



Pour commencer :

Le chauffeur de taxi peut être salarié, dans ce cas il dispose d'un véhicule, immatriculé au nom de la société par laquelle il est employé. Il n'est pas locataire. Ils relèvent des dispositions du code du travail et de la convention collective du taxi.

S'il travaille à son compte, le chauffeur de taxi a dû acheter une licence et suivre une formation validée par un examen. Ce qui n'est pas le cas pour un chauffeur Uber. De plus, la technologie utilisée par Uber via son application a permis au chauffeur de travailler plus efficacement mais aussi plus intensément.

Introduction :

Depuis les années 1980, le monde du travail a connu des transformations importantes avec des effets sur les conditions de travail et sur la cohésion sociale. Si le travail demeure une instance d'intégration fondamentale, il tend, avec la montée de diverses formes de flexibilité du travail, à « s'émietter », autrement dit, à devenir de plus en plus discontinu, intermittent, ce qui a pu conduire à parler de crise de l'emploi et de crise du travail. L'apparition du chômage de masse, la montée de la précarité et l'individualisation du travail ont pu fragiliser son rôle comme vecteur de cohésion sociale. Dans le même temps, sous l'effet de la concurrence internationale et de l'informatisation des techniques de production, le monde du travail apparaît de plus en plus inégalitaire et hiérarchisé. Comment définir et mesurer les caractéristiques du travail et de l'emploi ? Quelles sont les évolutions de l'organisation du travail ? Comment évolue le pouvoir intégrateur du travail ?

Objectifs d'apprentissage :

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.	

Chapitre 1 : Comment définir et mesurer les caractéristiques du travail et de l'emploi ?

A) Travail, emploi, chômage, activité, statut d'emploi : de quoi parle-t-on ?

La notion de **travail** désigne l'activité de production de biens ou de services utiles à une personne ou à la collectivité. C'est donc une activité de production rémunérée ou non (cas du travail domestique), déclarée ou non (travail au noir, travail clandestin).

L'**emploi** désigne une activité de travail rémunérées et déclarées qui confère un **statut social**.

L'**activité** désigne l'ensemble des personnes désireuses de participer au marché du travail, que celles-ci soient occupées ou non.

Taux d'activité : rapport entre l'ensemble de la population active et la population en âge de travailler (15 à 64 ans). Il permet de mesurer l'ampleur du phénomène de retrait du marché du travail sur différents segments de la population active.

Chômage : est la situation d'une personne qui, souhaitant travailler et ayant la capacité de le faire (âge notamment), se trouve sans emploi malgré ses recherches.

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

	Chômage au sens du BIT	Chômage de catégorie A au sens de Pôle emploi
Critères retenus	• Ne pas avoir du tout travaillé pendant la semaine de référence de l'Enquête emploi. • Être disponible pour travailler dans les 2 semaines suivant l'enquête. • Effectuer des démarches actives de recherche (réponse à des petites annonces, entretiens avec un conseiller Pôle emploi...).	• Être inscrit à Pôle emploi • Effectuer des démarches actives de recherche (répondre aux convocations, envoyer des candidatures...) • Ne pas avoir du tout travaillé pendant le mois écoulé.
Chômeurs au 1^{er} trim. 2019	2 432 000	3 391 900

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

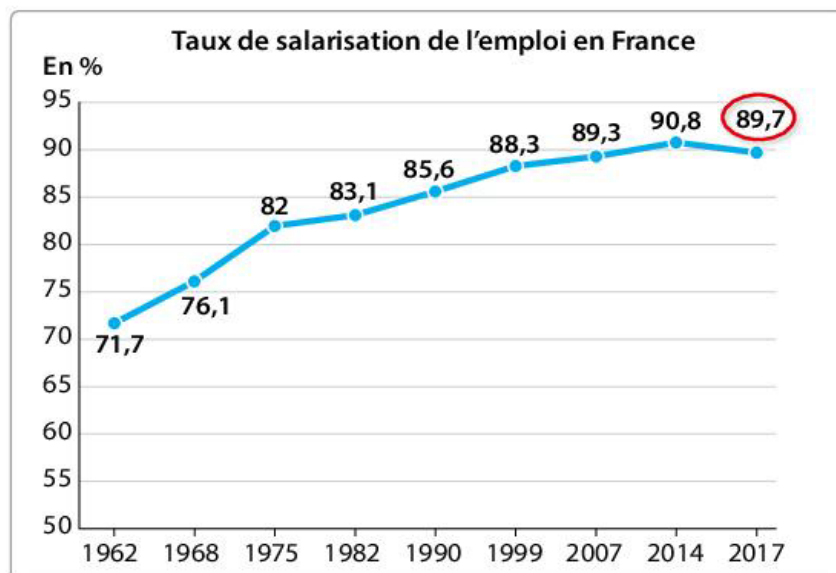
Dessine-moi l'éco : Comment mesure-t-on le chômage ?

