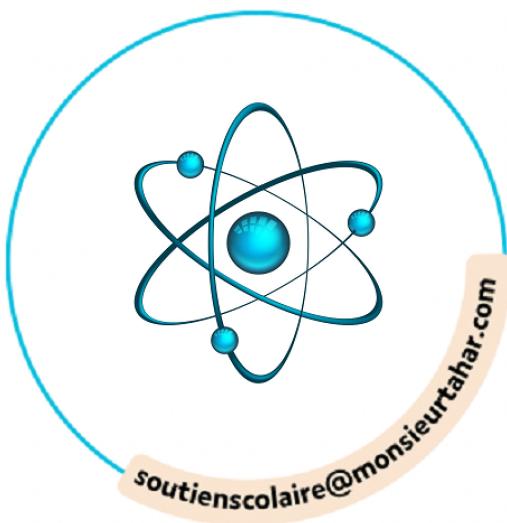


SES



CHAPITRE 9

Les frontières de l'activité professionnelle

En bref

Les frontières entre emploi, inactivité et chômage sont moins marquées depuis vingt ans en raison du développement de formes atypiques d'emploi qui modifient la qualité de l'emploi.

I Des frontières plus floues entre emploi, chômage et inactivité

1 Une diversité de situations possibles face à l'emploi

- La **population active** comprend toutes les personnes qui déclarent exercer un **emploi** ou qui sont sans emploi mais en recherchent un. Elle est donc composée de la « population active occupée » (personnes ayant un emploi) et de la population au chômage (en recherche d'emploi, selon différents critères).
- Il existe différentes définitions du **chômage**, selon l'organisme international (Bureau international du travail, BIT) ou national (Pôle Emploi) .
- La **population inactive** comprend toutes les personnes qui ne peuvent pas légalement travailler et celles qui renoncent provisoirement à un travail rémunéré.



MOT CLÉ

Un **emploi** (de statut salarié ou non salarié) correspond à un poste occupé pour exercer une activité professionnelle rémunérée en contrepartie du travail fourni (au sens de facteur de production).

2 Un brouillage des frontières lié à l'évolution des formes d'emploi

- Les frontières entre emploi, inactivité et chômage sont moins marquées depuis vingt ans, en raison de l'augmentation des **situations intermédiaires**.
- Parmi ces **formes d'emploi atypiques** (la norme étant le contrat à durée indéterminée à temps plein) figurent notamment les personnes occupant un emploi à temps partiel (volontairement ou non) ou un emploi précaire (saisonnier, intérimaire, en contrat à durée déterminée).
- Certaines populations se trouvent à la croisée de l'emploi, de l'inactivité et du chômage (« **halo du chômage** ») contribuant ainsi à la difficulté de mesurer précisément le chômage. Des travailleurs potentiels sont catégorisés en inactifs car en formation, ou découragés par les recherches, voire radiés des statistiques, ou encore travaillant de manière non déclarée.

II La mesure de la qualité de l'emploi

1 Différentes définitions selon les organisations internationales

- Au cours des dernières décennies, avec l'augmentation des formes atypiques d'emploi, la thématique de la **qualité de l'emploi** a été notamment développée



par les organisations internationales (Bureau international du travail, Commission européenne et OCDE) et nationales (DARES).

■ Les études réalisées montrent que la **mesure de la qualité** de l'emploi importe autant que celle de sa quantité. La crise financière de 2008 a ainsi lourdement pesé sur le nombre d'emplois disponibles, mais aussi sur leur qualité.

2 | Une notion analysée du point de vue des travailleurs

■ La qualité de l'emploi se mesure grâce à des indicateurs répartis en **plusieurs dimensions** qui décrivent la qualité de l'emploi du point de vue du travailleur (et non celui de l'employeur).

■ Si la **rémunération** (salaires, primes...) est un facteur essentiel, d'autres éléments liés à la qualité de vie et au bien-être individuel sont pris en compte.

■ Le type de **contrat de travail** (permanent, temporaire) et l'aménagement du temps de travail (temps partiel, volontaire ou subi) permettent d'évaluer la **sécurité économique** ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

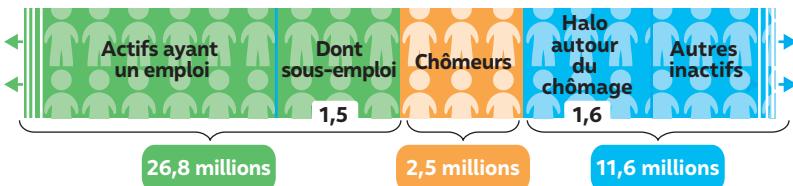
■ Les **conditions de travail** (horaires, charge de travail, pénibilité, environnement) et la variété des tâches effectuées tiennent une place importante, ainsi que l'accès à la formation (possibilité pour les travailleurs d'acquérir de nouvelles qualifications et d'ouvrir leur horizon de carrière).

