

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

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.
- 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
- 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 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



Table des matières

I. TRAVAIL, EMPLOI ET CHÔMAGE : DES REALITES EN MOUVEMENT, DES CATEGORIES EN EVOLUTION.....	5
A. DU TRAVAIL A L'EMPLOI.....	5
1) <i>Qu'est-ce que le travail ?</i>	5
Complément 1 : Le travail parental : un travail comme les autres ?	6
Complément 2. Peut-on parler de travail militant ?.....	7
Complément 3 : Comment articuler les différentes dimensions de la notion de travail ?.....	7
Complément 4 : Travail et loisir s'opposent-ils ?	9
2) <i>Du travail en général à l'activité professionnelle et à l'emploi.</i>	10
Complément 5. Le travail domestique, une catégorie au croisement de plusieurs	11
problématiques.....	11
Graphique 1. Écart de taux d'activité entre diplômés chez les 25-64 ans,	16
1983-2018 (en points).....	16
B. SALARIAT ET INDEPENDANCE : DES STATUTS D'EMPLOI QUI DEVIENNENT PLUS HETEROGENES.	17
1) <i>Les évolutions conjointes de l'emploi salarié et non-salarié.</i>	17
Tableau 2. Statut d'emploi en France, en 2018.	17
Complément 6 : Le processus historique de construction sociale des statuts d'emploi, salarié et	18
non salarié.....	18
Graphique 2. Évolution du nombre d'indépendants non-salariés (emploi principal).....	21
Schéma 1. Les indépendants, près de 12 % des actifs occupés.....	21
2) <i>Les recompositions de l'emploi indépendant.</i>	21
Complément 7 : Statut d'emploi, profession et processus de professionnalisation.	22
C. LES MUTATIONS DU TRAVAIL BOULEVERSENT LES FRONTIERES DE L'EMPLOI, DU CHOMAGE ET DE L'INACTIVITE.	26
1) <i>Qu'est-ce que le chômage ?</i>	26
Complément 8. De la difficulté des taxinomies : actif ou inactif ?.....	28
Graphique a. Evolution de la population active selon deux approches	28
Schéma a. La population active spontanée et la population active au sens du BIT	29
Tableau 3. Les différentes catégories utilisées par Pôle emploi pour mesurer le chômage.....	30
Complément 9. Les radiations des listes de Pôle emploi.	31
2) <i>Emploi précaire, sous-emploi et halo du chômage.</i>	32
Graphique 3. Part des CDD dans les embauches et dans l'emploi salarié.....	33
Graphique 4. Trajectoire des salariés selon leur type de contrat en 2008. Salariés en contrat à	33
durée limitée (hors intérim)	33
Tableau 4. Typologie des personnes en contrat court en 2017.....	34
Schéma 2. Emploi, chômage et inactivité : le halo du chômage.	37
Schéma 3. Classement en catégories d'activité : schéma simplifié des concepts au sens du BIT. ..	37
Schéma 4. Les sphères de l'emploi, du chômage et de l'inactivité.	38
II. TRANSFORMATIONS DES MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL ET EVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	39
A. TAYLORISME ET ORGANISATION DU TRAVAIL : PARCELLISATION, PRESCRIPTION ET HIERARCHISATION.	39
B. DIFFICULTES ET LIMITES DES MODELES TAYLORIENS D'ORGANISATION DU TRA-	

VAIL.	42
<i>Complément 10. Les expériences de l'école des relations humaines d'Elton Mayo.</i>	43
C. LE DEVELOPPEMENT DU POST-TAYLORISME A-T-IL SIGNE LA FIN DU TAYLORISME ?	45
<i>Tableau 5. Les différentes formes de flexibilité du travail et de l'emploi.</i>	46
D. L'ORGANISATION DU TRAVAIL DETERMINE LES CONDITIONS DE TRAVAIL.	50
<i>Complément 11. Appréhender les conditions de travail : des modèles et des enquêtes.</i>	53
<i>Schéma a. Le modèle de KARASEK.</i>	54
<i>Schéma b. Le modèle de SIEGRIST.</i>	55
E. LES EFFETS AMBIVALENTS DE L'EVOLUTION DES MODELES D'ORGANISATION DU TRAVAIL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL.	56
<i>Tableau 6. Intensité du travail et pression temporelle.</i>	58
<i>Tableau 7. Modèles d'organisation du travail et intensification de l'activité (en % des travailleurs concernés).</i>	59
<i>Tableau 8. Modèles d'organisation du travail, risques pour la santé (en % des travailleurs concernés).</i>	60
<i>Complément 12. Comment appréhender les risques psychosociaux ?</i>	61
III. COMMENT APPREHENDER LA QUALITE DES EMPLOIS ET SES EVOLUTIONS ?	62
A. LA QUALITE DES EMPLOIS : LA CONSTRUCTION D'UN OBJECTIF DE POLITIQUE PUBLIQUE.	63
B. LES PRINCIPAUX DESCRIPTEURS DE LA QUALITE DES EMPLOIS.	66
<i>Complément 13. Descripteurs de la qualité des emplois et dimensions de la qualité de vie.</i>	70
<i>Schéma a. Qualité des emplois, qualité de vie</i>	71
<i>Graphiques a et b. Dimensions de la qualité de vie liées au revenu (par unité de consommation) et à la situation sur le marché du travail</i>	71
C. COMMENT LA QUALITE DES EMPLOIS A-T-ELLE EVOLUE DEPUIS LA FIN DU 20E SIECLE ?	72
<i>Graphique 5. Evolution du nombre des accidents du travail* en France 2001-2016.</i>	73
<i>Complément 14. Les enjeux de la formation professionnelle.</i>	73
IV. COMMENT LES TECHNOLOGIES NUMERIQUES TRANSFORMENT- ELLES LE TRAVAIL ET L'EMPLOI ?	75
A. LES TECHNOLOGIES NUMERIQUES REDESSINENT-ELLES LES FRONTIERES DU TRAVAIL ?	76
<i>1) Les frontières des différentes sphères de la vie sociale face au développement des technologies de l'information et de la communication.</i>	76
<i>2) Les formes plurielles du « digital labor » questionnent la ligne de partage entre travail et hors travail.</i>	78
<i>3) Vie professionnelle-vie privée : les enjeux du télétravail.</i>	81
<i>Complément 15. Le télétravail : ses avantages, ses problèmes et la mesure de la satisfaction.</i>	83
<i>Graphique 6. Télétravail régulier en 2017 selon la distance domicile-travail.</i>	85
B. LES EFFETS DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION SUR LES RELATIONS D'EMPLOI ET LA POLARISATION DES EMPLOIS.	86
<i>1) Technologies numériques, entreprises et statuts d'emploi.</i>	86
<i>Schéma 5. Comment les technologies numériques transforment-elles le travail et l'emploi ?</i>	87

Tableau 9. Les effets de la numérisation sur l'emploi : cinq tendances principales.....	87
2) Economie des plateformes et mutations des relations d'emploi.....	89
Schéma 6. Diversité des activités de travail proposées sur les différentes plateformes numériques	90
Graphique 7. Évolution dans plusieurs pays européens des parts de l'emploi peu qualifié, intermédiaire et très qualifié, 1993-2010.....	93
Graphique 8. Créations ou destructions nettes d'emplois (en milliers) dans l'Union européenne (pré-Brexit) de 2011 à 2016 dans 5 quintiles de professions hiérarchisées par salaire puis éducation.....	94
Graphique 9. Trois types d'évolution de la structure sociale en Europe.	96
V. LE TRAVAIL EST-IL TOUJOURS UN FACTEUR D'INTEGRATION ?.....	96
A. LE TRAVAIL CONDITION DE L'INTEGRATION SOCIALE.....	96
Complément 16. Le concept d'intégration.	97
Tableau 10. Typologie des liens sociaux selon Serge PAUGAM.	98
B. CHOMAGE ET INTEGRATION.....	100
Graphique 10. Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge de 2014 à 2018 (en %)......	102
C. CHOMAGE ET INEGALITES : L'INTEGRATION INEGALE.....	103
Graphique 11. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2018.....	103
Tableau 11. L'obtention du baccalauréat selon différentes caractéristiques.....	104
D. PRECARISATION ET DEGRADATION DE LA QUALITE DES EMPLOIS AFFAIBLISSENT LA CAPACITE D'INTEGRATION DU TRAVAIL.....	105
Tableau 12. La typologie des formes d'intégration professionnelle de Serge Paugam.	108
Compléments 17. Les « suicides au travail » : problème social, problème public et controverse scientifique.	109
BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE.....	112

I. TRAVAIL, EMPLOI ET CHÔMAGE : DES REALITES EN MOUVEMENT, DES CATEGORIES EN EVOLUTION.

A. DU TRAVAIL A L'EMPLOI.

1) Qu'est-ce que le travail ?

Quelle que soit la perspective d'analyse que l'on emprunte, la définition du concept de travail soulève plusieurs difficultés. L'étymologie elle-même, généralement si prompt à apporter des clarifications sémantiques, en fait écho. En effet, on rappelle à l'envi que l'origine latine du mot travail renvoie au "*tripalium*" qui désigne un trépied, c'est-à-dire un instrument formé de trois pieux sur lequel étaient attachés les animaux que l'on ferrait, soignait ou préparait. De là, le mot travail a été associé au verbe "*tripaliere*" qui signifie faire souffrir au tripalium. Le travail est donc peine. Pourtant, Alain SUPROT dans *Critique du droit du travail* (1994) a souligné avec force que le premier sens attesté du mot travail renvoie à ce qu'endure la femme pendant l'accouchement. Par conséquent, le travail est ici production ou procréation et, s'il provoque de la douleur, il est surtout plus fondamentalement un accomplissement, il donne la vie. A l'approche étymologique, il convient donc de préférer l'approche anthropologique, car au sens d'activité productive où nous l'employons couramment, il est établi que « *la notion générale de travail n'est pas universelle* »¹.

Cependant, si le mot n'est pas partagé, les réalités qu'il désigne le sont bien puisque toutes les sociétés humaines – celles d'hier comme celles d'aujourd'hui – doivent nécessairement assurer la production et la reproduction de leurs conditions matérielles d'existence. Tel est le sens général que l'on peut donner à la notion de travail.

Dans leur *Traité de sociologie du travail*, Georges FRIEDMANN et Pierre NAVILLE rappelaient que « *le travail mérite d'être considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine. L'homme est un animal social [...] essentiellement occupé de travail* »². Ainsi, en tant qu'êtres biologiques, les êtres humains se rattachent à la nature et c'est à travers les rapports qu'ils entretiennent avec elle, que sont déterminées leurs conditions de vie. Marx peut alors écrire que « *le travail est de prime abord un acte qui se passe entre l'homme et la nature. L'homme y joue lui-même vis-à-vis de la nature le rôle d'une puissance naturelle* ». Au-delà, ce qui intéresse l'auteur du *Capital*, « *c'est le travail sous une forme qui appartient exclusivement à l'homme* » et non l'action de l'araignée qui « *fait des opérations qui ressemblent à celles du tisserand* » ou celle de l'abeille qui « *confond par la structure de ses cellules de cire l'habileté de plus d'un architecte* ». Dans le travail, l'homme pense son action et oriente ses fins. Car, « *en même temps qu'il agit par ce mouvement, sur la nature extérieure et la modifie, il modifie sa propre nature, et développe les facultés qui y sommeillent* »³.

1 CHAMOIX Marie-Noëlle, « Sociétés avec et sans concept de travail », *Sociologie du Travail*, hors-série, vol. 36, 1994, p. 61.

2 FRIEDMANN Georges et NAVILLE Pierre (dir.), *Traité de sociologie du travail*, deux tomes [1961-1962], Armand Colin, 1970.

3 MARX Karl, *Le capital*, [1867], PUF, 1993, p. 139.

En somme, on peut fondamentalement considérer le travail comme une activité à vocation productive dans laquelle les individus engagent de l'énergie physique et des moyens cognitifs. Elle est bien « *productive* » au sens où elle crée effectivement des ressources qu'il s'agisse de biens ou de services sans que l'on ait à préjuger, a priori, de la nature de ces derniers et des besoins auxquels ils répondent. Des activités réalisées par les individus découlent des rôles et des statuts sociaux. Cette définition extensive n'interdit pas que l'on parle de travail dans le cadre d'une profession, mais aussi de « *travail domestique* », de « *travail scolaire* », de « *travail militant* » ou de « *travail parental* » (voir complément pour le professeur)

Complément 1 : Le travail parental : un travail comme les autres ?

L'expression « *travail parental* » désigne principalement les activités des parents qui ont en charge des enfants. Pourquoi qualifier ces activités de « *travail* » ?

D'abord parce qu'elles correspondent bien à la définition de la notion de travail telle que nous l'avons envisagée. Leur dimension productive est évidente (soins, accompagnement, surveillance, préparation des repas, etc.), elles contribuent à une forme de réalisation de soi tout en participant à la définition de l'identité des personnes et de leur statut social.

Ensuite, cette qualification s'est imposée progressivement sous l'action du courant féministe matérialiste qui souhaitait mettre en évidence une série de tâches familiales essentielles, longtemps réalisées de manière quasi-exclusive par les femmes. Il s'agissait de les faire sortir de leur invisibilité, car elles étaient perçues et pensées comme naturelles. Parler de travail parental devient un enjeu essentiel dès lors que les taux d'activité des femmes tendent à s'aligner sur ceux des hommes puisque cette qualification permet logiquement de rendre manifeste la « *double journée de travail* » supportée par les femmes en emploi.

Le travail parental apparaît bien comme un travail en soi. Il est objectivé en unités de temps par les enquêtes Emploi du temps de l'INSEE et il exige une adaptation en fonction des activités professionnelles des parents. Il comporte, par ailleurs, des tâches pratiques et matérielles diverses et suppose des savoirs et des savoir-faire multiples : éducatifs, affectifs, psychologiques, diététiques, etc., qui engagent la responsabilité des parents. En effet, la socialisation des enfants, leur parcours scolaire ou leur santé ne font-ils pas l'objet de normes à l'aune desquelles le travail parental est évalué ?

On perçoit également les extensions possibles du travail parental qui peut glisser vers un « *travail de la parenté* » lorsqu'il concerne des adultes qui prennent en charge leurs parents âgés. La loi du 22 mai 2019, visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, modifie par exemple plusieurs articles du code du travail de façon à permettre aux personnes fournissant ces activités de bénéficier d'aménagements particuliers pour concilier leur aide et leur activité professionnelle. De même, les personnes âgées peuvent employer un proche aidant et le rémunérer dans le cadre de ce « *salarial familial* », y compris par l'intermédiaire de l'aide personnelle d'autonomie (APA) qui leur versée.

Complément 2. Peut-on parler de travail militant ?

L'engagement militant qu'il soit syndical, politique ou associatif repose sur un véritable travail militant. Parler de travail militant ne relève pas simplement de la métaphore ou de l'analogie. Les tâches auxquelles il renvoie forment un ensemble d'activités indispensables à l'action des partis politiques, des syndicats et plus largement des associations. Ces activités peuvent d'ailleurs être réalisées par des personnels salariés comme les permanents syndicaux qui sont déchargés d'une partie de leurs tâches professionnelles et détachés auprès de leur organisation syndicale. La frontière entre travail non professionnel, réalisé bénévolement par engagement et travail professionnel apparaît ici bien tenue.

Les continuités sont importantes. Ainsi, le militantisme donne lieu à *l'acquisition de compétences militantes* qui relèvent à la fois des répertoires d'action que mettent en œuvre les organisations et des formes de *division du travail militant* contribuant au fonctionnement de ces organisations (NICOURD Sandrine (dir.), *Le travail militant*, PUR, 2009). Le militantisme peut donner lieu à une carrière au cours de laquelle l'expérience militante permet d'envisager des formes de *professionnalisation* qui pourront se traduire par l'accès à un emploi de salarié dans l'organisation au sein de laquelle on a milité, ou par un engagement en politique et l'accession à des fonctions électives. Pour les populations peu dotées en capital culturel, en diplômes ou en compétences professionnelles valorisées, comme les personnes confrontées au chômage persistant ou à la précarité, le *travail militant* peut procurer un *statut* et du *prestige* et participer d'un retournement du stigmate (COHEN Valérie, « "Militier ça donne des forces". Potentiel transformateur et intégrateur de l'action collective des chômeurs », *Travail et emploi*, 2014/2, n° 138. Enquête sur les chômeurs engagés dans AC !). Enfin, il existe diverses *rétributions* liées au militantisme, des profits symboliques bien sûr, mais aussi *l'apprentissage de savoir-faire* à portée professionnelle et la possibilité d'accumuler du *capital social* et d'envisager des *stratégies de conversion* à des fins économiques ou professionnelles. Les considérations qui précèdent trouvent une illustration dans l'évolution du monde associatif au cours de ces quatre dernières décennies. Il a en effet connu une croissance salariale spectaculaire et, tout en restant un lieu d'engagement et de bénévolat, il est devenu de plus en plus fournisseur de biens et de services. Ce développement de l'emploi dans les associations a partie lié avec les orientations empruntées par les politiques publiques (COTTIN-MARX, *Sociologie du monde associatif*, La Découverte, 2019).

Complément 3 : Comment articuler les différentes dimensions de la notion de travail ?

La sociologie française contemporaine a été animée par un débat fécond portant sur la manière de combiner et d'interpréter les différentes dimensions constitutives de la notion de travail. Cette controverse peut être présentée à partir des arguments échangés entre Dominique MÉDA et François VATIN.

Dans *Le travail une valeur en voie de disparition* (AUBIER, 1995), D. MÉDA prolongeait

d'une part, les analyses d'André GORZ (*Métamorphoses du travail*, quête du sens, éd. Galilée, 1988) qui critiquaient la rationalisation économique du social et, d'autre part, celles de Jürgen HABERMAS (*Le discours philosophique de la modernité* [1985], Gallimard, 1988) qui déploraient une réduction de la vie sociale sur l'action purement instrumentale. Elle axait son analyse sur les conséquences dommageables engendrées par une rationalité économique qui subordonnait le travail et le soumettait à la poursuite sans fin d'une abondance illusoire. Au même moment, dans les années 1990, dans un contexte de hausse du chômage, le travail faisait l'objet d'une intense valorisation et l'accès à l'emploi était défini comme la condition première de l'épanouissement de l'individu. Or, selon MÉDA il convenait de déconstruire cette valorisation, car elle reposait sur un impensé. En effet, elle essentialisait une conception très particulière du travail, née au tournant du 18^e et du 19^e siècle, qui l'érigait en acte créateur au moment même où l'on observait une intensification du travail. « *Le travail serait une pure puissance de transformation et d'expression de soi, le but de la production serait l'expression et l'échange pur, et non le profit. Le travail serait en effet tout à la fois la véritable activité de transformation du monde, le vrai moyen de l'expression de soi, le véritable médium* » (MÉDA D., « Quelques notes pour en finir (vraiment) avec la " fin du travail" », *Revue du MAUSS*, 2001/2 n°18, p. 74). Selon MÉDA, le discours visant à libérer le travail de cette instrumentalisation devait lui-même être libéré de la conception illusoire du travail à laquelle il adhérait puisque le travail comme facteur de production, assujéti aux fins d'augmentation de la production, apparaissait peu compatible avec le travail comme besoin vital et expression de soi. De plus, à partir de la fin du 19^e siècle, « *une troisième couche de signification va encore être introduite dans le concept de travail (...) menant à son acmé le caractère totalement contradictoire de la notion* », car le travail détermine l'accès principal à un système de distribution de revenus, de droits et de protections (MÉDA D., « Une histoire de la catégorie de travail », dans LAVIALLE Christophe (dir.), *Repenser le travail et ses régulations*, Presses universitaires François-Rabelais, 2011, p. 44). Asservi à des fins purement productives, le travail est sous l'emprise d'une hétéronomie qui lui interdit d'être la condition de l'épanouissement de la personne puisque celle-ci suppose une autonomie. A cette contradiction s'en ajoute une autre, car c'est par le truchement de la subordination du travail à des fins économiques que l'on accède aux protections et aux droits censés offrir les espaces de liberté nécessaires à l'autoréalisation de l'individu.

Il s'agissait dès lors d'envisager à côté du travail, un ensemble d'activités réellement tournées vers le développement des liens sociaux et la réalisation de soi ; bref, extraire de l'emprise du lien économique, le lien social et le lien politique. « *Pour me résumer une fois encore : réduisons la place qu'occupe le travail dans la vie sociale et dans nos vies, assurons la visibilité et reconnaissons la valeur d'activités peu considérées car n'étant pas des facteurs de production, n'accroissant pas immédiatement le PIB, articulons mieux ces différentes activités, faisons en sorte que chacun puisse accéder à l'ensemble. (...) Augmentons en passant les investissements des femmes dans le travail et des hommes dans les autres activités, notamment parentales et domestiques auxquelles ils ne participent guère.* (MÉDA D., « Quelques notes pour en finir (vraiment) avec la " fin du travail" », p. 76).

François VATIN défend une conception large de la notion de travail et distingue celle-ci de l'emploi, c'est-à-dire du statut social attaché à l'activité de production. Dans son optique, les

trois dimensions constitutives de la notion moderne de travail se combinent sur la base du principe qui fait justement du travail une activité productive. « *Chercher à socialiser par le travail, c'est faire comme si le travail était en soi une valeur socialisatrice. Mais c'est là prendre le problème à l'envers. Le travail n'est socialisateur que parce qu'il est productif* » (VATIN François, « Oublier la valeur-travail pour penser le travail : un programme pour la sociologie du travail », dans LAVIALLE Christophe (dir.), *Repenser le travail et ses régulations*, Presses universitaires François-Rabelais, 2011, p. 357). Ainsi, le travail est la résultante d'un ensemble d'activités qui exhibent par là leur vertu productive ; elles peuvent être valorisées économiquement mais aussi selon d'autres modalités. Par conséquent, « *le travail est inextricablement acte technique productif et lien social, via notamment sa rémunération* » (*ibid.* p. 358).

C'est parce que le travail est un ensemble d'actes techniques à visée productive qu'il peut aussi être au fondement du lien social, le socle de la solidarité, le lieu d'un épanouissement personnel, le moyen de la réalisation de soi, la base d'une identité, etc. La question devient alors de penser les régulations sociales au travers desquelles il peut effectivement être tout cela. En définitive, le sens du travail est donné par la conjugaison de ces différentes composantes et « *aujourd'hui comme hier, le travail humain est au croisement de la technicité, de la valorisation économique et de l'organisation sociale (de l'être ensemble)* » (VATIN F., *Le travail et ses valeurs*, Albin Michel, 2008, p. 183).

En définitive, si le concept de travail que nous utilisons est si ambivalent, c'est parce qu'il associe trois dimensions principales, difficilement dissociables mais compliquées à combiner. Chacune de ces dimensions fait l'objet d'une valorisation spécifique. Le travail possède une dimension proprement productive qui concourt à sa valeur, mais il est aussi une valeur en soi puisqu'il est l'une des principales activités à travers laquelle les individus peuvent s'accomplir et se réaliser. Il constitue encore une valeur sociale dans la mesure où il contribue à définir la place des individus dans la société, c'est-à-dire leur statut, la reconnaissance, les droits et les protections qu'ils reçoivent⁴. « *L'idée moderne de travail* », apparaît alors selon l'expression de François VATIN comme un « *empilement de significations* »⁵.

Complément 4 : Travail et loisir s'opposent-ils ?

Les difficultés soulevées par la définition du travail peuvent-elles être surmontées en considérant le travail à partir de ce qu'il n'est pas ?

La sociologie des loisirs développée, à partir des années 1960, en particulier par Joffre DUMAZEDIER dans *Vers une civilisation des loisirs ?* (Seuil, 1962) identifie trois fonctions majeures du loisir, différenciées mais solidaires : « *fonctions de délassement, de divertissement, de développement* ». Tandis que la première délivre de la fatigue et la seconde de l'ennui, la troisième concourt au développement de la personnalité et à une participation sociale plus

4 VATIN François, *Le travail et ses valeurs*, Albin Michel, 2008.

5 VATIN, François, « De la définition du travail ou Marx contre Méda », dans LAVIALLE Christophe (dir.), *Repenser le travail et ses régulations*, Presses universitaires François-Rabelais, 2011, p. 52.

intense. Elle peut donner lieu à de nouveaux apprentissages et à des activités créatrices. « *Le loisir est un ensemble d'occupations auxquelles l'individu peut s'adonner de plein gré, soit pour se reposer, soit pour se divertir, soit pour développer son information ou sa formation désintéressée, sa participation sociale volontaire ou sa libre capacité créatrice après s'être dégagé de ses obligations professionnelles, familiales et sociales* » (p. 29).

La séparation du travail et du loisir semble nette. Mais, si la tendance historique du temps de travail est bien orientée à la baisse, celle du temps consacré au loisir l'est-elle à la hausse ? Voilà que la frontière entre travail et loisir se brouille : DUMAZEDIER observe que « *partout, en dehors du travail professionnel de complément, on constate l'extension croissante d'activités manuelles mi-désintéressées, mi-utilitaires dans l'atelier ou le jardin de la famille. Est-ce du loisir ? N'est-ce pas du loisir ?* » (p.31). Plus encore, « *le loisir développe chez les travailleurs et particulièrement les ouvriers une situation et des attitudes d'artisan et de paysan qui les centrent de plus en plus sur un travail qui n'est pas le travail professionnel* » (p. 32). Le loisir peut ici apparaître comme l'engagement dans une activité de production plus gratifiante et contrôlée par l'individu. Dans tous les cas, il n'est pas réductible à un phénomène simplement compensateur de certains aspects du travail moderne (divisions, tensions, etc.) puisqu'il faut également compter avec les effets des activités de loisir sur le travail où peuvent être déployées les aptitudes nouvelles et les expériences acquises dans les pratiques de loisirs. En somme, civilisation du loisir et civilisation du travail loin de s'opposer s'imbriquent au fond largement.

Plus d'un demi-siècle après les travaux de Joffre DUMAZEDIER, le phénomène des « makers », témoigne de la permanence des hybridations entre loisirs et travail. Ce mouvement se développe dans le courant des années 2000, dans une économie de la connaissance qui valorise l'innovation, et au sein de laquelle, les possibilités pour les individus de créer des objets nouveaux s'élargissent non seulement grâce à l'élévation des niveaux de formation, mais surtout du fait des échanges d'information, des possibilités d'expérimentation et du recours aux technologies numériques de prototypage (BERREBI-HOFFMANN Isabelle, BUREAU Marie-Christine, LALLEMENT Michel, *Makers. Enquête sur les laboratoires du changement social*, Seuil, 2018).

2) Du travail en général à l'activité professionnelle et à l'emploi.

A la définition extensive du travail, aux facettes diverses et aux contours en mouvement, il convient d'apporter une précision en délimitant la sphère des activités professionnelles au sein de l'ensemble des activités de travail. Être en activité, c'est occuper un emploi. L'emploi « *désigne un agrégat statistique : la population en situation d'activité. Cette activité telle qu'elle est saisie par le statisticien, renvoie à un statut social défini en dernière analyse par un critère juridique* »⁶. Ainsi, un commerçant immatriculé au *Registre du commerce et des sociétés* tenu au greffe du Tribunal de commerce est actif – il exerce une activité professionnelle – qu'il ait ou non d'ailleurs des clients. De même, signer un contrat de travail et se placer sous la subordination d'un employeur en contrepartie d'une rémunération,

⁶ PILLON Thierry, VATIN François, *Traité de sociologie du travail*, Octarès, 2nde éd. 2007, p. 361.

équivalent à être en activité et occuper un emploi de salarié. On peut donc avoir un emploi et ne pas travailler dans le cadre de celui-ci comme, par exemple, le salarié qui se retrouve en chômage partiel, mais conserve son emploi. Symétriquement, il est possible de travailler sans être en emploi à l'instar, par exemple, d'une personne inactive qui assure des activités domestiques auprès de ses proches. Quoi qu'il en soit, la distinction des actifs et des inactifs est essentielle et l'INSEE précise que « *la population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs* »⁷. L'activité désigne « *la participation, effective ou potentielle, à l'économie nationale. Pour qu'une personne appartienne à la population active, l'activité qu'elle exerce doit être professionnelle, au sens où elle contribue à la production de biens ou services marchands ou collectifs* »⁸.

Complément 5. Le travail domestique, une catégorie au croisement de plusieurs problématiques.

Le travail domestique rassemble l'ensemble des tâches qui sont assurées à l'intérieur du ménage, sans contrepartie monétaire, pour répondre aux besoins des différents membres du groupe. Situé au carrefour d'enjeux politiques, économiques et scientifiques, il soulève plusieurs questionnements.

(i) D'abord, il convient d'interroger la façon dont il est réparti. Car, s'il incombe de manière quasi-exclusive aux femmes lorsqu'elles ne sont pas actives, elles le supportent encore majoritairement lorsqu'elles exercent une activité professionnelle. Les tâches domestiques font donc l'objet d'une division sexuée. Inégale selon le sexe, elle est au fondement de la domination masculine.

Si la théorie du capital humain de Gary BECKER a le mérite d'avoir souligné que le travail domestique entre pleinement dans la fonction d'offre du ménage et concoure, à la production de nombreuses « *commodités* » (repas, linge, ménage, repassage, éducation des enfants, etc.), elle se révèle peu convaincante et très conservatrice dans les explications qu'elle fournit concernant la répartition de ces tâches au sein du couple entre homme et femme. Dans son optique, l'allocation du temps au sein du couple résulte d'un calcul qui vise à maximiser la fonction d'utilité du ménage. Cette allocation est commandée par la prise en compte de l'avantage comparatif de chacun des membres dans les activités professionnelles et domestiques. Il en découle un coût d'opportunité différencié selon les tâches à réaliser, qui détermine une spécialisation efficiente. Les décisions sont prises à partir des prix que ceux-ci soient explicites comme lorsque l'on prend en compte les substituts marchands aux tâches domestiques ou qu'il s'agisse des coûts d'opportunité liés au temps consacré aux activités domestiques (BECKER Gary S., *A Treatise on the Family*, 1981).

7 <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1946>.

8 GUILLEMOT Danièle, « La population active : une catégorie statistique difficile à cerner », *Economie et statistique*, n°300, Décembre 1996, p. 40.

Mais pourquoi la division du travail domestique reste-t-elle fondamentalement inégale y compris dans les couples où le niveau de revenu de la femme et son avantage comparatif en matière de rémunération professionnelle sont supérieurs à celui de l'homme ? (Sophie PONTHEUX, Amandine SCHREIBER, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », *INSEE, Données sociales - La société française*. Edition 2006 et Catherine SOFER et Claire THIBOUT, « La division du travail selon le genre est-elle efficiente ? Une analyse à partir de deux enquêtes Emploi du temps », *Economie et Statistiques*, n° 478-479-480, 2015).

Les considérations de pouvoir ou de domination sont généralement écartées de la théorie des choix rationnels. Or, c'est bien parallèlement à la montée du travail professionnel féminin dans le courant des années 1960, que les mouvements féministes vont poser de nouvelles questions et complexifier la critique de la division sexuée du travail. La dénonciation ne porte plus simplement sur l'opposition entre un travail reproductif à dominante féminine, minoré et subordonné, et un travail productif à dominante masculine, valorisé. Elle concerne aussi l'énorme quantité de travail domestique produit par les femmes sans contrepartie monétaire et accaparé par les hommes. Le travail domestique effectué par les femmes devient une question politique. Il est réalisé au nom de la nature, de l'amour ou du devoir maternel et il reflète la manière dont le genre construit le sexe et la division sexuée des tâches.

Des rapports sociaux de sexe fondamentalement inégaux fournissent, dans une perspective matérialiste, les bases d'un système de subordination des femmes aux hommes. C'est là le point de départ de la théorie du patriarcat (Christine DELPHY, *L'ennemi principal. t.1 : Economie politique du patriarcat*, Syllepsis, 1998). Elle met en évidence l'existence d'un mode de production domestique dont la spécificité repose sur la confiscation du travail des femmes (reposant ici sur leur infinie disponibilité) et son appropriation par les hommes contre une maigre contrepartie (leur entretien). La famille et la norme hétérosexuelle apparaissent ainsi comme le lieu cardinal de l'exploitation des femmes puisque leur assujettissement au mode de production domestique empêche ou limite leur participation au marché du travail, et même lorsque cette participation est acquise, la question du partage du travail domestique demeure.

(ii) Ensuite, placer dans la catégorie du travail domestique, une part essentielle des activités réalisées majoritairement par les femmes, revient à les invisibiliser. En effet, les conventions statistiques qui organisent les systèmes de Comptabilité nationale écartent la prise en compte du travail domestique et sa valorisation économique gage de reconnaissance. Le rapport Stiglitz a d'ailleurs souligné la nécessité de prendre en compte cette production domestique et de l'inclure dans la mesure du niveau de vie des ménages (STIGLITZ J. E., SEN A., FITOUSSI J.-P., *Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*, 2009). Pour la calculer, l'INSEE retient trois critères, il faut que le travail domestique soit productif, non rémunéré et qu'il puisse être délégué à quelqu'un d'autre. Même, s'il faut reconnaître un « halo du travail domestique », une estimation intermédiaire l'évalue aux alentours de 33 % du PIB et les femmes assureraient les deux tiers de cette valeur (ROY Delphine, « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », *INSEE Première*, n° 1423,

Novembre 2012).

(iii) Afin de corriger cette situation, l'une des solutions retenues a consisté à faciliter l'entrée des femmes dans la population active. L'accès à un revenu du travail, gage d'une plus grande indépendance, était susceptible de renforcer leur pouvoir de négociation au sein du couple et de conduire progressivement à une répartition plus équilibrée des tâches en son sein. Cependant, les emplois vers lesquels les femmes étaient censées se diriger consistaient dans une large mesure en des emplois de services à la personne, présentant des caractéristiques économiques et professionnelles peu favorables.

