe	Licenciement-embauche, intérim, travail temporaire, stagiaire	Sous-traitance

1. Rotation des postes.

1 • **Expliquer** Pourquoi parle-t-on de production allégée ?

2 • **Comparer** Quels sont les points communs et les différences entre le système toyotiste et le travail à la chaîne du modèle fordiste ?

3 • **Illustrer** Cherchez des exemples d'autres secteurs économiques que l'automobile qui produisent au moins en partie sur le modèle des flux tendus.

4 • **Analyser** Pourquoi le modèle de production toyotiste nécessite-t-il une forte flexibilité du travail ?

Document 9 Le numérique dans les organisations du travail (doc 3 p.317 Belin)

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 %	Entreprenariat, 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 ?

Document 10 L'Uberisation de l'organisation du travail

<https://www.youtube.com/watch?v=5isAcquYnHQ>

1. Qu'est-ce que l'Uberisation de l'économie ? Donnez-en des exemples :

2. Quels en sont les avantages économiques ?

3. Quels en sont les risques ?

Documents Partie II. B.

Document 11 Des salariés inégaux face aux conditions de travail (Doc 4 p.243 Hachette)

Conditions de travail des salariés en 2013 par catégorie sociale

En %	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Contraintes et risques physiques							
Avoir au moins trois contraintes physiques ¹	8	25	11	46	63	64	34
Intensité du travail et pression temporelle							
Avoir au moins trois contraintes de rythme ²	26	35	32	28	54	45	35
Devoir se dépêcher	51	47	44	46	44	40	46
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	74	72	72	58	52	44	64
Autonomie, marge de manœuvre							
Avoir un travail répétitif	11	27	44	58	61	72	41
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	16	24	34	37	36	46	30

- 1 Rédigez une phrase présentant la signification précise des données entourées.
- 2 Quelles sont les catégories socio-professionnelles pour lesquelles les contraintes / l'autonomie sont les plus fortes ? Justifiez avec des données pertinentes.
- 3 L'autonomie signifie-t-elle une absence de contraintes ?

1. Par exemple : rester longtemps debout, subir des secousses ou des vibrations.
 2. Par exemple : la cadence automatique d'une machine, une demande extérieure.
 Champ : France, ensemble des salariés, 2013.
 Source : DARES, « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », A. MAUROUX, Synthèse n° 22, 2016.

Document 12 La polarisation des emplois (doc 2 p.246 Hachette)

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

- 2 Complétez ce texte avec les mots hausse ou baisse.

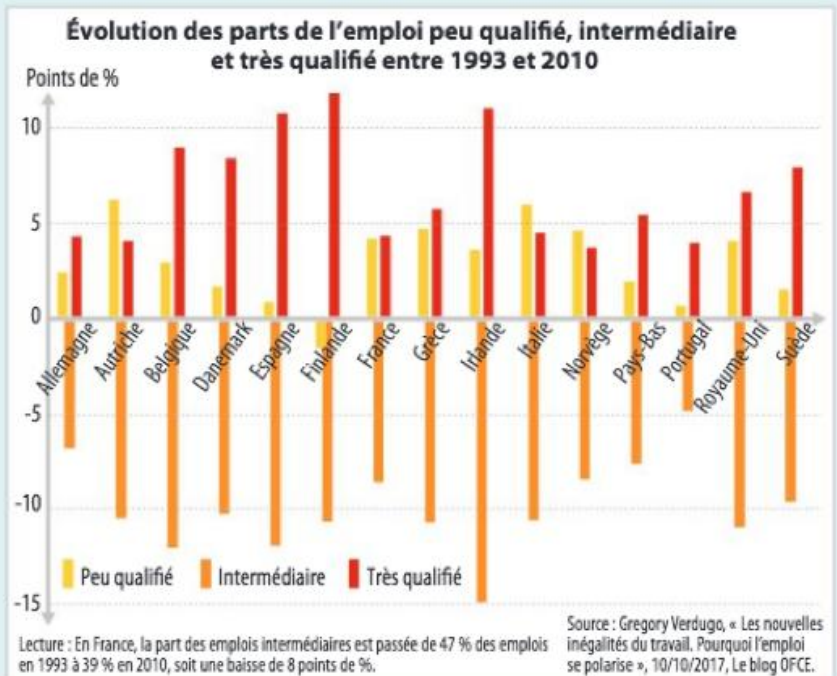
Le développement du numérique entraîne une polarisation des emplois qui se traduit par la _____ des emplois très qualifiés, la _____ des emplois peu qualifiés et la _____ des emplois de qualification intermédiaire.