Cette vidéo permet de voir comment l'INSEE et Pôle Emploi mesurent le chômage, et pourquoi il existe souvent un écart entre leurs chiffres respectifs.



L'Assurance chômage est une assurance obligatoire à laquelle cotisent tous les employeurs pour protéger leurs salariés lorsqu'ils perdent leur emploi de façon involontaire. Les salariés peuvent toucher un revenu sous forme d'allocation à condition d'avoir travaillé assez longtemps. Cette allocation représente en moyenne 72 % de l'ancien salaire net. Elle peut durer jusqu'à 2 ans.

Statut d'emploi : permet, pour l'ensemble des actifs ayant un emploi, de distinguer les personnes à leur compte des salariés.



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

Le salariat est caractérisé par un lien de subordination du salarié à l'égard de l'employeur, le versement d'un salaire et le financement de droits sociaux (protection sociale)

C'est au début du 20ème siècle avec le développement de la production de masse et le taylorisme que s'est mise en place une véritable société salariale.

L'essentiel de l'augmentation du nombre de travailleurs non-salariés observée depuis 2008 concerne des micro-entrepreneurs. En 2015, on comptait un peu plus d'un million d'autoentrepreneurs en France, soit près de 40 % des travailleurs indépendants hors agriculture.

[Le statut du micro-entrepreneur : qu'est-ce que c'est et comment s'inscrire](#)

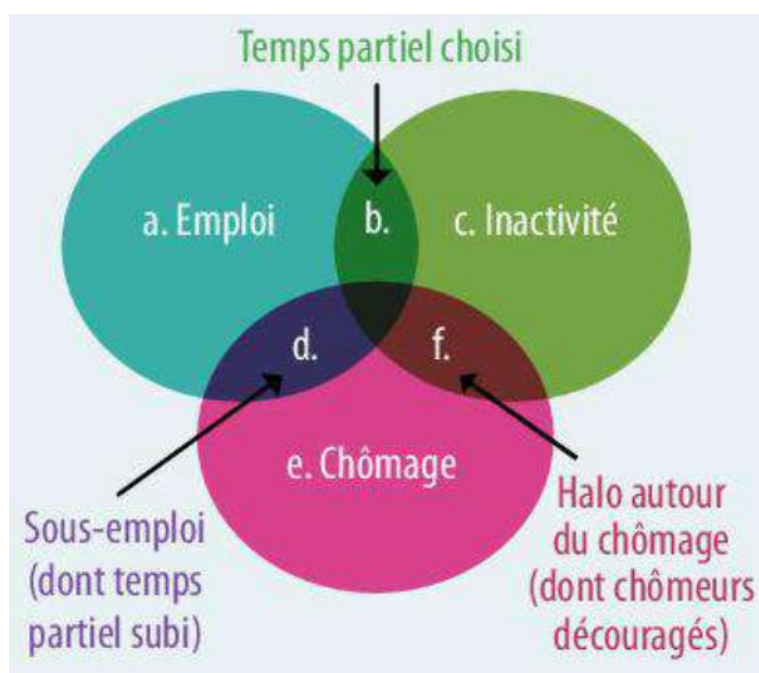
Un micro-entrepreneur est un travailleur indépendant, mais qui bénéficie d'un régime fiscal et social simplifié par rapport à d'autres types de travailleurs indépendants.

B) Des frontières de plus en plus incertaines entre emploi, chômage et inactivité. (exercice 4 P 239)

Halo du chômage : désigne les situations des personnes qui ne sont pas comptabilisées comme chômeur de fait, leur situation s'apparentait à celle du chômage.

La définition du chômage exclut les personnes souhaitant travailler mais n'étant pas disponibles rapidement pour le faire ou ne recherchant pas activement un emploi, qui sont alors classées comme inactives. De plus, elle exclut du chômage les travailleurs occasionnels (ayant travaillé au moins une heure dans la semaine de référence ou en temps partiel contraint), comptabilisés comme actifs occupés. La notion de halo du chômage permet donc de rendre compte du décalage entre la catégorie statistique du chômage et la réalité vécue par certains inactifs.

En 2019, parmi les 11,6 millions d'inactifs de 15 à 64 ans, 1,6 million appartiennent à ce halo du chômage (soit 3,8 % des 15-64 ans).



À la frontière du chômage et de l'inactivité, le **halo autour du chômage** :

Personnes sans emploi et souhaitant travailler qui ne sont pas considérées comme chômeurs car ne satisfaisant pas au à au moins un des critères pris en compte.

Exemples : chômeurs découragés, femmes avec des enfants en bas âge pas disponibles dans les deux semaines...

À la frontière du chômage et de l'emploi, le **sous-emploi** regroupe :

Toutes les personnes qui ont un emploi et qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail et qui sont à la recherche d'un travail supplémentaire.