(iv) Ces emplois de services occupés par des femmes des catégories sociales les plus modestes ont permis aux femmes des catégories plus favorisées de se décharger plus facilement des tâches domestiques. Il en a découlé un accroissement des inégalités économiques et sociales entre les femmes. La lutte contre les inégalités de genre ne bénéficie pas de la même manière à toutes les femmes. (CARBONNIER Clément et MOREL Nathalie, *Le retour des domestiques*, Seuil, 2018).

(v) Lorsque l'offre de services sociaux tend à reculer ou à stagner, par exemple des services de garde d'enfants, ou de prise en charge des personnes malades ou âgées, il revient le plus souvent aux femmes de pallier ces déficiences en consacrant du temps et des soins aux personnes qui en ont besoin. C'est donc sur elles, et de surcroît les plus modestes d'entre elles, que retombent les effets des restrictions des politiques sociales.

En France, la statistique publique propose plusieurs mesures de la population active⁹, la principale est fournie par l'Enquête *Emploi* que l'INSEE réalise depuis les années 1950. Elle repose sur les règles définies par le Bureau International du travail (BIT) qui établissent qu'une personne est un « *actif occupé* » si elle a effectivement travaillé au cours de la semaine de référence, ne serait-ce qu'une heure (ou si elle était en congés payés, en formation pour une entreprise, ou en arrêt maladie, sous certaines conditions de durée) ; elle est « *chômeur* » si elle n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence, si elle est disponible dans les quinze prochains jours et si elle cherche effectivement un emploi (ou en a trouvé un qui commencera ultérieurement). Cette mesure de la population active au sens du BIT a été construite de manière standardisée pour les différents pays de manière à permettre les comparaisons internationales.

Ainsi, en 2018, selon l'Enquête *Emploi*, « *la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) est estimée à 29,8 millions de personnes de 15 ans ou plus en France (hors Mayotte). Elle regroupe 27,1 millions d'actifs ayant un emploi et 2,7 millions de personnes au chômage. Le reste de la population âgée de 15 ans ou plus constitue la population dite « inactive », c'est-à-dire les personnes ne travaillant pas et ne recherchant pas activement un emploi ou n'étant pas disponibles rapidement pour en occuper un* ».

⁹ Outre, la population active au sens du BIT, L'INSEE mesure la population active au sens du recensement et la population active au sens de la Comptabilité nationale. Lors des enquêtes liées au recensement, elle évalue également la population active spontanée à partir des déclarations des personnes interrogées.

Délimiter la population active et analyser ses évolutions est essentiel. Cela permet d'évaluer la *force de travail* qu'emploie l'économie nationale pour produire les biens et services satisfaisant les besoins de la population et assurant son niveau de vie. C'est aussi le moyen d'estimer l'*offre de travail*, c'est-à-dire le nombre de personnes susceptibles de contribuer à la production intérieure et, dans une optique de redistribution, on peut mettre en regard le poids des actifs et celui des inactifs. De surcroît, les sociétés confrontées à un processus de vieillissement démographique s'interrogent nécessairement sur leur potentiel de ressources en main-d'œuvre. Enfin, ces données entrent également en compte dans la détermination du *Produit Intérieur Brut potentiel*, c'est-à-dire le volume maximal de biens et de services qu'une économie peut produire lorsqu'elle utilise toutes les capacités de production dont elle dispose sans connaître de tensions sur le niveau de ses prix. La différence entre le PIB effectif et le PIB potentiel donne l'*écart de production*. Lorsqu'il est négatif, il révèle l'existence de capacités de production inutilisées et vaut comme témoin des déviations conjoncturelles de l'économie par rapport à son sentier de croissance de long terme. Il est donc important d'appréhender les facteurs qui déterminent la population active et son évolution (voir programme de terminale : *Quels sont les sources et les défis de la croissance économique ?*).

La croissance démographique, le solde migratoire et la structure par âge de la population déterminent les évolutions du stock de la population en âge de travailler. Pour passer de celle-ci à la population active, il faut prendre en compte les comportements d'activité des personnes, mesurés par le *taux d'activité* (TA) qui correspond selon l'INSEE au « *rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante* »¹⁰. Ces taux d'activité varient dans le temps et selon les populations en fonction de divers critères et conditions. L'âge apparaît comme une variable essentielle : d'une part l'allongement des durées de formation initiale a réduit le taux d'activité des jeunes (les 15-24 ans) et cette réduction s'est renforcée au fil des générations. Effet d'âge et effet de génération opèrent ici conjointement. Le sexe est également un critère crucial. Les *taux d'activité féminine* (TAF) ont connu une augmentation continue depuis les années 1960¹¹. Pour les femmes de 25 à 49 ans, l'écart de TA par rapport aux hommes de la même classe d'âge était de plus de 20 points en 1990, trois décennies plus tard, il tombe à 9. La courbe des taux d'activité féminine par âge était encore d'allure bimodale en France, dans les années 1960-1970. La participation des femmes à la vie active était alors plus élevée pour les classes d'âge les plus jeunes et pour les femmes adultes qui retournaient sur le marché du travail à partir de la quarantaine lorsque leurs contraintes familiales s'allégeaient partiellement. Aujourd'hui, cette courbe des TAF par âge est devenue unimodale à l'instar de celle des hommes. Toutefois, il faut désagréger les moyennes par âge et considérer au sein de chaque classe d'âge les clivages liés aux variables du niveau de vie et du diplôme.

10 <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1938>

11 Même si « En France, il n'y a pas une année depuis l'après-guerre où l'on n'ait pas constaté une augmentation de la part des femmes dans la population active et dans l'emploi », L'HORTY Yannick, « Comment augmenter le taux d'activité en France ? », 9 décembre 2019, <https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/271825-comment-augmenter-le-taux-dactivite-en-france>.

Ainsi, les femmes les moins qualifiées, « *plus sensibles à certaines mesures de politique publique* », restent plus fréquemment en retrait du marché du travail¹². Cet écart des taux d'activité en fonction du diplôme est patent tant pour les hommes que pour les femmes. Tandis qu'il se renforce tendanciellement et négativement pour les hommes depuis les années 1980, parallèlement à la dégradation des conditions sur le marché du travail, il s'est stabilisé autour de 18 points de pourcentage, niveau relativement élevé, entre les femmes qui ont un diplôme du supérieur et celles qui n'ont pas dépassé le baccalauréat (graphique 1).

De manière générale, les taux d'activité des hommes et des femmes tendent à converger dans le temps et la hausse du taux d'activité globale (TAG) pour la population des 15-64 ans est d'ailleurs pour une large part la conséquence de l'élévation des TAF. Toutefois, son augmentation résulte aussi mécaniquement d'effets de structure. Par exemple, la hausse des niveaux de diplôme dans la population tend, toutes choses égales par ailleurs, à augmenter mécaniquement la population active.

Au total, de nombreux facteurs s'entrecroisent et influencent les comportements d'activité. Outre ceux mentionnés plus haut – âge, génération, sexe et diplôme –, il convient également de prendre en considération la situation familiale, car si l'élasticité de l'offre de travail des femmes par rapport au salaire est plus élevée que celle des hommes, le fait pour elles de vivre en couple ou d'être mariée et d'avoir des enfants semblent la renforcer tout comme l'accès aux systèmes de garde d'enfants et leurs coûts¹³. De même, le niveau des salaires, les exigences professionnelles, la qualité de la vie au travail, la conjoncture et le chômage interviennent dans la décision de participer au marché du travail. A l'évidence, celle-ci s'avère déjà bien complexe, mais il faut encore compter avec les conséquences des discriminations qui frappent les individus selon leur âge, leur sexe, leur lieu de résidence, leur origine ou d'autres traits, et peuvent freiner ou dissuader leur participation à l'activité professionnelle.

12 MARUANI Margaret, MERON Monique, *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, La Découverte, 2012.

13 BRIARD Karine, « L'élasticité de l'offre de travail des femmes : repères méthodologiques et principaux résultats pour la France », *Document d'études n°210*, DARES, mai 2017.

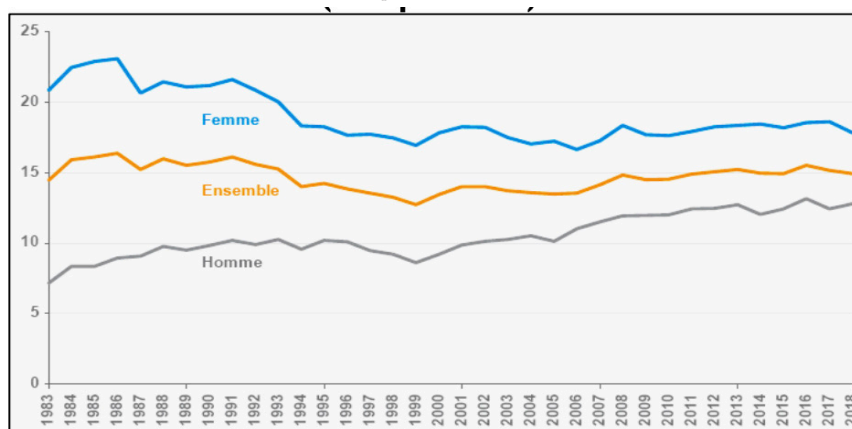
Tableau 1. Taux d'activité selon le sexe et l'âge, France 1990-2018 (en %).

	1990	2000	2010	2018
Femmes				
15 à 24 ans	39,7	32,8	34,8	34,0
25 à 49 ans	75,0	79,9	83,3	83,5
50 à 64 ans	38,0	46,4	53,6	63,5
Ensemble 15 à 64 ans	58,0	62,4	65,4	68,2
Ensemble des 15 ans ou plus	47,0	49,3	51,3	51,6
Hommes				
15 à 24 ans	46,9	40,2	42,3	41,2
25 à 49 ans	96,3	95,0	94,6	92,8
50 à 64 ans	56,9	59,0	61,0	69,7
Ensemble 15 à 64 ans	75,6	75,1	74,7	75,8
Ensemble des 15 ans ou plus	65,5	63,1	62,0	60,3
Ensemble				
15 à 24 ans	43,4	36,5	38,6	37,7
25 à 49 ans	85,6	87,3	88,9	88,0
50 à 64 ans	47,2	52,5	57,2	66,5
Ensemble 15 à 64 ans	66,8	68,7	70,0	71,9
Ensemble des 15 ans ou plus	55,9	55,9	56,4	55,8

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Enquête Emploi. INSEE, Tableaux de l'économie française. Édition 2020.

Graphique 1. Écart de taux d'activité entre diplômés chez les 25-64 ans, 1983-2018 (en points).



Champ : France métropolitaine, population en ménages ordinaires âgée de 25 à 64 ans. Lecture : en 2018, les femmes diplômées du supérieur ont un taux d'activité supérieur de 18 points à celles n'ayant pas dépassé le baccalauréat. Enquêtes Emploi 1983-2018

Source : Flamand Jean, « Quelle influence du diplôme sur la participation au marché du travail ? », France Stratégie, La note d'analyse, n°85, février 2020.

Enfin, le système de protection sociale et de nombreuses politiques publiques, en particulier les politiques de l'emploi et de la formation, ne peuvent manquer d'avoir des conséquences sur les comportements d'activité non seulement via leurs incitations, en influençant le calcul coût-bénéfice des agents au regard de l'entrée dans la vie active, mais également en façonnant

leurs représentations, c'est-à-dire en agissant sur le sens et la valeur conférés au travail professionnel.

B. SALARIAT ET INDEPENDANCE : DES STATUTS D'EMPLOI QUI DEVIENNENT PLUS HETEROGENES.

1) Les évolutions conjointes de l'emploi salarié et non-salarié.

Si « l'emploi désigne le statut social lié à l'activité productive et non l'activité productive elle-même »¹⁴, il apparaît alors comme un rapport social qui inscrit les activités de travail dans un cadre de régulations multiples : techniques, juridiques, salariales, professionnelles, organisationnelles, etc. Selon l'INSEE, « la notion de statut ne s'applique qu'à la population active ayant un emploi. Elle permet, pour l'ensemble des actifs ayant un emploi, de distinguer de manière systématique les personnes à leur compte des salariés et, au sein de ceux-ci, ceux qui travaillent respectivement dans les secteurs privé, public ou semi-public : salariés du secteur privé ; salariés de la Fonction publique (État, collectivités locales, fonction publique hospitalière) ; salariés des entreprises publiques ou nationales et de la sécurité sociale. Non-salariés : indépendants sans salarié ; employeurs ; aides familiaux »¹⁵.

Tableau 2. Statut d'emploi en France, en 2018.

	en milliers	en %
Non-salariés	3 168	11,7
Salariés	23 949	88,3
Ensemble des emplois	27 122	100,0

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

A la différence de l'emploi salarié, celui des indépendants ne repose pas sur un contrat de travail et ils n'entretiennent pas de lien de subordination juridique permanente vis-à-vis d'un donneur d'ordre. Toutefois, les transformations économiques, sociales et professionnelles de ces dernières décennies ont – au-delà des critères juridiques qui restent opérants – nettement brouillé la frontière entre emploi salarié et non salarié. D'ailleurs, le droit lui-même en a pris acte puisque le juge, dans de nombreux litiges, tend à requalifier l'activité du travailleur indépendant en contrat de travail.

14 VATIN François, *Le travail. Activité productive et ordre social*, Presses universitaires de Paris ouest, 2014 p. 17

15 <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1792>

Complément 6 : Le processus historique de construction sociale des statuts d'emploi, salarié et non salarié.

Depuis le milieu du 19^e siècle, parallèlement au processus d'industrialisation, le salariat a connu une expansion notable, portée par la suite, au cours du siècle suivant, par le processus de tertiarisation. En 1968, il rassemblait les deux tiers de la population active, plus de 88 % un demi-siècle plus tard. Dans *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* (1995), Robert CASTEL s'est attaqué à l'élucidation d'une énigme : comment le salariat qui était dans les sociétés préindustrielles, et encore au cours du 19^e siècle, une condition parmi les plus misérables, est-il devenu dans le courant du second 20^e siècle, un statut social consistant caractérisé par des droits et une protection sociale ? Celle-ci se double d'une interrogation supplémentaire pour la période récente : pourquoi la condition salariale connaît-elle une fragilisation à partir de la fin du 20^e siècle ?

Dans la société préindustrielle, le manoeuvrier ou le journalier sont les figures typiques du travailleur « libre », au sens où il ne possède aucun statut. Les historiens de l'économie parlent de « *travailleurs fractionnels* » puisqu'ils connaissent des situations de travail extrêmement hétérogènes et généralement précaires qui contrastent avec celles des compagnons qui exercent des métiers dans le cadre statutaire très réglementé des corporations. En 1791, la loi LE CHAPELIER les abolit et stipule que « *c'est aux conventions libres d'individu à individu de fixer la journée pour chaque ouvrier, c'est ensuite à l'ouvrier de maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe* ». Le code civil de 1804 reprendra ce principe comme base de la convention de « *louage de services* » : la relation de travail est un échange commercial comme un autre, une relation purement contractuelle entre deux individus, et le travail une marchandise comme une autre. Le dessein est d'écartier les entraves et de favoriser la liberté du commerce et de l'industrie. Or, cette relation entre un employé et un employeur se révèle radicalement asymétrique et dérive généralement en un rapport de force favorable au second qui dispose de ressources et de temps qui font défaut au travailleur contraint par la nécessité. Il en découle des conditions de travail et de vie souvent déplorables pour une grande partie de la population salariée. Celle-ci connaît des formes diverses d'instabilité renforcée par le paupérisme qui trouve son origine dans les modalités de fixation du salaire. « *L'économie politique n'a vu dans le salaire qu'une valeur d'échange, une marchandise dont le prix comme celui de toutes les autres, se règle par le rapport de l'offre et de la demande. Suivant cette théorie, le travail est considéré abstraitement comme une chose, et l'économiste qui étudie les variations de l'offre et de la demande, oublie que la vie, la santé, la moralité de plusieurs millions d'hommes sont engagées dans la question* » (BURET Eugène, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*, Paulin, 1840, p. 42).

Au fur et à mesure que la seconde révolution industrielle prend forme, des exigences économiques et technologiques plus fortes rendent nécessaire la stabilisation de cette main-d'œuvre en lui assurant des conditions de travail et de vie plus convenables, afin qu'elle participe de manière plus régulière à la marche des activités économiques. Parallèlement, les luttes sociales se sont organisées et infléchissent le rapport de force inégal entre employeurs et employés. Progressivement, un salariat d'un type nouveau se forme. Le rapport salarial est

reconnu comme reposant sur une relation de subordination qu'il s'agit d'inscrire dans le contrat de travail de manière à ce qu'il assure en retour des droits et des protections au salarié. Les rapports individuels et contractuels sont rééquilibrés par l'intermédiaire de régulations collectives. Ainsi, le droit du travail dont le livre premier est adopté en 1910, veille à la sécurité physique des travailleurs, organise les négociations entre employeurs et salariés, délimite le cadre dans lequel sont déterminées les règles relatives au temps de travail, à la rémunération, aux conditions de licenciement, etc. L'ensemble de ces dispositions constitue le statut de l'emploi et crée une condition salariale, c'est-à-dire pour reprendre la formulation de Robert CASTEL, « *un socle de ressources et de droits donnant au salarié et à ses "ayants droits" les conditions de base d'une certaine indépendance économique et sociale* » (CASTEL Robert, « Salarial », dans BEVORT A., JOBERT A., LALLEMENT M., MIAS A., (Dir.), *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, p.706).

D'un point de vue juridique, une évolution essentielle du contrat de travail s'est produite : le salarié a été doté d'un véritable statut à travers lequel s'appliquent un ensemble de règles qui s'imposent à la volonté des parties contractantes. Le salarié ne les négocie pas une à une (durée et conditions de travail, garanties collectives, cotisations et avantages sociaux, etc.). Elles désindividualisent le rapport salarial et définissent un statut de salarié. Ces règles relèvent de régulations collectives, elles émanent du processus législatif, des conventions collectives ou des accords d'entreprise. Ainsi, précise Alain SUPIOT, « *la clé de voûte du droit du travail français demeure par exemple la notion d'ordre public social, qui implique d'une part une hiérarchie des normes du travail, et d'autre part un principe de faveur pour les salariés* » (SUPIOT Alain, *Critique du droit du travail* [1994], PUF, 3e éd. 2015, p. 30). La fixation du statut de salarié a permis de différencier avec plus de netteté les salariés des non-salariés ou indépendants dont l'activité ne repose pas sur un contrat de travail et qui n'entretiennent pas de lien de subordination juridique permanente vis-à-vis d'un donneur d'ordre. Comment faut-il entendre ce dernier point ? Il s'apprécie à partir d'un faisceau d'indices et l'on peut résumer le lien de subordination en considérant les situations dans lesquelles il y a « *soumission aux pouvoirs réglementaire, disciplinaire et de direction dans l'accomplissement d'un travail pour le compte d'autrui* » (MAZEAUD Antoine, *Droit du travail*, Montchrestien, 5e éd., 2004). Toutefois, au fur et à mesure que se fixait le statut de salarié, à partir de la fin du 19e siècle, et que le salariat devenait dominant au cours du siècle suivant, cette norme d'emploi façonnait également le statut des non-salariés. Dans un premier temps, l'emploi indépendant a été défini de manière négative par rapport à la norme de l'emploi salarié puisque le droit du travail exigeait un critère précis – celui de la subordination juridique – pour délimiter les travailleurs auxquels il s'appliquait. Mais, progressivement, il a fait l'objet d'une définition positive et a été assorti de droits et de garanties propres, notamment dans le cas des indépendants les plus dépendants. Bref, en dépit de différences effectives de statut, une tendance à l'harmonisation ou à l'alignement a indéniablement été à l'œuvre, en particulier en matière de protection sociale (Haut Conseil du financement de la protection sociale, *La protection sociale des non-salariés et son financement*, Rapport, 2016). Toutefois, depuis les années 1970-1980, la norme de l'emploi salarié connaît un ébranlement sous l'effet de l'augmentation des formes particulières d'emploi. Et, les situations hybrides entre salariat et indépendance se multiplient. Il en résulte dans les pays européens une hétérogénéité plus forte et « *les politiques de*

flexibilisation qui y sont conduites, jouent aujourd'hui dans le sens d'une balkanisation des formes d'emploi, et d'une promotion du contrat dirigé contre le statut acquis par les salariés. Loin d'être un lieu d'équilibre, le droit du travail est plus que jamais parcouru par des forces contradictoires, d'unification d'un côté, et de fragmentation de l'autre » (SUPIOT Alain, Critique du droit du travail [1994], PUF, 3e éd. 2015, p. 34).

L'emploi non salarié a connu en France – comme dans la plupart des autres pays développés – une décreue tout au long du 20e siècle avec, en particulier, la forte baisse du nombre d'indépendants agricoles. La hausse de la productivité, l'industrialisation de nombreuses activités et la transformation des formes de commerce avec l'essor de la grande distribution, fournissent les principales explications. En France, l'emploi indépendant diminue jusqu'au début des années 2000 où il atteint un point bas historique avec 2,2 millions d'emploi (contre par exemple 4,5 millions encore en 1970), puis il repart à la hausse dans le tertiaire, mais aussi l'industrie et la construction.

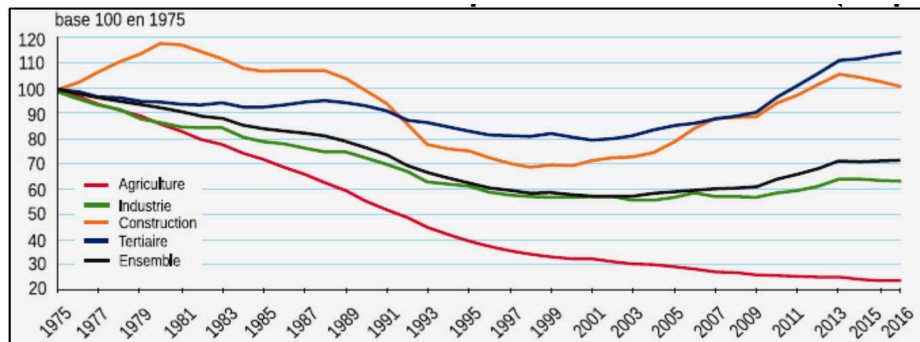
Sous ces évolutions opèrent des recompositions importantes. Ce regain de l'emploi indépendant tient, dans une large mesure, à deux causes. D'une part, les entreprises ont recouru plus massivement à l'externalisation et celle-ci a concerné un nombre croissant de travailleurs indépendants. D'autre part, la multiplication des plateformes numériques d'intermédiation a facilité le développement d'un grand nombre d'activités professionnelles indépendantes.

Le droit a accompagné ce mouvement avec la création en 2009 du statut de micro-entrepreneur (dénommé initialement auto-entrepreneur). Il définit un régime fiscal et un cadre légal simplifiant l'activité indépendante (son statut juridique reste toutefois celui de l'entrepreneur individuel). En 2016, l'INSEE dénombrait plus de 860 000 micro-entrepreneurs et observait une progression notable du micro-entrepreneuriat dans un certain nombre de professions comme les métiers de l'enseignement (formation continue, disciplines sportives ou de loisirs), des arts et du spectacle, de services aux entreprises (design, photographie, traduction, etc.) ou aux particuliers (réparation, services à la personne). Mais, une part non négligeable d'entre eux exerce également dans la construction et dans la vente au détail (*graphique 2*)¹⁶.

De fait, depuis le début des années 2000, le monde des indépendants, tout en s'élargissant, apparaît plus hétérogène, et ses frontières avec le salariat plus floues. C'est par exemple, le cas avec la pluriactivité. En 2016, l'INSEE évaluait respectivement à 29 % et 13 % la part des micro-entrepreneurs et des professions libérales exerçant également une activité salariée.

16 LE BOËTTÉ Isabelle, « Les indépendants : le rebond amorcé dans les années 2000 se poursuit en 2016 », *INSEE Première*, n°1768, Août 2019.

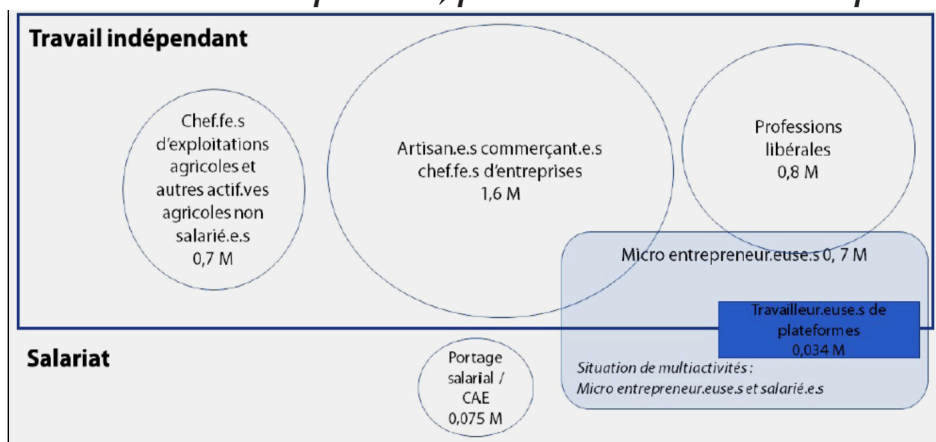
Graphique 2. Évolution du nombre d'indépendants non-salariés (emploi principal).



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, estimations d'emploi.

Schéma 1. Les indépendants, près de 12 % des actifs occupés.



Source : THIÉRY Sophie, *Les nouvelles formes du travail indépendant*, Rapport du CESE, novembre 2017.

Note : Il existe des formes hybrides entre salariat et indépendance, même si dans le cas du portage salarial ou des coopératives d'activité et d'emploi (CAE), le statut social qui s'impose en définitive est celui de salarié. Le portage salarial repose sur une relation tripartite entre un travailleur qui est lié par un contrat de travail à une société de portage salarial et effectue des prestations auprès de clients sous des conditions réglementées, comme par exemple réalisation de tâches ponctuelles qui requièrent des compétences que le client ne possède pas. La coopérative d'activité et d'emploi permet à des travailleurs de bénéficier d'un cadre organisé afin de mettre en œuvre un projet professionnel qui pourra éventuellement donner lieu plus tard à une activité indépendante (pour plus de précision voir : <https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/differentes-facons-dentreprendre/entreprendre-autrement/entreprendre-autrement>).

2) Les recompositions de l'emploi indépendant.

Logiquement, cette hétérogénéité implique des disparités internes plus fortes tant en termes

de revenus d'activité que de conditions de travail ou de viabilité des emplois. Si d'un côté, les professions libérales connaissent des niveaux de revenus élevés et des situations d'activités stables ; d'un autre côté, certains indépendants prestataires d'activités de services peu qualifiés, notamment en direction des particuliers, ou les travailleurs de la « gig economy » qui réalisent des petits boulots n'obtiennent que des rémunérations faibles et intermittentes. Même si les moyennes sont des indicateurs très imparfaits, elles témoignent de l'ampleur des écarts : les indépendants (hors agriculture) dits « non-salariés classiques » selon le vocabulaire de l'INSEE (commerçants, artisans, professionnels de la santé, etc.) recevaient en 2011, 3 100 euros nets par mois en moyenne contre 460 pour les micro-entrepreneurs¹⁷. De fait, la prévalence de la pauvreté chez les non-salariés est élevée : en 2013, on comptait parmi les travailleurs pauvres 27 % d'indépendants (au seuil de 60 % du revenu médian)¹⁸. Enfin, la fragilité des microentreprises doit être relevée, car en moyenne trois ans après leur création à peine 30 % d'entre elles sont encore en activité¹⁹.

Au-delà des deux principales explications apportées plus haut à la recrudescence de l'indépendance depuis deux décennies, on peut également essayer de comprendre le phénomène comme la conséquence des processus de flexibilisation des univers professionnels et des marchés du travail.

Complément 7 : Statut d'emploi, profession et processus de professionnalisation.

La sociologie interactionniste associée à la seconde école de Chicago a développé une sociologie des professions originale. L'une des orientations suivies par son grand représentant Everett HUGHES a consisté à mettre en suspens les différences communément admises entre d'un côté les professions (ou « professions établies »), et de l'autre les occupations. Les premières rassemblent les métiers reconnus dont les membres se sont vus octroyés des droits spécifiques liés à leurs qualifications et aux fonctions remplies. Les secondes, plus facilement accessibles, sont moins valorisées du point de vue de l'autonomie, des revenus et du prestige. Mettre en question leurs différences, permet à HUGHES de désubstantialiser leur approche afin de se donner les moyens d'opérer une comparaison dénuée de tout préjugé.

Dans cette optique, quelles que soient les activités de travail, elles donnent toutes lieu à des interactions, impliquent des formes de négociation et se heurtent toutes à des problèmes qui appellent la mise en œuvre de solutions. Elles connaissent toutes une division morale du travail au sein de laquelle ressort un « *sale boulot* ». Autrement dit, si certaines – les professions – sont reconnues et valorisées, tandis que les secondes restent peu considérées, cela résulte davantage d'un processus de professionnalisation que de leurs caractéristiques intrinsèques. Ainsi, contrairement aux occupations, les professions ont réussi à obtenir une « *licence* » qui garantit à leurs membres une certaine exclusivité dans la réalisation d'un ensemble de tâches

17 INSEE, *Emploi et revenus des indépendants* - Insee Références - Édition 2015.

18 RAPELLI Stéphane, « Les travailleurs non-salariés pauvres : entre invisibilité et invisibilisation », *La lettre de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, n°41, 2016.

19 RICHET D., ROUSSEAU S. et MARIOTTE H. (2016), « Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : trois ans après, 30 % sont encore actifs », *Insee Première*, n° 1595.

en contrepartie d'une rémunération. Ils disposent également d'un « mandat » qui signale leur autonomie dans la définition des manières d'exercer ces tâches. Licence et mandat sont des conquêtes qui couronnent un processus de professionnalisation. Celui-ci s'appuie sur le soutien de l'Etat et la reconnaissance légale des prérogatives revendiquées.

On peut définir la professionnalisation comme le « processus par lequel un corps de métier tend à s'organiser sur le modèle des professions établies », et entendre ces dernières comme un « ensemble de représentations sociales des rôles et de l'organisation des professions, [...] qui justifient le monopole des professions établies sur une sphère d'activité comme condition de la compétence technique et du respect de règles morales dans l'exercice des activités présentées comme au service de l'intérêt général » (CHAPOULIE Jean-Michel, « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, n°1, vol. XIV, 1973).

La professionnalisation permet à une profession de jouir d'une autonomie conséquente et, entre autres, de contrôler largement ses membres et leur recrutement et d'exercer ainsi un effet de clôture sur son marché du travail. Les indépendants ayant acquis leur autonomie professionnelle font ainsi fonction de modèle. Toutefois, la professionnalisation est toujours exposée à des remises en cause : les contestations peuvent provenir d'autres groupes réalisant des tâches voisines ou connexes, des innovations technologiques ou de tentatives visant à réformer des professions réglementées perçus comme des facteurs d'inefficacité économique.

Cela a été relevé par de nombreux chercheurs, les professions indépendantes sont apparues comme un « laboratoire social », un « *espace d'expérimentation des formes à venir du travail* »²⁰. Le statut d'indépendant peut offrir une souplesse plus grande que celle du statut de salarié dans l'organisation des activités économiques dès lors que le contrat commercial se substitue au contrat de travail. Cette flexibilité est, par exemple, particulièrement recherchée dans les activités qui connaissent des besoins en travail très ponctuels et spécifiques ou des niveaux d'activité variables dans le temps. Surtout, elle se combine avec la recherche d'autonomie par les actifs. En effet, le statut d'indépendant est généralement associé à des formes d'engagement subjectif dans le travail congruentes avec le processus d'individualisation. Par ailleurs, les coûts d'entrée dans l'indépendance de service sont plutôt faibles et favorisent l'accès. Bref, la promotion du modèle de l'entrepreneur vaut ainsi promesse d'autonomie personnelle et le statut d'indépendant paraît conforter le pouvoir de l'individu sur son parcours professionnel. Mais, ces avantages et attraits ne relèvent-ils pas, dans un certain nombre de cas, davantage de *l'illusio* au sens de Bourdieu ? La croyance du travailleur en la maîtrise de son travail éloigne la vérité subjective de son engagement dans le travail de sa réalité objective²¹.

On peut ainsi voir dans l'expansion de nouvelles franges de l'indépendance un affaiblissement

20 CÉLÉRIER Sylvie, « Les apports obliques de la sociologie à l'étude des travailleurs indépendants », dans Haut Conseil au Financement de la Protection sociale, *Rapport sur la protection sociale des non-salariés et son financement*, tome 2, 2016, p.12.

21 BOURDIEU Pierre, « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 114, 1996.

du salariat. Il faut, en effet, d'abord considérer salariat et indépendance dans une relation d'interdépendance dynamique : lorsque les avantages du statut de salarié s'amplifient, l'entrée dans le salariat plutôt que dans l'indépendance est recherchée. A l'inverse, lorsque ses bénéfices se réduisent, lorsque l'accès au salariat stable devient plus difficile ou lorsque ses protections s'étiolent, l'attrait pour l'indépendance augmente. L'attractivité de l'un dépend de celle de l'autre et varie, en particulier, en fonction des politiques publiques, notamment les politiques de l'emploi, les politiques sociales et dans une moindre mesure les politiques de formation.

Les stratégies d'externalisation des entreprises portent cette tendance, car il apparaît que nombre d'activités professionnelles qui pourraient relever du salariat, comme ce fut le cas dans un passé récent, s'exercent désormais plus fréquemment sous le statut d'indépendant mais de façon plus ou moins contrainte. D'ailleurs, la Cour de Cassation a pris soin de réaffirmer que le statut de micro-entrepreneur qui posait une présomption légale de non-salariat en faveur de son détenteur, ne constituait en rien un frein à l'autonomie de son pouvoir de requalification du contrat en contrat de travail²². De là, les réflexions sur les *indépendants dépendants* – juridiquement indépendants par le statut, économiquement dépendants de fait.