- 3 Citez :
 1. Deux pays à forte polarisation des emplois.
 2. Deux pays à faible polarisation des emplois.

DÉFINITION

Polarisation des emplois

Augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés et qualifiés, et diminution du nombre d'emplois intermédiaires.



Document 13 Une contrainte qui change de nature (doc 2 p.286 Bordas)

DOC 2 Les contraintes de rythme de travail



(en % des salariés interrogés)	1984	1991	1998	2005	2013	2016
Rythme de travail imposé par...						
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	3	4	6	7	8	8
La cadence automatique d'une machine	4	6	7	7	7	7
Des normes de production à satisfaire en une journée	19	38	43	42	46	48
Une demande extérieure	39	57	65	65	69	70
Les contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie	17	23	29	30	31	31
Un contrôle ou un suivi informatisé	-	-	-	25	35	35
Avoir au moins 3 contraintes de rythme (parmi les six ci-dessus)						
Ensemble des salariés	5,8	21,4	31	31,6	35,2	35,2
Ouvriers qualifiés	8,7	30,2	47	47,3	54	53,4
Employés de commerce et services	2,3	13,4	20,9	19,9	28	29,2
Professions intermédiaires	4,8	19,7	29,3	32,4	34,8	35,1
Cadres	3,5	12	19,6	22,8	25,6	23,9

Sources : Dares ; DGAFP ; Drees, enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux, Insee.

NE PAS CONFONDRE

On distingue généralement les **contraintes de type industriel** (cadences imposées par des machines, respect de normes de production...) et les **contraintes de type marchand** (cadences imposées par la demande ou le contact avec le public).

- 1 • Lire** Que signifient les données entourées ?
- 2 • Repérer** Le développement de la contrainte marchande a-t-il réduit le poids de la contrainte industrielle ?
- 3 • Comparer** Comparez l'évolution des contraintes sur le rythme de travail selon la PCS et selon le sexe des salariés.
- 4 • Analyser** Peut-on dire que les salariés français sont de plus en plus autonomes ?

Document 14 Les effets ambigus du télétravail

Le télétravail? J'ai testé, j'ai bien aimé, j'en redemande, mais avec modération! C'est en résumé la conclusion de la dernière étude du groupe d'assurance santé et prévoyance Malakoff Humanis sur le télétravail en période de confinement. Selon un sondage Internet réalisé par le CSA auprès de 1010 salariés du secteur privé d'au moins 10 salariés entre les 15 et 20 avril, près de quatre Français sur dix (39 %) télétravaillent depuis le début du confinement, dont 62 % sur la totalité du temps d'activité. Pour un télétravailleur sur deux, c'est là une toute nouvelle expérience.

Cette expérimentation a fait tomber beaucoup de réticences et de craintes si l'on en croit le baromètre puisque 73 % de ces salariés en ligne souhaitent avoir la possibilité de continuer à la sortie du confinement. Ils ont même donné une note plutôt satisfaisante : 7,9/10. C'est un peu moins qu'en novembre dernier (9/10), mais à l'époque, pour l'immense majorité des intéressés, c'était un mode de travail choisi.

La plupart estiment que ce mode d'activité à distance leur a fait gagner en autonomie et leur a permis de mieux conjuguer vie professionnelle et vie privée grâce à la flexibilité. Plus de sept personnes sur dix déclarent avoir pu adapter leurs horaires à leurs contraintes personnelles. « 75 % des entreprises ont joué le jeu de la souplesse et de la confiance, c'est pour cela que ça marche », analyse Anne-Sophie Godon, directrice de l'innovation chez Malakoff Humanis.

Certains (54 %) estiment cependant ne pas avoir bénéficié d'un accompagnement suffisant lors de la mise en place du travail à domicile. Et ça n'aurait pas été un luxe sachant que 43 % disent ne pas disposer d'un espace de travail adapté, et 48 % sont confrontés à des difficultés techniques.

