

Chapitre 5 : Quelles mutations du travail et de l'emploi ?



Pour commencer :



Questions :

- 1- Qu'est-ce qui distingue le statut d'un chauffeur Uber d'un chauffeur de taxi ?
- 2- Comment le progrès technique a modifié les conditions de travail dans cet exemple ?
- 3- De quoi peut dépend le bien-être au travail ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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...). 	<ul style="list-style-type: none"> • 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

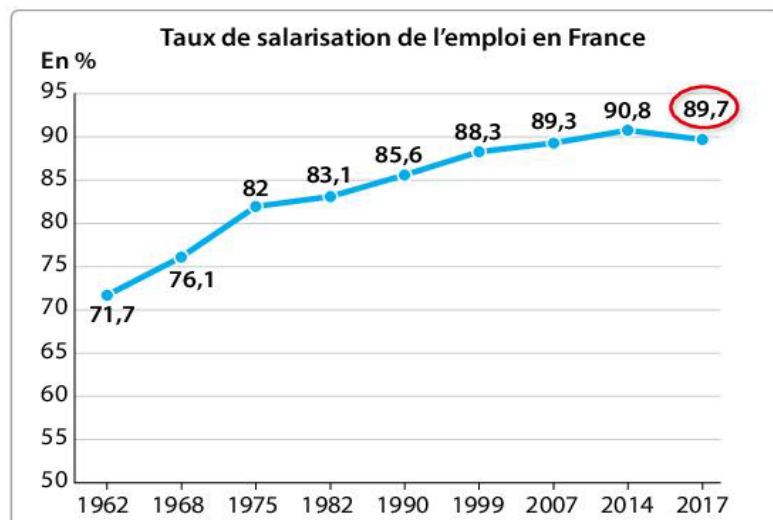
Source : d'après Insee, Pôle emploi-Dares.

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



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.

Questions :

- 1) *Qu'est ce qui oppose les salariés aux indépendants ?*
- 2) *Faire une phrase avec la donnée entourée*
- 3) *Quelle évolution des statuts d'emploi ce graphique montre-t-il ?*
- 4) *Comment peut-on expliquer cette évolution ?*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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.

Vidéo : [créer sa micro-entreprise](#)

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

Faire exercice 4 P 239

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

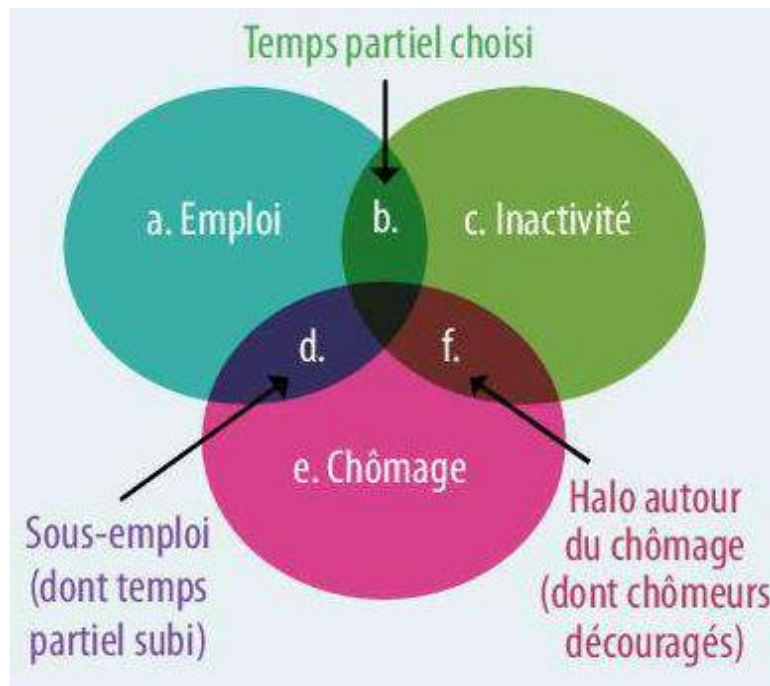
.....

.....

.....

.....