Il va de soi que cette catégorie d'indépendants économiquement dépendants n'épuise pas l'univers des indépendants. Elle n'est pas non plus nouvelle. Mais, de par ses proportions, elle éclaire une dimension essentielle des mutations contemporaine du travail. Si la dépendance vaut subordination, celle-ci devrait donner accès au bénéfice d'un ensemble de droits : congés, arrêts maladie, indemnisation du chômage, limitation du temps de travail, revenu minimum, etc. De là, les questionnements sur les critères à partir desquels appréhender cette dépendance en vue de doter les travailleurs de droits et de protections appropriés. Dans l'Union Européenne, la catégorie tend à revêtir une existence légale dans certains Etats membres²³. Mais comment la définir de manière opérationnelle afin d'identifier les travailleurs concernés ? Parmi un faisceau d'indices, trois critères apparaissent décisifs : la dépendance vis-à-vis d'un client, d'une relation en amont (par exemple une centrale d'achat ou une coopérative, une franchise ou une licence de marque, etc.), ou d'un intermédiaire (par exemple une plateforme numérique), l'impossibilité de fixer soi-même ses propres horaires de travail et en troisième lieu le fait de ne pas pouvoir employer de salariés.

Dans son Enquête *Emploi* 2017 qui comprend un module complémentaire sur les formes de travail indépendant, l'INSEE utilise le premier critère pour définir une relation dominante lorsque 75 % des revenus de l'indépendant tiennent à ses rapports avec un seul client ou une seule relation en amont. La dépendance implique un intermédiaire lorsqu'il assure le contact avec une part importante de la clientèle. A partir de ces critères, l'INSEE estime à 20 % la proportion d'indépendants économiquement dépendants. Les données permettent de confirmer l'imbrication des formes de dépendance puisque ce sont les indépendants les plus économique-

22 PASQUIER Thomas, « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt Formacad aux travailleurs ubérisés », *Revue de Droit du Travail*, février 2017.

23 Vérité en deçà des Pyrénées, erreur au-delà ... Ce n'est pas le cas en France, mais en Espagne le Statut du travailleur autonome donne une base légale à cette catégorie et reconnaît le ou la « *trabajador(a) autónomo(a) dependiente económicamente* ».

ment dépendants qui, parmi l'ensemble des indépendants, sont plus nombreux à exprimer le souhait de travailler plus. Le rationnement de la demande de travail est donc un témoin de la dépendance²⁴.

La réalité du travail indépendant est composite, elle l'était déjà hier, et semble l'être encore davantage aujourd'hui. Ainsi, il est indéniable que l'essor du travail indépendant exprime chez un certain nombre d'actifs, un désir d'autonomie que les mutations subies par le salariat ne lui permettent plus d'offrir. C'est le cas, tout particulièrement des travailleurs les plus qualifiés, qu'il s'agisse des indépendants traditionnels exerçant comme professions libérales ou de ceux qui exercent en free-lance dans des activités en lien avec les technologies de l'information et de la communication. Toutefois, d'autres composantes du monde de l'indépendance disposent de ressources limitées et se trouvent dans des situations fort dissemblables. Par exemple, pour l'année 2014, l'INSEE dénombrait parmi les créateurs d'entreprises seulement 8 % de jeunes diplômés contre 27 % de chômeurs. Si ces derniers représentent la proportion la plus élevée des créateurs d'entreprises – et on peut leur ajouter la catégorie des « *créateurs éloignés de l'emploi* » (personnes inactives, chômeurs n'ayant jamais travaillé, etc.), soit au total 40 % des créateurs – il en découle que l'indépendance au sens large, ou plus précisément le micro-entrepreneuriat, apparaissent comme des modalités de traitement du chômage²⁵. En somme, l'INSEE le résume succinctement, « *beaucoup d'entrepreneurs cherchent principalement à créer leur propre emploi* »²⁶.

Il faut donc encore comprendre cet essor de l'indépendance au regard des carrières professionnelles sur des marchés du travail plus instables. Dès lors que le risque de chômage durant le parcours professionnel s'élève, les transitions au cours de la carrière deviennent plus fréquentes. Le passage par l'indépendance donne aux actifs des possibilités plus larges pour opérer des bifurcations ou des reconversions, se lancer dans de nouvelles activités, faire preuve d'initiative. Bref, trouver des réponses au chômage. De nouveau, l'indépendance et l'entrepreneuriat épousent les mutations structurelles et axiologiques que connaissent les sociétés contemporaines : l'individualisme contemporain suppose d'être entrepreneur de soi.

Créer sa propre entreprise est apparu, dès les années 1970, comme un bon moyen à la fois pour lutter contre le chômage mais aussi pour opérer des formes de socialisation économiques efficaces. En France, un dispositif incitatif à la création d'entreprise par les chômeurs est mis en place en 1977, puis élargi en 1979, sous le Gouvernement de Raymond BARRE. Il va perdurer au fil des décennies et bénéficier du soutien des différents partis politiques qui exerceront des responsabilités. En 2008, la création du statut de l'auto-entrepreneur se présente comme un prolongement et une extension ambitieuse visant des objectifs similaires.

Sarah ABDELNOUR a expliqué les raisons du large consensus politique dont ce dispositif a bénéficié. « *Les promoteurs de l'auto-entrepreneur mettent en œuvre un discours de la libéra-*

24 BABET Damien, « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité », *INSEE Première*, n°1748, Avril 2019.

25 ABDELNOUR Sarah, « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi », *La nouvelle revue du travail*, n°5, 2014.

26 RICHET Damien, BIGNON Nicolas et MARIOTTE Henri, « Les créateurs d'entreprises : la frontière entre salariat et entrepreneuriat s'atténue », *INSEE Première*, n°1701, juin 2018.

tion des forces de travail, qui se teinte progressivement d'une justification sociale. Le dispositif serait au service du pouvoir d'achat des Français, et notamment à destination des exclus du salariat. Il constituerait alors une réponse au chômage, mais aussi un espoir d'ascension sociale pour l'ensemble des précaires et fragiles »²⁷. Il est incontestable que le micro-entrepreneuriat élargit les chances d'insertion professionnelle de certaines populations – jeunes, personnes issues de l'immigration, femmes peu qualifiées entrant sur le marché du travail en seconde partie de leur vie adulte. En leur offrant la possibilité d'avoir davantage prise sur leur parcours de vie, ces personnes développent des représentations de soi positives. Cependant, la plupart d'entre elles, restent enfermées dans des situations économiques et sociales fragiles tant du point de vue des revenus et du niveau de vie que de la stabilité ou des chances professionnelles. En revanche, le statut de micro-entrepreneurs apparaît extrêmement avantageux pour les employeurs privés comme pour les employeurs publics. Les premiers y trouvent la flexibilité recherchée, les seconds une parade pour atténuer les effets des restrictions budgétaires. Comme Alain SUPIOT le soulignait, penser les rapports du salariat et de l'indépendance en termes de frontières a l'inconvénient de laisser croire – parce qu'elles consistent en des lignes de partage – que les travailleurs sont forcément d'un côté ou de l'autre. En réalité, les transformations conjointes du salariat et de l'indépendance, aboutissent plutôt à la formation de vastes zones grises entre les deux statuts d'emploi²⁸.

C. LES MUTATIONS DU TRAVAIL BOULEVERSENT LES FRONTIÈRES DE L'EMPLOI, DU CHÔMAGE ET DE L'INACTIVITÉ.

1) Qu'est-ce que le chômage ?

Le concept de chômage tel que nous le connaissons n'apparaît qu'à la fin du 19^e siècle. Ce n'est qu'à partir de cette période que le mot chômage qui, originellement désigne la cessation du travail et le repos, signifie désormais la privation d'emploi. Il faut historiciser l'apparition de la catégorie statistique lors du recensement de 1896 et rappeler qu'elle émerge parallèlement au resserrement du lien salarial et aux transformations des représentations du travail²⁹. Le développement de la grande entreprise et les avancées de la rationalisation des activités productives requièrent la stabilisation des ouvriers dont l'emploi devient plus régulier. Le chômage rompt cette situation. Ainsi, la construction de la catégorie est aussi une réponse à la lancinante question sociale qui accable au 19^e siècle les sociétés transformées par les processus d'industrialisation et d'urbanisation. Elle exprime la manière dont le risque de rester sans emploi et sans revenu qui condamne à la misère, donne lieu à l'ébauche de formes diverses d'assurance (caisses mutuelles, syndicales, charité, etc.) et interpelle les Etats. En ce sens,

27 ABDELNOUR Sarah, *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, 2017.

28 SUPIOT Alain, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n°2, février 2000.

29 SALAIS Robert, BAVEREZ Nicolas, REYNAUD Bénédicte, *L'invention du chômage. Histoire et transformation d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, PUF, 1986.

Christian TOPALOV peut écrire que « *la notion de chômage élaborée par les réformateurs du tournant du XXe siècle, plus qu'un moyen de décrire la réalité industrielle et sociale de leur temps, était un instrument destiné à la changer* »³⁰. Il faut pouvoir distinguer les indigents incapables de travailler à cause de l'âge ou de l'invalidité et qui doivent être secourus ; les pauvres valides qui ne cherchent pas à travailler, mais qu'il faut inciter à l'activité ; et ceux qui ont été victimes d'une rupture professionnelle et doivent bénéficier d'une assurance temporaire. Être au chômage tend à devenir un statut social, assorti de droits et d'obligations (par exemple, bénéficier de revenus de remplacement et rechercher un emploi, etc.).

Il est donc indispensable d'objectiver la situation de chômage et de mesurer la population au chômage. La codification statistique de la notion a été élaborée par les conférences internationales de statisticiens sous l'égide du *Bureau International du Travail* (BIT) et s'applique à tous les membres de l'*Organisation Internationale du Travail* (OIT). Elle établit d'abord au sein de la population d'âge actif une partition en trois groupes. Le premier rassemble les personnes en emploi qui exercent un travail rémunéré ou qui reçoivent un revenu de leur employeur sans pour autant être en emploi au moment de l'enquête (par exemple, chômage technique). Le second regroupe les chômeurs et c'est cette définition du chômage au sens du BIT que l'INSEE utilise dans les enquêtes *Emploi*. « *Un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ; chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement (moins de trois mois)*. Le taux de chômage représente la part des chômeurs dans la population active »³¹. La troisième catégorie est celle des inactifs. Mesurer le chômage, suppose donc que l'on distingue clairement les personnes selon l'ensemble auquel elles appartiennent. Or, cela ne va pas sans difficultés.

D'ailleurs, d'emblée, même la distinction entre activité et inactivité pose problème alors qu'elle consiste en un préalable pour la mesure du chômage. En effet, la manière dont les individus se représentent l'activité ou l'inactivité – à partir de catégories ordinaires ou pratiques – peut diverger de la représentation qu'en donnent les catégories statistiques ou savantes (voir complément pour le professeur). Les premières permettent d'obtenir des données déclaratives, les secondes s'appuient sur des critères objectifs permettant d'opérer un découpage cohérent et exhaustif de la population.

30 TOPALOV Christian, *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Albin Michel, 1994, p. 14.

31 INSEE, *France Portrait social 2019*, Insee Référence édition 2019. Mise en œuvre dans les années 1950, cette enquête a connu plusieurs évolutions, elle devient continue à partir de 2003 (réalisée toutes les semaines de l'année). C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT) et elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes « Forces de travail » défini au niveau européen (Eurostat).

Complément 8. De la difficulté des taxinomies : actif ou inactif ?

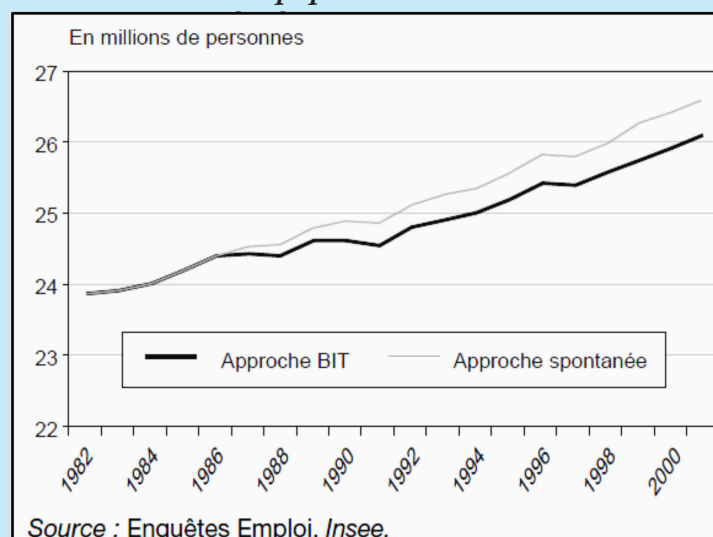
L'Enquête Emploi de l'INSEE mesure la population active au sens du BIT. Elle comprend les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé au moins une heure rémunérée pendant la semaine de référence, celles qui sont en emploi, mais qui n'ont pas travaillé durant cette semaine de référence pour un certain nombre de raisons répertoriées, et les chômeurs.

Si les critères sur lesquels elle s'appuie sont clairs, leur application soulève plusieurs difficultés. On peut, par exemple, également mesurer la population active à partir d'une approche qualifiée de « spontanée ».

« La population active spontanée (ou auto-déclarée) regroupe les personnes à qui on a demandé de se positionner elles-mêmes parmi les différentes catégories de la population active. Cette approche s'appuie donc sur la déclaration directe des personnes dans le bulletin du recensement » (<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1635>).

Tandis que la première approche mobilise une classification savante, la seconde recourt à des catégories indigènes, c'est-à-dire aux représentations des agents sur leur statut au regard de l'activité ou de la non-activité.

Graphique a. Évolution de la population active selon les deux approches.



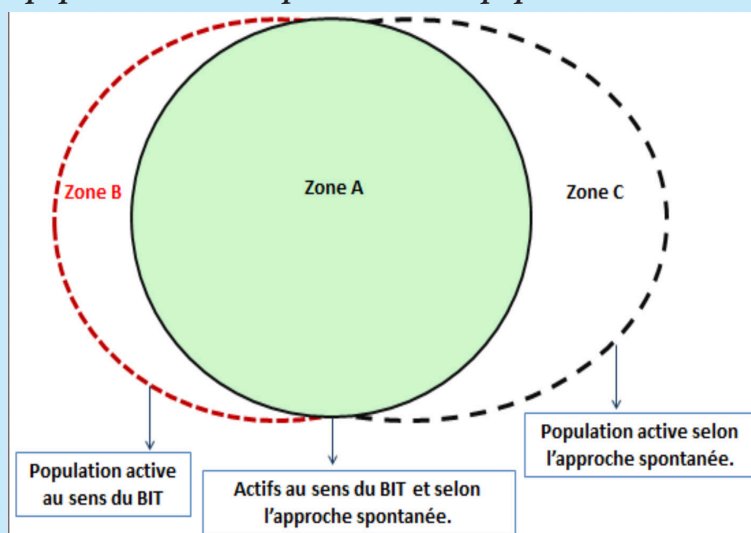
La comparaison des deux mesures, entre les années 1980 et 2000, montre que la population active spontanée évolue plus rapidement que la *population active au sens du BIT* et que cet écart tend même à s'accroître au fil des deux décennies. Il passe de plus de 300 000 dans les années 1990 à plus de 500 000 personnes au début des années 2000. Pourquoi ?

On impute cette divergence à la hausse tendancielle du niveau du chômage au cours de la période. Avec elle, s'élève le nombre de chômeurs découragés qui renoncent à rechercher un emploi, la situation de chômeur devenant plus fréquente, les personnes concernées intériorisent un sentiment de fatalité. La période a d'ailleurs connu plusieurs dispositifs visant à faciliter les retraits d'activité. Cependant, même lorsque la situation sur le marché du travail connaît une amélioration manifeste, comme ce fut le cas entre 1997 et 2001, l'écart se maintient. Au cœur des divergences se trouve la situation des bénéficiaires de stages ou de contrats aidés qui peuvent interpréter dans des termes différents leur situation personnelle au moment de l'enquête. De même, les situations de cumuls de statuts posent problème. L'Enquête *Emploi*

doit donc procéder à un reclassement des personnes qui se représentent leur situation autrement qu'à partir d'une stricte application des critères du BIT.

Mais le problème se complique, car la *population active spontanée* qui excède la *population active* au sens du BIT n'englobe pas en totalité cette dernière. Autrement dit, s'il y a un noyau de personnes définies comme actives selon les deux approches (*zone A*), il y a également des personnes actives au sens du BIT mais pas au sens spontané (*zone B*), et réciproquement des personnes actives au sens spontané mais pas au sens du BIT (*zone C*).

Schéma a. La population active spontanée et la population active au sens du BIT.



Il existe plusieurs sources de divergence. La principale source de divergence concerne les « actifs spontanés » définis comme inactifs au sens du BIT. Ce sont des personnes qui se déclarent spontanément au chômage mais qui sont reclassées inactives au sens du BIT, car elles ne remplissent pas les conditions définies pour être considérées comme actives. On peut aussi considérer le cas d'autres personnes, comme certains étudiants qui déclarent travailler et relèvent de la population active spontanée, mais sont reclassées au sens du BIT en étudiants, donc inactifs, du fait des caractéristiques de leur activité.

On a pu dire du chômage qu'il « est l'un des rares concepts sociologiques à disposer d'une définition formelle, institutionnellement reconnue, à l'échelle internationale de surcroît »³², parce que le concept est compréhensif au sens de WEBER. En effet, les critères utilisés ne relèvent pas tous d'un constat objectif. C'est en apparence, le cas du premier qui stipule que la personne au chômage n'a pas travaillé une seule heure au cours de la période de référence. En revanche, les deux autres, portant sur la disponibilité du chômeur et la recherche d'emploi, engagent les représentations des agents et leurs interprétations. Toutefois, même le premier critère de la privation d'emploi apparaît problématique pour toutes les personnes dont le temps de travail très limité n'apporte que des revenus très faibles et qui souhaitent urgentement travailler plus. Quant à la disponibilité, elle peut être bornée par une limite de temps, 15 jours, sans que cela ne lève toute ambiguïté. Des questions de santé, d'adaptation profes-

32 PILLON Thierry, VATIN François, *Traité de sociologie du travail*, Octarès, 2nde éd. 2007, p. 377-378.

sionnelle, d'accessibilité des transports, de logement ou de contraintes familiales, peuvent intervenir et restreindre les possibilités de l'individu. En effet, la personne sans emploi n'est pas sans occupations, et c'est bien le sens qu'elle donne à celles-ci qui commande sa disponibilité. De même, comment apprécier la recherche d'emploi alors qu'il s'agit d'un critère essentiel, non seulement parce qu'il consacre le fait que le statut de chômeur est nécessairement transitoire, mais également parce qu'il conditionne l'accès à des indemnités ou à des dispositifs d'insertion professionnelle. Or, l'engagement dans la recherche d'emploi est d'abord fonction des ressources, économiques et relationnelles, dont l'individu dispose. Ensuite, on sait que plus le temps passé au chômage est important et plus ces ressources sont affectées négativement : la paupérisation et l'isolement s'accroissent, la confiance en soi se dégrade. Ainsi, la contradiction est à son comble lorsque le contrôle de l'intensité de la recherche d'emploi se renforce avec l'allongement du temps passé au chômage. On exige une recherche active tandis que les moyens de cette activation se réduisent³³.

Enfin, il convient de signaler qu'il peut exister d'autres façons de définir et de compter les chômeurs. Aux catégories profanes et aux catégories savantes de la statistique, on peut ajouter des catégories produites par l'administration publique. En France, Pôle emploi, le service public de l'emploi, publie mensuellement les chiffres des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM). Cet organisme distingue cinq catégories de demandeurs d'emploi à partir de deux critères principaux : le fait que les personnes soient tenues ou non de faire des « *actes positifs de recherche d'emploi* » ; le fait qu'elles aient exercé une activité dite « *réduite* » au cours du mois, contrats à durée déterminée courts ou missions d'intérim.

Tableau 3. Les différentes catégories utilisées par Pôle emploi pour mesurer le chômage.

CATEGORIES	CARACTERISTIQUES
Catégorie A	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, et sans emploi.
Catégorie B	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, mais ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois).
Catégorie C	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite plus longue (de plus de 78 heures au cours du mois).
Catégorie D	Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (à cause d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), y compris les demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle (CSP, dispositif en faveur de la reconversion des salariés licenciés), et sans emploi.
Catégorie E	Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Les DEFM des catégories B et C, s'ils ont travaillé pendant la semaine de référence de l'enquête Emploi, ainsi que ceux des catégories D et E (en emploi et non tenus de rechercher un emploi car pour la plupart indisponibles) ne sont pas chômeurs au sens du BIT. Donc, la catégorie A de Pôle emploi est conceptuellement la plus proche de celle du chômage au sens du BIT. Cependant, les chiffres du chômage produits selon chacune de ces approches laissent apparaître des écarts non négligeables. Ils peuvent concerner aussi bien le nombre

de chômeurs que son évolution. En 2017, on comptait en moyenne en France métropolitaine, 2,6 millions de personnes au chômage au sens du BIT, âgées de 15 à 64 ans, alors qu'il y avait 3,4 millions de chômeurs inscrits à Pôle emploi en catégorie A. Entre 2013 et 2017, cet écart est passé de 300 000 à 800 000 personnes³⁴.

Les critères de la disponibilité et de la recherche d'emploi utilisés dans la définition du BIT sont stricts et tendent à resserrer le périmètre de la population au chômage. Par exemple, nombre de chômeurs classés dans la catégorie A de Pôle emploi n'ont pas satisfait les critères du BIT pour des raisons ponctuelles. Il a pu s'agir, par exemple, d'un séjour en vacances, d'un déménagement, d'une maladie de courte durée ou de l'attente de résultats de démarches antérieures. Mais, inversement, tous les chômeurs comptabilisés dans l'Enquête *Emploi* ne sont pas inscrits à Pôle emploi. Par exemple, les jeunes actifs sont moins souvent inscrits de sorte qu'en période d'expansion économique qui favorise leur embauche, l'effet sur le taux de chômage au sens du BIT est beaucoup plus visible que sur l'évolution des DEFM de la catégorie A. En outre, l'organisme peut aussi décider de radier de ses listes des personnes sans emploi et enregistrées comme telles dans le chômage au sens du BIT.

Complément 9. Les radiations des listes de Pôle emploi.

Les motifs de radiation des listes de Pôle emploi confirment bien l'idée d'un statut de chômeur assorti de droits et d'obligations.

Ces motifs sont les suivants :

- Incapacité à justifier vos recherches d'emploi.
- Non accomplissement du renouvellement mensuel de votre demande d'emploi.
- Fausses déclarations pour être ou rester inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi (de telles déclarations sont punies d'une amende de 30 000 €).
- Refus à 2 reprises d'une offre raisonnable d'emploi.
- Refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi).
- Absence ou abandon d'une action de formation sans motif légitime.
- Absence à un rendez-vous fixé par Pôle emploi sans motif légitime.
- Refus de se soumettre à une visite médicale d'aptitude sans motif légitime.
- Refus de suivre ou abandon d'une action d'aide à la recherche d'emploi proposée par Pôle emploi dans le cadre du PPAE sans motif légitime.

(Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1638>)

Les politiques de l'emploi et les stratégies d'activation peuvent conduire au renforcement des pressions sur les chômeurs inscrits afin de les inciter à accepter plus rapidement un emploi. On pourrait également penser que l'emprise du new public management dans les différentes administrations a conduit certaines d'entre elles – dont Pôle emploi – dans une course au

34 CODER Y., DIXTE C., HAMEAU A., HAMMAN S., LARRIEU S., MARRAKCHI A., et MONTAUT A., « Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples », dans INSEE, *Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2019* - Insee Références

résultat commandée par des indicateurs de performance. Radier des listes les chômeurs les plus éloignés du marché du travail et les moins engagés dans leur recherche pourrait alors contribuer à améliorer les résultats du placement. Si la pression aux résultats a indiscutablement eu tendance à s'accroître, elle n'a pas semble-t-il conduit à une élévation des radiations. En effet, si cette possibilité avait été trop largement mise à la disposition des conseillers, ils auraient eu tendance à y recourir de manière contreproductive. « *De façon contre-intuitive, les indicateurs [de performance] exercent une pression à la baisse sur les exclusions. Il existe bien un objectif de radiation des listes, mais, relativement faible – autour de 8,5 % par an –, il contribue en fait à empêcher que des managers malintentionnés ne gonflent leurs résultats en utilisant cette méthode. Croiser l'étude des dispositifs de new public management et du conseil aux chômeurs offre donc peu d'éléments pour comprendre comment les radiations font baisser le chômage* » (PILLON Jean-Marie, « L'ombre sur la mesure. L'efficacité de Pôle emploi face aux pressions politiques, managériales et productives », *La nouvelle revue du travail*, n°12, 2018).

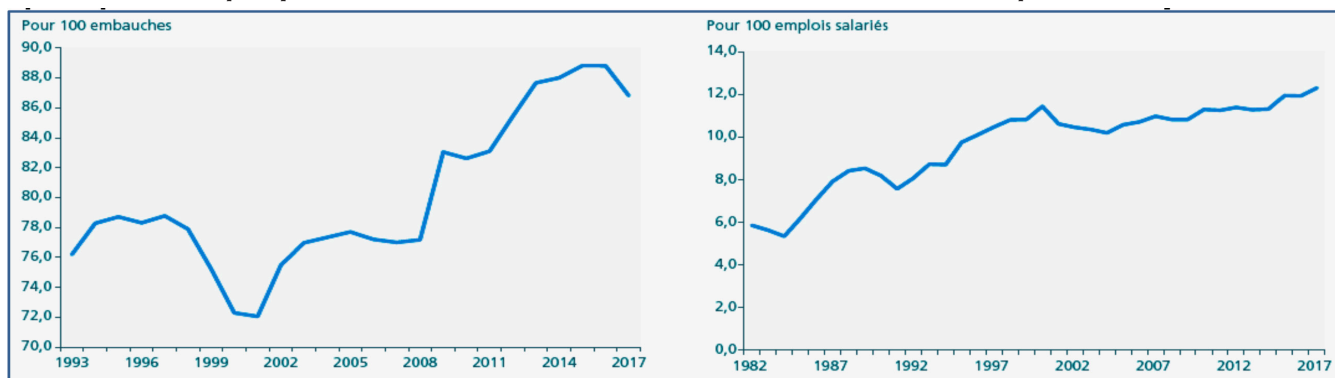
En revanche, la pression de la hiérarchie pour obtenir des résultats dans un contexte marqué par un triple rationnement – rationnement des offres d'emploi par rapport au nombre de chômeurs, rationnement des prestations d'aide au retour à l'emploi moins nombreuses que les potentiels bénéficiaires et rationnement du temps de travail des agents – durcit les arbitrages des conseillers de Pôle emploi qui deviennent plus sélectifs et se révèlent plus favorables aux demandeurs les mieux dotés. Un effet Mathieu s'exerce.

2) *Emploi précaire, sous-emploi et halo du chômage.*

Fondamentalement, les frontières entre emploi, chômage et inactivité sont devenues plus confuses et plus instables au cours de ces dernières décennies. Trois causes principales sont à l'œuvre : d'abord, le développement des formes particulières d'emploi (FPE), ensuite la transformation de la nature des flux entre inactivité, emploi et chômage, enfin les effets des politiques de l'emploi.

Le développement des formes particulières d'emploi a rendu plus ambivalente la distinction entre emploi et chômage. Lorsque le chômage de masse s'installe en France à la place du plein emploi à partir des années 1980, la norme d'emploi du contrat à durée indéterminée à temps plein recule, tout en restant dominante en termes de stock (88 % des salariés hors intérim en 2017), elle devient marginale en termes de flux (87 % de CDD contre 13 % de CDI). De nouvelles formes d'emploi, plus atypiques, prennent davantage d'importance. Selon L'INSEE, les formes particulières d'emploi assimilées à l'emploi précaire, regroupent « *les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée. Ce sont l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés* ». Ces situations plus instables témoignent des formes de segmentation, voire de dualisation, à l'œuvre sur le marché du travail. Les FPE sont moins favorables que les emplois sur CDI et considérées comme transitoires.

Graphique 3. Part des CDD dans les embauches et dans l'emploi salarié.

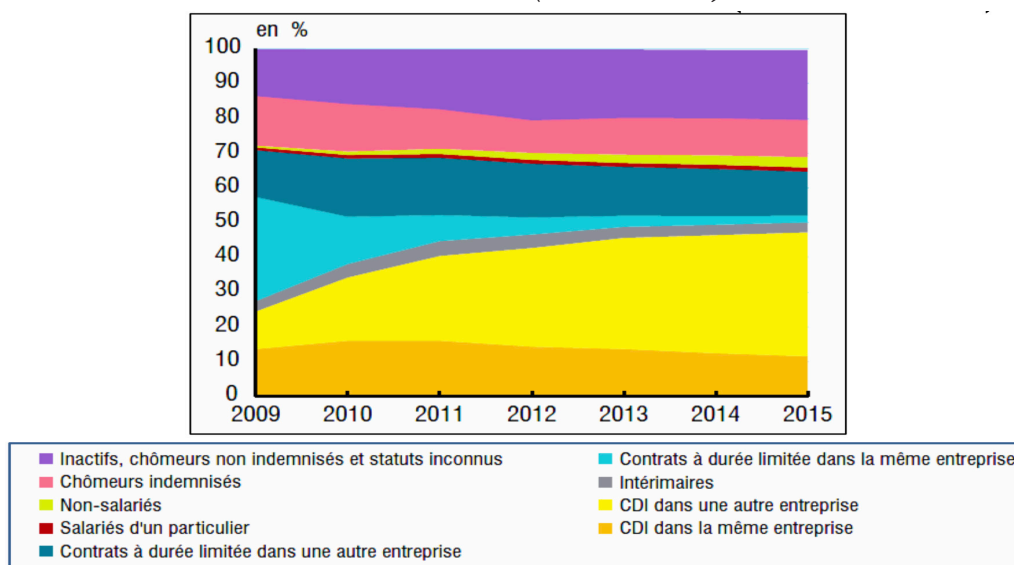


Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim).

Source : DARES, 2018.

Les contrats à durée limitée servent-ils de tremplin vers un CDI ou sont-ils plutôt des trappes à précarité qui condamnent nombre de leurs détenteurs à enchaîner passages par le chômage et emplois précaires ?

Graphique 4. Trajectoire des salariés selon leur type de contrat en 2008. Salariés en contrat à durée limitée (hors intérim)



Champ : salariés du secteur privé marchand âgés de 16 à 50 ans en 2008, hors apprentis et stagiaires.

Source : Odran BONNET, Simon GEORGES-KOT et Pierre PORA, « Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ? », INSEE, *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2019 - Insee Références.

Les trajectoires des salariés sur contrat à durée déterminée sont contrastées : si le quart d'entre eux se retrouve l'année suivante en CDI, cette proportion augmente lentement au cours des années qui suivent, et l'analyse de leurs trajectoires entre 2008 et 2015, con-

duit l'INSEE à observer que seuls 47 % d'entre eux, occupent 8 ans plus tard un CDI. Si près de la moitié d'entre eux semble sortir de la précarité professionnelle, une part presque comparable ne s'en extirpe pas. Ce sont principalement les plus jeunes et les plus qualifiés qui connaissent les trajectoires les plus favorables.

Au fur et à mesure que les CDD devenaient la principale modalité d'entrée dans l'emploi salarié, leur durée diminuait. En 2017, en moyenne, 40 % des CDD étaient de moins d'un mois et parmi les CDD arrivés à terme, près de 85 % avaient une durée de moins d'un mois. Dans ces conditions, l'incitation à rechercher un emploi plus stable s'est logiquement accentuée, tandis que les allers-retours entre emploi, chômage et inactivité des salariés en contrats courts augmentaient.

Si l'on entend par contrat court, les CDD de moins de trois mois, la typologie de leurs détenteurs apparaît contrastée. Pour ceux qui au cours de l'année sont en emploi continu (49 %), la situation semble en apparence plus favorable. Mais, une majorité d'entre eux (54 %) est parallèlement inscrite à Pôle emploi. Ceux qui sont confrontés à un chômage prédominant au cours de l'année ou qui alternent emploi et chômage, ne déclarent que dans un quart des cas avoir choisi ce type de contrat de travail et, respectivement les trois quarts et les deux tiers d'entre eux sont inscrits à Pôle emploi³⁵.

Tableau 4. Typologie des personnes en contrat court en 2017.

	Emploi en continu	Chômage prédominant	Alternance emploi / chômage	Activités d'appoint	Petits boulots étudiants	Ensemble
Part dans l'ensemble des personnes en contrat court (en %)	49	19	17	3	11	100
Caractéristiques (en %)						
Femmes	45	43	40	70	56	46
15-24 ans	18	25	22	11	82	27
50 ans ou plus	20	14	15	37	0	16
Employés et ouvriers non qualifiés	41	53	50	54	50	46
Temps partiel*	28	30	23	59	36	29
Sous-emploi*	18	23	17	24	14	18
Emploi considéré comme d'appoint ou temporaire*	17	38	34	47	57	30
Choix du contrat de travail par le salarié*	34	21	26	52	61	34
Souhait de trouver un autre emploi*	25	41	33	23	20	29
Être inscrit à Pôle emploi	54	73	68	26	18	55

* Variables utilisées pour construire la typologie.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages ordinaires, personnes en contrat court.

Lecture : en 2017, les personnes en « emploi en continu » représentent 49 % des salariés en contrat court. Parmi elles, 45 % sont des femmes. Sur les 12 derniers mois, elles ont déclaré être principalement en emploi pendant 11,2 mois en moyenne.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

35 JAUNEAU Yves et VIDALENC Joëlle, « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *INSEE Première*, n°1736, février 2019 .

Les situations d'emploi précaire représentaient moins de 5 % des emplois en 1985, contre près de 11 % dans les années 2000. Elles font donc évoluer une frange plus importante d'actifs dans la zone grise entre chômage et emploi. Celle-ci est également davantage fréquentée par les actifs en sous-emploi.

En suivant l'INSEE, on entend par *sous-emploi* l'ensemble des personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures sur une semaine donnée et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. On y ajoute également les personnes en situation de chômage partiel³⁶.