Exemples :

À la frontière entre inactivité et emploi : temps partiel choisi :

Réduction d'activité volontaire.

Exemple :

Il existe aux frontières des trois catégories (chômage, emploi, inactivité) des zones « floues », où il peut y avoir un écart entre la classification officielle d'une situation et sa réalité.

1. Karim, 46 ans, est officier de police à temps plein depuis 21 ans. a. Emploi
2. Dan, 28 ans, est en formation de reconversion à la suite d'un licenciement. f. Halo, composante 1
3. Anne-Cécile, 23 ans, alterne périodes courtes de chômage et missions d'intérim depuis qu'elle a fini ses études. d. Sous-emploi
4. Josette, 85 ans, est à la retraite. c. Inactivité
5. Valdo, 58 ans, est sans emploi depuis son licenciement, dispensé de recherche d'emploi compte tenu de son âge. f. Halo, composante 2
6. Aron, 41 ans, est acteur de théâtre et intermittent du spectacle. d. Sous-emploi
7. Magali, 19 ans, est étudiante en licence AES, et livreuse pour Uber Eats le weekend.
b. Temps partiel choisi
8. Augustin, 22 ans, est étudiant en dernière année d'école de commerce et fait un stage dans une banque. b. Temps partiel choisi
9. 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. f. Halo, composante 3
10. Wahiba, 42 ans, a créé une boutique de bijoux et accessoires. a. Emploi
11. Anna, 31 ans, est sans emploi depuis la naissance de son deuxième enfant, mais complète ses revenus en réalisant des microtâches. b. Temps partiel choisi

2. Autres exemples :

- étudiant(e) au pair, logé(e) en échange de services de garde b. Temps partiel choisi ;
- musiciens de bar, la plupart du temps non déclarés b. Temps partiel choisi ;
- caissier(ière) dans un supermarché à mi-temps qui gagne l'équivalent d'un demi-salaire minimum mensuel à plein temps et souhaiterait travailler à plein temps (temps partiel subi) d. Sous-emploi ;
- chômeurs de longue durée ayant épuisé leurs droits à l'indemnisation et ne faisant plus de recherche active d'emploi f. Halo ;
- personnes au chômage et malades, dispensées de recherche d'emploi f. Halo.

C) Qu'est ce qui fait la qualité d'un emploi ?

La qualité de l'emploi est un concept multidimensionnel construit à partir principalement de 7 d'indicateurs.

On considère que la qualité de l'emploi renvoie à six dimensions :

- la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail
- les rémunérations
- le temps de travail et la conciliation vie professionnelle / vie familiale
- la sécurité de l'emploi et la protection sociale

- le dialogue social et la représentation collective (toutes les formes de négociation, de consultation, d'information et de concertation, entre les représentants des travailleurs et des employeurs)
- la formation tout au long de la vie

Globalement, la qualité de l'emploi en France est un peu supérieure à la moyenne de l'OCDE, sauf pour la qualité du revenu, qui est nettement supérieure en termes de rémunération brute (cotisations salariales incluses).

On observe que parmi les pays européens, les pays nordiques et d'Europe continentale sont ceux qui obtiennent les meilleures performances en termes de qualité de l'emploi (bons niveaux de salaires, taux élevés d'accès à la formation continue, bonne représentativité des salariés, équilibre vie privée-vie professionnelle...). Suivent les pays du sud de l'Europe. Tout en bas de l'échelle, se trouvent les pays d'Europe centrale et de l'Est (faibles salaires, hauts niveaux d'accidents du travail).

Source : C. Erhel et M. Guergoat Larivière, 2016

Faire questions doc 2 P 240

Salariés avec des parcours ascendants	Salariés avec des parcours bloqués
Niveau de diplôme et de qualification élevé Intérêt pour le travail (peu pénible et varié), salaires élevés.	Niveau de diplôme et de qualification faible, conditions de travail défavorables : travail pénible ou répétitif, salaires faibles

Comme la qualité de l'emploi désigne la façon dont cet emploi contribue au bien-être actuel et futur d'un individu, il est donc nécessaire de tenir compte du potentiel de formation et de l'accès à de nouvelles compétences, sans lesquels l'individu risque de stagner, voire de régresser, dans sa carrière, de trouver que son travail n'est pas épanouissant, et d'être peu employable s'il se retrouve au chômage

Les salariés avec le niveau de diplôme le plus élevé ont le plus de chances d'accéder à des formations permanentes, un facteur crucial pour l'ascension professionnelle. La formation en cours de carrière semble donc être un facteur d'augmentation des inégalités entre salariés.

Le salaire net, un des critères de la qualité de l'emploi, est très inégal entre les professions, mais aussi au sein des professions, et particulièrement au sein des professions les plus qualifiées.

2) Quelles évolutions de l'organisation du travail ?