MOT CLÉ

Le **contrat de travail** est un contrat de type privé signé entre l'employeur et le salarié (qui s'engage à travailler contre une rémunération). Le contrat confère à chacun des droits et obligations à respecter.

zoom

Le « halo du chômage »



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans.

Source : Insee.

■ L'**Insee** définit le « halo du chômage » comme les personnes sans emploi qui souhaiteraient travailler, mais qui ne sont pas classées comme chômeurs (car sans disponibilité immédiate ou recherche active), soit 1,6 million de personnes, dont 4 % de la population des 15-64 ans.

■ L'économiste Jacques Freyssinet en donne une **définition plus large** en prenant en compte toutes les personnes qui recherchent un emploi typique et qui en sont privées.

En bref

Les modes de coopération des travailleurs au sein d'une organisation productive ont d'abord été marqués par une forte division technique du travail qui a fait l'objet de critiques au milieu du xx^e siècle entraînant la mise en place de nouvelles formes d'organisation plus souples.

I Le modèle d'organisation taylorien

L'ingénieur américain Frederick Winslow Taylor (1856-1915) met au point au tournant du xx^e siècle une méthode de travail qu'il qualifie d'« **organisation scientifique du travail** » fondée sur une rationalisation et une optimisation des opérations de production.

1 Une division du travail horizontale et verticale

- La **division du travail horizontale** est fondée sur une organisation par postes de travail. Elle se traduit par une spécialisation des travailleurs qui doivent réaliser des tâches répétitives en un minimum de temps.
- Le principe de la division du travail **verticale** consiste à séparer la conception de l'exécution du travail : les ingénieurs dans les « bureaux des méthodes » sont les seuls capables de réaliser l'analyse scientifique des tâches, des gestes et des temps de travail et conçoivent la méthode de production la plus efficace (« *the one best way* »), notamment en observant la façon de faire des meilleurs ouvriers.



MOT CLÉ

La **division du travail** est la décomposition de la production en de nombreuses opérations ou tâches élémentaires, limitées et complémentaires, permettant d'augmenter l'efficacité du travail.

2 Une relation hiérarchique stricte

- La parcellisation des tâches accroît le caractère **substituable** des exécutants, soumis à une surveillance stricte des contremaîtres.
- Les méthodes de production s'imposent en effet aux ouvriers, qui sont **contrôlés et chronométrés** pour les amener à rester concentrés sur leurs tâches d'exécution et éviter toute « flânerie ». Les salariés sont par ailleurs encouragés par une rémunération au rendement.

II Le modèle d'organisation post-taylorien

Le modèle taylorien a permis d'importants gains de productivité et favorisé l'emploi massif de main-d'œuvre peu qualifiée. Dans la seconde moitié du xx^e siècle, il fait néanmoins l'objet de contestations qui entraînent la mise en place de **nouveaux modèles** dits « post-tayloriens » relâchant la contrainte productiviste du taylorisme.

1] Une flexibilité accrue

Pour rompre la monotonie des tâches, une rotation du personnel d'exécution sur les différents postes de travail est aménagée. L'ouvrier devient ainsi plus **polyvalent**.

2] Une recomposition des tâches

Les ouvriers se voient confier le soin d'effectuer des tâches plus diverses et pointues (entretien et contrôle des machines par exemple, vérification de la qualité), restituant ainsi de l'intérêt au travail lui-même. Cet enrichissement des tâches et des responsabilités contribue à rendre à l'ouvrier **un plus grand contrôle** sur le processus de production.

3] Un management participatif

- Les modes de management ont également évolué avec le renforcement de l'**autonomie** des employés qui permet aux travailleurs d'organiser et de répartir eux-mêmes le travail au sein d'une équipe. L'objectif est de diminuer la division verticale du travail (moins de hiérarchie). La productivité du travail est désormais davantage collective.
- Ce **management participatif** s'illustre par exemple par la mise en place de **cercles de qualité** pour résoudre des problèmes de production et la mise en avant de démarches de communication et de concertation au sein de l'entreprise.

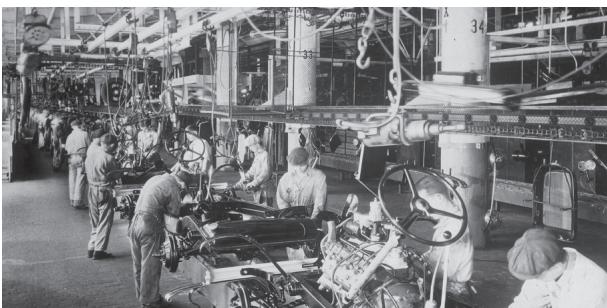


MOT CLÉ

Le **management participatif** désigne un mode de gestion des ressources qui valorise l'implication des collaborateurs dans la prise de décision au sein de l'entreprise.

zoOm

Le fordisme, un modèle inspiré du taylorisme



- Le fordisme, mis en place par Henry Ford dans ses **usines automobiles** au début du xx^e siècle pousse à l'extrême la division technique du travail instaurée par l'organisation scientifique du travail de Taylor.
- Ford introduit des **innovations** dans le processus de production (chaîne de montage et production de masse comme l'illustre cette photo de 1935).