La façon dont une économie combine le nombre d'individus en emploi (ce que l'on appelle en macroéconomie la marge extensive) et le nombre d'heures par individu en emploi (la marge intensive) définit un régime d'emploi qui, selon Jérôme GAUTIE, « reflète les modalités de fait de « partage du travail » et d'accès à la répartition économique au sein de la société »³⁷. Cette combinaison est le résultat de préférences sociales, de choix de politiques publiques, de contraintes économiques et de situations de rationnement en matière d'accès à l'emploi. Ainsi, la catégorie de chômage a été forgée pour appréhender la marge extensive du rationnement. Quant à la notion de sous-emploi, elle vise à saisir la marge intensive du rationnement. L'indicateur de sous-emploi du BIT (utilisé par Eurostat) ne prend en compte que le travail à temps partiel involontaire (les personnes qui ne travaillent pas à temps complet et qui déclarent désirer travailler plus d'heures et sont disponibles pour le faire au cours de la semaine de référence), tandis que celui de l'INSEE, plus large, comprend également les personnes en chômage partiel.

En France, le temps partiel concernait un emploi sur dix au début des années 1980, un emploi sur cinq en 2015 et dans huit cas sur dix, des femmes. Cependant, sa progression chez les hommes est rapide, et plus globalement, il s'élève au fil des générations.

On distingue le temps partiel « *subi* » du temps partiel « *choisi* », même si dans ce dernier cas, le choix peut être contraint. Par exemple, l'absence de crèche ou de solution pour la garde d'enfant conduit le parent actif à « *opter* » pour un emploi à temps partiel. Le nombre de personnes en temps partiel subi donne une approximation de l'ampleur du sous-emploi, même si parmi elles, toutes ne désirent pas travailler à temps plein³⁸. Toutefois, les données d'enquête montrent assez clairement que les personnes en temps partiel subi occupent plus souvent que celles en temps partiel choisi des emplois précaires, ont moins accès à la formation, et des horaires globalement un peu plus irréguliers. Ces caractéristiques justifient leur souhait d'accéder à des emplois plus favorables.

Le développement des formes d'emplois atypiques, à partir des dernières décennies du 20^e siècle

36 Le chômage technique ou partiel concerne une entreprise qui réduit son activité au-dessous de l'horaire légal ou l'arrête temporairement sans pour autant rompre les contrats de travail qui la lient à ses salariés. Le système d'indemnisation du chômage partiel a pour but d'éviter les licenciements dans les entreprises confrontées à une baisse de leur activité ponctuelle et limitée dans le temps.

37 GAUTIE Jérôme, « Au-delà des chiffres de l'emploi et du chômage. Problématiques, catégories et indicateurs », *Idées Economiques et Sociales*, 2016/3 n° 185.

38 PAK Mathilde, « Le travail à temps partiel », *Synthèses.Stat'*, DARES, n°4, juin 2013.

cle, a multiplié les situations où emploi et chômage se recouvrent. Concomitamment, la frontière entre emploi et inactivité, a elle aussi, été bouleversée. On parle du halo du chômage pour appréhender dans quelle mesure l'inactivité est effectivement une situation volontairement recherchée plutôt que contrainte. En effet, les Enquêtes *Emploi* de l'INSEE font apparaître un nombre non négligeable de personnes qui, n'étant pas considérées comme chômeurs mais comme inactives au sens du BIT, souhaitent pourtant travailler. En 1986, Michel CÉZARD évoquait comment « *autour du noyau central des chômeurs BIT gravitent donc des personnes qui ne satisfont pas à toutes les conditions pour être classées « chômeur ».* Elles forment le halo du chômage, avec toute une gradation de situations »³⁹. En 2015, il était estimé à plus de 1,4 million de personnes. Quelle est sa composition ? Comment l'expliquer ?

Ces personnes se répartissent en trois groupes que le schéma ci-dessous, utilisé dans les Enquêtes *Emploi*, met en évidence. On trouve les personnes qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles (*composante 1*). Les raisons de leur indisponibilité sont variables (fin d'études ou de formation, vacances, déménagement, maladie temporaire, etc.), mais leur souhait de travailler est associé à la détention de niveaux de diplôme plus élevés que ceux détenus par les personnes des deux autres composantes. *La composante 2* est formée par les personnes qui sont disponibles et souhaitent travailler mais ne recherchent pas d'emploi. Elles apparaissent plus éloignées du marché du travail, elles sont nombreuses à ne pas avoir travaillé depuis plus de trois ans, découragées et convaincues qu'elles ne trouveront pas d'emploi. Quant à *la composante 3*, elle regroupe les personnes qui, bien que déclarant souhaiter travailler, ne sont pas disponibles et ne recherchent pas d'emploi. Il s'agit plus souvent de femmes ayant des enfants. La garde de ces derniers ou de parents justifie fréquemment leur situation.

39 CÉZARD Michel, « Le chômage et son halo », *Economie et statistique*, n°193-194, 1986.

Schéma 2. Emploi, chômage et inactivité : le halo du chômage.

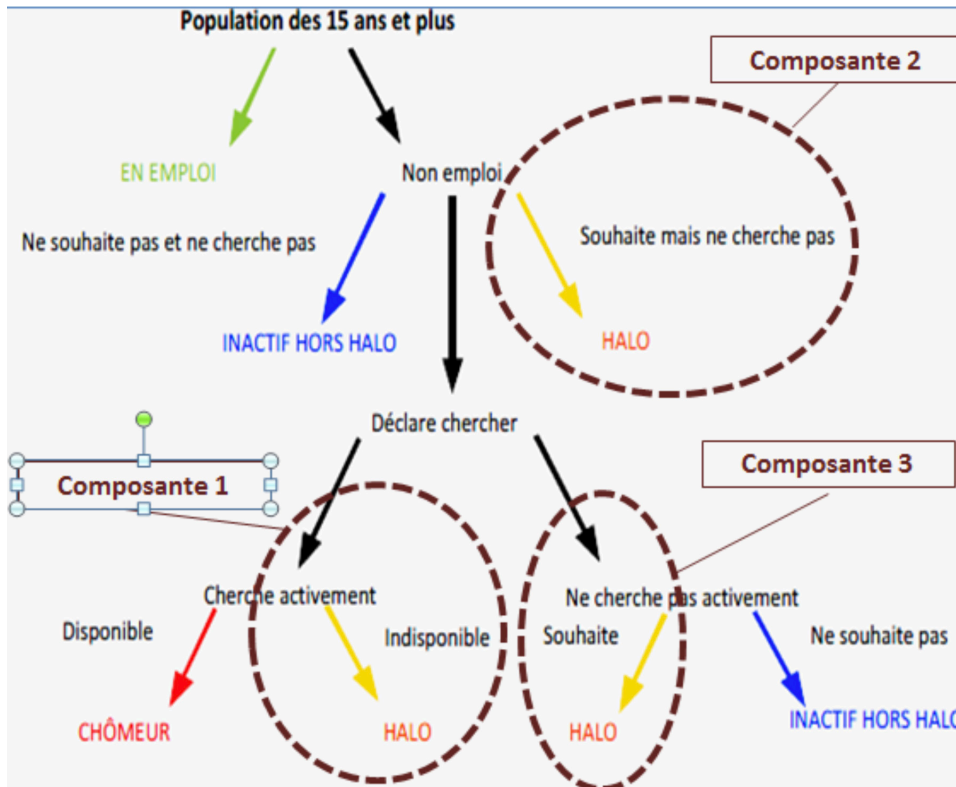
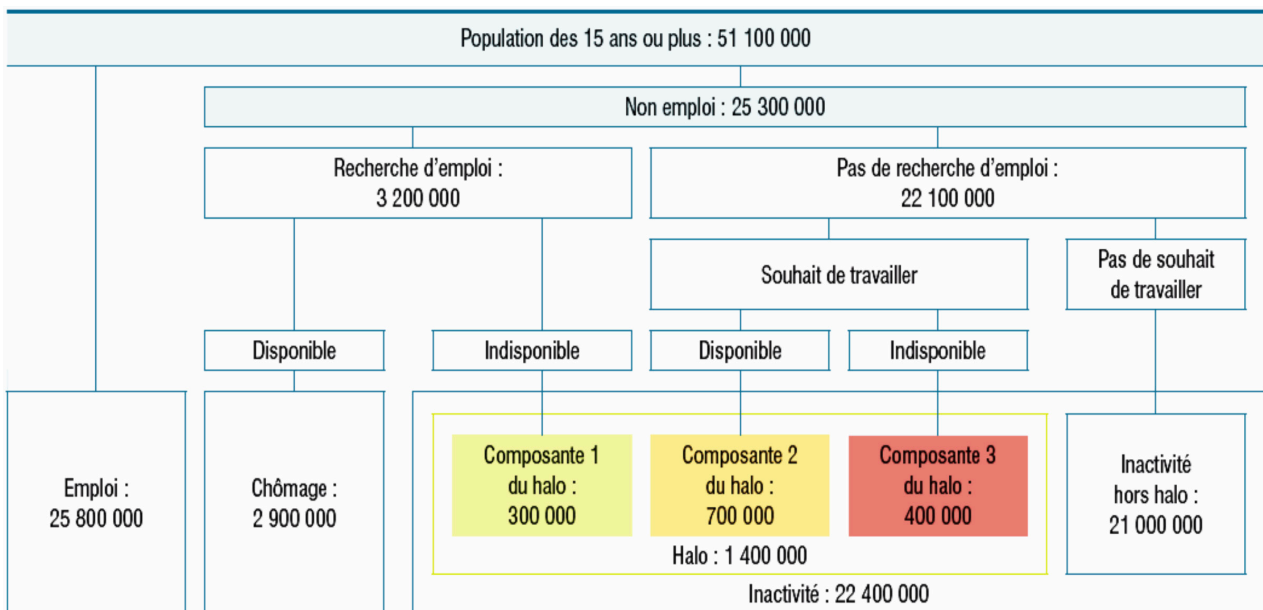


Schéma 3. Classement en catégories d'activité : schéma simplifié des concepts au sens du BIT.



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

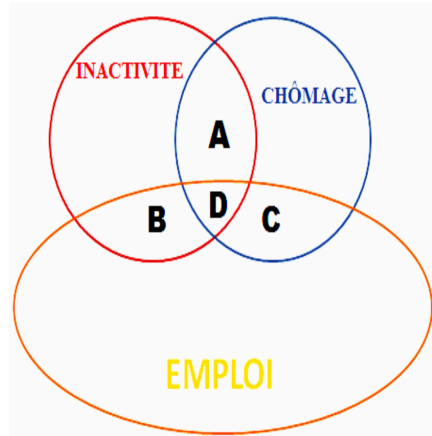
Note : données relatives à l'année 2015. Source : Insee, enquêtes Emploi.

Enfin, le développement des formes particulières d'emploi, l'essor du sous-emploi et l'élargissement du halo du chômage ont considérablement accru, au cours de ces dernières décennies les frontières entre emploi, chômage et inactivité. Différents processus économiques, sociaux, technologiques, etc., ont impulsé leur dynamique. Mais, comme Michel LALLE-

MENT le rappelle « le statut incertain des frontières entre l'emploi, le chômage et l'inactivité s'impose avec encore plus d'évidence lorsqu'on intègre à la réflexion le poids des politiques publiques »⁴⁰. En effet, sans multiplier les exemples, il est aisé d'illustrer la manière dont les politiques publiques ont très profondément contribué à façonner les statuts et les situations que recouvrent les notions d'emploi, de chômage et d'inactivité. On peut par exemple, rappeler avec la DARES que « les politiques incitatives de recours au temps partiel par les entreprises mises en œuvre durant les années 1990 ont contribué à sa diffusion dans l'économie française »⁴¹. De même, on entend François FONTAINE et Franck MALHERBET qui, dans *CDD versus CDI*, expliquent que « lorsque les contrats réguliers sont fortement protégés, et les ajustements par conséquent coûteux, les entreprises tendent à favoriser les emplois atypiques au détriment des formes classiques »⁴². Toutefois, les auteurs omettent de préciser que ce recours n'a été possible que parce que la législation et les politiques publiques l'ont rendu possible et n'ont pas envisagé d'autres possibilités.

Ainsi, la loi n°2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi, en août 2015, a permis de renouveler les CDD non plus une seule fois comme cela était jusque-là possible, mais deux. Quant à l'ordonnance n°2017-1387 de septembre 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, elle a donné la primauté aux conventions ou accords de branche pour déterminer sans aucun plafond, le nombre maximal de renouvellements de CDD, leur durée maximale et les durées de carence.

Schéma 4. Les sphères de l'emploi, du chômage et de l'inactivité.



Quelques situations types.

Zone A.

- Chômeurs découragés (qui ne recherchant pas activement un emploi).
- Personne sans emploi souhaitant travailler, mais indisponible.
- Demandeur d'emploi en formation.
- Préretraité à la suite d'un plan de réduction d'effectif et demandeurs d'emplois dispensés de recherche.

Zone B.

- Travailleurs à temps partiel volontaire.

Zone C.

- Travailleurs à temps partiel involontaire.
- Travailleurs en chômage partiel.
- Demandeur d'emploi en emploi aidé.

Zone D.

- Travail au noir, chômeur déclaré, mais non inscrit et indisponible.

Source : adaptée de FREYSSINET J., *Le chômage (La découverte, 2004)* et de GAUTIE J., *Le chômage (La découverte, 2015)*.

40 LALLEMENT Michel, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Gallimard, 2007, p. 64.

41 BRIARD Karine, « L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ? », *DARES Analyses*, n°33, 2017.

42 FONTAINE François et MALHERBET Franck, *CDI versus CDD. Les effets d'un dualisme contractuel*, Presses de SciencesPo, 2016, p. 38.

II. TRANSFORMATIONS DES MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL ET EVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

A. TAYLORISME ET ORGANISATION DU TRAVAIL : PARCELLISATION, PRESCRIPTION ET HIERARCHISATION.

Au tournant du 20^e siècle, les théories de l'organisation ou du management scientifique connaissent une diffusion importante à la fois en Europe, avec Henri FAYOL (1841-1925) et aux Etats-Unis où Frederick Winslow TAYLOR (1856-1915) publie en 1911 *The Scientific Principles of Management* dont l'influence, renouvelée au cours du temps, court jusqu'à aujourd'hui. Avant de devenir ingénieur, TAYLOR a exercé comme ouvrier et contremaître. Il possède donc des savoirs techniques et théoriques, mais également une expérience personnelle du fonctionnement des ateliers. Il est ainsi convaincu de la possibilité d'élever l'efficacité de la production en améliorant la direction du travail des hommes par le management. Les premières réflexions de TAYLOR, au sein de l'*American Society of Mechanical Engineers*, qu'il a rejoint dès 1886, portent sur la détermination du salaire et la façon dont celle-ci peut contribuer à hausser le rendement des travailleurs. Mais, pour définir une rémunération juste, il faut au préalable être en mesure de savoir quelle production on peut effectivement exiger des travailleurs. De là, l'étude d'un ensemble de dispositifs qui vont conduire à l'élaboration d'une « *organisation scientifique du travail* ».

On ne saurait confondre l'œuvre de TAYLOR ou le taylorisme au sens strict, et un ensemble de principes, issus des travaux de l'auteur, qui vont durablement structurer les modes d'organisation du travail⁴³. On entendra donc par modèles d'organisation, l'agencement des « *dimensions techniques, sociales et économiques d'un univers de production et ceci dans la construction même des normes et des règles qui définissent ces dimensions* »⁴⁴. On qualifiera ces modèles de tayloriens lorsqu'ils réserveront une place centrale aux dispositifs préconisés par l'auteur des *Principes de la direction scientifique des usines* (titre français de l'ouvrage de TAYLOR paru en 1912).

Quels sont ces principes ? TAYLOR est soucieux de faire disparaître ce qu'il appelle la « flânerie systématique » des ouvriers qui découle du contrôle qu'ils exercent sur leur travail. Ils disposent en effet dans leurs activités professionnelles d'une certaine autonomie et peuvent ainsi imprimer à la production le rythme qui leur semble avantageux. Il revient alors à l'ingénieur d'analyser les activités de travail. Il les étudie dans un cadre d'exécution contrôlé, les découpe en séquences élémentaires et les expérimente avec des ouvriers modèles. Une fois définies et chronométrées, ces tâches élémentaires sont adaptées, via un coefficient correcteur, et imposées aux travailleurs. Elles permettent, enfin, d'établir la rémunération reflétant leur effort.

43 François VATIN évoque les « querelles d'interprétation » et les « flottements conceptuels » inhérents au taylorisme qui tend dans ses usages les plus extensifs à désigner toutes les formes de rationalisation du travail et des organisations. VATIN François, « Taylor Frederick Winslow », dans BEVORT A., JOBERT A., LALLEMENT M., MIAS A., (Dir.), *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, p.779.

44 VELTZ Pierre, ZARIFIAN Philippe, « Vers de nouveaux modèles d'organisation ? », *Sociologie du travail*, n°1, vol. 35, 1993, p. 5.

Une activité de travail est donc définie comme un ensemble de tâches formant une séquence. Il s'agit d'une vision additive de la production. Cette démarche dénote une conception fondamentalement métrologique du travail et fait apparaître les principes de base des modèles d'organisation tayloriens.

- D'abord, ils reposent sur une forme d'organisation qui dépoussède les travailleurs de la maîtrise de leur activité de manière à s'assurer de leur participation à l'effort collectif de hausse des rendements.

La solution consiste à opérer une stricte séparation entre l'exécution et la conception. Une fois la division verticale des tâches instaurée, « *cette dichotomie devient la forme a priori de tout regard sur les réalités de l'entreprise. Elle devient prescriptive.* »⁴⁵. Les travailleurs n'ont pas à penser, ce qu'ils ont à faire est défini par la direction.

- Ce premier principe a pour corrélat celui de la division horizontale des tâches.

L'activité de production est décomposée en tâches élémentaires correspondant à des gestes simples et routiniers, et cette parcellisation du travail est imposée aux travailleurs. Rationaliser et rechercher une organisation plus efficace, consiste ici à réduire les opérations que les travailleurs, désormais spécialisés accomplissent, à des actes de pure exécution. Dès lors, la direction pilote toute l'organisation productive et possède pleinement les moyens de la contrôler. Ce contrôle porte effectivement sur l'action des travailleurs et le rythme de l'activité, il se concrétise avec l'usage systématique du chronomètre et la fixation des cadences de travail.

Ce principe prolonge et approfondit celui de la division technique du travail tel qu'Adam Smith à la fin du 18^e siècle l'avait illustré avec le fameux exemple de la manufacture d'épingles, mais dans un contexte économique et technologique différent, la société industrielle. Près d'un demi-siècle avant TAYLOR, MARX avait observé dans le chapitre XIV du *Capital* (1867), intitulé « *La division du travail et la manufacture* », comment la division du travail organisée par l'entrepreneur à l'intérieur des ateliers désintégraient le travail artisanal. Devenu un travailleur parcellaire, l'ouvrier « *transforme son corps tout entier en organe exclusif et automatique de la même opération simple exécutée par lui toute sa vie durant* »⁴⁶. Plus tard Georges FRIEDMANN montrera au terme d'une vaste enquête, dans *Le travail en miettes* (1956), comment les entreprises compte tenu de ce modèle d'organisation procèdent aux recrutements des travailleurs en privilégiant systématiquement leur résistance physique, leur acceptation de la discipline et la dextérité pour les tâches dévolues aux femmes.

- Les deux principes précédents – parcellisation et prescription du travail – convergent pour fixer au sein des organisations productives une structure hiérarchique extrêmement rigide.

MARX, encore une fois, en avait perçu, dans la deuxième moitié du XIX^e siècle, une première forme et précisé que « *la division manufacturière du travail suppose l'autorité absolue du cap-*

45 Bernard MOTTEZ, *La sociologie industrielle*, PUF, 1971, p. 10.

46 MARX Karl, *Le Capital*, Editions sociales, 1954, p. 30.

italiste sur des hommes transformés en simples membres d'un mécanisme qui lui appartient »⁴⁷. Le taylorisme s'inscrit dans le processus de rationalisation théorisé par Max WEBER. Les principes d'organisation tayloriens constituent l'une des concrétisations de l'idéal-type de la domination rationnelle-légale dans l'ordre économique. Le concept wébérien de bureaucratie en saisit les traits essentiels : la subordination à une autorité qui définit les règles permet d'éviter tout « dilettantisme » ou « improvisation » comme dit WEBER, les fonctions sont spécialisées et strictement hiérarchisées, elles sont assurées par des individus sélectionnés à partir de leurs qualifications. Si le mode de domination bureaucratique s'applique à l'organisation de l'Etat et à ses fonctions administratives, les « entreprises économiques de profit »⁴⁸ y recourent tout autant.

Les modèles d'organisation tayloriens vont connaître un développement considérable à partir de la fin du 19e siècle. Dans l'industrie, leur combinaison avec d'autres dispositifs techniques, en particulier ceux que l'on associe au fordisme, comme le travail à la chaîne et la standardisation, vont contribuer à les ériger en condition, sinon indépassable du moins incontournable, de la rationalisation des activités de travail et d'amélioration des rendements. Toutefois, cela ne se fit pas sans heurts. Dans *Problèmes humains du machinisme industriel* (1946), Georges FRIEDMANN relève comment l'introduction, au début du 20e siècle, des principes tayloriens dans les usines Berliet à Lyon ou Renault à Billancourt déclencha des grèves et des conflits violents, alors même que « ces établissements comptaient peu de syndiqués »⁴⁹. L'expansion des principes tayloriens fut sans aucun doute facilitée par la mise en place de législations plus favorables aux travailleurs et d'institutions leur offrant des protections. En effet, il ne faut pas oublier – comme nous y invite Robert CASTEL – que l'introduction du taylorisme, tout spécialement dans la grande industrie – a contribué à homogénéiser la classe ouvrière en défaisant son cloisonnement en métiers. « Ainsi, l'homogénéisation "scientifique" des conditions de travail a-t-elle pu forger une conscience ouvrière débouchant sur une conscience de classe aiguë par la pénibilité de l'organisation du travail. Les premières occupations d'usines en 1936 auront lieu dans les entreprises les plus modernes et les plus mécanisées »⁵⁰. Les enquêtes menées au début des années 1960 dans trois usines modernes du Bedfordshire en Angleterre par John GOLDTHORPE et ses co-auteurs montrent que si les ouvriers déplorent leur manque de satisfaction dans le travail, se plaignent de la monotonie des tâches et du rythme de la chaîne, ils les acceptent malgré tout dès lors qu'elles leur permettent d'accéder à la société de consommation⁵¹. Leur rapport au travail est donc essentiellement instrumental.

Si la diffusion des principes tayloriens a exigé des conditions sociales et économiques particulières⁵², elle a également connu une différenciation selon le progrès technique et les secteurs

47 MARX K, *Le Capital*, éd. sociales, 1954, 48.

48 WEBER Max, *Economie et société* [1922], tome 1, Pocket, 1995, p.295.

49 FRIEDMANN Georges, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, 1946, p. 34.

50 CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard folio, 1995, p. 534-535.

51 GOLDTHORPE John H., LOCKWOOD David, BECHHOFFER Franck, PLATT Jennifer, *L'ouvrier de l'abondance*, Seuil, 1972.

52 Patrick FRIDENSON a étudié dans le détail sa diffusion au début du 20e siècle en France, si les in-

économiques. Le taylorisme pénètre, par exemple, dès les années 1920 le travail de bureau en particulier la sténodactylographie. Dans l'industrie, il convient de distinguer les activités de production en série et les industries de process. Dans les premières, l'organisation taylorienne est centrale et associée à la ligne de production. Le progrès technique ne la remet que partiellement en cause. Ainsi, l'introduction à partir des années 1950 de la machine-outil à commande numérique qui permet à l'opérateur de programmer l'équipement et de l'adapter à des séries plus courtes et plus spécifiques, ne modifie pas fondamentalement l'organisation qui reste taylorienne – parcellisation, prescription et hiérarchisation dominant⁵³.

En revanche, dans les industries de process, comme la chimie l'électronucléaire, le ciment, le verre, les formes d'automatisation à l'œuvre cantonnent les agents dans des activités de surveillance, de contrôle et de maintenance des équipements. Ces derniers doivent donc disposer d'une certaine autonomie et être capables d'intervenir à différents niveaux du processus productif. Comme le souligne Michel LALLEMENT dans *Le Travail. Une sociologie contemporaine* (2007), « la notion taylorienne de tâche doit laisser place à celle plus responsabilisante de mission. L'unité de travail doit pareillement prendre le pas sur le poste ». Toutefois, même dans les industries de série, les avancées de l'automatisation, et le déploiement de la robotisation dans le cadre de systèmes de production flexibles, tendent à modifier l'organisation taylorienne.

B. DIFFICULTES ET LIMITES DES MODELES TAYLORIENS D'ORGANISATION DU TRAVAIL.

Les modèles d'organisation tayloriens ont été progressivement confrontés, à partir des années 1960, à plusieurs défis. Si l'évolution technologique, marquée par les progrès de l'automatisation, de la robotisation et des technologies numériques les a bouleversés, ils ont également essuyé des critiques plus véhémentes. On a ainsi pu identifier une crise sociale et une crise d'efficacité.

La crise sociale est apparue d'abord à travers plusieurs symptômes : de plus en plus de mal-façons et de rebuts, hausse du turn-over et de l'absentéisme et sentiment grandissant de mal-être au travail. L'organisation du travail selon les principes tayloriens a rencontré chez les salariés d'exécution plus de résistances, en particulier de la part d'actifs plus jeunes ayant un niveau de formation générale plus élevé que celui des générations passées. Ces attitudes sont à relier aux changements sociaux et culturels, l'effritement des normes morales traditionnelles sous les progrès de l'individualisme, la diffusion de nouvelles aspirations avec l'accès à la société de consommation. La recherche du bien-être personnel et d'un certain accomplissement vont de pair avec la valorisation des activités de loisir et expriment la prégnance des valeurs post-matérialistes identifiées par Ronald INGLEHART dans les différentes enquêtes internationales menées à partir des dernières décennies du 20^e siècle.

A l'évidence, les principes tayloriens sont mis en cause. La parcellisation ôte aux activités

généralistes enthousiasmés l'ont soutenu, beaucoup de patrons étaient réticents à l'idée de voir les bureaux prendre une telle prépondérance. De même, il souligne le rôle favorable joué par la première guerre mondiale et les exigences de répondre aux commandes. FRIDENSON Patrick, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales. Economies, sociétés, civilisations*, vol. 42, n°5, 1987.

53 CORIAT Benjamin, *L'atelier et le robot*, Bourgois, 1990.

professionnelles le sens que les individus y recherchent pour ne pas avoir le sentiment de perdre leur vie en essayant de la gagner, selon l'un des slogans célèbres scandés par les manifestants en mai 1968. Quant au travail prescrit et à l'autorité de la hiérarchie, ils heurtent désormais plus manifestement la dignité de l'individu que DURKHEIM avait étroitement associée à l'approfondissement de l'individualisation. Si le travail occupe une place centrale dans la vie des individus, façonne leur identité et contribue à la réalisation de soi, alors il doit dispenser des formes de reconnaissance contribuant à un rapport positif à soi.

Le diagnostic d'une crise d'efficacité semble également bien établi. La parcellisation et la prescription inhérentes au taylorisme oublient le facteur humain et l'importance de la motivation. Or, le *travail réel* ne se confond jamais avec le *travail prescrit*. Aucun bureau des méthodes ne possède le pouvoir de régler le fonctionnement des ateliers dans leur moindre détail et de s'assurer que les activités de travail sont toujours et partout en tout point conformes à ces règles. Résistances, fatigue, aléas, interactions, etc., sont autant de dimensions qui provoquent le hiatus entre ce qui est prescrit et ce qui est réalisé. Par conséquent, l'organisation qui oublie le facteur humain s'expose à des dysfonctionnements et des contre-performances. Dès les années 1920, les enquêtes d'Elton MAYO avaient montré à partir des *expériences HAWTHORNE*, que l'organisation comporte deux composantes : un système productif se rapportant à des opérations matérielles, qui tombe sous la juridiction des principes de rationalisation, et un système social portant sur les relations humaines sur lequel ces mêmes principes de rationalité peuvent buter. Les relations sociales au sein des ateliers créent des normes qui court-circuitent les normes formelles de la direction. Les individus au travail sont insérés dans des groupes sociaux, leur intégration, les valeurs, les conflits d'intérêt mais aussi la considération ou l'estime qu'on leur manifeste, sont des variables qui comptent. L'école des relations humaines n'a pas, cependant, dressé une critique des processus de rationalisation des organisations, elle a simplement montré que la rationalisation économique et technique – objectif légitime – devait prendre en compte les dimensions humaines de l'organisation (voir *complément pour le professeur*).

Complément 10. Les expériences de l'école des relations humaines d'Elton Mayo.

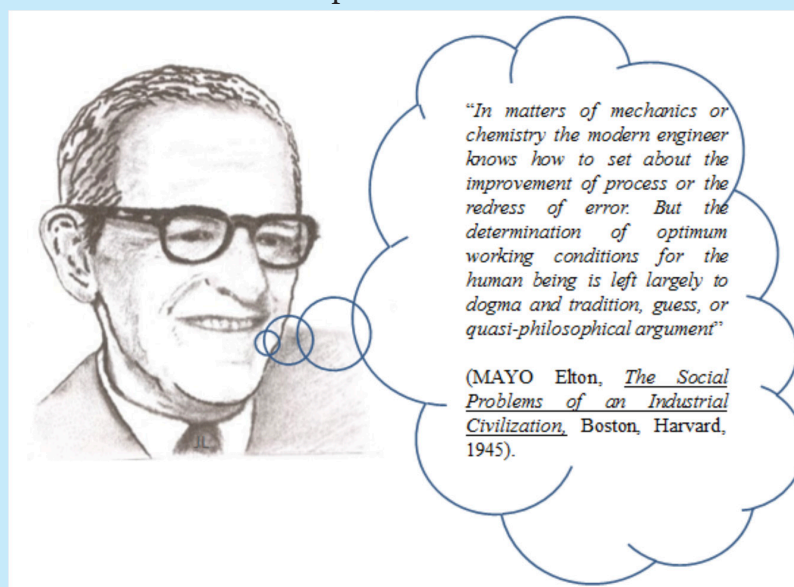
Entre les années 1920 et 1950, l'école des relations humaines et son fondateur le psychosociologue Elton Mayo (1880-1949) vont incarner un mouvement de résistance face aux excès de l'organisation scientifique du travail. Ces travaux sont fédérés par une idée commune : l'importance du « facteur humain » dans l'organisation des activités économiques.

En 1927, un groupe de chercheurs de l'université de Harvard emmenés par E. MAYO lance une vaste enquête, qui se poursuivra jusqu'en 1932, dans les ateliers de HAWTHORNE (près de Chicago) appartenant à l'entreprise *Western Electric*. Le point de départ de ces investigations réside dans une enquête précédente qui avait produit de surprenants résultats. Alors que les chercheurs évaluaient la relation existant entre l'intensité de l'éclairage des ateliers et leur rendement, et confirmaient que ces derniers augmentaient avec la qualité de l'éclairage,

ils avaient observé que les rendements augmentaient également dans les ateliers pris comme témoins et où l'éclairage n'avait pas été modifié. Plus déroutant encore, la diminution de l'éclairage dans les ateliers expérimentaux n'empêchait pas la croissance des rendements.

- Intrigués par ces premières observations, les chercheurs mirent au point d'autres expériences. Ils analysèrent l'effet des variations des facteurs physiques de l'environnement de travail (température, humidité, pauses, durée du travail) sur la fatigue et la performance des travailleurs qui étaient ici, en l'occurrence, de jeunes femmes assemblant des composants téléphoniques. Les résultats établirent que l'amélioration des conditions de travail participait à une réduction du sentiment de fatigue et à une hausse des rendements. Mais, lorsque ces paramètres furent modifiés de façon à dégrader les conditions de travail et revenir à la situation initiale, les rendements continuèrent d'augmenter. Interrogées à propos du phénomène, les ouvrières l'expliquèrent par les bonnes relations régnant entre elles dans l'atelier. Quant aux chercheurs, ils furent persuadés qu'en créant les conditions de l'expérience, ils avaient en réalité complètement modifié l'objet de leur expérimentation. De nouvelles relations interpersonnelles s'étaient développées entre les ouvrières.

- De là, l'une des conclusions fortes tirées de ces recherches : ce sont les relations sociales et les interactions entre travailleurs qui conditionnent leurs performances bien plus que les conditions matérielles dans lesquelles ils se livrent à leurs activités. Il n'y a pas de relation causale directe et mécanique entre les conditions physiques de l'environnement et les rendements. Les travailleurs ressentent les conditions physiques à travers des sentiments et des attitudes qui peuvent en exagérer ou en minorer la portée. La situation sociale des travailleurs, leur vie sociale hors de l'entreprise tout comme les relations entre collègues de travail constituent les variables déterminantes pour comprendre le niveau et l'évolution des performances.



L'effet HAWTHORNE désigne le rôle prépondérant du facteur humain sur les rendements productifs. Le niveau de satisfaction ressenti par les travailleurs a une incidence forte sur leurs performances. Il améliore leur coopération, leur entente et, finalement l'efficacité du processus productif. En définitive, l'entreprise n'est pas réductible à un simple système technique,

elle est d'abord un système social.

La sociologie française du travail s'est construite initialement au lendemain de la seconde guerre mondiale à partir d'une double critique qu'elle adresse d'une part au taylorisme, d'autre part à l'école des relations humaines. Malgré l'intérêt suscité par les phénomènes mis au jour par Elton MAYO et son équipe, Georges FRIEDMANN leur reproche d'en être restés à une « *psychologie de l'entreprise* », profitant bien plus aux dirigeants d'entreprise qu'à l'amélioration véritable des conditions de travail (Georges FRIEDMANN, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, 1946).