[Déchiffrage Arte 2014 02 04 halo du chômage](#)



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.

C) Qu'est ce qui fait la qualité d'un emploi ? (Doc 4 P 241)



Source : Eurostat, Comment mesurer les multiples aspects de la qualité de l'emploi, 2015.

- 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)

.....

.....

.....

.....

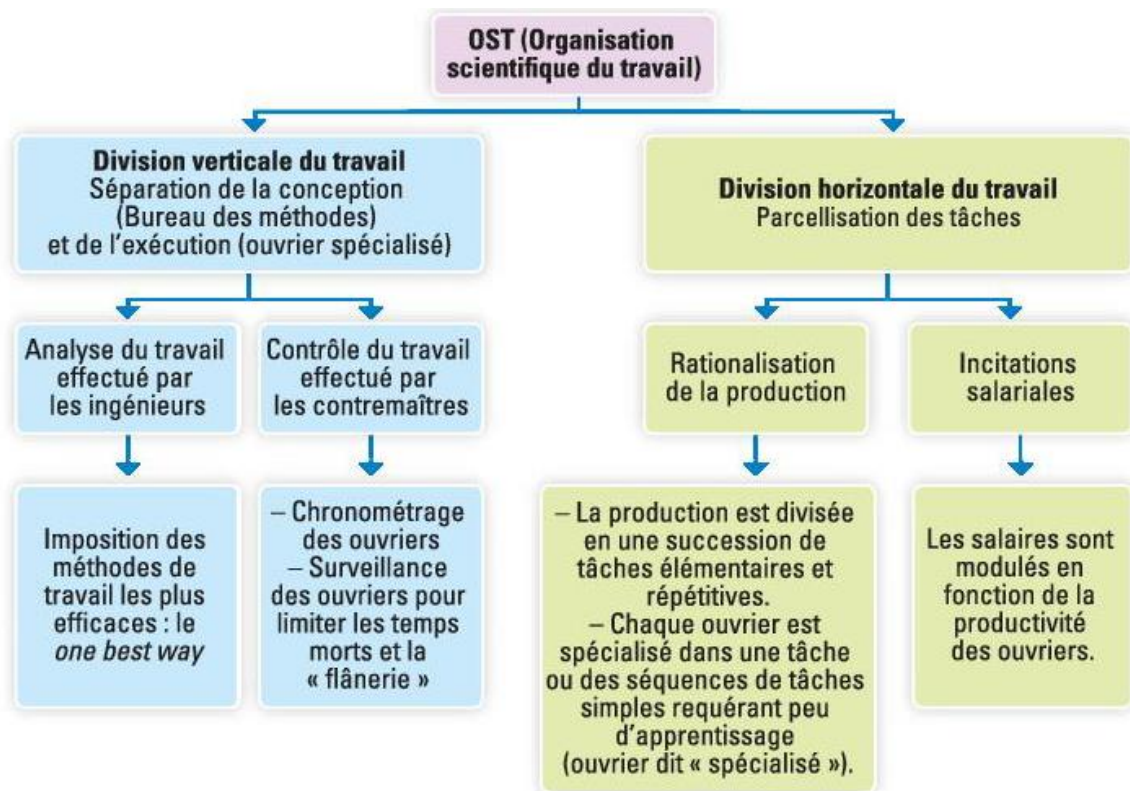
.....

.....

.....

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



Doc 2 P 242 + video : [Enquête : les conditions de travail chez Amazon](#)

.....
.....
.....

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 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 ? \(Le monde\)](#)

Questions :

1- Qu'est-ce que le le happiness management

2- Quelles sont les limites de ce type de management ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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.



Questions :

1. Quelles sont les mutations du travail des cadres mises en évidence dans le document ?
2. Montrez que ces évolutions provoquent une dégradation des conditions de travail mais aussi des avantages.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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 3 : quelle frontière entre travail et hors-travail ?

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.

DROIT À LA DÉCONNEXION



Questions :

1. Pourquoi l'utilisation du numérique proposé dans le dessin pose-t-il problème ?
2. Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?
3. Quels sont les intérêts et les limites à ce droit à la déconnexion ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

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 ?](#)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Avantages de travailler pour ces plateformes	Inconvénients de travailler pour ces plateformes

[La justice française reconnaît un contrat de travail entre Uber et un ex-chauffeur](#) (France 24)

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.