Les conséquences des nouveaux modes d'organisation du travail

En bref

L'évolution des modèles d'organisation, en particulier avec l'essor du numérique, a des effets contrastés à la fois sur les conditions de travail et le rapport au travail dans la société.

I

Les conséquences sur les conditions de travail

1 Des améliorations des conditions de travail

- La mise en place de nouveaux modes de travail post-tayloriens → **FICHE 36 libère les salariés** des contraintes imposées par le taylorisme et le fordisme, critiqués pour leurs conséquences néfastes (augmentation des maladies professionnelles, désengagement des travailleurs...).
- La baisse de la pénibilité (suppression des tâches les plus répétitives et dangereuses) et l'enrichissement du travail (davantage d'autonomie, de motivation et d'intégration des salariés) améliorent les **conditions de travail** et le bien-être des salariés.



MOT CLÉ

Les **conditions de travail** renvoient aux caractéristiques liées au poste et à l'environnement de travail : horaires et organisation des tâches, pénibilité et prévention des risques, contraintes psychosociales...

2 Des effets positifs à nuancer

- La polyvalence et l'autonomie dans le travail peuvent cependant rendre le **travail plus intense**. Le salarié subit une tension permanente et une charge mentale (plus que physique) pour produire, contrôler à la fois la qualité du produit et surveiller la machine.
- Le travail de l'employé reste **constraint** par la machine, la demande des clients ou le contrôle hiérarchique, et plus récemment le développement de nouvelles techniques numériques de contrôle de l'activité du salarié.
- De plus, le **taylorisme** demeure dans l'industrie (agroalimentaire, textile). Ses principes se sont même étendus au secteur tertiaire (restauration, centres d'appels...).

II

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

En constante progression depuis les années 1990, l'usage des outils numériques se généralise et s'accompagne de modifications notables des conditions de travail.

1

L'essor du numérique brouille les frontières du travail

L'affranchissement des frontières spatiales et temporelles bouleverse l'activité professionnelle avec un **décloisonnement de l'espace-temps** entre travail/hors travail (accélération des échanges, connexion permanente, voire dépendance vis-à-vis des outils numériques).

2] Les conséquences sur les relations d'emploi

- L'usage de ces outils numériques pour un travail mobile ou à distance favoriserait l'exposition à plusieurs **risques psychosociaux** dus à une charge de travail et une charge mentale importantes, ainsi qu'à des situations de débordement sur la sphère privée (travail dans l'urgence, culture de la réactivité, surcharge informationnelle).
- Les outils numériques permettent en outre d'assurer un **contrôle** et une **traçabilité** forte de l'activité professionnelle.
- Ces conditions de travail exigeantes sont contrebalancées par une **plus grande autonomie** et récompensées par un sentiment de reconnaissance professionnelle.

3] Le risque de polarisation de la qualité des emplois

- Ces évolutions avec notamment le développement d'entreprises de l'économie numérique, se traduisent par une **polarisation de la qualité des emplois**. Des emplois très qualifiés (ingénieurs, développeurs...) côtoient des emplois de « gig economy » qui rassemblent tous les petits travaux précaires issus notamment de « l'ubérisation » (mise en relation d'entreprises, de travailleurs indépendants et de clients via une plateforme numérique).

MOT CLÉ

La **polarisation de la qualité des emplois** désigne la déformation de la structure de l'emploi où la part des emplois situés aux deux extrémités de l'échelle des qualifications augmente tandis que celle des emplois intermédiaires baisse.

zoom

La pratique du télétravail en France



- En 2017, 3 % des salariés déclarent pratiquer le télétravail régulier au moins un jour par semaine. Il s'agit essentiellement de **salariés qualifiés** : 61 % d'entre eux sont cadres.
- L'**ordonnance dite « Macron »** en vigueur depuis le 24 septembre 2017 a assoupli le régime juridique du télétravail, accentuant le développement de ce mode d'organisation. Le télétravail occasionnel est ainsi reconnu, permettant par exemple le télétravail un jour de grève des transports.



Le rôle du travail et de l'emploi dans l'intégration sociale

En bref

Le travail représente un puissant facteur d'intégration sociale, mais ce rôle semble s'affaiblir. Les évolutions récentes du marché du travail accentuent les facteurs de précarité, la précarisation des emplois menant à la précarisation sociale.