Les modèles d'organisation tayloriens vont apparaître à partir du dernier tiers du 20^e siècle moins efficaces non seulement du fait des transformations culturelles et technologiques, mais également à cause des bouleversements économiques. En effet, comme le rappelle Michel LALLEMENT, « *la productivité des entreprises se mesure de plus en plus globalement et non plus partiellement atelier par atelier, travailleur par travailleur* »⁵⁴. La qualité et la variété des produits prennent plus d'importance compte tenu de l'évolution des marchés, plus ouverts, de la hausse des niveaux de vie et des exigences des consommateurs, plus expérimentés et mieux informés. Les séries longues de produits standardisés et les économies d'échelle ne sont plus aussi souvent que par le passé les éléments décisifs. En outre, dans un environnement plus complexe où l'innovation est prépondérante, les entreprises doivent faire preuve de réactivité. Enfin, établir des relations commerciales stables et durables avec leurs clients suppose de leur part, qu'elles offrent un ensemble de services sans lesquels leur réussite économique restera bien incertaine.

C. LE DEVELOPPEMENT DU POST-TAYLORISME A-T-IL SIGNE LA FIN DU TAYLORISME ?

Pour surmonter les difficultés rencontrées par les modèles d'organisation tayloriens du fait des mutations technologiques, culturelles et économiques⁵⁵, divers dispositifs ont été introduits et ont dessiné de nouveaux modèles d'organisation. Ces innovations organisationnelles, bien que variées, peuvent être rassemblées sous la catégorie de post-taylorisme. Et, l'on peut considérer au fond que le post-taylorisme privilégie principalement trois axes, car au triptyque parcellisation, prescription, hiérarchisation du taylorisme, il substitue le triptyque flexibilité, recomposition des tâches et management participatif.

• La flexibilité.

Il s'agit d'abord d'améliorer l'efficacité des organisations productives, leur compétitivité aussi bien sous l'angle des coûts que sous celui de la qualité tout en se donnant les moyens d'être

54 LALLEMENT Michel, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Gallimard, 2007, p.196.

55 Ces trois dimensions sont analysées par exemple dans VELTZ Pierre et ZARIFIAN Philippe, « Travail collectif et modèles d'organisation de la production », *Le travail humain*, vol. 57, n°3, 1994, pp. 245-246.

plus réactif face aux évolutions des marchés. Pour ce faire, le recours à l'externalisation prend davantage de place et renforce les relations inter-firmes. Quant aux technologies de l'information et de la communication, de plus en plus présentes, elles assurent aux organisations productives une souplesse bien supérieure à celle qui prévalait. Aussi, les tâches parcellisées et prescrites qui étaient au cœur du taylorisme, peuvent-elles être transférées aux équipements. Dans l'industrie, les travailleurs interviennent moins sur la matière et davantage sur les machines qu'ils programment et supervisent. Le maître-mot des mutations productives qui précèdent est celui de flexibilité – flexibilité de l'organisation et flexibilité des équipements – et c'est également la flexibilité qui commande l'organisation du travail. On a pu dire de cette notion devenue « *proliférante* », qu'elle tendait à prendre valeur d'« *injonction universelle* »⁵⁶. Elle porte à la fois sur le travail (l'activité productive) et sur l'emploi (position et statut associés aux activités de production). Tous deux sont impliqués dans la flexibilité des organisations. A partir des travaux des sociologues et des économistes, nous pouvons dresser un tableau synthétique des principales formes de flexibilité qui sont intervenues dans l'organisation du travail à partir des années 1980⁵⁷.

Tableau 5. Les différentes formes de flexibilité du travail et de l'emploi.

	Contenus, objectifs et principales formes d'emploi ou de relations entre entreprises
Flexibilité des équipements	La diffusion des technologies numériques a considérablement renforcé la modularité des équipements et accéléré la circulation et le traitement de l'information. Cela permet une production à flux tendus directement commandée par les informations qui remontent des marchés. Corrélativement, le travail et l'emploi doivent s'adapter en empruntant les formes de flexibilité présentées ci-dessous.
Flexibilité quantitative externe	La possibilité pour les entreprises de faire varier leurs effectifs au gré des variations de leur activité est gage d'efficacité dans le contrôle des coûts de production. Les conditions de licenciement, de recours aux contrats à durée déterminée ou à l'intérim déterminent l'ampleur de la flexibilité quantitative externe.
Externalisation	En reportant une partie de leurs activités sur des agents externes, les entreprises disposent de marges de manœuvre plus importantes. La sous-traitance, l'intérim, le recours à des travailleurs indépendants sont, parmi d'autres, les modalités qui offrent la flexibilité recherchée.
Flexibilité quantitative interne	L'élargissement des possibilités d'aménagement du temps de travail - du temps partiel à l'annualisation du temps de travail - a offert aux entreprises des capacités plus larges pour moduler la durée du travail en fonction des variations conjoncturelles ou saisonnières de la demande, sans avoir à licencier.
Flexibilité fonctionnelle (ou qualitative)	Polyvalence, diversification des tâches et changements de postes offrent à l'entreprise non seulement la possibilité d'explorer selon les besoins de nouveaux agencements organisationnels, mais également celle de proposer aux salariés une plus grande variété de tâches, susceptibles de rendre le travail plus intéressant, et par là de susciter un plus grand engagement de leur part en leur donnant la possibilité d'avoir une vue d'ensemble, ou du moins plus complète, sur le processus de production. En outre, cela requiert chez les salariés, une formation plus étoffée. Ils tendent alors à s'inscrire dans un modèle de professionnalisation qui en appelle davantage à leur autonomie et responsabilité.
Flexibilité des rémunérations	La flexibilité des rémunérations peut revêtir plusieurs aspects : elle peut reposer sur l'association des salariés aux résultats de l'entreprise via la participation ou l'intéressement, l'augmentation de la part des primes ou encore une individualisation plus marquée des salaires.
Flexibilité des formes d'emploi	Adapter les caractéristiques statutaires de l'emploi, relatives entre autres au temps de travail, au lieu d'exercice, aux conditions d'activité et aux dimensions juridiques du contrat de travail par exemple, aux besoins et aux objectifs de l'entreprise.

56 BARBIER Jean-Claude, « Flexibilité », dans BEVORT A., JOBERT A., LALLEMENT M., Mias A., (Dir.), *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, p.315.

57 BRUNHES Bernard, « La flexibilité du travail. Réflexions sur les modèles européens », *Droit Social*, n°3, 1989. BOYER Robert, *La flexibilité du travail en Europe*, La découverte, 1986. MARUANI Margaret, REYNAUD, *Sociologie de l'emploi*, La découverte, 2004.

• La recomposition des tâches.

Au fond, la flexibilité – qu'il s'agisse de la flexibilité du travail ou de la flexibilité de l'emploi – recouvre les principaux aspects de l'organisation du travail. Phénomène composite donc, elle intègre aussi tout un ensemble de dispositifs contribuant à la recomposition des tâches. Celle-ci porte à la fois sur leur variété et sur leur contenu. Dans le premier cas, ressortent la polyvalence et la rotation des postes qu'elle rend possible ; dans le second prédominent l'enrichissement des tâches et un ensemble d'activités fondées sur la participation des travailleurs à la réflexion collective sur l'organisation, les méthodes ou la qualité. La rupture avec le principe taylorien de division verticale est en apparence manifeste. Si l'on aménage de la sorte la prise de parole des travailleurs, alors on leur reconnaît des marges d'autonomie et on attend leur implication. De surcroît, le fonctionnement par projet ou mission permet de renforcer la flexibilité globale de l'entreprise, et le modèle d'organisation du travail auquel elle adhère constitue finalement un mode d'action collective.

• Le management participatif.

Le management des entreprises a trait à l'exercice du pouvoir de décision concernant les objectifs stratégiques et les moyens de les atteindre – parmi ces derniers les modes d'organisation du travail occupent une place centrale. Les origines du management participatif sont assez bien connues et déjà anciennes. Elles puisent leur inspiration, en particulier dans les travaux du psychosociologue Kurt LEWIN (1890-1947) consacrés au leadership, c'est-à-dire au mode d'exercice de l'autorité, et à la dynamique des groupes. A partir de diverses expériences, Lewin montre qu'un management fondé sur des méthodes directives plutôt que sur des formes de commandement autoritaires s'avère généralement plus efficace. Dès lors, les directions doivent veiller à instaurer un dialogue et les conditions d'une confiance réciproque qui favorisent la participation des salariés et leur responsabilisation. La convergence des valeurs des membres du groupe, consolide ces caractéristiques et favorise les attitudes coopératives. L'ensemble gagne encore en cohérence lorsqu'un système de motivation et de rémunération adéquat – fondé entre autres sur la participation et l'intéressement aux résultats de l'organisation – s'applique.

Ce type d'organisation contraste à première vue avec les formes de direction autoritaires et bureaucratiques liées au taylorisme⁵⁸. Cet élargissement de la connaissance des organisations, sous leur aspect humain et social, a progressivement renouvelé les modalités d'organisation du travail à partir des années mille neuf cent soixante. Renaud SAINSAULIEU a relevé comment « *les méthodes de GRH (gestion des ressources humaines) sont alors apparues comme une voie nouvelle de rationalisation des facteurs de la production, (...) comme une phase importante du*

58 Parmi les premiers travaux, on peut citer LIKERT Rensis, *News Patterns of Management*, McGraw-Hill, 1961 et sa traduction : *Le gouvernement participatif de l'entreprise*, Gauthier-Villars, 1974.

renouvellement de la pensée rationnelle appliquée à l'organisation des entreprises »⁵⁹. Développer les modes de participation des salariés, multiplier les instances de communication, diffuser une culture d'entreprise afin de façonner une identité collective, solliciter une plus grande autonomie chez les travailleurs afin de mobiliser plus efficacement leurs capacités, sont quelques-unes des principales formes expérimentées. Les cercles de qualité, les groupes semi-autonomes, le fonctionnement par projet ou mission, visent une plus grande implication des salariés. Ces éléments vont également de pair avec l'écrasement des lignes hiérarchiques puisque désormais, les groupes semi-autonomes affectés d'une mission précise et dotés de marges d'action pour en déterminer les conditions de réalisation, peuvent eux-mêmes assurer une partie de leur régulation. Notons également que cette régulation dissuade ou empêche les comportements de passager clandestin. En effet, à l'intérieur des petits groupes semi-autonomes, l'engagement personnel est immédiatement perçu, et le « *free riding* » peut difficilement trouver place du fait de l'intensité des relations interpersonnelles au quotidien et de la menace de rejet de la part du groupe dont justement la taille et la mission favorisent la cohésion. En définitive, ces dispositifs ont eu des conséquences positives sur la qualité des produits, mais également sur la productivité, car ils ont impliqué une accentuation de l'engagement dans le travail, et l'on a pu alors évoquer l'essor d'un nouveau productivisme.

Ces trois axes principaux du post-taylorisme, dont les différents éléments constitutifs permettent une multitude d'agencements, ont donné lieu à un ensemble diversifié de modèles d'organisation du travail.

On a pu ainsi identifier, par exemple, un modèle toyotiste commandé par le « *juste-à-temps* » et un système de « *flux tendus* » qui donnent à l'organisation une grande efficacité grâce à l'articulation de la flexibilité des équipements et de l'autonomie des équipes de travailleurs. Il exige des salariés une mobilisation de tous les instants pour tenir les objectifs, résumée dans le *Kaizen* conçu par Taïchi OHNO et spécifié à travers les fameux « *cinq zéros* » (zéro défaut dans la production, zéro panne, zéro délai de livraison, zéro stock et zéro papier). Si la polyvalence des salariés, la rotation des tâches, les groupes semi-autonomes et les cercles de qualité sont présents et stimulent la participation des salariés, il reste qu'une telle organisation du travail suppose également d'autres conditions. D'abord, des relations professionnelles adéquates, par exemple, des garanties en matière d'emploi qui poussent les entreprises à développer la formation de leurs salariés ; ou bien encore un système de primes et de bonus très sophistiqué. Plus fondamentalement, il requiert une très forte loyauté des salariés à l'entreprise à tel point que l'on a pu dire que ce n'était pas l'organisation du travail qui fondait la cohésion des groupes des travailleurs, mais l'impératif de cohésion, central dans la société japonaise, qui permettait l'acceptation d'une telle organisation.

Plus largement, on peut discerner une pluralité de modèles à partir des données de l'enquête REPONSE (enquête *Relations professionnelles et Négociations d'entreprise*). Elles permettent d'appréhender les relations sociales au sein des entreprises tout en offrant de précieuses infor-

59 Renaud SAINSAULIEU, *Sociologie de l'entreprise. Organisation, culture et développement*, Presses de Sciences Po, 1995, p. 71.

mations sur les politiques de gestion du personnel et les modes d'organisation du travail en relation avec les stratégies économiques et les performances des entreprises⁶⁰.

En exploitant ces données, la cohabitation de quatre principaux types d'organisation du travail a été mise en évidence pour la France au début du 21^e siècle : l'organisation taylorienne, la forme simple, l'organisation apprenante et la *lean production*⁶¹. Les organisations tayloriennes réuniraient encore près de un salarié sur quatre, elles auraient intégré dans leur fonctionnement les contrôles de qualité et certains dispositifs de rotation des tâches d'où parfois l'identification d'un taylorisme *flexible*⁶². Elles se distingueraient des « *organisations de structure simple* », caractérisées par la place prépondérante des contrôles hiérarchiques et la faible présence des dispositifs relevant du post-taylorisme. Ce modèle concernerait moins de 15 % des salariés. En revanche, le type « *organisations apprenantes* » serait beaucoup plus fréquent et regrouperait plus du tiers des salariés. Caractérisé par une importante autonomie, tant procédurale qu'évènementielle, et un niveau de communication élevé, ce modèle ferait une large place aux dynamiques d'apprentissage. Enfin, les organisations en « *lean production* », 20 % des salariés impliqués, incorporeraient la plupart des dimensions du post-taylorisme tout en limitant l'autonomie procédurale et en exerçant un niveau de contrôle poussé. Cette typologie veut dépasser les oppositions trop simples en montrant, d'abord que la distinction entre formes tayloriennes et post-tayloriennes est trop tranchée, ensuite que le post-taylorisme donne lui aussi lieu à des modèles différenciés. En effet, les formes post-tayloriennes « *se scindent en deux catégories bien distinctes, les organisations apprenantes qui privilégient la délégation d'autonomie dans le travail et les organisations en lean production qui se définissent principalement par la mise en œuvre de dispositifs organisationnels innovants (qualité totale, juste à temps, raccourcissement des lignes hiérarchiques, polyvalence ou travail en équipes autonomes, de projets ou de résolution de problèmes...) s'accompagnant d'une autonomie limitée et contrôlée* »⁶³. Selon la taille des entreprises et leur secteur, ces différents modèles sont inégalement présents. Les établissements relevant de l'organisation à structure simple sont généralement de petite taille tandis que ceux qui relèvent de la *lean production* sont de grande taille. Parallèlement, les formes apprenantes sont plus fréquentes dans le secteur des services, comme la finance, la santé ou les services sociaux, tandis que les formes en *lean production* sont dominantes dans l'industrie. Enfin, il faut ajouter que les entreprises qui relèvent des

60 Ces enquêtes sont réalisées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère en charge du travail.

61 On appelle « *lean production* » ou « *production maigre* », un modèle d'organisation du travail qui s'oppose à la production de masse du modèle taylorien. La notion fut élaborée à la fin des années 1980 par trois chercheurs du Massachusetts Institute of Technology (MIT) à partir de l'expérience et des succès du système de production développé par Toyota. L'ouvrage qui théorise le *lean management* est : WOMACK James P., JONES Daniel T., ROOS Daniel, *The Machine that Changed the World*, Harper, 1991

62 BOYER Robert, DURAND Jean-Pierre, *L'Après-fordisme*, Syros, 1993.

63 DAYAN, J., DESAGE, G., PERRAUDIN, C. & VALEYRE, A., « La pluralité des modèles d'organisation du travail, source de différenciation des relations de travail », dans AMOSSÉ Thomas, BLOCH-LONDON Catherine, WOLFF Loup, *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*. La Découverte, 2008, p. 238.

modèles d'organisation post-tayloriens – *lean production* et forme apprenante – sont plus souvent donneuses d'ordre que les autres. Logiquement, leurs dépenses en formation sont plus élevées et l'individualisation des salaires plus poussée. Toutefois, les deux variantes post-tayloristes se différencient assez nettement en ce qui concerne le recours à l'intérim bien plus marqué dans le modèle de la *lean production* que dans celui de l'organisation apprenante. C'est donc un tableau différencié et tout en nuances des différentes formes d'organisation du travail qui ressort. Les données conduisent au rejet de l'hypothèse d'un « *one best way* » organisationnel. Au surplus, on a également pu relever un regain des formes tayloriennes en évoquant un néotaylorisme en expansion, notamment dans certains services. Les centres d'appels, la restauration rapide⁶⁴, les services d'entretien dans les hôtels, par exemple, ne connaissent-ils pas une adaptation des principes tayloriens ? Un néotaylorisme numérique a également été observé avec les travailleurs du clic et le micro-travail en ligne. Dans toutes ces activités, la spécialisation des tâches et leur caractère prescriptif sont exacerbés, leur rationalisation poussée, le recours au chronométrage systématique et les contrôles nombreux. Cependant, ces activités, parce qu'elles relèvent des relations de service, impliquent souvent un certain engagement subjectif des travailleurs.

D. L'ORGANISATION DU TRAVAIL DETERMINE LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Il est difficile de donner une définition substantielle des conditions de travail, car elle suppose que l'on distingue d'un côté, le travail, c'est-à-dire les éléments qui le constituent, et de l'autre les conditions dans lesquelles, il est réalisé, mais que l'on peut détacher du travail. Or, si on peut les détacher, c'est qu'elles sont contingentes et que les activités de travail pourraient être réalisées sans qu'elles soient présentes. Mais, pour cela il faut que l'on puisse penser les activités de travail sous d'autres conditions de réalisation. Si potentiellement, toutes les caractéristiques du travail peuvent devenir des conditions, alors les conditions de travail font bien l'objet d'une construction sociale à travers laquelle sont définies les conditions normales ou nécessaires dans lesquelles le travail *doit être effectué* ou *peut être réalisé*.

Renoncer à donner une définition substantielle des conditions de travail, c'est donc renoncer à les naturaliser. Mais comment les appréhender alors ? Il est possible de les saisir à travers les effets des activités professionnelles sur la santé et le bien-être des travailleurs. Ces effets peuvent être directement liés au travail et aux conditions dans lesquelles il est réalisé, mais aussi dépendre des conditions de vie hors travail. Par exemple, la charge de travail domestique plus importante que supportent les femmes dans les couples mixtes, entraîne un excès de fatigue et des tensions qui les exposent davantage aux effets négatifs des conditions de travail. Enfin, il faut encore préciser que ces effets dépendent également des catégories de perception à partir desquelles les individus évaluent et ressentent les conditions dans lesquelles ils travaillent. Une amélioration des conditions de vie hors travail se traduira généralement par des attentes

64 WEBER Hélène, *Du ketchup dans les veines. Pratiques managériales et illusions. Le cas McDonald's*, ERES, 2011

ou des exigences plus fortes en matière de condition de travail.

Une approche extensive des conditions de travail apparaît donc bien plus pertinente, non seulement parce leurs contours sont, comme nous l'avons vu, toujours en évolution, mais également parce qu'elles recouvrent de multiples aspects auxquels s'intéressent des disciplines diverses comme la toxicologie, la physiologie de l'effort, l'épidémiologie, plus largement la médecine, l'ergonomie, l'économie, etc. Il revient alors à la sociologie de rappeler que les activités de travail avec toutes leurs composantes n'existent qu'au travers de rapports sociaux et qu'elles doivent être pensées au regard des organisations, de la culture et de la société dans lesquelles elles s'inscrivent.

En somme, les questions que soulèvent les conditions de travail se situent au cœur d'un rapport qui met en tension d'une part, l'adaptation des personnes à l'emploi et à ses conditions de réalisation et d'autre part, l'adaptation de l'emploi et de ses conditions aux personnes et à leurs caractéristiques. Admettons dès lors qu'« *à travers son activité, chaque travailleur doit pouvoir préserver et construire sa santé. Comme chaque individu est différent des autres, ceci suppose qu'il ait la faculté de construire cette activité elle-même en fonction de sa personnalité physique et mentale. Les bonnes conditions de travail sont celles qui donnent au travailleur la liberté de construire une activité de travail favorable à sa santé* »⁶⁵. Or, cela n'est manifestement pas l'objectif unique ou exclusif de l'organisation du travail qui recherche plus d'efficacité, une amélioration de la compétitivité, des rendements plus élevés, une flexibilité plus forte, une meilleure qualité de ses produits, une maîtrise des coûts, etc. Toutefois, ces buts ne sauraient être durablement atteints si l'organisation du travail s'accompagnait de conditions de travail dégradées. Organisation du travail et conditions de travail sont donc bien dans un rapport de tension. Plusieurs enjeux apparaissent.

Si les conditions de travail constituent à l'évidence un enjeu majeur de santé publique et de bien-être collectif, elles interviennent également dans de nombreux aspects concernant le niveau et le mode de vie d'une société.

D'abord, elles concernent une partie importante de la population globale, celle qui est en activité et celle qui l'a été – les retraités dont l'état de santé, espérance de vie et espérance de vie en bonne santé, dépendent dans une large mesure des conditions de travail qu'ils ont connues. Bref, l'état de santé d'une population est fortement dépendant des conditions de travail qu'une société réserve à ses membres. Elever par exemple les taux d'emploi des seniors implique donc des conditions de travail plus sûres. Plus largement, à partir du *Panel européen des ménages* (« European Community Household Panel » - ECHP), enquête de l'Union européenne conduite sous la direction d'Eurostat entre 1991 et 2004, une corrélation négative solide a pu être mise en évidence entre la satisfaction au travail et la probabilité d'être absent⁶⁶.

Ensuite, il convient de rappeler qu'une dégradation des conditions de travail et les effets négatifs qu'elle entraîne sur la sécurité ou la santé des travailleurs, amputent la force de travail :

65 GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, WOLFF Loup, *Les conditions de travail*, La Découverte, 2014.

66 CHAUPAIN-GUILLOT Sabine et GUILLOT Olivier, « Les absences au travail : une analyse à partir des données françaises du Panel européen des ménages », *Économie et Statistique*, n° 408-409, 2007.

l'état de santé est l'un des principaux déterminants du fait d'être en emploi et de le rester. Par exemple, en France en 2012, 38 millions de journées de travail ont été perdues à cause des incapacités temporaires entraînées par des accidents du travail, ce qui représente approximativement 1 % de la force de travail⁶⁷. Les arrêts-maladie ou les accidents du travail privent non seulement l'économie d'une partie non négligeable de sa force de travail, mais génèrent également une série de coûts qui affectent son efficacité. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA) recense cinq types de coûts induits par les effets des conditions de travail : des coûts de productivité puisque les performances de l'entreprise sont affectées, soit par des dépenses supplémentaires, soit par des transformations à réaliser, soit encore par une moindre motivation des travailleurs ; des coûts liés aux soins de santé que la collectivité et les entreprises doivent supporter ; des coûts associés à la dégradation de la qualité de vie, par exemple des formes de dépendance ou des handicaps qui vont accompagner les personnes ; des coûts administratifs de traitement des accidents et des pathologies ; et pour finir des coûts d'assurance, car les cotisations des entreprises sont en partie reliées à leur sinistralité.

Malgré toutes les incertitudes quant au périmètre des faits qu'il convient de prendre en compte pour mesurer ces coûts, les estimations disponibles dans les différentes études établissent qu'ils se situent entre 1,5 et 6 % du PIB selon les pays. Quant au *Bureau International du Travail*, il évaluait, au début des années 2000, le coût annuel moyen des accidents du travail et des maladies professionnelles à 4 % du PNB mondial. Ce sont donc des ressources manquantes qui permettraient justement de mieux prendre en charge la protection sociale et la santé des populations et ainsi améliorer leur participation au marché du travail. Les effets négatifs des conditions de travail sont donc à l'origine d'externalités négatives, car le laxisme, l'imprévoyance ou la prise de risque des uns affecte le bien-être de ceux qui subissent leurs conséquences sans compensations.

Enfin, les rapports entre conditions de travail et santé interrogent également la justice sociale. En effet, ce sont les salariés les moins qualifiés et les moins bien rémunérés qui sont les plus exposés aux accidents et maladies professionnelles, sans qu'en contrepartie des compensations à la hauteur des risques, leurs soient concédées. Si l'on a mis en évidence un « *healthy worker effect* », c'est-à-dire un effet de sélection opérant sur le marché du travail à l'avantage des actifs en meilleure santé, il reste à s'interroger pour mesurer dans une perspective longitudinale les effets de l'état de santé sur la trajectoire professionnelle des individus. Car, même si le droit du travail protège les salariés contre les discriminations liées à l'état de santé (*article L1132-1 du Code du Travail*), des arrêts de travail répétés ou longs peuvent finir par porter atteinte à l'employabilité des personnes. Thomas BARNAY, Julie FAVROT et Catherine POLLAK ont ainsi évalué la relation entre les arrêts maladie obtenus par les travailleurs et leur trajectoire professionnelle à partir d'une comparaison avec un groupe témoin⁶⁸. Les arrêts maladie exercent bien un effet pénalisant sur la trajectoire, ils augmentent le risque de transition descendante vers une situation professionnelle moins avantageuse, vers le sous-emploi et en di-

67 GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, WOLFF Loup, *Les conditions de travail*, La Découverte, 2014.

68 BARNAY Thomas, FAVROT Julie, POLLAK Catherine, « L'effet des arrêts maladie sur les trajectoires professionnelles », *Économie et Statistique*, n° 475-476, 2015.

rection du chômage. L'effet persiste, bien que plus atténué, lorsque les arrêts sont courts. Par conséquent, si l'on admet conformément aux données disponibles que les probabilités d'accidents de travail ou de maladie professionnelle sont plus élevées pour les salariés les moins qualifiés et les moins bien rémunérés des secteurs les plus exposés – comme dans le cas du BTP – alors s'ébauche une boucle causale : des conditions de travail plus dangereuses affectent la santé des travailleurs les plus précaires et produisent des conséquences négatives durables sur leur parcours professionnels. Mais, il faut encore ajouter que lorsque les personnes concernées retournent en emploi, elles connaissent alors des arrêts maladie moins fréquents que par le passé. Autrement dit, tout se passe comme si elles semblaient faire preuve d'un présentisme affirmé, d'autant plus fort que leur situation sur le marché du travail est précaire et malgré un état de santé relativement plus dégradé. L'hypothèse que les personnes occupant des emplois précaires et confrontées à un risque de chômage élevé recourent moins aux arrêts maladie pour ne pas avoir à en subir les conséquences n'est donc pas à écarter. Sa confirmation contribuerait à compléter les explications des inégalités de santé et d'espérance de vie selon la catégorie socioprofessionnelle⁶⁹.

Complément 11. Appréhender les conditions de travail : des modèles et des enquêtes.

Pour étudier les conditions de travail et analyser les effets que les modes d'organisation du travail ont sur elles, la sociologie emprunte différentes démarches.

Elle peut procéder par enquêtes qualitatives et mobiliser différentes méthodes basées sur la démarche ethnographique, l'étude de documents variés, témoignages ou archives, l'observation participante, les entretiens, etc. (AVRIL Christelle, CARTIER Marie, SERRE Delphine, *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, La découverte, 2010). L'enquête quantitative permet également de fonder empiriquement la connaissance à partir de l'élaboration de données statistiques indispensables. Plusieurs grandes enquêtes sont à signaler. En France, l'enquête *Conditions de travail*, pluriannuelle, occupe depuis 1978 une place centrale et aborde de nombreux aspects du travail (horaires et organisation du travail, rythmes, moyens, risques, contraintes physiques, prévention, contraintes psychosociales, relations avec le public, violence au travail, parcours professionnel et familial, santé physique et mentale). La DARES et la DREES en sont les maîtres d'œuvre et exploitent ses données qui bénéficient également à d'autres organismes (DGAFP, Eurostat, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), les institutions et acteurs de la prévention des risques professionnels, et enfin les chercheurs travaillant sur ces thèmes, le CEET, l'INSERM, l'INED, le CNRS, les Universités, etc.).

D'autres enquêtes sont également importantes comme l'enquête SUMER (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) menée avec la DGT (Inspection médicale du travail) et réalisée par les médecins du travail, permet de recueillir des informations très pré-

69 HANSEN C. D. et ANDERSEN J. H., "Sick at work—a risk factor for long-term sickness absence at a later date?" , *Journal of epidemiology and community health*, vol. 63, n° 5, 2009.

cises sur les expositions professionnelles. En 2006 et 2010, l'INSEE, la DARES et la DREES ont mené l'enquête SIP, « *Santé et itinéraire professionnel* ». Au niveau européen, la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de travail et de vie mène tous les cinq ans depuis 1991 l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), elle permet des comparaisons entre pays européens, mais ses échantillons par pays sont de tailles relativement faibles (3 000 enquêtés dans le cas de la France).

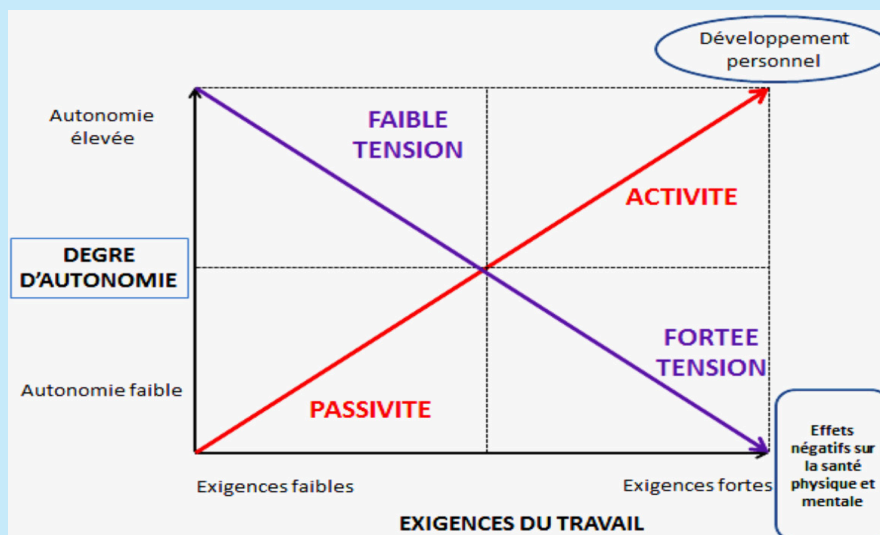
Il y a complémentarité entre les enquêtes et l'élaboration de modèles qui synthétisent les éléments et les relations essentiels impliqués dans les rapports entre travail et santé. Le modèle exigences-maîtrise-soutien de Karasek et le modèle d'équilibre effort-récompense de Siegrist sont vraisemblablement les deux plus importants.

Ils ont été présentés dans différents textes :

- KARASEK Robert, « Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly*, n° 24, 1979.
- KARASEK Robert, THEORELL Tores, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of the Working Life*, Basic Books, 1990.
- SIEGRIST Johannes, « Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, 1996.

Le modèle de KARASEK est largement utilisé pour évaluer les risques psychosociaux. Il s'appuie sur un questionnaire qui cerne différents aspects de la vie au travail et permet d'appréhender les conséquences de l'organisation du travail sur les personnes à travers deux dimensions : la première concerne l'autonomie des travailleurs, les possibilités de déterminer le contenu de leur travail et d'intervenir sur les décisions (en ordonnée sur le graphique ci-dessous), la seconde les exigences caractérisant les activités de travail (en abscisse) que l'on formule aussi en termes de demande psychologique incorporant l'intensité et la quantité de travail ainsi que le morcellement des tâches.

Schéma a. Le modèle de KARASEK.



Plus l'autonomie est forte et les activités exigeantes, et plus les individus en retirent des gratifications positives. Inversement, lorsque l'autonomie est faible et les exigences fortes, il en découle un ensemble de conséquences négatives sur la santé physique et mentale. Le questionnaire comprend différentes questions qui interrogent, d'une part la quantité de travail et son contenu (par exemple, « *Mon travail me demande de travailler très vite* »), la complexité

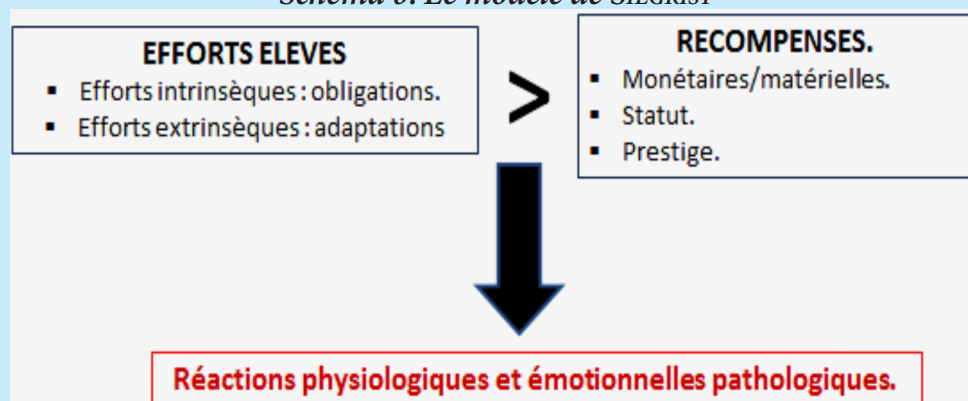
(« *Mon travail demande de longues périodes de concentration intense* »), d'autre part, la latitude décisionnelle (par exemple, « *Mon travail me demande d'être créatif* » ou « *J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles* »). Des scores sont ainsi établis : le travailleur est positionné dans l'une des zones du graphique et le « *job strain* », ou « *tension au travail* » identifiée. Il correspond à une situation caractérisée par une latitude faible et des exigences fortes. Les études montrent que les travailleurs confrontés au « *job strain* » subissent plus de conséquences dommageables sur leur santé physique et mentale.