A) Modèles tayloriens et post-tayloriens

- Le Taylorisme et le Fordisme

Les principes tayloriens (tiré d'un documentaire sur l'OST)

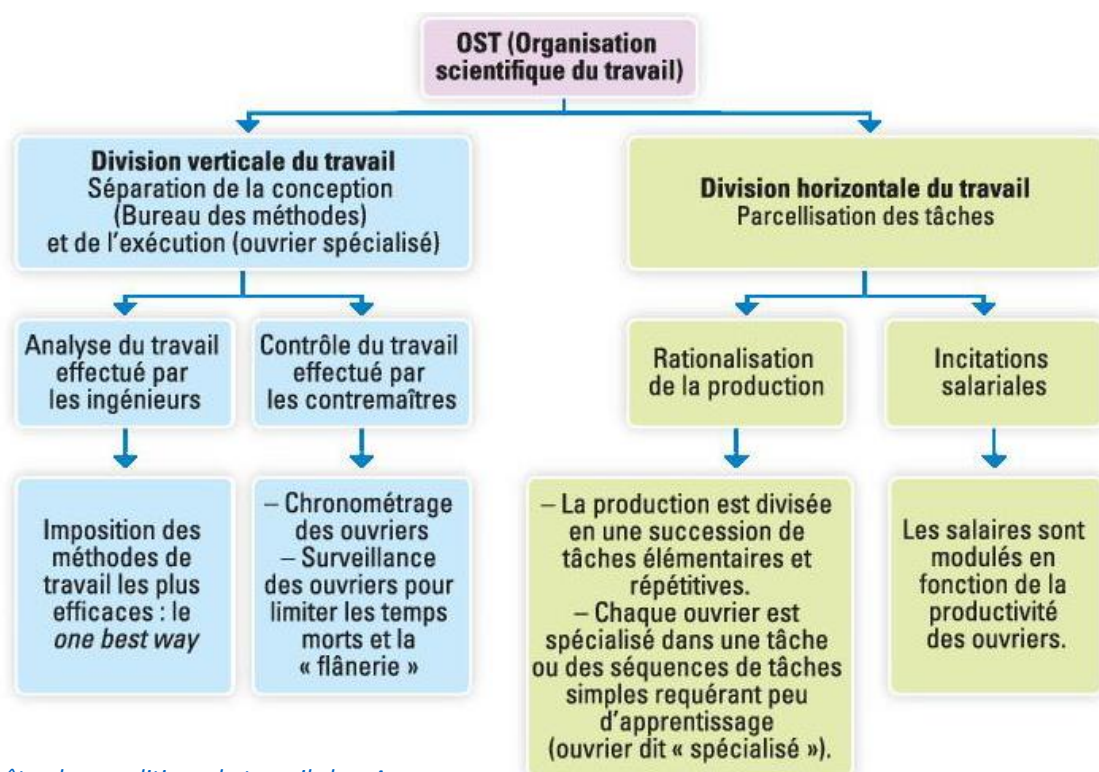
Le fordisme- jt 20h france 2- (07 octobre 2013)

Le modèle taylorien, théorisé par l'ingénieur F. W. Taylor, est une **organisation scientifique du travail** (OST) qui repose sur la rationalisation du travail en maximisant la productivité. Cela doit permettre des gains d'efficacité productive et de réduire la part de la main-d'œuvre qualifiée (ce qui permet à n'importe qui de travailler). Ce modèle repose sur 2 principes :

La **division horizontale du travail** : une décomposition du travail en gestes simples. Cela permet d'augmenter la productivité des travailleurs et de la mesurer de façon précise

La **division verticale du travail** : séparation du travail de conception et d'exécution. C'est le rôle des ingénieurs de planifier efficacement la production afin de déterminer la meilleure manière de produire (le one best way).

Fordisme : Henry Ford prolonge les principes de l'OST qu'il applique dans sa production automobile en y intégrant le **travail à la chaîne** (le rythme de travail est dicté par la machine) et développe la standardisation des produits.



[Enquête : les conditions de travail chez Amazon](#)

Les principes tayloriens existent dans de nombreuses entreprises comme chez Amazon :

L'organisation du travail chez Amazon reprend les principes de division horizontale du travail (chaque salarié est spécialisé dans une tâche précise), de division verticale du travail (contrôle par la hiérarchie des temps et des mouvements), mais aussi de rémunération au rendement (primes de productivité).

L'organisation taylorienne existe encore dans certains secteurs (textile, bâtiment, grande distribution, logistique) et se développe dans le secteur des services (grande distribution, logistique, centres d'appel, restauration rapide...)

La tertiarisation de l'économie n'entraîne pas l'abandon des principes tayloristes. Dans les centres d'appels par exemple, le travail des téléconseillers repose sur des « scripts », c'est-à-dire des guides de conversation élaborés par la hiérarchie, qu'il s'agit de respecter scrupuleusement. Les managers écoutent régulièrement les conversations et contrôlent en temps réel, sur leurs écrans d'ordinateur, le nombre d'accords de vente réalisés.