I Le travail, facteur d'intégration sociale

1] Une reconnaissance sociale

- Le travail exercé est un indicateur du **milieu social** auquel appartient l'individu (par le biais des catégories socioprofessionnelles) et procure à l'individu un sentiment d'utilité sociale.
- Le travail est aussi source de **socialisation** (par l'intériorisation de normes et de valeurs propres au milieu professionnel) et source de **sociabilité** (en permettant de nouer de nombreuses relations sociales). Le travail offre une vie ritualisée et rythmée par les obligations professionnelles.

MOT CLÉ

La **sociabilité** désigne l'ensemble des relations sociales choisies et réciproques que les individus souhaitent entretenir par le biais de discussions, rencontres, activités de loisirs communes, sorties...

2] Une source de revenus

- Le travail est également porteur d'**intégration économique** dans la mesure où il permet de bénéficier d'un revenu (un salaire pour le salarié, un revenu mixte pour un travailleur indépendant).
- Grâce à ce revenu, le travailleur peut satisfaire l'ensemble de ses besoins et intégrer la **société de consommation**. Dans une société qui connaît une forte division du travail et une forte spécialisation des activités et des travailleurs, l'acte de consommer est nécessaire. De plus, adhérer aux normes collectives de consommation permet de s'identifier, à travers ces pratiques, à ses semblables.

3] Une protection sociale

- Le travail, dans les pays développés, permet également de bénéficier d'une **couverture sociale** qui assure au travailleur, ainsi qu'à sa famille, une relative sécurité face à certains risques sociaux (chômage, maladie, accident, vieillesse).
- Cette couverture se caractérise par la distribution de **revenus sociaux** (pensions de retraite, allocation-chômage, remboursement de dépenses de santé), financés par un prélèvement sur les revenus d'activité qui alimente le budget de l'État ou des organismes de la Sécurité sociale → **FICHE 12**.

II Les effets de l'évolution de l'emploi

1] Le chômage affaiblit les liens sociaux

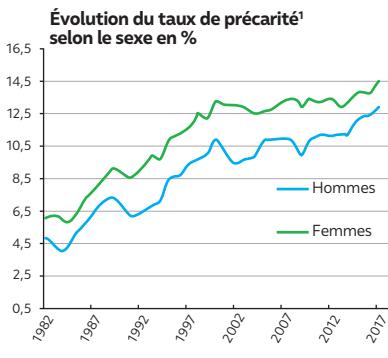
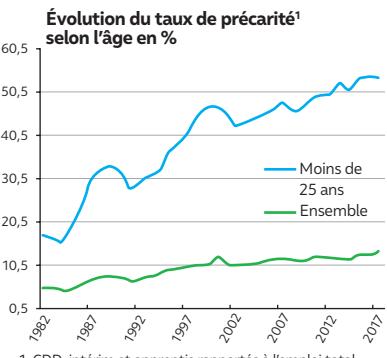
- Le **chômage** persistant ainsi que l'alternance de périodes d'emploi et de chômage entraînent une perte de revenu, malgré les mécanismes d'indemnisation.
- La perte d'emploi génère une perte de repères et des rythmes de travail, une rupture de sociabilité, ce qui peut être **source d'isolement**, d'affaiblissement des liens sociaux et de remise en cause du statut social (perte de dignité au travail et d'utilité sociale, risque de stigmatisation).

2] La précarisation des emplois fragilise l'intégration sociale

- Le besoin de flexibilité du marché du travail a fait évoluer les normes du salariat avec le développement de formes particulières d'emploi → **FICHE 35**. Le travail ne fournit plus à l'individu les garanties de revenu, d'accès à la consommation, au logement et au crédit. Il existe ainsi de plus en plus de **travailleurs pauvres** dont les revenus irréguliers et/ou insuffisants ne permettent pas de vivre décemment ou de faire des projets.
- Les **contrats précaires** plus instables compliquent également l'intégration dans des collectifs de travail (travail en équipe, organisations syndicales).
- La **polarisation de la qualité des emplois** → **FICHE 37** agrave les inégalités entre emplois très qualifiés et peu qualifiés, que ce soit en termes de salaires ou d'exposition aux difficultés économiques que peut connaître l'entreprise.
- Globalement, la rupture de liens relationnels et professionnels peut conduire à l'**exclusion sociale**.

zoom

L'augmentation de la précarité de l'emploi



1. CDD, intérim et apprentis rapportés à l'emploi total.

Source : Calculs du Centre d'observation de la société, d'après l'Insee.

Le taux de précarité atteint **13,5 %** en 2017 contre 12,1 % en 2014 et touche principalement les femmes, les jeunes et les individus peu qualifiés.