Mais ce tableau plutôt flatteur cache les limites de l'exercice. 30 % des télétravailleurs trouvent que leur santé psychologique s'est dégradée. Parmi ces derniers, quatre sur dix ont du mal à articuler temps de vie professionnelle et personnelle et, près de la moitié (47 %) confie avoir du mal à travailler tout en s'occupant des enfants. Autre constat négatif : déconnecter du travail dans ces conditions est « difficile » dans 45 % des cas. Enfin, des tensions familiales sont apparues dans 28 % des foyers. « Ce bilan s'explique par la période exceptionnelle, veut relativiser la directrice de l'innovation. Avant, les gens télétravaillaient deux jours par semaine. Avec le confinement, 50 % télétravaillent à plein temps et 50 % travaillent avec au moins un enfant à la maison. On n'est pas dans du télétravail banal. »

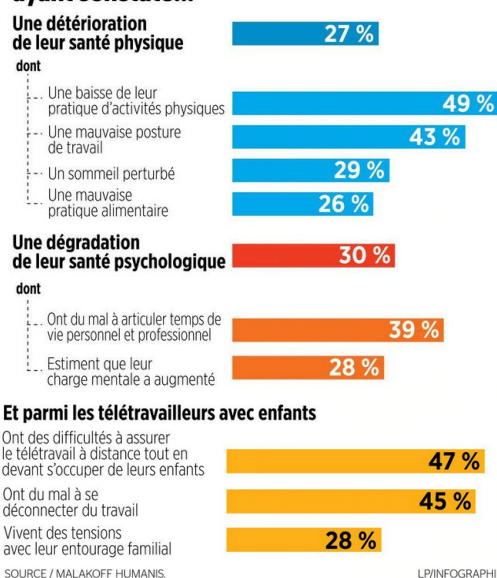
La santé physique n'est pas à la fête non plus, 27 % des sondés constatant une détérioration. « La moitié d'entre-eux (49 %) déclarent avoir réduit leur pratique sportive alors que le travail expose à longueur de journée à des postures peu adaptées », s'inquiète Anne-Sophie Godon.

Enfin, il y a la délicate question du lien social. Certes, 75 % des salariés en ligne ont bien au minimum un contact par jour avec leur hiérarchie, mais la qualité de ce lien n'est pas satisfaisante. « 28 % des contacts se font par mail, 24 % par SMS et seulement 20 % par téléphone et 16 % par visioconférence, précise Anne-Sophie Godon. Il y a donc bien un problème de qualité du lien social qu'il faudra corriger. »

Le télétravail ne va pas s'arrêter le 11 mai, avec le déconfinement. Et beaucoup de télétravailleurs ont pris de nouvelles habitudes, se sont autonomisés, ont changé leur organisation. « Il faudra en tenir compte. Ce sera le prochain challenge pour les entreprises : savoir intégrer tout ce que cette période aura validé comme pratique efficace », conclut la directrice de l'innovation, qui annonce deux autres vagues de

« Coronavirus : le télétravail confiné séduit, mais révèle ses limites », Le Parisien, 6 mai 2020

Proportion de télétravailleurs confinés ayant constaté...



SOURCE / MALAKOFF HUMANIS.

LP/INFGORAPHIE.

Recensez dans l'article les avantages et inconvénients du télétravail pour les conditions de travail des salariés.

Travail préparatoire

Analyse de vidéo « Histoire du salariat »

Le documentaire décrit la métamorphose de la condition salariale en un siècle et les avancées d'un droit du travail toujours plus protecteur des salariés, Il mêle images d'archives, éclairages de spécialistes (Robert Castel, Jacques Le Goff, Jean-Pierre Le Crom) et témoignages.

Questionnaire :

Partie 1 <https://www.dailymotion.com/video/xu1ac>

1906 Les damnés de la terre (2'10 à 6')

1. Quelles conditions de travail les images mettent-elles en évidence ?
2. Qu'appelle Robert Castel l'« insécurité sociale » ? Quelle en est la cause ?
3. Quelle loi fondamentale est mise en place en 1898 ?
4. En quoi selon J. Le Goff le contrat de travail est-il fondateur du statut de salarié ?

1928-1930 - Et la protection sociale? (15'30 à 16'43)

5. En quoi a consisté la révolution des méthodes de production ?
6. Qu'est-ce qu'un OS ?
7. Pourquoi parle-t-on d'une dégradation des conditions de travail ?

1945-1947 - La refondation sociale (20'50 à 25')

8. Quels sont les objectifs de la Sécurité sociale ?
9. Qu'est-ce que l'État-providence ?
10. Pourquoi parle-t-on d'une société de salariés ?