- Le post-taylorisme : (Doc 3 P 243)

Post-taylorisme : organisation de travail qui met en œuvre diverses formes de participation des travailleurs aux décisions concernant la production afin de remédier aux dysfonctionnements liés au taylorisme (démotivation des travailleurs, entre autres).

Le modèle tayloro-fordiste connaît une crise de légitimité et d'efficacité au cours des années 1960 du fait :

De la demande croissante d'autonomie des travailleurs : le travail à la chaîne est très répétitif, donc à la fois monotone (peu enrichissant intellectuellement), déqualifiant (on n'apprend pas de choses nouvelles dans son travail), et épuisant.

De l'évolution des besoins des entreprises : la demande des consommateurs est plus diversifiée, en recherche d'originalité, et change plus souvent ; les innovations techniques rendent les produits standardisés rapidement dépassés. Les entreprises doivent être plus réactive et doivent différencier leurs produits.

Les nouvelles formes d'organisation du travail vont :

- Donner plus d'autonomie et de responsabilités aux salariés.
- Enrichir les tâches et demander aux salariés plus de polyvalence
- Flexibilisé le travail
- Permettre une production en « juste-à-temps » c'est à dire avec un minimum de stocks et de délais.

[Entreprise : le management participatif, une solution pour apaiser les tensions](#)

Le management participatif ou collaboratif est un type de management qui implique les travailleurs dans la prise de décision au sein de l'entreprise. Les salariés sont conviés à des réunions quotidiennes dans le but de discuter des performances de l'entreprise et de proposer d'éventuels changements d'organisation productive. Cela permet d'assouplir la hiérarchie stricte de la division verticale de travail, d'éviter de futurs conflits, de gagner en productivité en améliorant le processus de production.

Recomposition des tâches : les tâches sont élargies et enrichies. Les salariés peuvent ainsi effectuer plusieurs et tâches différentes. Ils sont davantage responsables, plus autonomes et moins surveillés.

Flexibilité du travail : mode de gestion de la main d'œuvre pour adapter la production et l'emploi correspondant aux fluctuations rapides de la demande (exemples : horaires flexibles, recours aux travailleurs intérimaires ...)



Dans les années 1980 émergent ainsi de nouvelles stratégies managériales, visant à répondre à la fois à la demande d'autonomie et à favoriser la flexibilité au sein de l'entreprise et l'innovation. Le modèle « toyotien » (en référence à l'entreprise automobile Toyota) est l'une de ses réalisations concrètes les plus emblématiques. L'organisation toyotiste (théorisée par l'ingénieur T. Ohno) est fondée sur une stratégie de réduction permanente des coûts et une adaptation de l'offre à chaque segment de marché. Il s'agit donc de planifier et de prévoir la demande afin de

pouvoir l'anticiper. La mise en place d'un système de traçabilité (méthode kanban ou gestion par étiquettes et code barre) permet une production à flux tendus (« zéro stock » ou lean production) et la baisse du coût de stockage des matières premières. Le deuxième pilier du toyotisme est le kaizen (ou « amélioration continue ») renvoyant à la réduction permanente du coût de revient : les équipes sont enjointes à rechercher des innovations organisationnelles permettant de supprimer les temps morts et de réduire le besoin en main-d'oeuvre.

B) Les effets de l'évolution sur les conditions de travail



Convaincues qu'un salarié heureux est un salarié performant, de plus en plus d'entreprises aménagent leurs bureaux de manière à mélanger travail et plaisir et à fournir un cadre propice à la créativité et à l'innovation. Ticketmaster a ainsi imité Google, pionnier en la matière, en installant un toboggan permettant d'accéder à la cafétéria, où le personnel peut jouer au baby-foot et au flipper.

Bureaux de la société Ticketmaster à Londres, 2013.

[Faut-il forcément être heureux au travail ? Vidéo sur le happiness management :](#)

Le Happiness Management est apparu au début des années 2010 et consiste à améliorer le bonheur des salariés dans une entreprise. En effet, pour être productif, un bon salaire ne suffit pas. Il est nécessaire que le salarié se sente bien, qu'il soit tout simplement heureux. Mais imposer une certaine vision du bonheur (il ne passe pas forcément par la maximisation du plaisir) peut créer des tensions ou même mener à des phénomènes de burn out. En effet, beaucoup d'employés cherchent simplement la valeur et le sens de leurs actions quotidiennes au travail.