.....
.....
.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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 XIXème siècle considère que la principale fonction de la **division du travail** est de produire de la solidarité, des liens durables entre les individus unis, chacun étant spécialisé dans une fonction cela nous rend complémentaire des autres. Il se développe avec elle, un ensemble de droits et de devoirs qui viennent organiser les relations sociales. C'est ce qu'il nomme la **solidarité organique**.*

Intégration sociale : processus qui permet à une personne de devenir membre d'un groupe et donc qui permet de vivre ensemble.

Sociabilité : c'est l'ensemble des formes de relation et de communication entre les individus

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

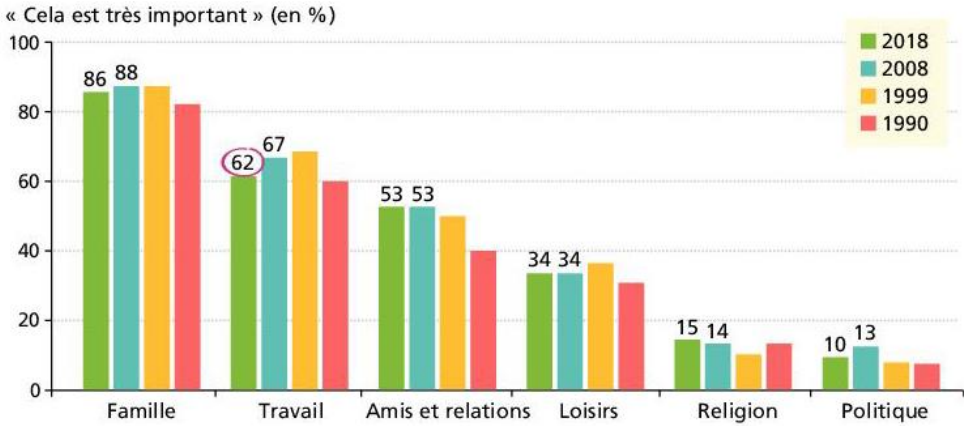
.....

.....

.....

.....

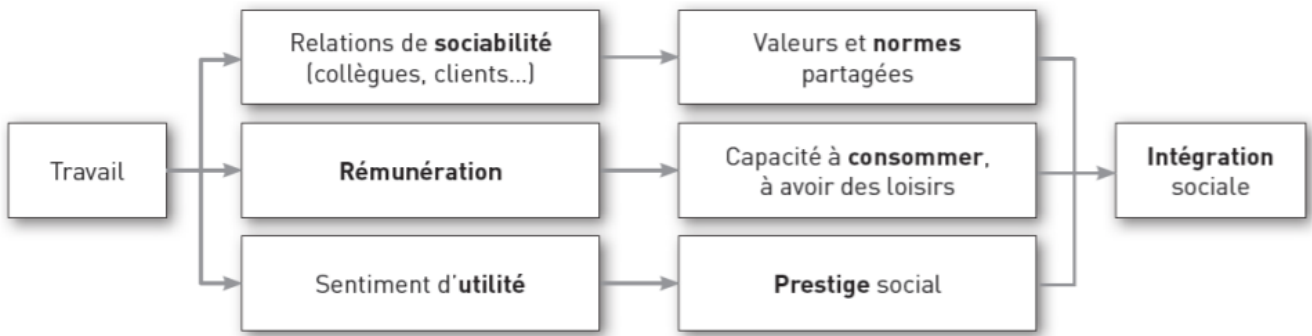
Question posée : Pour chacune des choses suivantes, pouvez-vous me dire si, dans votre vie, cela est très important, assez important, peu important ou pas important du tout ?



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

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

- 1) Faire une phrase avec le chiffre entourée
 - 2) Qu'apporte ce document comme informations sur l'importance du type de lien social et son évolution en France ?
-
-
-
-
-
-
-
-



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 ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

Et doc 3 p 249

.....