1948-1967 - Le grand bond (29'10 à 34'30) (38' à 39')

11. En quoi les gains de productivité sont-ils favorables aux salariés ?
12. Expliquez l'idée selon laquelle les droits sociaux alimentent la machine économique ?
13. De nombreuses avancées en matière de législation sociale se sont produites, Quelles sont-elles ?
14. Pourquoi parle-t-on de société de consommation au cours de cette période ?

Synthèse : Quels sont les principaux progrès sociaux réalisés au cours du xx^e siècle ? Quels en sont les facteurs explicatifs ?

Envoyé spécial, « Le travail qui casse » <https://www.youtube.com/watch?v=-x111ExhBbs>

2'30 – 6'

1. Quelles sont les causes des souffrances physiques au travail ?
2. Quel type de salarié est concerné par ces souffrances ?

9' – 12'30

3. Quel nouveaux services sont offerts par les supermarchés ?
4. Quel en est l'effet sur les conditions de travail des salariés ?
5. Comment expliquer le fait que la majorité des salariés ne souhaite pas être arrêté ?

15' – 18'

6. Quelles sont les souffrances psychologiques au travail ?
7. Quelles en sont les causes ?

25'40 – 29'

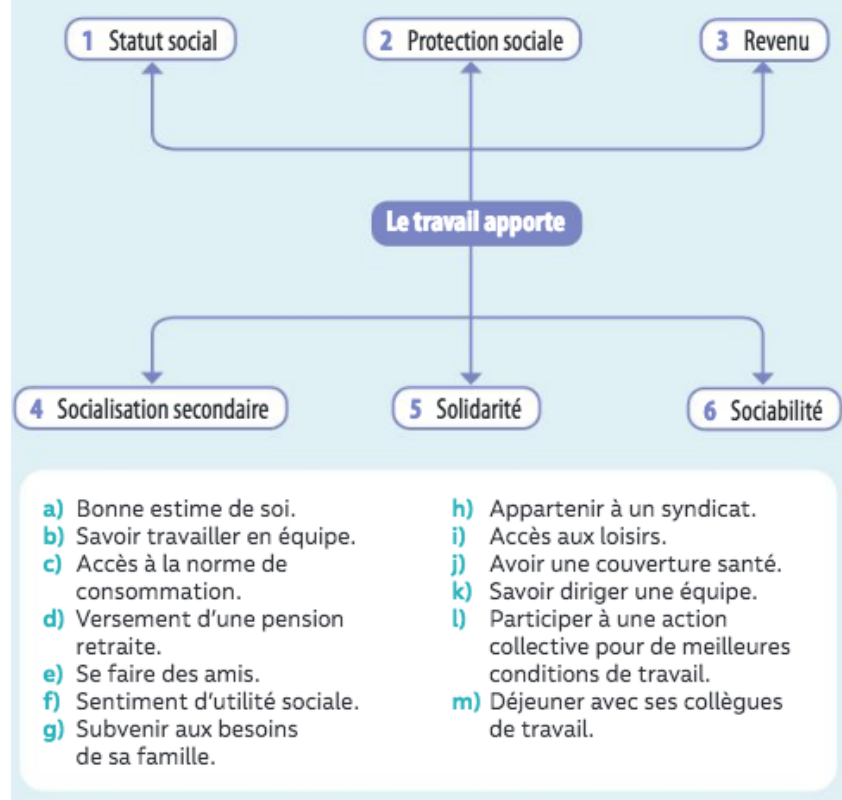
8. Pourquoi les jeunes salariés souffrent-ils également ?

Synthèse : Quels sont les principaux facteurs de souffrance au travail ?

Travail de groupe

Document 1 Les fonctions intégratrices du travail

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



Document 2 La société salariale

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

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

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

1. Repérez la définition de la société salariale.
2. Donnez des exemples illustrant la phrase soulignée.

Document 3 Le travail comme valeur

Question posée : Diriez-vous que le travail, c'est d'abord...

En % des Français interrogés	Une façon de trouver sa place dans la société	Une contrainte pour gagner de l'argent	Un moyen d'épanouissement personnel
Ensemble	37	33	30
Âge			
18-24 ans	23	39	38
25-34 ans	28	45	27
35-49 ans	31	41	28
50-64 ans	44	31	25
65 ans et plus	49	12	39
Catégorie socioprofessionnelle			
Artisan ou commerçant	21	31	48
Profession libérale, cadre supérieur	36	28	36
Employé	29	44	27
Ouvrier	31	52	17
Retraité	55	11	34
Autre inactif	28	46	26
Chômeurs	29	47	24

Source : Sondage Ifop, *Les Français et le bonheur au travail*, 2016.