Document 1 : la mutation du travail des cadres

La multiplication des projets/missions à gérer en simultané est considérée comme négative par la majorité des trente cadres interrogés. Elle rend l'accomplissement de chacune des missions difficile voire impossible dans de bonnes conditions. [...] Il leur faut « sauter du coq à l'âne », sans cesse abandonner une tâche pour se consacrer à une autre, pour ensuite y revenir. [...] D'autres, parmi les cadres interrogés, peu nombreux, trouvent toutefois des aspects positifs à cette évolution, sous conditions cependant. Elle peut correspondre à une diversification et un enrichissement des tâches, à la découverte ou à l'exploration de nouvelles activités, et/ou être la contrepartie d'une promotion hiérarchique ou d'une augmentation de salaire. [...]

Dans toutes les entreprises, pour les cadres interrogés, tout est au « plus vite », avec souvent moins de moyens financiers et humains. Avoir moins de temps pour faire le travail est perturbant pour beaucoup : intensification de la charge de travail, urgence permanente [...].

Les tâches administratives (réservation de billets de train, gestion de l'agenda, saisie des notes de frais...) font désormais partie de l'activité de la plupart des cadres. [...] Ces évolutions sont surtout vécues comme négatives par les informaticiens et les commerciaux, les gestionnaires [...]. Certains cadres y voient tout de même des avantages, en considérant que la prise en charge de ces tâches leur offre plus de liberté et d'autonomie.

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



La plupart des cadres ressent un grand stress en raison de l'intensification de leur travail, de son hétérogénéité et du sentiment de ne pas disposer des moyens de le faire correctement. La plupart vivent mal aussi le fait de gérer des tâches qui prennent du temps et qui ne correspondent pas à leur cœur de métier. En effet, ils doivent gérer de nombreux projets en même temps et ont le sentiment de ne pas avoir le temps de faire correctement.

Cependant ces changements leurs permettent aussi d'enrichir leurs tâches et de gagner autonomie. Cela peut aussi être source de promotion future.

Document 2 :

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. Dont : en une heure	19 5	48 29
... une demande extérieure. Dont : obligeant à une réponse immédiate	39 28	70 58

Champ : salariés de France métropolitaine.

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

Les conditions de travail se sont améliorées sur certains points (les salariés sont plus autonomes, et, malgré une augmentation de la part des salariés qui déclarent avoir un rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cette part reste très faible : 8 % seulement en 2016), mais qu'elles se sont dégradées sur d'autres points : les salariés semblent ressentir une pression plus forte, 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 autres.

3) Les effets du numérique sur le travail et l'emploi

A) Le numérique brouille la frontière entre temps privée et professionnel

Le **numérique** renvoie d'abord à l'introduction des technologies de l'information et de la communication (TIC) au sein des entreprises. Toutefois, les nouvelles technologies numériques peuvent également désigner la robotique, l'intelligence artificielle et le *big data* (ensemble des données consommateur et marché produites sur Internet)

Le **droit à la déconnexion** (1er janvier 2017), peut être défini comme le droit du salarié à se déconnecter de ses outils numériques professionnels et à ne pas être contacté par son entreprise en dehors de son temps de travail habituel, y compris lorsqu'il est en télétravail.

Document : quelle frontière entre travail et hors-travail ?

DROIT À LA DÉCONNEXION



Selon une étude, plus des deux tiers des managers et cadres travaillent le soir après le travail, utilisent leurs outils numériques professionnels le week-end, tandis qu'un tiers culpabilise lorsqu'il se déconnecte le soir ou le week-end. La gestion de la (dé)connexion est ainsi devenue un enjeu majeur, pour les entreprises et pour les salariés, dans une société où il est possible de travailler et d'être contacté depuis de multiples lieux et à n'importe quelle heure, et où de nouvelles formes de travail apparaissent (télétravail, à distance, etc.). Spécificité française, le droit à la déconnexion concerne le droit de ne pas être en permanence joignable par son employeur en dehors de ses heures de travail, pour des motifs liés à l'exécution de son travail, afin de protéger son temps de repos et d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale.

[Un] nouvel article (article L2242-8 du code du travail) est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017 dans le cadre de la loi Travail. [...] Le droit à la déconnexion fait ainsi partie des sujets à aborder lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la qualité de vie au travail. Toutefois, ce texte n'est pas contraignant, aucune sanction n'étant prévue en cas d'absence d'accord. ■

Tarik Chakor, « Droit à la déconnexion, ce que la loi a changé (ou pas) ? », www.lesechos.fr, 12 juillet 2019.

Avec les nouvelles technologies il existe un risque d'avoir l'impression de travailler constamment, de ne jamais se détacher de son travail (le soir, le week-end, en vacances), donc de voir la charge de travail augmenter. Ce « télétravail » a tendance à empiéter directement sur la vie privée et le temps libre, hors travail. Le droit à la déconnexion concerne le droit de ne pas être en permanence joignable par son employeur en dehors de ses heures de travail, pour des motifs liés à l'exécution de son travail, afin de protéger son temps de repos et d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale. » Le droit à la déconnexion peut permettre de limiter les abus qui se sont développés pour un certain nombre de salariés.