Robert KARASEK et Tores THEORELL ont postérieurement introduit une troisième dimension prenant en compte le soutien social dont les individus pouvaient bénéficier de la part de leurs collègues ou encadrement. Lorsqu'il est présent et fort, il permet de compenser les effets négatifs.

Le modèle de KARASEK a été utilisé dans de nombreuses études et a contribué à mettre en évidence une tendance à la dégradation des conditions de travail. Dans sa contribution à l'ouvrage de synthèse dirigé par Annie THÉBAUD-MONY, *Les risques du travail* (La Découverte, 2015), Thomas COUTROT écrivait que « *cette délégation d'une plus grande autonomie aux salariés lors de l'introduction des innovations organisationnelles semble avoir été bien éphémère en Occident. Ainsi, en Europe, l'enquête européenne sur les conditions de travail indique qu'entre 1995 et 2010, (...) les salariés sont moins en mesure de choisir l'ordre des tâches et les méthodes de travail, leur emploi implique moins souvent de devoir résoudre des problèmes imprévus ou des tâches complexes avec des opportunités d'apprendre* ». Si l'autonomie n'a pas véritablement augmenté ou bien si elle s'est accrue sans pour autant laisser aux travailleurs les possibilités de l'utiliser, et si le travail s'est effectivement intensifié alors logiquement la littérature sociologique fait ressortir plusieurs motifs d'insatisfaction et de malaise.

Le modèle de Siegrist, complémentaire à celui de KARASEK appréhende également les rapports entre situations de travail et bien-être personnel, en associant cet aspect à un état de santé physique et mentale plus satisfaisant dès lors que les des rétributions obtenues par les travailleurs correspondent bien aux efforts consentis. En effet, Johannes SIEGRIST précise : « *The experience of an imbalance between high effort spent and low reward received at work is assumed to be particularly stressful as this imbalance violates core expectations about reciprocity and adequate exchange in a crucial area of social life* ». La démarche de SIEGRIST est schématisée par la figure ci-dessous.

Schéma b. Le modèle de SIEGRIST



E. LES EFFETS AMBIVALENTS DE L'ÉVOLUTION DES MODELES D'ORGANISATION DU TRAVAIL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Depuis la fin du 20^e siècle, les modes d'organisation du travail ont prêté plus d'attention à la subjectivité des travailleurs et à leur motivation tout en réservant une place croissante à l'automatisation et aux technologies de l'information et de la communication.

D'un côté, les nouvelles formes d'organisation du travail ont pris acte de l'importance de la reconnaissance des personnes au travail. Considérer les travailleurs comme de simples exécutants dont l'activité se réduirait à mettre en application un ensemble de tâches strictement prescrites, nuit à leur satisfaction, limite leur engagement et s'avère dommageable pour la performance de l'entreprise. Deux des trois principes de reconnaissance, théorisés par Axel HONNETH, sont en lien direct avec le travail : il s'agit d'abord du principe d'égalité dans la sphère juridique qui passe par la lutte contre les discriminations au travail, ensuite du principe de solidarité dans la sphère sociale qui suppose que chaque individu puisse obtenir à partir de ses différentes activités, dont le travail, un sentiment d'utilité à la collectivité et l'estime de soi qui en découle. On retient généralement quatre registres principaux de la reconnaissance au travail : l'intérêt et le sens des activités de travail, les récompenses obtenues, le respect et l'équité dans les relations au travail et, pour finir, la reconnaissance de la singularité de la personne dans le travailleur⁷⁰. Des liens évidents apparaissent entre eux et les différents dispositifs relevant du post-taylorisme. Par exemple, en donnant plus d'autonomie aux travailleurs et en prêtant plus d'attention à leur parole, les groupes semi-autonomes ou les cercles de qualité contribuent à la reconnaissance des travailleurs à travers leurs expériences et leurs savoirs. La polyvalence et la rotation des postes permettent à chaque travailleur de diversifier ses interventions qui portent ainsi sur différentes phases de l'élaboration des biens et lui donnent une vision plus large du processus de production auquel il participe. De même, l'individualisation des rémunérations permet d'une certaine façon de prendre en compte plus spécifiquement – donc plus équitablement en apparence – la contribution et l'engagement de chacun.

Les transformations introduites dans l'organisation du travail ont-elles contribué à étendre les différentes facettes de la reconnaissance ? HONNETH a lui-même souligné qu'il convenait de distinguer les formes idéologiques de la reconnaissance des formes non idéologiques. Les premières trahissent une instrumentalisation de la reconnaissance à des fins de contrôle social⁷¹. Luc BOLTANSKI et Eve CHIAPELLO les ont analysées en faisant l'étude du néomanagement qui se développe à la fin du 20^e siècle et accompagne les transformations de l'organisation du travail. La littérature managériale qu'ils analysent est doublement normative, elle promeut les principes de gestion censés être les plus efficaces et diffuse parallèlement les attitudes susceptibles de porter le changement. Ses normes ciblent l'organisation et l'ethos. « *Un des éléments marquants de la littérature de management, écrivaient-ils, quand on la lit pour en tirer les idéaux types de*

70 Michel WIEVIORKA, Olivier COUSIN, Maëlezig BIGI, Dominique MÉDA, Laetitia SIBAUD, *Travailler au XXI^e siècle. Des salariés en quête de reconnaissance*, Laffont, 2015.

71 HONNETH Axel, *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*, La Découverte, 2006.

l'esprit du capitalisme (...) est la préoccupation permanente de mobilisation et de motivation du personnel, (...). Comment donner un sens au travail en entreprise ? »⁷². Transformer l'organisation du travail dans un but d'efficacité suppose l'acceptation du changement. La reconnaissance est-elle le but ou le moyen du changement dans l'organisation du travail ?

Les enquêtes disponibles, loin de confirmer une élévation des niveaux de satisfaction liés au travail, tendent plutôt à mettre en évidence un hiatus, surtout en France, entre l'importance reconnue au travail, comme source d'identité et d'accomplissement, et les déceptions et insatisfactions qu'il provoque. Au terme d'une analyse des données de plusieurs grandes enquêtes⁷³, Dominique MÉDA et Patricia VENDRAMIN soulignent qu'avec « *un travail qui ne garantit plus la sécurité économique à long terme et une expérience du travail qui génère de l'insatisfaction et des atteintes diverses à la santé physique et mentale, la qualité de l'emploi est plus que jamais un enjeu politique* »⁷⁴.

La satisfaction au travail n'a manifestement pas augmenté avec la diffusion des dispositifs post-tayloriens. Toutefois, ne peut-on pas escompter que les innovations technologiques et organisationnelles ont entraîné des améliorations dans les conditions de travail ?

Elles ont, en effet, permis de supprimer des tâches dangereuses. Par exemple, l'automatisation des ateliers de peinture dans l'industrie automobile a épargné aux travailleurs des expositions particulièrement toxiques. De même, l'aménagement de conditions de travail moins dangereuses a été facilité. Ces progrès peuvent être documentés par les données que l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) recueille auprès de la Caisse Nationale de l'Assurance-maladie concernant la sinistralité au travail. Entre 2001 et 2016, le nombre d'accidents du travail en France a diminué de plus de 15 % passant de plus de 730 000 à moins de 630 000. Pourtant, dans le même temps, les maladies professionnelles⁷⁵, reconnues par les régimes général et agricole de la Sécurité Sociale ont progressé de plus de 100 %⁷⁶ et se situent ces dernières années aux alentours de 50 000. Comment expliquer une telle évolution ?

Ces données confirment le diagnostic d'une intensification du travail. D'ailleurs, quatre maladies sur cinq sont des troubles musculo-squelettiques. Les modèles d'organisation du travail sont devenus plus variés – aux formes traditionnelles et tayloriennes se sont ajoutées celles de la « *lean production* » et de l'organisation apprenante. Mais, en pratique, les modes d'organisation combinent divers dispositifs et apparaissent plus hybrides. Cette hybridation des formes concrètes d'organisation du travail conduit à entremêler différentes contraintes. Une densifi-

72 BOLTANSKI LUC, CHIAPELLO EVE, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999, p. 107

73 Il s'agit de l'European Value Study (EVS), International Social Survey Programme (ISSP), European Social Survey (ESS), l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), le Panel communautaire des ménages (ECHP) et l'Eurobaromètre.

74 MÉDA Dominique, VENDRAMIN Patricia, *Réinventer le travail*, Presses Universitaires de France, 2013.

75 La maladie professionnelle est une atteinte à la santé contractée au travail. Si elle laisse des séquelles aux personnes victimes, un taux d'incapacité permanente leur est attribué par un médecin. Dans les années 2010, en France, 55 % des maladies reconnues ont abouties à la fixation d'un taux d'incapacité.

76 <https://www.anact.fr/15-ans-devolution-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-les-inegalites-entre-les-hommes-et-les>

cation du travail apparaît, car si l'enrichissement des tâches confère plus d'intérêt au travail des opérateurs moins soumis aux activités prescrites et répétitives de l'organisation taylorienne, ils sont dorénavant tenus de réaliser des activités de maintenance. De même, la rotation des postes permet de varier les postures physiques au travail, mais en accélérant les changements, les travailleurs ne disposent pas assez de temps pour s'adapter à chacun des postes et doivent finalement subir les contraintes de chacun d'entre eux sans vraiment tirer parti de leur diversité. Les effets des technologies de l'information et de la communication ne doivent pas être sous-estimés. Si elles permettent aux organisations de fonctionner en flux tendus et de maintenir un rythme d'activité approprié aux exigences de coûts et de qualité de l'entreprise, les travailleurs, doivent respecter des délais plus courts tout en suivant des normes plus précises et en subissant des évaluations intégrées dans le déroulement même des activités productives. Par exemple, l'utilisation généralisée des codes-barres dans la distribution simplifie le travail de caisse, mais il accélère le rythme des caissiers et caissières et facilite le contrôle de leur travail. En somme, comme Philippe ASKENAZY l'avait souligné dans *Les désordres du travail* (2004), les pratiques innovantes en matière d'organisation du travail s'accompagnent d'une intensification du travail et d'un cumul des contraintes de rythme. Les enquêtes postérieures de la DARES confirment l'accroissement de la pénibilité physique et mentale.

Tableau 6. Intensité du travail et pression temporelle.

		Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Hommes	Femmes
Avoir au moins trois contraintes de rythme*	1984	3,5	4,8	4,2	2,3	8,7	10,5	5,8	6,8	4,4
	1991	12,0	19,7	19,3	13,4	30,2	31,8	21,4	24,1	18,1
	1998	19,6	29,3	25,7	20,9	47,0	45,3	31,0	37,2	23,7
	2005	22,8	32,4	27,1	19,9	47,3	46,1	31,6	37,9	24,5
	2013	25,6	34,8	31,6	28,0	54,0	45,8	35,2	41,3	29,0
	2016	23,9	35,1	30,3	29,2	53,4	49,1	35,2	41,4	29,1
Avoir un rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1991	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2005	23,5	29,7	33,8	15,5	26,2	18,5	24,7	27,5	21,6
	2013	35,9	42,3	45,6	25,6	35,6	25,0	35,3	37,2	33,4
	2016	32,6	41,2	43,7	27,8	37,2	27,4	35,2	37,9	32,6
Ne pas pouvoir quitter son travail des yeux	1984	6,1	9,8	14,1	7,5	25,5	27,3	15,5	15,9	15,0
	1991	11,6	20,1	24,9	19,3	40,4	38,3	26,3	27,8	24,5
	1998	16,5	25,9	28,5	28,3	49,3	43,2	31,9	34,9	28,4
	2005	17,3	29,5	25,8	32,9	53,6	46,5	33,7	37,7	29,2
	2013	26,2	37,0	31,6	39,3	58,6	44,9	39,0	41,9	36,1
	2016	27,1	41,5	33,5	42,9	65,8	51,6	43,0	46,0	40,0

* Parmi les sept contraintes suivantes : (i) le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, (ii) la cadence automatique d'une machine, (iii) d'autres contraintes techniques, (iv) la dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, (v) des normes de production à satisfaire en une journée, (vi) les contraintes ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, (vii) un contrôle ou un suivi informatisé.

Champ : salariés de France métropolitaine .

Source : DARES Analyses, « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », n° 82, décembre 2017.

Le débat est vif. “*In much of the HPWS literature (high performance working system), it is assumed that the quality of work and employment is positively related to the new forms of work organisation. The literature on high commitment high involvement management, for example, argues that the intrinsic rewards associated with practices such as job flexibility, teamwork, problem-solving groups and minimal hierarchical status lead directly to greater job satisfaction and employee commitment (...). However, this view of the link between HPWS and worker outcomes has not been without its detractors. Some contend that the performance gains associated with HPWS derive primarily from work intensification and that the dominant effect on employees is a worsening of working conditions and increased stress*”⁷⁷. Les études de l’Eurofound (*Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail*) ont bien mis en évidence le niveau variable de l’intensité du travail selon les formes d’organisation. Si le modèle tayloriste recule devant l’expansion de la lean production, cela ne signifie pas que l’intensité du travail régresse puisque l’organisation en flux tendu ajustement pour but de resserrer les délais (*tableau 7*). En revanche, l’organisation apprenante, autre forme nouvelle de l’organisation du travail ménage des conditions de travail plus sûres tant en termes de pénibilité que pour la santé physique des travailleurs.

Tableau 7. Modèles d’organisation du travail et intensification de l’activité (en % des travailleurs concernés).

	Work organisation classes				Average
	Discretionary learning	Lean production	Taylorist	Traditional or simple	
Working at very high speed (all or almost all of the time)	18.5	39.5	46.0	16.4	28.9
Working to tight deadlines (all or almost all of the time)	26.3	47.7	45.5	17.1	34.0
Almost never or rarely enough time to get the job done	10.8	18.5	15.7	7.8	13.2

Lecture : En Europe, 39,5 % des travailleurs relevant d’une organisation de type lean production doivent travailler à un rythme soutenu tout le temps ou presque. Les données proviennent de l’European Working Conditions Survey 2005.

Source : Working conditions in the European Union : Work organization, Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

Il reste que l’intensité du travail peut être un facteur de bien-être dès lors qu’elle participe d’un accomplissement et d’une reconnaissance et donne lieu à des récompenses matérielles et symboliques. Ce qui est souvent le cas des catégories professionnelles supérieures, tandis que dans le cas de celles moins bien loties, le seul rempart face à l’intensification consiste dans le retrait. Mais, cette forme de protection destinée à surmonter la tension entre le niveau des contraintes et la faiblesse des gratifications n’est plus vraiment possible dès lors que l’intensification

⁷⁷ VALEYRE A., LORENZ E., CARTRON D., CSIZMADIA P., GOLLAC M. et ILLÉSSY M., *Working conditions in the European Union : Work organization*, Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

et les contrôles se renforcent dans un contexte d'instabilité de l'emploi. L'ambiguïté est également de mise dans les cas où la flexibilité concerne le temps de travail. Elle offre certainement des possibilités d'ajustement plus variées à certains individus. Dans le cas des caissières de supermarché, par exemple, elle peut donner lieu à des aménagements améliorant la conciliation vie familiale-vie professionnelle ou convenir à des travailleurs comme les étudiants. Mais, elle peut également leur imposer un morcellement de leur temps de travail très contraignant, en particulier du fait des temps de transport⁷⁸. Il a ainsi été établi que toutes choses égales par ailleurs, le fait de travailler en horaires irréguliers était corrélé avec une probabilité d'absence au travail pour maladie plus élevée⁷⁹.

**Tableau 8. Modèles d'organisation du travail, risques pour la santé
(en % des travailleurs concernés).**

	Work organisation classes				Average
	Discretionary learning	Lean production	Taylorist	Traditional or simple	
Ergonomic risks					
- Tiring or painful positions (half of the time or more)	18.8	36.3	47.3	23.4	29.6
- Carrying or moving heavy loads (half of the time or more)	12.0	29.8	30.4	17.8	21.1
- Standing or walking (half of the time or more)	42.4	63.5	70.3	53.2	55.0
- Repetitive hand or arm movements (half of the time or more)	39.6	62.4	75.3	47.6	53.7
- Vibrations from hand tools, machinery, etc (half of the time or more)	11.1	33.6	43.0	10.6	23.0
Ambient risks					
- Noise so loud that you would have to raise your voice to talk to people (half of the time or more)	13.6	37.4	47.3	15.9	26.7
- High temperatures which make you perspire even when not working (half of the time or more)	9.0	26.0	31.9	11.6	18.3
- Low temperatures whether indoors or outdoors (half of the time or more)	7.4	19.0	16.2	11.2	12.7
Chemical, biological and radiation risks					
- Breathing in smoke, fumes, powder or dust (quarter of the time or more)	13.6	35.4	34.9	15.4	23.6
- Breathing in vapours such as solvents and thinners (quarter of the time or more)	7.0	20.6	19.3	8.7	13.2
- Handling or being in skin contact with chemical products or substances (quarter of the time or more)	8.4	22.4	19.8	9.1	14.3
- Radiation such as X-rays, radioactive radiation, welding light, laser beams (any exposure)	12.4	24.6	14.7	8.8	15.4
- Handling or being in direct contact with materials which can be infectious (any exposure)	12.7	24.7	19.5	13.2	17.2

Source : *Working conditions in the European Union : Work organization*, Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

Un constat semblable se dégage de l'autonomie reconnue aux travailleurs. Elle est indiscutablement un facteur de satisfaction dans le travail, mais sous certaines conditions. Or, si les

78 WAELLI Mathias, *Caissière... et après ? Une enquête parmi les travailleurs de la grande distribution*, PUF, 2009.

79 AFSA Cédric, GIVORD Pauline, « Le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie : le cas des horaires irréguliers », *Économie & prévision*, n°187, 2009.

nouvelles formes d'organisation du travail, ont effectivement cherché à impliquer les salariés en leur donnant a priori des marges d'autonomie, il a pu apparaître dans les faits que celles-ci restaient souvent assez limitées : elles étaient plus procédurales qu'effectives. Les promesses qu'elles portaient se sont évanouies, frustrant finalement les possibilités de mettre en œuvre des capacités d'imagination, d'anticipation ou d'innovation. L'insatisfaction au travail s'est accentuée. Que signifie plus d'autonomie dans le travail dès lors que celui-ci s'intensifie ?

Ce qui était initialement perçu comme un moyen pour redonner à la personne une place mieux reconnue dans les activités de travail, tend à se métamorphoser en un instrument renforçant les contraintes à l'œuvre. Comme Yves CLOT et Michel GOLLAC, le soulignent dans *Le travail peut-il devenir supportable ?* (2017), on risque alors de passer sans prendre garde de la responsabilisation individuelle à la culpabilisation. L'intensification et le stress vont de pair. Logiquement, la thématique des risques psychosociaux (RPS) s'est développée concomitamment à la diffusion des nouveaux principes de management et d'organisation du travail. C'est en effet à partir des années 1990, dans un contexte économique marqué par un approfondissement de la compétition économique, mais aussi la diffusion de nouvelles formes d'organisation du travail et une instabilité plus forte de l'emploi, que les pouvoirs publics ont pris la mesure de leurs conséquences sur le travail : retraits précoces du marché du travail, hausse des coûts pour les politiques sociales, médiatisation des suicides au travail. En 1996, le rapport publié par la Commission Européenne, « *Manuel d'orientation sur le stress lié au travail, piment de la vie ou coup fatal ?* » donne des orientations aux différents Etats membres de l'Union afin qu'ils mettent en place des mesures de prévention adaptées. Le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail entend par RPS, « *les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* »⁸⁰.

Complément 12. Comment appréhender les risques psychosociaux ?

Le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail a été mis en place en 2009, à la suite d'un rapport sur les risques psychosociaux remis au ministre du travail l'année précédente. L'INSEE a été chargé de sa composition qui comprend des économistes, des ergonomes, des épidémiologistes, des chercheurs en gestion, en médecine du travail, des psychologues et psychiatres, des sociologues et des statisticiens. Les contributions du Collège en 2009 et 2011, ont permis d'arrêter une définition précise des RPS et d'élaborer un cadre pour leur analyse. Celui-ci comprend six dimensions.

(i) La première a trait aux exigences professionnelles et aux risques en lien avec le travail sous pression, les contraintes de rythme, la difficulté à concilier la vie professionnelle et la vie familiale, l'exigence de compétences élevées.

(ii) La deuxième concerne les exigences émotionnelles qui imposent l'obligation de devoir cacher ou maîtriser ses émotions face à la clientèle ou à un public en difficulté.

(iii) La troisième porte sur l'autonomie et les marges de manœuvre qui déterminent la

80 <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/index.cfm>

reconnaissance des compétences et les possibilités de réalisation dans le travail.

(iv) La quatrième renvoie aux rapports sociaux : les relations de travail avec les collègues, la hiérarchie et les formes de reconnaissance matérielles ou symboliques qui en émanent.

(v) La cinquième est focalisée sur les conflits de valeurs auxquels les travailleurs peuvent être confrontés.

(vi) La sixième dimension se réfère à l'insécurité économique, c'est-à-dire à la menace de perdre son emploi et aux situations de travail dans lesquelles les personnes ont le sentiment de ne pas disposer de la maîtrise nécessaire.

Les changements intervenus depuis la fin du 20^e siècle dans l'organisation du travail ont recherché une plus grande implication des individus. Comme LUC BOLTANSKI et EVE CHIAPELLO l'avaient expliqué dans *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999), les entreprises se sont parfaitement approprié la « critique artiste » qui était adressée aux organisations du travail tayloriennes reposant sur la négation de la liberté, de la créativité, de l'autonomie, de l'authenticité, de la singularité, etc., des individus au travail. C'est donc en sollicitant ces caractères qu'elles se sont employées à associer davantage les travailleurs à leur organisation et à leurs objectifs. Les différents dispositifs déployés par le management participatif pour mobiliser les salariés, ont impliqué leur subjectivité et leur identité. Tout en promouvant autonomie et individualisation, ils ont considérablement renforcé l'intériorisation des contraintes organisationnelles et des objectifs de l'entreprise par les salariés. Dès lors, la charge potentielle de contestation qui pouvait surgir des groupes de travailleurs a été partiellement mutilée comme le confirme non seulement le recul des conflits du travail au cours des années 1990 – avant leur recrudescence relative au cours des années 2000, sans qu'ils n'atteignent pour autant les niveaux des dernières décennies du 20^e siècle – mais également la baisse de la syndicalisation⁸¹. Mais, ce sont aussi les collectifs de travail qui ont été dans une large mesure défaits. Or ces formes collectives ont joué un rôle fondamental dans la régulation des tensions et des contradictions inhérentes au travail. Elles ont participé aux règlements des problèmes que connaissaient les salariés, les ont préservé de l'isolement, leur ont apporté solidarité et soutien. Ces collectifs ont aussi été le lieu d'une réflexion collective, par des échanges et des débats, sur les conditions de travail permettant de faire ressortir des problèmes que la parole d'un travailleur isolé ne pouvait toujours exprimer⁸².

81 TIXIER Pierre Éric, « Management participatif et syndicalisme », *Sociologie du travail*, vol. 28, n°3, 1986.

82 LINHART Danièle, « Le modèle managérial moderne : un taylorisme et une subordination personnalisés », *Psychotropes*, vol. 24, n°3, 2018.

III. COMMENT APPREHENDER LA QUALITE DES EMPLOIS ET SES EVOLUTIONS ?

A. LA QUALITE DES EMPLOIS : LA CONSTRUCTION D'UN OBJECTIF DE POLITIQUE PUBLIQUE.

Rien de plus courant que de demander à propos d'une activité professionnelle, si elle constitue un « *bon travail* ». En effet, ni la dignité de la personne du travailleur, ni sa satisfaction ne sont sans rapports avec celle de son activité. Il faut en effet rappeler la prégnance de la menace, toujours présente dans le capitalisme, de faire du travail une marchandise comme une autre et du travailleur une chose. De là, la longue histoire pour imposer des régulations aux relations professionnelles. Néanmoins, il faut attendre la toute fin des années 1990 pour que la question de la qualité des emplois devienne une thématique centrale dans les débats et un objectif de politique publique. Comment rendre compte de son émergence ?

Elle s'impose à la fin des années 1990, au moment où, après deux décennies de hausse tendancielle des taux de chômage dans de nombreux pays développés, le retour d'une expansion économique suscite quelques espoirs de retour au plein emploi. C'est initialement l'*Organisation Internationale du Travail* qui la conçoit en 1999, dans un contexte d'approfondissement de la mondialisation, caractérisé par un phénomène significatif de réallocation des emplois au sein de l'économie mondiale. L'OIT déploie sa réflexion au niveau international autour de la notion de « *travail décent* » : il s'agit de permettre à « *chaque femme et chaque homme [d'] accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité* »⁸³. L'Union européenne s'approprie rapidement la thématique dans le cadre de la *Stratégie européenne pour l'emploi* (SEE) à l'occasion du conseil de Lisbonne en 2000 et la redéfinit avec la notion de « *qualité de l'emploi* ». Le Sommet de Laeken en 2001 est l'occasion de définir précisément les indicateurs de qualité de l'emploi qui prennent place au sein de la *Stratégie européenne pour l'emploi* à côté de trois autres piliers, le plein-emploi, la productivité, et la cohésion et l'inclusion sociales.

Il est possible de percevoir des préoccupations communes de la part des deux institutions, après plus de deux décennies de détérioration de l'emploi du fait de la hausse du chômage et de l'extension de la précarité. Pourtant, « *travail décent* » et « *qualité des emplois* » ne sont pas des expressions équivalentes et, en conséquence ce glissement sémantique a été questionné. Lorsque l'on évoque le travail digne ou décent, les adjectifs expriment la nature du substantif travail. Un travail est digne ou non. En revanche, évoquer la qualité des emplois engage une évaluation graduée en niveaux⁸⁴.

Comment dès lors interpréter le glissement sémantique du « *travail décent* » vers la « *qualité des emplois* » ? La notion de *travail décent* est portée par les acteurs syndicaux et l'OIT, elle

83 Bureau International du Travail, *Un travail décent*, Rapport du Directeur général du BIT à la 87e session de la Conférence internationale du Travail, 1999, Genève, 1999.

84 PRIETO RODRIGUEZ Carlos, SERRANO Amparo, « Du travail décent à la qualité de l'emploi : enjeux épistémologiques et politiques d'un changement de paradigme », *La nouvelle revue du travail*, n°4, 2014.

repose sur le primat conféré au travailleur et à sa dignité. Elle érige des limites et disqualifie le travail indécent, c'est-à-dire contraire aux valeurs auxquelles on adhère. La position de l'OIT est d'ailleurs sans ambiguïté lorsqu'elle affirme que « *la politique de libéralisation économique a bouleversé les relations entre l'État, le monde du travail et le monde entrepreneurial. Aujourd'hui, dans les résultats économiques, les forces du marché ont plus d'influence que la médiation d'acteurs sociaux, de normes légales ou d'interventions de l'État. Les marchés internationaux de capital se sont déconnectés des marchés du travail nationaux, ceci entraînant des bénéfices et des risques asymétriques pour le capital et pour le travail.* »

Quant à l'approche basée sur la *qualité des emplois*, elle emprunte le point de vue d'institutions politiques et d'acteurs du monde économique, et s'efforce de bâtir une position commune reposant sur la convergence de leurs intérêts. Leurs perspectives sont donc très différentes. D'ailleurs, Amartya SEN ne s'y est pas trompé en soulignant le parti pris normatif de la doctrine du travail décent. Il écrivait à son sujet : « *elle consiste en fait à postuler certains droits, qu'ils trouvent ou non place dans la législation, comme des droits fondamentaux dans toute société qui se respecte, cette reconnaissance pouvant avoir des prolongements pratiques non seulement dans la législation mais dans d'autres mesures sociales, politiques ou économiques. L'optique des droits s'étend aux revendications éthiques qui transcendent l'ordre juridique. [...] Il ne suffit pas de légiférer sur le travail, car il n'y a pas de compartimentage du travail et de la vie.* »⁸⁵.

La qualité de l'emploi relève donc d'une approche en termes de bonnes pratiques. Mais, elle apparaît distincte d'autres objectifs qui, dans l'Union européenne, ont force obligatoire et sont même pour certains d'entre eux assortis de pénalités en cas de non-respect – par exemple la libre circulation des personnes, des capitaux, des biens et des services. Enfin, il ressort que l'approche en termes de travail décent est tout entière réfléchie du point de vue des travailleurs alors que pour la qualité de l'emploi, généralement « *les dimensions retenues reflètent tantôt le point de vue des gouvernements, tantôt celui des entreprises, tantôt celui des salariés, signe des compromis qui ont été opérés pour parvenir à un accord* »⁸⁶. Ainsi, au cours des années 2000, si la qualité de l'emploi va rester une référence pour l'Union, sa place reculera lorsque les considérations relatives à la flexicurité et à la hausse du niveau de l'emploi et des taux d'emploi deviendront plus présentes.

Toutefois, la thématique s'est parallèlement étendue à d'autres organisations internationales.

La Fondation de Dublin (*Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*) est une agence de l'Union européenne qui regroupe des représentants des Etats membres et des partenaires sociaux qui ont pour mission de produire des analyses pour contribuer à l'élaboration de politiques dans le domaine social, de l'emploi et du travail. L'une des orien-

85 SEN Amartya, « Travail et droits », *Revue internationale du Travail*, vol. 139, n°2, 2000, p. 99-103.

86 GUERGOAT-LARIVIÈRE Mathilde et MARCHAND Olivier, « Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Economie et Statistique*, n°454, 2012.

tations de son activité concerne ce qu'elle appelle l'objectif de « *job quality* », défini comme une optique complémentaire aux politiques d'augmentation des taux d'emploi. Les principaux axes sont la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels, la santé et le bien-être des travailleurs, le développement de leurs compétences et la conciliation entre la vie de travail et la vie hors travail.

L'*institut syndical européen* (ETUI) a également élaboré un *indice de la qualité de l'emploi* (IQE) à partir de six sous-indicateurs prenant en compte différentes dimensions relatives aux salaires, aux formes d'emploi atypiques, au temps de travail et à l'équilibre travail/hors-travail, aux conditions de travail et de sécurité d'emploi, aux qualifications et à la représentation des intérêts collectifs. Enfin, bien que d'autres organisations encore proposent des approches spécifiques de la qualité de l'emploi, on peut pour finir signaler la conception de l'OCDE. Elle repose sur trois dimensions, la qualité du revenu d'activité, autrement dit le niveau de satisfaction apporté par la rémunération ; la sécurité sur le marché du travail et la qualité de l'environnement de travail.

En somme, promouvoir la qualité de l'emploi est devenu au cours de ces deux dernières décennies, un objectif partagé. D'aucuns ne sauraient minorer son importance et moins encore le rejeter comme superflu. Comment rendre compte de la centralité de cet objectif ?

D'abord, la mondialisation et l'extension de la salarisation ont élevé et étendu les risques du chômage, du sous-emploi, de la précarité et de la dangerosité des conditions de travail à des populations plus vastes. Ensuite, les politiques économiques luttant contre le chômage en cherchant à augmenter le volume de l'emploi à tout prix ont dû être complétées par d'autres interventions publiques veillant à associer aux emplois un ensemble de droits et de garanties répondant à des exigences de justice sociale et d'équité devant lesquelles les sociétés démocratiques ne pouvaient rester indifférentes. Enfin, le processus d'individualisation et l'autonomie plus grande dont disposent les individus ont suscité des attentes plus qualitatives vis-à-vis de la vie professionnelle, liées entre autres à la montée des valeurs post-matérialistes mises en exergue par les études de Ronald INGLEHART⁸⁷.

Trois questions restent toutefois en suspens.

- La première a trait à l'opérationnalisation d'une notion aussi complexe que celle de qualité de l'emploi.

Il s'agit de se donner les moyens de la saisir concrètement à partir d'indicateurs permettant de mesurer objectivement les différentes facettes de la qualité des emplois. La plupart des organisations optent en faveur d'une approche multidimensionnelle basée sur une batterie d'indicateurs, plus rarement le choix se porte sur la construction d'un indicateur synthétique subsumant différents aspects. Lorsque plusieurs indicateurs sont utilisés, il convient d'être attentif à leur importance relative.

- La deuxième question porte sur le type de données à prendre en considération.

S'agit-il de données de fait consistant en la mesure objective des réalités de l'emploi, comme

87 INGLEHART Ronald, *The Silent Revolution : Changing Values and Political styles among Western Publics*, Princeton University Press, 1977.

par exemple la distribution des salaires, leur inégalité, l'évolution des carrières salariales, etc. ? Ou bien des données déclaratives, subjectives, relatives à la satisfaction des employés vis-à-vis des différentes dimensions de l'emploi ? Ces dernières s'avèrent particulièrement utiles pour mener la réflexion dans le cadre de l'« économie du bonheur » ou de la « sociologie du bien-être »⁸⁸. De surcroît, il est judicieux de les combiner.

- La troisième question concerne le nombre de dimensions à prendre en compte dans l'analyse de la qualité des emplois.

Le risque est double, soit de restreindre abusivement la focale et laisser de côté des aspects déterminants, soit de l'élargir excessivement et de perdre de vue les points essentiels. Le problème n'est pas à négliger. Si l'on considère que la qualité de l'emploi est bien une préoccupation de première importance, alors le contenu de la notion doit faire consensus. Or, ce n'est pas tout à fait le cas. « *In spite of a widespread worrying among researchers and international institutions about quality of work, the concept and measurement of this issue is far from being a subject of consensus. In a context of a growing social and political concern about the evolution of job quality, this is not a negligible trouble* »⁸⁹.

En définitive, une approche cohérente et suffisamment complète des réalités et des expériences que recouvre la notion de qualité de l'emploi doit privilégier le point de vue du travailleur et se focaliser sur les caractéristiques intrinsèques aux emplois. On peut alors discerner six descripteurs principaux de la qualité des emplois.