1. Montrez que la valeur travail est encore forte de nos jours.
2. Montrez que l'âge et la catégorie sociale influencent la perception que l'on a du travail.

Document 4 Effets du chômage

L'ouvrage expose les résultats d'une longue enquête, quantitative et qualitative, réalisée en 1931, auprès des habitants d'une ville (Marienthal) frappée par un chômage massif et durable, suite à la fermeture de la principale usine locale.

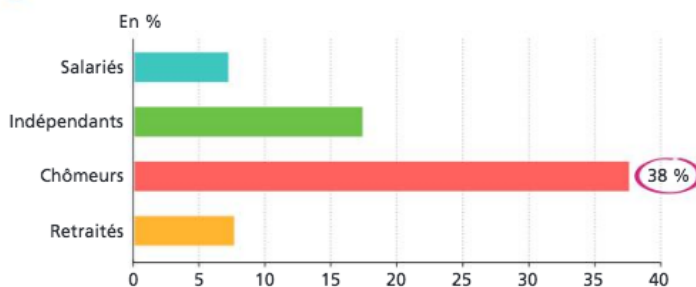
Famille 467. Le mari, la femme, deux enfants [...].

Extrait du compte-rendu de la visite : la femme est très nerveuse, fond en larmes, a l'air complètement déprimée. L'habitation [...] est très belle et très bien entretenue. Les vêtements de tous les membres de la famille sont très soignés. Pour la distribution de vêtements, le mari demande des choses pour les enfants, il dit : « le pire, c'est qu'on ne peut rien offrir aux enfants ». Il craint qu'ils n'en restent marqués.

Extrait de la biographie de l'homme : il a toujours été très ambitieux, plein de confiance en lui et fier de sa famille. Il s'instruit, travaille et réussit partout, ce qui fait qu'au début du chômage il est convaincu que rien ne pourra lui arriver. [...] La première année, il remplit 130 demandes d'emploi, qui restent sans réponse. Maintenant, il ne peut plus faire ça. Il raconte qu'il passe la moitié de la journée au lit pour économiser le chauffage et le petit-déjeuner. Il ne sort presque plus de la maison. Il est complètement désespéré. ■

Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel, *Les chômeurs de Marienthal*, Les éditions de Minuit, 1982.

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.

2 Le regard des Français sur les chômeurs et les pauvres

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

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

1. Quels sont les effets sociaux de leur situation sur les chômeurs ?
2. Montrez que le risque de pauvreté s'accroît avec le chômage.
3. Pourquoi peut-on parler de disqualification sociale pour les chômeurs ?

Document 5 Effets des emplois atypiques

Part de certains emplois atypiques dans l'emploi (en %)				
	1982-1984		2012-2014	
	Part des CDD dans l'emploi	Part de l'intérim dans l'emploi	Part des CDD dans l'emploi	Part de l'intérim dans l'emploi
Moins de 30 ans	15	1	22	5
30 à 49 ans	4	0	6	2
50 ans ou plus	3	0	5	1
Part du temps partiel dans l'emploi salarié (en %)				
	1982-1984		2012-2014	
Femmes	20		31	
Hommes	3		7	
Cadres	5		11	
Professions intermédiaires	8		17	
Employés qualifiés	11		23	
Employés non qualifiés	31		45	
Ouvriers qualifiés	3		8	
Ouvriers non qualifiés	4		10	

Source : « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? », Dares Analyses, n° 3, janvier 2017.

1. Donnez la signification des deux valeurs entourées.
2. Montrez que l'emploi atypique a progressé dans le salariat.
3. Quelles catégories sont particulièrement concernées par l'emploi atypique.
4. Donnez trois exemples illustrant le fait que les emplois atypiques remettent en cause l'intégration professionnelle et sociale d'un individu.

Document 6 La précarisation des stables

« 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.

-
1. A l'aide de la phrase soulignée, quelle différence peut-on faire entre précarisation subjective et précarité de l'emploi ?
 2. Relevez dans le texte les exemples de précarisation du travail.
 3. Pourquoi cela peut-il entraîner une souffrance au travail pour les salariés ?