Le **télétravail** est source d'opportunités pour le salarié qui bénéficie davantage d'autonomie et de gains de temps, notamment en évitant des trajets quotidiens. Il présente également des avantages pour l'employeur car il accroît principalement la flexibilité du travail, réduit l'absentéisme et diffuse l'utilisation des outils numériques. Cependant, le télétravail contribue à brouiller les frontières entre le travail et le hors-travail : la délimitation entre la sphère privée et la sphère professionnelle devient plus complexe à établir lorsque le salarié travaille à domicile.

B) La transformation des relations d'emploi

Le numérique permet le développement de l'externalisation du travail indépendant : l'«ubérisation» :

Doc 3 P 247 : [Quel avenir pour l'emploi à l'heure des plateformes ?](#)

La diffusion des TIC brouille les frontières entre l'emploi salarié et l'emploi indépendant. Les plateformes comme Uber considèrent comme indépendant les personnes qui travaillent pour elles, mais avec certaines caractéristiques pourraient les assimiler à des salariés :

On peut considérer qu'il existe une relation de subordination entre les travailleurs et la plateforme. En effet les travailleurs ne peuvent pas choisir leurs tarifs par exemple.

Avantages de travailler pour ces plateformes	Inconvénients de travailler pour ces plateformes
• Travailler quand on le souhaite (liberté des horaires de travail et du nombre d'heures) • Travailler sans avoir un niveau d'études élevé • La clientèle à exploiter est bien plus facile (contact de manière quasi instantanée) • On peut travailler les soirs et les week-ends, peut être cumuler avec un autre travail.	• Revenus très variables (rémunération à la tâche) • Des droits sociaux peu avantageux (pas d'allocation chômage lorsque vous arrêtez votre activité, en cas d'arrêt maladie pas d'indemnité) • Peut entraîner davantage de précarité (Il est difficile de prévoir à l'avance vos revenus)

[La justice française reconnaît un contrat de travail entre Uber et un ex-chauffeur](#)

C) Le numérique accroît le risque de polarisation des emplois (Doc 2 P 246)

Polarisation des emplois : création d'emplois très qualifiés et non qualifiés, ce qui réduit la part des emplois de qualification intermédiaire.

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

Le numérique a contribué à la substitution du capital au travail. La robotisation et le traitement informatique des données permettent par exemple de remplacer le travail effectué par certains opérateurs de production et secrétaires. De plus, le numérique accroît l'écart entre emplois très qualifiés qui nécessitent souvent une maîtrise des TIC et emplois peu qualifiés dont la part a nettement augmenté dans le secteur des services. Enfin la production des services numériques elle-même fait appel à un travail peu qualifié comme la reconnaissance d'images, traitement de données.

4) Des évolutions de l'emploi qui peuvent affaiblir le rôle intégrateur du travail

A) Le travail, une source d'intégration sociale (Doc 2 p 248)

*E. Durkheim à la fin du XXème siècle considère que la principale fonction de la division du travail est de produire de la solidarité, des liens durables entre les individus unis entre eux, chacun étant spécialisé dans une fonction ce qui le rend complémentaire des autres. C'est ce qu'il nomme la **solidarité organique**.*

Le travail permet d'assurer l'intégration sociale par le revenu. En effet, les personnes en emploi, par leur revenu, vont avoir accès à des biens et services, à une norme de consommation.

Il permet aux travailleurs de se sentir utile, d'être acteur de la société. Le travail permet l'estime de soi, la reconnaissance du travail accompli disposer d'un travail, c'est aussi accéder à une protection sociale

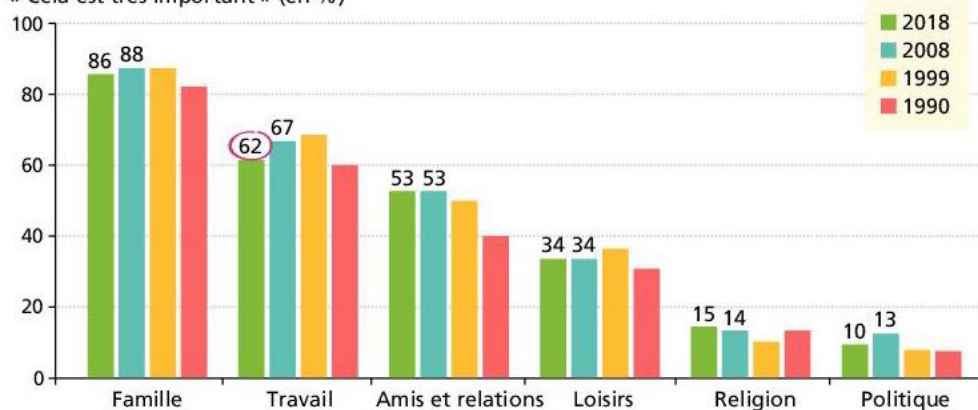
En effet, le travail permet de nouer de nombreuses relations sociales dans de nombreux domaines : relations entre collègues, avec des clients ou fournisseurs, avec les syndicats, la hiérarchie

Le travail est source d'identité sociale : les autres nous considèrent en premier lieu en fonction de notre profession ; exercer telle ou telle profession est un « signal social » que l'on envoie aux autres sur ce que l'on est.