B. LES PRINCIPAUX DESCRIPTEURS DE LA QUALITE DES EMPLOIS.

Il s'agit d'abord de préciser les principales dimensions à partir desquelles on peut décrire les conditions qui déterminent la qualité des emplois. Puis, d'envisager à partir de là, les indicateurs qui permettent de préciser aussi bien quantitativement que qualitativement, et objectivement que subjectivement, les différentes situations.

Six principaux descripteurs de la qualité de l'emploi peuvent être retenus : 1/ conditions de travail, 2/ niveau de salaire, 3/ sécurité économique, 4/ horizon de carrière, 5/ potentiel de formation, 6/ variété des tâches. Ils réunissent à la fois les aspects relevant de la qualité du travail (« job quality » ou « work quality ») et ceux concernant la qualité de la situation d'emploi (« employment quality »).

- 1/ On peut définir les **conditions de travail** comme l'ensemble des aspects associés à la réalisation des activités de travail.

⁸⁸ *L'Année sociologique, Sociologie du bien-être*, vol. 64, n°2, 2014. On rappelle que le programme de la classe de Première se réfère au bien-être dans la partie Regards croisés « Comment l'assurance et la protection sociale contribuent-elles à la gestion des risques dans les sociétés développées ? ».

⁸⁹ MUÑOZ DE BUSTILLO Rafael, FERNÁNDEZ-MACÍAS Enrique, ESTEVE Fernando, ANTÓN José-Ignacio, « E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators », *Socio-Economic Review*, vol. 9, n° 3, 2011.

Comme Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF et Loup WOLFF le rappellent, « parler de « conditions de travail » implique de détacher du travail certains de ses aspects, de convenir que, d'un certain point de vue, ils ne font pas partie du travail (...). Tant qu'un aspect du travail n'en est pas détaché, il fait « évidemment » partie du travail, ce n'est pas une condition de travail. Quand le même aspect est constitué en mauvaises conditions de travail, il devient « évident » qu'il est dissociable du travail, qu'on peut, voire qu'on doit le faire disparaître sans que pour autant le métier doive disparaître »⁹⁰. De bonnes conditions de travail permettent au travailleur d'avoir une activité professionnelle qui favorise sa santé, c'est-à-dire que toutes choses égales par ailleurs, elle est meilleure que celle d'un autre individu qui ne travaille pas. Quels aspects prendre en compte dans les conditions de travail ? Certains sont évidents et immédiats comme le port de charges lourdes, l'exposition à des substances toxiques ou au risque d'accident. D'autres le sont moins, mais n'ont pas moins d'importance pour autant. Ainsi, l'organisation du travail a des répercussions sur le bien-être et la santé des travailleurs aussi bien par le truchement des contraintes qu'elle impose qu'au travers des relations de travail qui lui sont associées. Bref, dangerosité, pénibilité, intensification et risques psychosociaux – les formes de souffrance psychique au travail – sont parmi les principaux maux qui résultent de conditions de travail dégradées.

- 2/ Le **niveau de salaire** est une composante de la qualité de l'emploi.

Dans l'analyse économique standard, il est même le fondement de l'utilité de l'emploi, susceptible de contrecarrer la désutilité du travail par sa contrepartie, l'accès à une consommation élevée et variée. S'il ne saurait à lui seul subsumer tout ce qui fait la qualité d'un emploi, il reste que le niveau de salaire conditionne bien le niveau de vie des ménages et leur donne plus ou moins de liberté dans la détermination de leur mode de vie. Au surplus, ce n'est pas seulement le niveau de salaire qui contribue à la satisfaction des individus bien que le bien-être augmente avec le niveau de revenu. Les personnes riches se déclarent sans surprise plus heureuses que les pauvres. Mais, il faut également considérer le *paradoxe d'Easterlin* (1973) : la proportion de personnes se déclarant heureuses dans les pays développés reste stable malgré la hausse du PIB par habitant au cours du temps. Autrement dit, deux autres mécanismes interviennent, d'abord, la hausse du niveau de salaire va de pair avec une élévation des aspirations, ensuite autant ou plus que le niveau absolu de salaire, c'est le salaire relatif qui compte puisque la satisfaction est le résultat des comparaisons entre individus. D'où l'importance du descripteur relatif à l'horizon de carrière.

- 3/ La **sécurité économique** est probablement l'un des principaux descripteurs de la qualité des emplois, car elle englobe un grand nombre de dimensions.

La sécurité économique rassemble plusieurs aspects : la sécurité des revenus du travail, tant en termes de niveau que de régularité, la stabilité de l'emploi et partant la préservation des op-

90 GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, WOLFF Loup, *Les conditions de travail*, La Découverte, 2014.

portunités professionnelles, l'accès à la protection sociale liée à l'emploi, les chances de retour à l'emploi en cas de chômage, etc. On notera encore que la sécurité économique forme avec l'autonomie, les deux principaux critères au prisme desquels s'apprécie la qualité du travail et celle de l'emploi. Tandis que le premier, la sécurité, semble caractéristique du statut de salarié, et tout particulièrement du contrat à durée indéterminée dont les garanties fortes sont la contrepartie de la subordination, le second renvoie au statut d'indépendant puisque le prix de l'autonomie dans le travail est le risque qu'il doit encourir en cas d'échec économique.

- 4/ **L'horizon de carrière** renvoie à la dimension temporelle à partir de laquelle on peut saisir les caractéristiques dynamiques des emplois, et au regard de laquelle les personnes apprécient la qualité de leur parcours professionnel.

Il peut donc s'agir de la carrière salariale (*descripteur 2*) ou de la succession des statuts d'emploi par lesquels passe la personne, par exemple, de l'emploi précaire à l'emploi typique sur CDI, ou d'un emploi typique au chômage (*descripteur 3*). Prenons le cas des discriminations. L'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, etc., peuvent être prétextes à des traitements injustes qui menacent la carrière et limitent l'horizon professionnel des travailleurs. On sait que pour les femmes, la maternité réduit les perspectives de carrière tant du point de vue des promotions que des salaires et qu'il existe une pénalité salariale de la maternité alors que toutes choses égales par ailleurs, le salaire des hommes tend à s'élever avec la paternité⁹¹.

Progresser dans son parcours professionnel est une dimension de la qualité de l'emploi, car au fil de sa carrière, le travailleur peut se prévaloir d'une plus grande expérience et d'une meilleure connaissance des tâches qu'il a à accomplir. Ce descripteur entretient des liens avec le potentiel de formation. C'est l'une des raisons pour lesquelles les difficultés rencontrées par les seniors sur le marché du travail sont préoccupantes. Leur chômage s'apparente à la négation de tout ce qu'ils ont réalisé au cours de leur carrière et condamne sans appel leur horizon.

- 5/ Le **potentiel de formation** peut s'apprécier tant du point de vue des possibilités qu'offre l'emploi pour développer les compétences, y compris bien sûr par la formation continue, que de la capacité des travailleurs à mettre en œuvre les savoirs et savoir-faire acquis.

Participer à la formation continue, être engagé dans un processus d'apprentissage et connaître une adéquation entre ses compétences personnelles et les exigences des activités à réaliser contribue pleinement à la qualité de l'emploi tant du point de vue des employeurs – c'est une condition de performance – que de celui des travailleurs, puisqu'il s'agit d'un facteur de satisfaction. C'est à la fois une cause et une conséquence qui participe de leur autonomie – autonomie dans leur travail et autonomie dans leur parcours d'emploi. La corrélation entre niveau de formation, niveau de salaire (*descripteur 2*) et sécurité de l'emploi (*descripteur 3*) est forte

91 MEURS Dominique, PAILHÉ Ariane, PONTHEUX Sophie, « Quels effets des enfants sur les rémunérations et carrières des mères ? », *Regards croisés sur l'économie*, 2014/2 (n° 15).

et positive. Ces liaisons sont centrales dans différentes théories. D'un côté, à la base de la théorie des capacités d'Amartya SEN (1985), on trouve l'importance des possibilités dont disposent les individus et leur liberté de choix, toutes deux sont largement conditionnées par la formation. De l'autre, la théorie du capital humain (1964), de Gary BECKER, érige les investissements en formation comme moyen décisif pour accéder à un emploi de qualité tant du point de vue du salaire que des opportunités professionnelles⁹².

L'accès à la formation continue est plus fréquent pour les travailleurs possédant des niveaux de formation et de salaire élevés. Le cas des travailleurs précaires apparaît paradoxal. Les emplois qu'ils occupent présentent généralement un potentiel de formation limité et, tandis qu'ils auraient grand intérêt à s'engager dans des processus de formation, leur participation est faible. Pourquoi ? Pour partie cette faiblesse s'explique par des possibilités d'accès moins importantes. Mais, qu'en est-il lorsque cette offre existe et que la participation demeure limitée ? L'enquête « *Formation continue 2000* », complémentaire à l'enquête *Emploi*, réalisée en mars 2000 par l'INSEE et le CEREQ a permis d'interroger un échantillon de personnes susceptibles de bénéficier de formation continue. Elle a montré que la participation à des actions de formation professionnelle n'était pas le simple effet d'une motivation surgie de la conscience de l'individu, mais la conséquence d'un ensemble d'expériences et de socialisations liées, entre autres, aux parcours biographiques et aux carrières scolaires et professionnelles. D'abord, la précarité est souvent associée à des contraintes matérielles, personnelles et familiales qui rendent difficiles la participation à la formation. Ensuite, un parcours professionnel semé d'embûches et marqué par des échecs, affecte l'estime de soi nécessaire à la projection de la personne, diminue la croyance en ses aptitudes. Enfin, la distance vis-à-vis des organismes qui délivrent les formations ou la méconnaissance de la portée de ces dernières dissuadent la participation, tout comme le fait que la plupart des formations proposées sont imposées⁹³.

- 6/ La **variété des tâches** concerne le contenu des activités de travail. L'intérêt qu'elles présentent est une dimension centrale de la satisfaction au travail.

La variété des tâches est liée au potentiel de formation. Elle permet au travailleur de renouveler le contenu de son activité, elle concourt à l'autonomie dont il bénéficie pour combiner et réaliser des tâches variées. Mais, si elle devient excessive, elle menace de le submerger et s'apparente à une intensification du travail qui augmente les risques psychosociaux. Pierre-Michel Menger a souligné que la puissance d'individuation que possède le travail implique une variété des tâches. Quelle possibilité d'autoréalisation si les travailleurs sont dépouillés de toute initiative ? Les fondateurs de la sociologie du travail en France, Pierre NAVILLE et Georges FRIEDMANN, opposaient la diversification des tâches à la spécialisation mutilante imposée par le taylorisme aux ouvriers⁹⁴.

92 Le programme de la classe de seconde, dans la partie Regards croisés, « Quelles relations entre le diplôme, l'emploi et le salaire ? », introduit les notions de capacités et de capital humain.

93 PEREZ Coralie, « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation emploi*, n°105, janvier-mars 2009.

94 Pierre-Michel MENER, *Le travail, sa valeur et son évaluation*, Cours au collège de

Complément 13. Descripteurs de la qualité des emplois et dimensions de la qualité de vie.

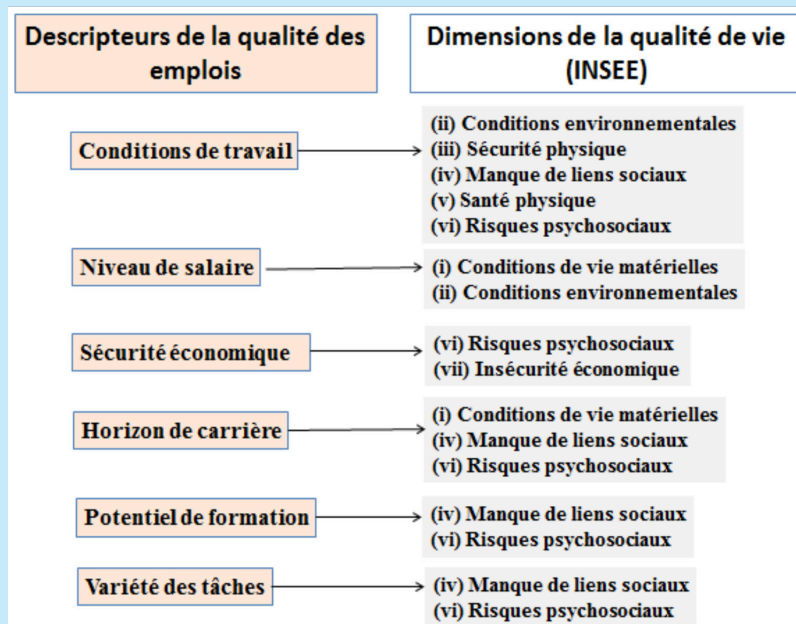
Logiquement, les descripteurs de la qualité des emplois doivent prendre en compte les aspects qui conditionnent le bien-être en général puisque la qualité de vie, non seulement dépend étroitement de la qualité de l'emploi et de la vie au travail, mais également parce que l'on ne saurait les définir différemment sans tomber dans l'incohérence. En effet, la vie au travail a certes ses spécificités, mais les contraintes qui lui sont propres prennent la forme de normes qui fondamentalement opèrent comme dans la vie sociale en général : on endosse des statuts, on tient des rôles avec une variance ou une distance au rôle plus ou moins marquée, on obtient de la reconnaissance, on reçoit des gratifications, on s'estime plus ou moins justement rétribué, et l'on encoure également des sanctions. Qualité de l'emploi et qualité de vie sont donc étroitement liées.

Les dimensions de la qualité de vie retenues par l'INSEE, à la suite des conclusions du Rapport Stiglitz (2009), sont : (i) Les conditions de vie matérielles, (ii) les conditions environnementales, (iii) la sécurité physique, (iv) le manque de liens sociaux, (v) la santé physique, (vi) les risques psychosociaux, (vii) l'insécurité économique. À l'évidence, les notions de qualité de l'emploi et de qualité de vie se recourent.

Il est d'abord aisé de mettre en relation les descripteurs de la qualité des emplois et les dimensions de la qualité de vie. En effet, pour la majorité des actifs en emploi, le temps consacré à l'activité professionnelle occupe une part non négligeable du temps de vie sociale. Par conséquent, la vie professionnelle représente une composante d'autant plus centrale de la vie sociale (voir les enquêtes *Emploi du temps* de l'INSEE) que l'emploi constitue l'un des éléments clé de l'identité des personnes.

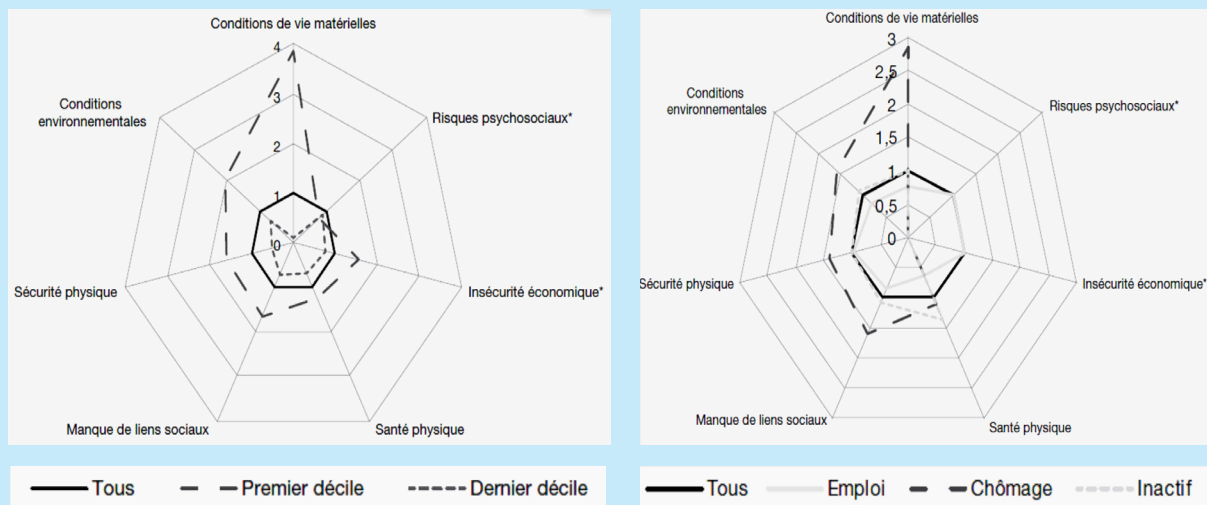
Le schéma ci-dessous présente quelques-unes des relations entre descripteurs de la qualité des emplois et dimensions de la qualité de vie. Dans certains cas, la mise en relation est manifeste : par exemple, les conditions de travail ont des répercussions fortes sur la santé physique et les risques psychosociaux. Dans d'autres, elle semble plus lâche, mais s'avère indiscutable. Ainsi, le contenu des activités de travail, par exemple, la variété des tâches, peut avoir des effets importants sur les liens sociaux. Des tâches trop standardisées réalisées dans une situation d'isolement, appauvrissent le contenu de l'activité de travail. Des tâches variées, mais trop nombreuses imposent un état de tension et rendent plus difficile l'échange avec les collègues de travail ou la hiérarchie.

Schéma a. Qualité des emplois et qualité de vie.



Il faut ensuite souligner que la qualité de vie est fortement conditionnée par la qualité de l'emploi. Les enquêtes de l'INSEE établissent à quel point l'effet du revenu et de la situation d'activité façonnent la qualité de vie telle qu'elle est ressentie par les enquêtés.

Graphiques a et b. Dimensions de la qualité de vie liées au revenu (par unité de consommation) et à la situation sur le marché du travail.



Note : si l'on ordonne les personnes selon leur revenu par unité de consommation, les déciles les séparent en dix groupes d'effectifs égaux. Une personne du premier décile fait partie des 10 % des personnes aux revenus par unité de consommation les plus faibles.

* Champ des personnes en emploi.

** Entre 10 000 et 100 000 habitants.

Lecture : le graphique a) porte sur la qualité de vie moyenne selon le revenu. Chaque rayon représente une des dimensions de la qualité de vie. Plus on s'écarte du centre sur ce rayon, plus on a de difficultés dans la dimension considérée. Les données sont normalisées (la moyenne est à 1). Par exemple (graphique a)), les personnes du premier

décile de revenu par unité de consommation sont 3,8 fois plus en difficulté que la moyenne des personnes en matière de conditions de vie matérielles.

Champ : France métropolitaine.

Source : enquête SRCV 2011.

C. COMMENT LA QUALITE DES EMPLOIS A-T-ELLE EVOLUE DEPUIS LA FIN DU 20E SIECLE ?

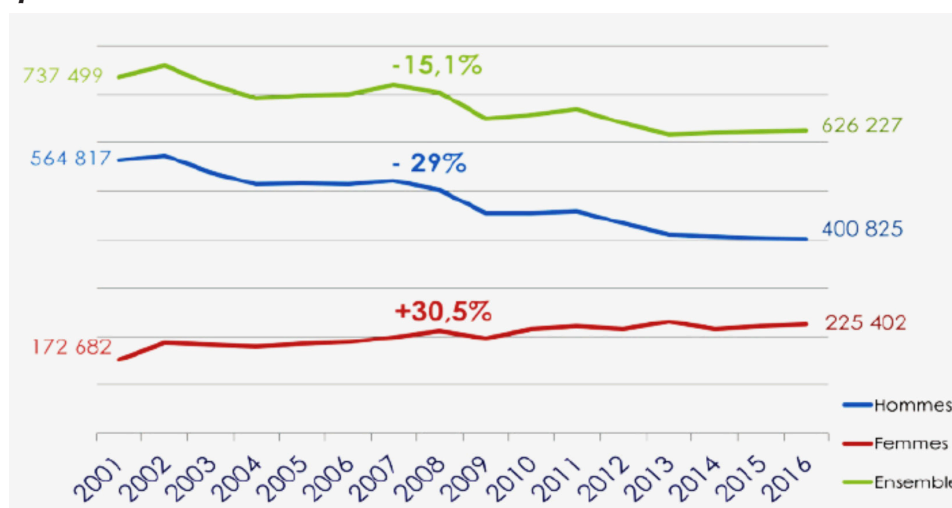
Une analyse rigoureuse des évolutions de la qualité de l'emploi suppose que l'on précise systématiquement à partir de quels outils d'observation et de mesure, les diagnostics sont réalisés. Cette précaution méthodologique est indispensable puisque selon les indicateurs et les grilles d'analyse utilisées, les faits n'apparaîtront pas de la même manière. Il serait erroné de voir là une forme de relativisme, car cela n'empêche en rien de discerner des outils d'analyse plus ou moins pertinents. Par exemple, un indicateur synthétique de qualité des emplois donnera un tableau plus grossier que l'utilisation d'une batterie d'indicateurs différents qui permettront de mettre en évidence détails et contrastes. De même, le contexte dans lequel les observations sont réalisées est d'une grande importance. Ainsi, lors de la crise de 2008, les observations concernant la qualité des emplois se sont révélées parfois contradictoires. En effet, en période de récession, ce sont d'abord et principalement les emplois sur contrats courts, souvent précaires et de moindre qualité, qui disparaissent les premiers. Ce qui produit un effet de structure : la part des emplois de qualité augmente dans l'emploi total et donne l'illusion au niveau des résultats agrégés ou moyens d'une amélioration de la qualité de l'emploi.

Si l'on s'efforce dans un premier temps de dégager les évolutions les plus générales, le tableau d'ensemble apparaît heurté. D'incontestables progrès sont contrebalancés par de préoccupantes dégradations. Trois observations générales justifient le diagnostic d'une amélioration globale de la qualité de l'emploi.

- La première concerne la réduction des écarts de taux d'emploi selon le genre et la meilleure intégration des femmes sur le marché du travail. Elle ne porte pas précisément sur l'un des descripteurs de qualité de l'emploi identifiés ci-dessus, mais le recul des discriminations de genre représente un progrès majeur⁹⁵.
- La deuxième a trait à la hausse des taux de participation à la formation.
- La troisième porte sur la baisse des accidents du travail. Ce dernier point doit toutefois être tempéré du fait de la hausse des accidents du travail des femmes.

95 ERHEL Christine, GUERGOAT-LARIVIERE Mathilde, « La qualité de l'emploi », *Idées économiques et sociales*, n°185, 2016.

Graphique 5. Evolution du nombre des accidents du travail* en France 2001-2016.



*Accidents déclarés et reconnus ayant donné lieu. L'évolution de leur nombre est à mettre en relation avec l'augmentation de la population salariée de + 7,5 % au cours de la période.

Source : Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de travail, Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2016, Novembre 2018.

Complément 14. Les enjeux de la formation professionnelle.

La formation des salariés – qu'il s'agisse de la formation initiale ou de la formation professionnelle – est positivement reliée à l'ensemble des dimensions de la qualité des emplois. Elle constitue un levier essentiel de la sécurisation des parcours professionnels. Mais son organisation est complexe, les acteurs sont multiples et le choix des actions complexe. En outre, on a relevé des inégalités significatives d'accès à la formation selon le niveau de qualification, la taille d'entreprise ou le secteur.

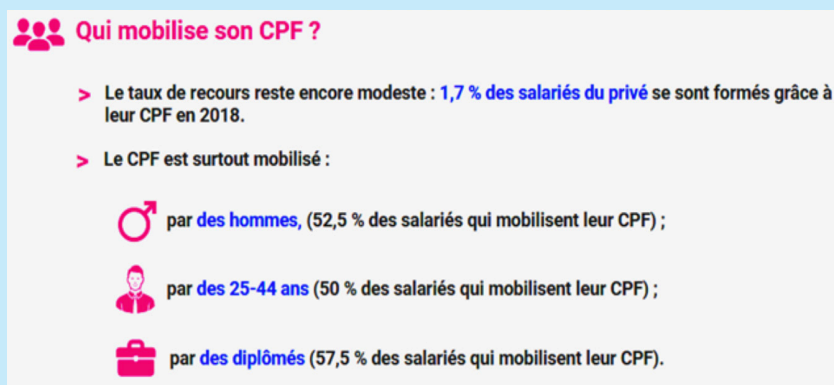
Les études consacrées aux effets de la formation professionnelle sur les salariés, outre les difficultés méthodologiques pour identifier des relations causales solides, donnent des résultats contrastés. Elles ne confirment pas la présence d'un impact significatif sur les carrières salariales, mais tendent en revanche à souligner des effets positifs sur la productivité et la stabilité de l'emploi, sans oublier les externalités positives qui en découlent.

Quant à ses conséquences sur les chômeurs, il convient de noter que « *la qualification des individus ou leur historique sur le marché du travail sont susceptibles d'affecter le rendement individuel de la formation* » (FERRUCCI Marc, *Évaluer la formation professionnelle*, Presses de Sciences Po, 2013). Appréhender ce dernier en toute rigueur supposerait, par ailleurs, la prise en compte du contenu de la formation. La complexité des mécanismes à l'œuvre invite donc à privilégier systématiquement dans les politiques publiques de formation, le ciblage et l'évaluation.

Au cours de ces dernières années, la formation professionnelle a connu des changements importants. Depuis, le 1er janvier 2019, chaque actif (hors agents publics) dispose d'un compte

personnel de formation (CPF) crédité en euros et non plus en heures, sur lequel est disponible une somme de 500 € par an pour se former (800 € pour les moins qualifiés et les personnes en situation de handicap avec un plafonnement à hauteur respectivement de 5 000 et 8 000 euros). Les personnes à mi-temps, soit à 80 % des femmes, bénéficient des mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.

Deux objectifs principaux se détachent : d'une part, s'efforcer de réduire les inégalités de formation d'autre part, rendre les individus plus autonomes dans leurs choix professionnels. Le dispositif, précédemment crédité en heures, est désormais fondé sur un compte monétisé qui tend à marchandiser la formation professionnelle et à faire du salarié le gestionnaire de son compte. En effet, ce dernier peut maintenant lui-même se payer une formation, sans l'intervention d'intermédiaires qui par le passé avaient pour fonction de réguler offre et demande de formation. Pour mémoire, on peut rappeler que l'on estime à 90 000 le nombre de prestataires de formation, ils sont éligibles sous condition d'obtention d'une certification. Par ailleurs, la dotation annuelle reste modeste et suppose, pour accéder à une formation suffisante, des financements complémentaires que le salarié doit lui-même trouver. En définitive, il est possible que l'individualisation et la marchandisation contrecarrent l'objectif de réduction des inégalités de formation (PEREZ Coralie, « Avec le Compte Personnel de Formation : l'avènement d'une logique marchande et désintermédiée », *Savoirs*, n° 50, 2019). La DARES proposait un premier bilan sur son site le 19/02/2020. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/le-compte-personnel-de-formation-en-2018>



En revanche, d'autres constats obscurcissent le tableau. C'est d'abord, le développement des formes d'emplois atypiques. Leur évolution reste en apparence contenue, mais elle peut être trompeuse. Car, ils nourrissent un précarité consistant et concernent plus massivement des contrats très courts (la médiane ne dépasse pas aujourd'hui une semaine), donnant ainsi corps à un phénomène de *permittance*. Les enquêtes *Génération* du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) montrent que les hommes sortis du système de formation initiale en 1998, étaient pour 59 % d'entre eux en CDI cinq ans après, pour les sortants de 2010, la proportion de CDI en 2015 s'effondre à 37 %.

Il s'agit ensuite de la *polarisation* des créations d'emploi. D'un côté, un flux conséquent d'emplois qualifiés et bien rémunérés, d'un autre un nombre non négligeable d'emplois peu qual-

ifiés et faiblement rémunérés. Les emplois de niveau intermédiaire ont, soit reculé, soit peu progressés. D'où des formes de déclassement douloureusement ressenties. Quelles sont les causes de ces tendances ? Au premier abord, les effets de la révolution numérique et les conséquences des mutations sectorielles, désindustrialisation et poursuite de la tertiarisation, sont manifestes. Il faut encore compléter ces processus par la prise en compte de la mondialisation. Mais, n'en rester qu'à ces trois phénomènes, indiscutablement déterminants, c'est faire comme si fatalement la qualité des emplois était exclusivement de leur seul ressort. Or, qui contesterait que les politiques publiques, la législation, les mouvements sociaux, les institutions, etc. ne sont pas en état de décider des propriétés des emplois. D'ailleurs, ne l'ont-elles pas déjà montré par le passé ? L'avènement du compromis fordiste ou de la société salariale – qui, sans les idéaliser, assuraient au moins une sécurité économique et un partage des gains de productivité tempérant les inégalités et contribuant à une élévation généralisée des niveaux de vie – n'étaient nullement inscrits comme conséquences inéluctables de la combinaison du taylorisme et du capitalisme.

Enfin, un troisième facteur participe à la dégradation de la qualité des emplois : l'intensification du travail. Elle résulte des grandes mutations économiques signalées précédemment. Mais, on peut encore la préciser avec les analyses de Michel GOLLAC et de Serge VOLKOFF qui ont été parmi les premiers à mettre en évidence le phénomène. « *Dans toute l'Europe, et sans doute au-delà, le travail s'intensifie. Dans tous les pays, et quelle que soit la nature des indicateurs statistiques retenus, les évolutions enregistrées sont convergentes : les rythmes de travail sont de plus en plus contraints, les salariés ressentent de plus en plus les pénibilités du travail. Toutefois, en France, l'intensification du travail a été à la fois plus tardive et plus rapide. Elle est survenue à partir du milieu des années 80, moment où elle a été rendue possible à la fois par la persistance d'un niveau de chômage élevé, accroissant la concurrence entre salariés, et par la démobilisation politique et syndicale. Ce contexte en a probablement aggravé les effets* »⁹⁶.

IV. COMMENT LES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES TRANSFORMENT-ELLES LE TRAVAIL ET L'EMPLOI ?

Quels sont les effets de la révolution numérique en cours sur le travail et l'emploi ? Cette question donne généralement lieu à deux sortes de réponses opposées. D'un côté, les thuriféraires du progrès technique et de la croissance voient l'avènement d'une nouvelle économie, plus productive et résiliente, offrant à tous des opportunités ; de l'autre les contempteurs de la technologie et de l'expansion économique prédisent d'innombrables catastrophes et tout particulièrement une destruction massive d'emplois, une dégradation des conditions de travail et une disparition progressive du salariat et des droits sociaux associés.

Les faits dont nous disposons nous permettent de tempérer l'optimisme des premiers et de nuancer le pessimisme des seconds. Les uns comme les autres semblent succomb-

96 GOLLAC M., VOLKOFF S., « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, 1996, p. 56.

er à une forme de déterminisme technologique et tirent des conclusions excessives de quelques faits épars sur lesquels ils se focalisent.

Il convient justement de revenir sur les faits disponibles et de les interroger, non pas dans une optique prospective encore incertaine, mais en essayant plus modestement, mais aussi plus rigoureusement, de discerner les principaux mécanismes qui sont à l'œuvre derrière les mutations du travail et de l'emploi que l'on a observées au cours de ces dernières décennies, et tout particulièrement depuis l'essor des technologies de l'information et de la communication à partir de la fin du 20^e et du début du 21^e siècle. D'un côté, les technologies numériques bousculent les frontières du travail, d'un autre côté, elles bouleversent les relations d'emploi et accentuent la polarisation des emplois.

A. LES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES REDESSINENT-ELLES LES FRONTIÈRES DU TRAVAIL ?

1) Les frontières des différentes sphères de la vie sociale face au développement des technologies de l'information et de la communication.

Les technologies de l'information et de la communication appartiennent à ce que l'on appelle une « *General Purpose Technology* », c'est-à-dire une technologie à usage général qui bouleverse à la fois les modes de vie et les activités économiques⁹⁷. On peut les décrire (informatique, internet, cloud, données massives ou « *big data* », applications mobiles, géolocalisation, internet des objets, machines apprenantes, robotique mobile, etc.) ou bien faire ressortir leurs principaux traits. De ce point de vue, trois caractéristiques essentielles sont discernables tant au niveau des organisations – entreprises ou administrations – qu'à l'échelle des individus.

- Elles envahissent toutes les activités (« *pervasiveness* »).

En effet, elles réduisent les coûts de traitement, de stockage et de communication de l'information, ce qui stimule leur diffusion et diversifie leurs usages d'autant plus qu'elles reposent sur la convergence des mondes de la téléphonie, de l'informatique et de l'audiovisuel.

- Elles génèrent des améliorations et des avantages qui tendent à être cumulatifs (« *improvement* »).

- Elles engendrent de nouvelles innovations de produit et de procédé (« *innovation spawning* ») dont se saisissent aussi bien les entreprises que les individus.

Dès lors, si elles bouleversent la production de biens et de services, elles transforment également l'organisation du travail et les emplois et, par conséquent, les modes de vie qui sont façonnés par le travail, la consommation et les loisirs.

La frontière entre la sphère du travail et celle du hors travail devient plus floue. Les technologies de l'information et de la communication utilisées dans les activités professionnelles sont les mêmes que celles que l'on utilise dans les interactions non professionnelles. La téléphonie, les courriels et les réseaux sociaux qui permettent d'être contacté à tout moment, sont indis-

⁹⁷ JOVANOVIĆ Boyan, ROUSSEAU Peter, "General Purpose Technologies", *Working Paper n° 11093*, National Bureau of Economic Research, 2005.

tinctement des supports de communication professionnelle et non-professionnelle. Par exemple, les réseaux sociaux mélangent les identités professionnelles et personnelles des individus – elles peuvent alors être mobilisées conjointement. D'ailleurs, des réseaux sociaux comme *Facebook*, *Tweeter* ou *Instagram* permettent de se connecter aussi bien à des contacts professionnels que personnels et d'envisager des formes multiples de partage. Relations interpersonnelles et réputation professionnelle peuvent se nourrir l'une l'autre. Aussi, le fonctionnement par défaut de ces plateformes est-il le partage de l'information entre tous. Bref, quand cela est possible, il revient aux individus eux-mêmes d'assurer la gestion des frontières entre ces différents réseaux et entre les sphères qui forment la vie sociale⁹⁸. La figure de l'individu contemporain comme entrepreneur de lui-même s'en trouve renforcée. Elle apparaît à la convergence de plusieurs phénomènes tout à fait identifiables.