Les travailleurs commencent à se considérer comme un collectif : mêmes conditions de travail, mêmes horaires

Question posée : Pour chacune des choses suivantes, pouvez-vous me dire si, dans votre vie, cela est très important, assez important, peu important ou pas important du tout ?

« Cela est très important » (en %)

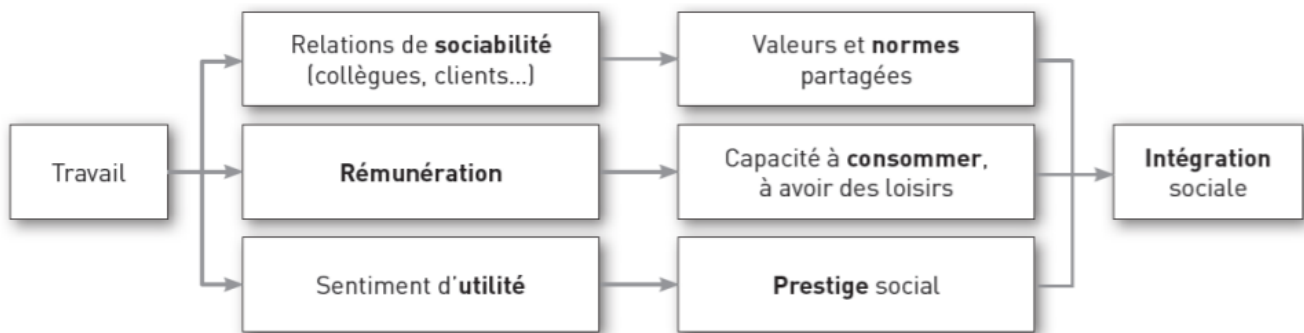


Champ : enquête réalisée à partir d'un échantillon représentatif de 2 591 personnes.

Source : Kantar Public (TNS-Sofres), 2018.

En 2018, 62 % des Français déclarent que le travail est très important dans leur vie.

Le travail est à la fois source de revenu et de relations, et il intervient indirectement dans les autres éléments que les Français considèrent comme très importants : la famille (parce que la privation d'un emploi, en réduisant les revenus, l'estime de soi, renforce le risque de tensions et d'inégalités au sein du couple et de la famille), les amis et relations (parce que la perte d'un emploi réduit les possibilités financières de sorties, mais aussi les références communes, les centres d'intérêt communs, qu'on partageait avec ses amis, et qu'on se sent inférieur à eux ; la perte d'un emploi provoque un repli sur soi).



B) L'affaiblissement du pouvoir intégrateur du travail (Doc 1 P 248 et 2 P 249)

Le mot travail apparaît au XIIe siècle issu du latin tripaliare, signifiant « tourmenter, torturer avec le trepalium ». Au XIIIe siècle, le mot désigne aussi un tourment psychologique ou une souffrance physique (le travail d'accouchement).

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).



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

Question : Pourquoi un taux persistant de chômage élevé peu nuire à l'intégration social ?

- Chômage et intégration sociale :

Presque la moitié des Français pensent que les chômeurs sont des coupables (de fainéantise), pas des victimes, ce qui risque de renforcer la honte et la culpabilité des chômeurs, donc les incite à se replier sur eux-mêmes. En retour, ce repli sur soi renforce l'impression qu'ont les Français que les chômeurs ne font pas d'efforts.

Doc 1 P 248 : [Michael, jeune SDF en CDI trop riche pour être logé en foyer, mais trop pauvre pour payer un loyer](#)

Doc 3 P 249 :

- Emplois précaires et intégration sociale :

La **précarité de l'emploi** est liée à l'instabilité de l'emploi (contrats à durée déterminée par exemple) qui s'accompagne d'une vulnérabilité économique (pauvreté, difficultés à se loger) et d'une diminution des droits à la protection sociale (retraite, assurance chômage, mutuelle de santé).

Le montant et la durée des cotisations sont plus faibles, donc l'indemnisation du chômage est moins durable (insécurité économique plus forte). Ces salariés progressent moins dans leur carrière, accèdent

moins à la formation, donc ont des emplois de moins bonne qualité en termes d'horizon de carrière et de variété des tâches. Enfin, ces salariés se sentent moins intégrés à l'entreprise, puisqu'ils y restent peu de temps, donc que leurs conditions de travail sont moins bonnes (en tout cas qu'ils sont fréquemment moins heureux au travail).