- Max WEBER a souligné que le capitalisme occidental qui s'impose au 19^e et au 20^e siècle, repose sur une séparation nette entre la sphère domestique et la sphère professionnelle, tant en ce qui concerne les modes de subordination que les méthodes comptables utilisées à la maison et dans l'entreprise. Dans *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999), Luc BOLTANSKI et Eve CHIAPELLO ont saisi la métamorphose opérée par le capitalisme à la fin du siècle dernier. « *Dans un monde connexionniste, la distinction de la vie privée et de la vie professionnelle tend à s'effacer sous l'effet d'une double confusion : d'une part entre les qualités de la personne et les propriétés de sa force de travail (indissociablement mêlées dans la notion de compétence) ; d'autre part entre la possession personnelle, et, au premier chef, la possession de soi, et la propriété sociale, déposée dans l'organisation. Il devient dès lors difficile de faire la distinction entre le temps de la vie privée et le temps de la vie professionnelle* »⁹⁹.

- Plus largement, ce tournant coïncide avec la mise en œuvre de formes plus poussées de mobilisation des travailleurs requises par les modèles d'organisation du travail post-tayloriens qui privilégient la flexibilité et l'individualisation.

- En outre, et parallèlement, la création du statut de l'autoentrepreneur (devenu micro-entrepreneur) en 2009 contribue, dans un contexte économique marqué par la diffusion des technologies numériques, à élargir le monde des indépendants. Or, la multiplication d'activités à la frontière du salariat et de l'indépendance participe du brouillage de la ligne de partage entre travail et hors-travail. D'ailleurs, les études montrent bien qu'une des caractéristiques centrales du travail indépendant tient en une imbrication forte des sphères professionnelle et non-professionnelle¹⁰⁰. Cette imbrication est aussi un signe caractéristique du renforcement de la mobilisation au travail, le travail indépendant sert en quelque sorte de modèle. Toutefois, si le dispositif consiste à reporter sur le travailleur indépendant le risque inhérent à l'activité, à la différence de la situation de l'indépendance classique, la contrepartie du risque ne semble pas reposer effective-

98 OLLIER-MALATERRE Ariane, « La compétence numérique de gestion des frontières sur les réseaux sociaux numériques : un capital culturel technologique à la Bourdieu », *Lien social et politique*, n°81, 2018.

99 BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 199, p. 254.

100 Voir par exemple, le cours de Pierre-Michel MENGER au Collège de France sur le travail, sa valeur et son évaluation <https://www.college-de-france.fr/site/pierre-michel-menger/course-2013-2014.htm>

ment ici sur la possibilité de s'approprier une part substantielle des gains liés à l'activité.

- Enfin, cette convergence culmine probablement dans les dispositifs de quantification de soi. Rendus possibles par les technologies numériques ou plus précisément les objets connectés, ils approfondissent les formes de mobilisations individuelles et s'inscrivent dans une optique entrepreneuriale d'optimisation ou du moins d'amélioration de la performance. Elle relève d'une rationalisation qui ne diffère pas en nature de celle qui façonne les organisations économiques. Il n'est donc pas inapproprié de parler d'un management de soi¹⁰¹.

On peut analyser ces mutations à la lumière de la théorie des cercles sociaux de SIMMEL. Plus l'individu participe de cercles sociaux nombreux et différents, plus son individualité se consolide et les conditions de son autonomie s'affirment. « *Plus la variété des intérêts de groupe qui se rencontrent en nous et veulent s'exprimer est grande, plus le moi prend nettement conscience de son unité* »¹⁰². Qu'advient-il dès lors que les différentes sphères tendent à se confondre ? Les individus préservent leur autonomie en établissant des frontières entre les différentes sphères et, tout particulièrement, la sphère professionnelle et les autres sphères que l'on peut qualifier de personnelles. Pour les salariés, la première est marquée par une subordination, reconnue juridiquement, et qu'il convient de réguler et, surtout, de circonscrire afin qu'elle n'envahisse pas la sphère personnelle. Combinées aux mutations économiques, sociales et culturelles présentées plus haut, les technologies numériques contribuent à estomper les frontières entre les différentes sphères de la vie sociale. Qu'il s'agisse des frontières spatiales, temporelles ou relationnelles, généralement superposées. Si le soir on n'emporte pas au domicile son ordinateur de travail, alors on sépare ce lieu de celui dans lequel on exerce son activité professionnelle, on sépare également le temps au travail et le temps hors travail, et l'on contribue ainsi à disjoindre au moins partiellement les relations de travail des relations hors travail.

2) Les formes plurielles du « digital labor » questionnent la ligne de partage entre travail et hors travail.

Partons d'un exemple proposé par Patrice FLICHY dans *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique* (2017) : une activité ordinaire comme conduire son automobile peut être associée à différentes situations. (i) On peut aller chercher un ami avec son véhicule, lui rendre service en l'accompagnant jusqu'à sa destination. (ii) On peut faire un trajet avec son véhicule en transportant une personne avec laquelle nous sommes entrés en relation via un contact établi sur une plateforme de services (par exemple BlaBlaCar). (iii) On peut être chauffeur de VTC (par exemple sur LeCab, Uber ou Chauffeur Privé), ou bien (iv) chauffeur de taxi. A la frontière bien délimitée entre le don ou le service rendu à un ami, le loisir que l'on a de lui offrir une aide (i), et l'activité de chauffeur de taxi relevant d'une profession régle-

101 DAGIRAL Éric, LICOPPE Christian, MARTIN Olivier et PHARABOD Anne-Sylvie, « Le Quantified Self en question(s). Un état des lieux des travaux de sciences sociales consacrés à l'automesure des individus », *Réseaux*, n° 216, 2019.

102 SIMMEL Georg, *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation*, [1908], PUF, 2013, p. 417.

mentée dans laquelle on fait généralement carrière (iv), les TIC ajoutent de nouvelles situations. Celles-ci peuvent être occasionnelles, s'inscrire dans une économie collaborative (iii). Relèvent-elles du travail ? Elles donnent lieu à un partage des frais, donc un revenu est bien obtenu contre un service rendu. Elles possèdent un caractère marchand, mais la transaction prend place en dehors de la sphère professionnelle. Son caractère marchand ne suffit pas pour la considérer comme un véritable travail rémunéré. Cependant, cette activité peut devenir systématique et se professionnaliser comme dans le cas du chauffeur de VTC (iii). Ce dernier doit répondre aux demandes qui lui sont adressées, il est loin d'être libre d'organiser son temps comme il le souhaite sous peine de ne plus avoir de courses à faire. Cette contrainte de disponibilité brouille aussi la frontière entre travail et hors travail.

Lorsque le *digital labor* vient compléter d'autres activités professionnelles s'agit-il d'une logique de « *travail d'à côté* » ou bien de pluriactivité imposée par la précarité ?

Le *travail d'à côté* a été étudié ethnographiquement par Florence WEBER qui a souligné ses différentes facettes¹⁰³. C'est à la fois un « *travail de loisir* » comme elle le nomme puisqu'il s'agit de conserver l'exercice de sa profession tout en dépouillant sa pratique des aspects contraints, mais aussi un travail d'appoint qui peut avoir un but marchand. Dans les deux cas, une réappropriation a lieu. Elle concerne les règles, le temps, les objectifs de l'activité et contribue à l'estime de soi. Si la sphère de la vie hors travail est pénétrée par celle du travail, l'imbrication est ici volontaire, recherchée, valorisée et surtout maîtrisée. Loin de nuire à l'autonomie de la personne, elle l'affermi. En va-t-il de même pour le *digital labor* ?

A l'évidence, une réponse univoque est impossible du fait de la variété des activités impliquées. Nombre d'entre elles s'inscrivent bien dans la logique du travail à côté : elles revêtent des formes relevant du don, du loisir ou de la passion, sans pour autant être exemptes de visées professionnelles ou marchandes. C'est le cas des concepteurs de logiciels libres ou des makers et plus largement de tous ceux qui peuvent utiliser les technologies numériques dans des pratiques amateurs potentiellement professionnalisantes. Incontestablement, comme l'explique Patrice FLICHY, il y a là des formes de démocratisation dans l'accès à un large éventail d'activités.

Mais, en va-t-il de même pour d'autres formes de *digital labor* ? Qu'en est-il pour les travailleurs du clic ou lorsque les internautes fournissent un travail gratuit dont seules les plateformes tirent un profit ? Ou bien encore pour les livreurs à vélo ?

P. FLICHY distingue un « *individu numérique intégré* » et un « *individu numérique désaffilié* ». Pour le premier, les TIC élargissent les ressources et opportunités auxquelles il peut avoir accès. Et, si travail et hors travail se brouillent dans ses différentes activités, c'est de manière délibérée et contrôlée. En revanche, pour l'« *individu numérique désaffilié* », faiblesse des ressources et dépendance l'emportent. Dans son cas, le risque que la sphère hors travail soit totalement assujettie au travail est bien présent. « *Le travailleur du clic à plein temps (...), celui dont c'est l'unique activité est totalement dépendant de la plateforme qui lui fournit un travail rémunéré, de très faible intérêt, haché et consistant à réaliser des micro-tâches très simples. Il est quasiment enchaîné à sa machine pendant de*

103 WEBER Florence, *Le travail à-côté : étude d'ethnographie ouvrière*, EHESS, INRA, 1989.

longues heures. Parfois, il mange en cliquant, car il a un temps limité pour effectuer son travail, ou programme une alarme sur son ordinateur afin d'être informé des tâches qui sont proposées au milieu de la nuit. Sa rémunération est faible »¹⁰⁴.

L'altération de la ligne de partage entre travail et hors travail dépend fondamentalement du type de digital labor. Antonio CASILLI a proposé d'en distinguer trois :

- le digital labor à la demande qui repose sur la mise en relation via une plateforme de demandeurs et de prestataires,
- (ii) le « *micro-travail* » en ligne qui renvoie au « *crowdworking* », mais peut aussi éventuellement inclure des formes des activités « *freelance* » qualifiées et,
- (iii) le travail social en réseau qui consiste en la participation d'utilisateurs des médias sociaux tels que Facebook ou Instagram qui produisent des contenus et les partagent.

Le travail emprunte donc des formes très diverses, tout comme les conditions dans lesquelles il s'effectue. Dans le cas (i) du *digital labor* à la demande, le livreur à vélo ou le chauffeur de VTC sont théoriquement libres de déterminer leurs horaires, mais en réalité leur disponibilité fait partie intégrante de leur activité. Car, elle leur confère des récompenses et des avantages. Par exemple, dans plusieurs plateformes, les chauffeurs dont le taux d'acceptation des courses est jugé trop faible risquent d'être désactivés¹⁰⁵.

De même, (ii) le micro-travail, tel qu'il est réalisé sur *Clickworker* ou *Amazon Mechanical Turk* ne devient économiquement viable que si on lui consacre un temps suffisant. Il risque donc de s'immiscer dans tous les interstices de l'emploi du temps quotidien.

Enfin, (iii) le travail social en réseau sur *Facebook* ou *Tweeter* ou d'autres applications tend potentiellement à effacer la frontière entre le public et le privé, donc il brouille parallèlement la frontière entre le travail et le hors travail. Par exemple, mettre en ligne son identité narrative en publiant histoires personnelles, photos et vidéos est une activité privée que l'on rend publique, c'est aussi une activité hors travail qui devient du travail puisqu'elle détermine la fréquentation de la page ou du média, les « *like* » et les « *followers* » tiennent lieu d'indicateurs de succès et les données font l'objet d'une captation à des fins d'exploitation économique.

Les technologies numériques rendent plus floue la ligne de partage entre travail et hors travail. Elles prolongent des tendances anciennes comme le « *travail du consommateur* » et le « *travail du spectateur* », tout en les renforçant. Le « *travail du consommateur* » a été mis en évidence depuis longtemps : il monte des meubles en suivant les indications qu'on lui fournit, il utilise des automates pour produire les services dont il a besoin, il remplit des questionnaires et formule des évaluations, etc.¹⁰⁶. La révolution numérique joue ici le rôle d'un formidable amplificateur¹⁰⁷. De même, le temps consacré à un média crée de la valeur et définit un « *travail du spectateur* ». Avec internet et les activités de réseau celui-ci prend une portée considérable.

104 FLICHY Patrice, *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Seuil, 2017, p. 349.

105 CASILLI Antonio, *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, Seuil, 2019.

106 DUJARIER Marie-Anne, *Le travail du consommateur. De Mac Do à eBay : comment nous coproduisons ce que nous achetons*, La Découverte, 2014.

107 DUJARIER Marie-Anne, « Digital labor, travail du consommateur, quels usages sociaux du numérique ? », *La Revue des industries créatives et des médias*, INA Global, 2016.

Dans les deux cas, des activités de travail, explicites¹⁰⁸ ou implicites, visibles ou invisibles, sont effectuées dans le cours ordinaire de la vie quotidienne. On peut dès lors admettre que « *les plateformes ne brouillent pas seulement la nature des activités qu'elles entraînent leurs usagers à faire, mais également le rapport au temps qu'ils y consacrent* »¹⁰⁹. Qu'en est-il pour le télétravail ?

3) Vie professionnelle-vie privée : les enjeux du télétravail.

Les technologies numériques bouleversent les principes d'unité de temps et de lieu sur lesquels reposait le travail salarié typique. Si dans un premier temps, l'organisation du travail industriel s'est localisée au domicile des ouvriers, par la suite, rapidement, l'industrialisation puis la tertiarisation se sont éloignées du domicile et déployées dans des espaces spécialisés. Le travail ne tend-il pas depuis quelques temps à se détacher d'un espace spécifique ?

Quatre figures au moins peuvent illustrer ce phénomène. D'abord, celle du « *travailleur mobile* » qui exerce l'essentiel de son activité chez les clients, chez les entreprises prestataires, fournisseurs ou partenaires. Ensuite, celle du « *travail à distance* » qui relève plus largement de l'externalisation. Celle encore, bien que plus marginale, du « *nomade numérique* », qui choisit son lieu de résidence avec une grande liberté dès lors qu'il peut y réaliser les tâches professionnelles qui lui incombent. Enfin, le télétravail qui consiste à exercer au domicile les activités professionnelles habituellement réalisées dans l'entreprise. La définition du télétravail a été fluctuante depuis 1978, date à laquelle la notion apparaît en France dans un rapport portant sur l'informatisation de la société¹¹⁰. Elle est ensuite progressivement harmonisée à partir d'un accord cadre européen conclu par les partenaires sociaux en 2002, avant d'être fixée dans le droit du travail. « *Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* »¹¹¹. Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur, ou bien encore par un autre moyen permettant aux parties de formaliser leur accord. Enfin, la loi prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, comme dans le cas de la pandémie provoquée par la covid-19, le recours au télétravail peut être considéré nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, le salarié ne peut pas refuser de télétravailler. Si le télétravail présente des avantages pour les salariés et pour les entreprises, il n'est pas sans poser plusieurs problèmes. Le télétravail connaît depuis la fin du 20e siècle un développement continu et progressif. Parmi les salariés du privé et du public 3 % travaillent au moins un jour par semaine en télétravail, 7 % si l'on élargit la définition en

108 C'est le cas avec les « *travailleurs du like* ». BEAUVISAGE Thomas, MELLET Kevin, « *Travailleurs du like, faussaires de l'e-réputation* », *Réseaux*, n° 197-198, 2016.

109 CASILLI Antonio, *En attendant les robots*, op.cit., p. 230.

110 <https://www.vie-publique.fr/eclairage/273876-quel-developpement-pour-le-teletravail>

111 *Code du travail, article L1222-9.*

incluant la pratique occasionnelle¹¹². Les télétravailleurs sont majoritairement des salariés à temps plein sur CDI, possédant un niveau de formation initiale élevée. Il concerne presque autant les hommes que les femmes et très majoritairement ceux vivant en zone urbaine. Plus de 60 % des salariés qui télétravaillent de façon régulière sont cadres. De quelle manière le télétravail affecte-t-il la frontière entre vie professionnelle et vie hors travail ?

Le télétravail questionne l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle puisqu'il consiste en leur imbrication spatiale et temporelle. D'une part, le temps hors travail et les horaires de travail ne sont plus délimités a priori de façon stricte. D'autre part, le domicile personnel, devient le lieu d'exercice de l'activité professionnelle alors qu'en tant qu'espace privé il n'a pas été conçu à cette fin et répond prioritairement à d'autres usages.

Potentiellement, les gains de temps permis par le télétravail, en particulier ceux gagnés sur les temps de transport sont disponibles pour la sociabilité familiale et amicale. Si par ailleurs les possibilités de gestion personnelle du temps de travail sont effectives alors les responsabilités familiales peuvent être prises en charge dans de meilleures conditions. D'ailleurs, le télétravail intensif, c'est-à-dire au moins trois jours par semaine en moyenne, est proportionnellement plus souvent le fait des couples avec au moins un enfant de moins de trois ans. Il semble donc bien offrir des possibilités de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale plus favorables. De plus, il concerne en France les hommes et les femmes dans des proportions très proches. Le risque qu'il constitue un moyen d'enfermement domestique pour les femmes est donc tempéré.

112 HALLÉPÉE Sébastien, MAUROUX Amélie, « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *DARES Analyses*, n°51, novembre 2019.

Complément 15. Le télétravail : ses avantages, ses problèmes et la mesure de la satisfaction.

Tableau a. Avantages et problèmes généralement associés au télétravail pour les salariés et les entreprises.

<i>Avantages</i>	<i>Problèmes</i>
Pour les salariés	
- (i) Gestion personnelle plus souple de l'emploi du temps quotidien du fait de l'absence de pertes de temps dans les transports et gains monétaires associés.	- (i) Risques plus élevés d'isolement, d'appauvrissement de la sociabilité professionnelle et de réduction des relations sociales.
- (ii) Choix plus large du lieu de résidence et effets sur le marché du logement.	- (ii) Risques d'affaiblissement de la motivation et de difficultés personnelles dans l'activité professionnelle.
- (iii) Plus grande flexibilité des horaires et gestion des tâches plus autonome.	- (iii) Risques d'excès ou de surcharge de travail.
- (iv) Possibilité d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.	- (iv) Risques de confusion entre vie privée et vie professionnelle.
Pour les entreprises.	
- (i) Flexibilité interne plus importante.	- (i) Risque d'affaiblissement du lien entre les salariés et l'entreprise et de dilution de la culture de l'entreprise.
- (ii) Possibilité de réaliser des économies en matière d'immobilier.	- (ii) Risque d'une trop grande dépendance envers les outils numériques, risque de diffusion de données sensibles.
- (iii) Possibilité de bénéficier de gains de productivité.	
- (iv) Absentéisme et turn-over moins élevés.	

Le tableau synthétise un certain nombre de résultats issus des différentes études et enquêtes portant sur le télétravail. Mais, ces enquêtes utilisent des méthodes diverses et portent sur des populations différentes. Il est donc possible que dans certains cas, quelques-uns des points identifiés, s'avèrent peu pertinents.

Par exemple, lorsque l'on demande dans une enquête aux personnes qui pratiquent le télétravail, quelle est leur satisfaction, celle-ci ne peut uniquement dépendre du télétravail, mais tient aussi à d'autres dimensions qui ne sont pas nécessairement ou suffisamment documentées. Bref, les contextes propres aux différentes enquêtes (situation de pandémie ou non par exemple), les populations enquêtées (salariés des entreprises possédant un accord collectif ou une charte sur le télétravail et ceux qui n'en possèdent pas), la définition du télétravail retenue, ont un impact sur les données obtenues. Des effets de structure et des variables cachées interviennent également.

On peut aussi recouper différentes enquêtes et dégager des tendances. Ainsi, à partir de données relatives aux Etats-Unis, Meghna VIRICK, Nancy DASILVA et Kristi ARRINGTON mettent en évidence à propos de la relation entre le sentiment de satisfaction au travail et la pratique du télétravail, une courbe en U inversé. Elle indique que la satisfaction est maximale pour les salariés qui connaissent une répartition équilibrée du télétravail et du travail en entreprise,

elle est en revanche plus faible pour ceux qui ne télétravaillent que très occasionnellement ou à l'autre extrémité pour ceux qui ne font que du télétravail (VIRICK, M., DASILVA, N., & ARRINGTON, K., « Moderators of the curvilinear relation between the extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type », *Human Relations*, n°63, 2013).

A partir des enquêtes SUMER et REPONSE de 2016-2017, Sébastien HALLÉPÉE et Amélie MAUROUX observent dans le cas de la France que « *les télétravailleurs ne sont pas plus nombreux à se déclarer satisfaits de leur travail par rapport à leurs collègues non télétravailleurs* ». Toutefois, ils tendent plutôt à confirmer, au moins pour partie, l'hypothèse de la courbe en U inversée pour les télétravailleurs : « *ceux pour lesquels le télétravail est le plus régulier et la formalisation la plus forte se déclarent (...) les moins satisfaits* » (HALLÉPÉE Sébastien, MAUROUX Amélie, « Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? », *L'économie et la société à l'ère du numérique*, INSEE Référence, Édition 2019).

Cependant, les effets du télétravail sur la relation entre vie professionnelle et vie privée – et sur la frontière entre travail et hors travail – sont ambivalents. Sans sous-estimer les avantages précédemment identifiés, la plupart des enquêtes montrent que le risque d'un empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée n'est pas à négliger. D'ailleurs, si le télétravail est une source indiscutable de flexibilité pour les entreprises, il est aussi une forme d'organisation du travail en forte résonance avec plusieurs exigences contemporaines en matière d'activité professionnelle, comme l'autodiscipline et l'engagement subjectif des salariés. Mais l'engagement est également effectif : le temps consacré à leur activité professionnelle par les télétravailleurs est en moyenne plus élevé que pour les autres salariés. Donc, si le télétravail favorise une densification de l'activité professionnelle, il menace d'empiéter sur le temps hors travail. Il peut alors être difficile de trouver un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, surtout si l'on se retrouve trop isolé pour le déterminer.

Enfin, il faut rappeler que le télétravail est en France majoritairement exercé par des salariés diplômés et bien insérés professionnellement qui disposent de ressources pour contrôler et préserver leur autonomie. Mais, est-ce le cas de tous les salariés ?

Lors de la période de confinement entre la mi-mars et le début de mai 2020, le télétravail a connu une extension inédite. Il a concerné, selon les estimations, environ 20 % des salariés. Il est probablement trop tôt, en juin 2020, pour tirer des enseignements solides sur le développement du télétravail et ses conséquences sur la ligne de partage entre activités. De plus, la situation de confinement imposait au télétravail des modalités d'exercice exceptionnelles. Rendu obligatoire pour un grand nombre de salariés qui ne l'avaient jamais pratiqué, il devait de plus être réalisé au domicile où les autres personnes du ménage se trouvaient également assignées. Ces conditions adverses ont donné lieu à différents problèmes et ont mis en relief certains des aspects les plus négatifs du télétravail. Par exemple, l'isolement social et professionnel a été exacerbé, le travail a été perçu plus usant et plus envahissant, et un sentiment de déshumanisation a été éprouvé¹¹³.

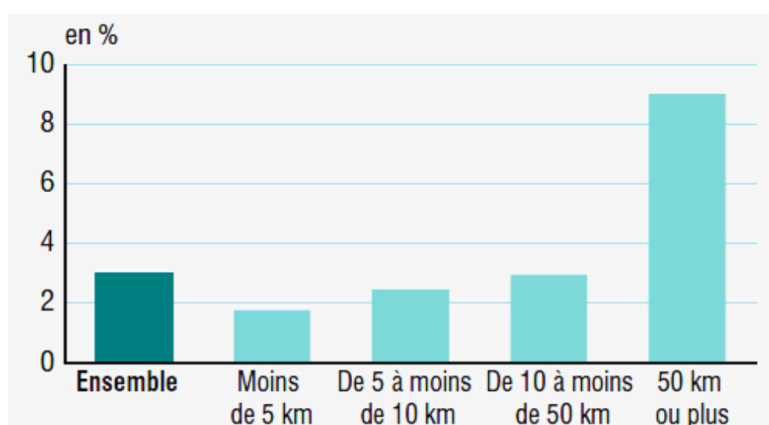
113 TASKIN Laurent, « Télétravail : « L'enjeu majeur est celui de la renégociation du rap-

Enfin, l'accentuation de l'imbrication entre vie professionnelle et vie privée provoquée par le télétravail peut être perçue comme une intrusion. Si le télétravail est inscrit dans le code du travail depuis 2012, l'Ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail a apporté quelques changements importants. Par exemple, elle a élargi les différents moyens à travers lesquels employeurs et salariés pouvaient s'accorder pour passer au télétravail. Désormais, un simple accord de gré à gré prenant la forme d'un courriel peut suffire. Or, en matière de relations professionnelles, la sociologie, l'histoire et le droit n'ont-ils pas chacun à leur manière insisté sur l'importance des relations asymétriques entre employeurs et employés ? Cette extension des possibilités, ouverte par la loi, renvoie à un « télétravail gris », non contractualisé et informel. Le salarié peut subir des pressions pour l'accepter et l'entreprise dispose de moyens pour décider quand et dans quelles conditions y recourir. Cette asymétrie n'est-elle pas de nature à rendre caducs, ou du moins à atténuer fortement, les possibles avantages que les salariés pourraient retirer du télétravail dès lors qu'il leur est imposé ?

La distinction entre télétravail régulier et occasionnel ou informel s'avère féconde. Les enquêtes de la DARES ont établi que l'importance du télétravail régulier est fonction de la distance entre le domicile et l'entreprise (graphique 6). Si le télétravail est informel et totalement à la discrétion de l'employeur, alors les marges de manœuvre et les possibilités pour le salarié de choisir son lieu de résidence ou sa gestion du temps disparaissent pour l'essentiel ou du moins s'en trouvent fortement réduite.

De même, le développement du télétravail peut constituer un moyen informel pour obtenir un travail supplémentaire, c'est-à-dire non compris dans le temps de travail habituel. Il prend alors la forme d'un travail en débordement.

Graphique 6. Télétravail régulier en 2017 selon la distance domicile-travail.



Lecture : 1,8 % des salariés résidant à moins de 5 km de leur lieu de travail pratiquent le télétravail.

Champ : France hors Mayotte, tous salariés.

Sources : Dares, enquête REPONSE 2017, enquête SUMER 2017, calculs Dares.

B. LES EFFETS DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION SUR LES RELATIONS D'EMPLOI ET LA POLARISATION DES EMPLOIS.

1) Technologies numériques, entreprises et statuts d'emploi.

Les relations d'emploi sont constituées par l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles qui règlent les rapports entre employeurs et salariés¹¹⁴. On peut élargir la focale et inclure également les relations professionnelles dans la trame desquelles elles prennent place et les institutions en lien avec le travail et l'emploi. Quels bouleversements les technologies numériques provoquent-elles ?

D'emblée, il convient de rappeler avec force que l'on ne saurait ériger la technologie en *primum movens*, mais écarter le déterminisme technologique ne signifie pas ignorer les potentialités et les effets des technologies. D'ailleurs, il suffit d'observer que si les technologies numériques se diffusent dans toutes les économies du monde et les transforment, les différents Etats et leurs systèmes sociaux, économiques et politiques conservent, quant à eux, de nombreuses caractéristiques propres et peuvent connaître des dynamiques historiques différentes. Par conséquent, il faut admettre que les « *technologies, nouvelles et anciennes, s'inscrivent dans des économies politiques complexes, à tous les niveaux d'analyse, allant de la division du travail et de la répartition du pouvoir au niveau de l'entreprise jusqu'aux politiques législatives, budgétaires et de gestion de la demande* »¹¹⁵. La diffusion des technologies numériques se réalise dans des économies qui connaissent, depuis les années 1990, un double processus de mondialisation et de libéralisation. Les effets des TIC sur les relations d'emploi opèrent donc conjointement à ces processus et aux résistances et adaptations qu'ils suscitent. On peut appréhender leurs effets à partir des trois principaux canaux qu'ils empruntent (*schéma 5*) et repérer cinq tendances principales (*tableau 9*).

D'abord, les technologies numériques modifient l'organisation des firmes et de la production en favorisant l'essor du modèle de la firme réseau et en amplifiant considérablement le recours aux différentes modalités d'externalisation. Ces nouvelles technologies modifient également le contenu des activités de travail et accentuent la tendance à la flexibilisation. Quelles sont conséquences sur le travail et l'emploi ?

114 On peut, à ce sujet, consulter le site internet de l'Organisation Internationale du Travail : http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_FR/lang--fr/index.htm

115 DOSI Giovanni, VIRGILLITO Maria Enrica, « L'évolution du tissu social – entre nouvelles technologies et tendances socio-économiques anciennes », *Revue internationale du Travail*, vol. 158, n° 4, 2019.

Schéma 5. Comment les technologies numériques transforment-elles le travail et l'emploi ?

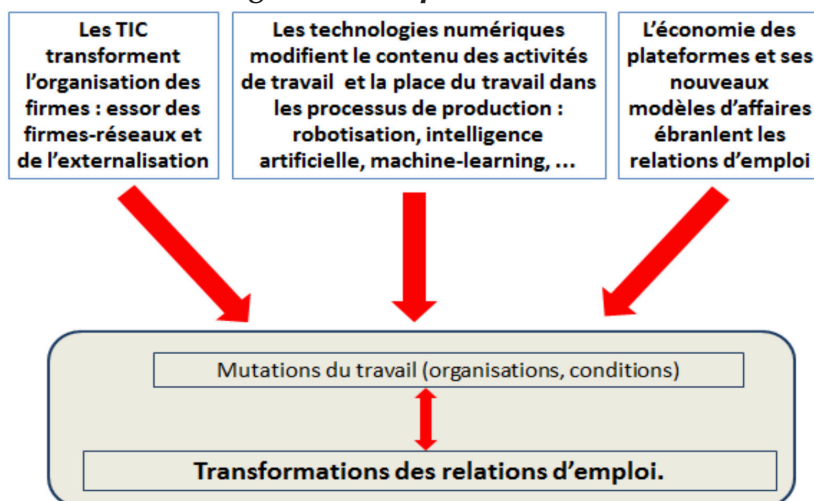


Tableau 9. Les effets de la numérisation sur l'emploi : cinq tendances principales.

Création d'emplois	Transformation des emplois	Destructions d'emplois	Mutation de la structure de l'emploi	Déplacement d'emplois et mutation des relations d'emploi.
Essor de nouveaux secteurs, création de nouveaux biens et services.	Nouvelles formes d'organisation du travail et de management.	Automatisation et robotisation.	Polarisation de l'emploi.	Plateformes numériques.

Ces transformations sont cruciales, car le droit du travail est né avec l'essor de la grande entreprise industrielle intégrée. La reconnaissance du lien de subordination vis-à-vis de l'entreprise a fondé un statut de salarié qui rompt avec le contrat de « *louage de services* » du code civil. Le salarié de la grande entreprise industrielle est devenu au cours du 20e siècle, le modèle à partir duquel se définissait la norme d'emploi. Avec elle, la valorisation du travail – c'est-à-dire les garanties et protections sociales dont il fait l'objet – ne sont plus simplement le fait d'une relation purement contractuelle entre deux parties ou le résultat de l'évaluation du marché et des consommateurs. Ainsi, dans *Critique du droit du travail*, Alain SUPIOT cerne une double tension inhérente au droit du travail – mais peut-être faut-il parler de contradictions. Il s'agit d'une part, de la tension entre un travail qui est à la fois un objet d'échange et un lien statutaire et, d'autre part, de l'opposition entre la liberté consacrée par le droit des contrats et la subordination qui est au fondement du statut de salarié.

Le développement du modèle de la firme-réseau stimulé par les possibilités offertes par les technologies numériques tend à exacerber les tensions ou contradictions mentionnées. En effet, le travail devient davantage un objet d'échange et sa nature de lien statutaire s'en trouve forcément affectée et, concrètement, diminuée. Corrélativement, la liberté contractuelle est privilégiée, tandis que les rigidités de la relation salariale sont dénoncées.

De même, Alain SUPIOT explique que la tension entre liberté contractuelle et subordination du salarié est surmontée par le droit du travail français en considérant un statut collectif qui permet de corriger l'inégalité contractuelle et de compléter l'égalité formelle du contrat par une égalité concrète. Le statut entre ainsi dans le contrat si bien que la part d'arbitraire que ce

dernier peut parfois contenir est ainsi contrôlée. Cependant, il suffit que l'on décide d'infléchir la hiérarchie des normes en matière de droit du travail et que l'on donne plus d'autonomie au niveau de l'entreprise, pour favoriser la diversification des statuts d'emploi. Dans ce cas, la flexibilité du contrat tend à prendre le pas sur la rigidité du statut. Dès lors, la diversité des entreprises et des relations inter-entreprises se reflète dans la diversité des statuts d'emploi.

On observe par conséquent, une étroite articulation entre ce processus de transformation de l'organisation des firmes qu'accompagnent les TIC, et les évolutions du droit du travail qui fixent le cadre légal à l'intérieur duquel les relations entre travailleurs et employeurs peuvent se déployer. Dans une synthèse récente portant sur les évolutions des régulations professionnelles, Jérôme PORTA souligne : « *A vrai dire, il n'est pas aisé de dater le début de ce mouvement de réformes tant elles semblent s'être succédé à un rythme effréné depuis le tournant libéral du milieu des années 1980* »¹¹⁶. Bref, à la flexibilité croissante des organisations productives est logiquement associée une flexibilisation croissante des relations d'emploi.

Il suffit ici de procéder à la manière de DURKHEIM, dans *De la division du travail social* (1893), en considérant que les changements les plus importants de la société sont fixés dans le droit qui les donne à voir. Aussi, observe-t-on que la protection du travailleur en emploi a été abaissée. L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail assouplit les règles en matière de licenciement économique en limitant par exemple le périmètre géographique qui sert de référence pour apprécier les motivations du licenciement d'une entreprise au cadre national ou à son secteur d'activité. De même, elle simplifie les obligations de reclassement pour les employeurs. Dans la même optique, l'introduction d'une rupture conventionnelle collective donne à un employeur l'initiative pour négocier avec ses salariés leur départ ce qui lui permet d'éviter d'engager une procédure de licenciement collectif pour motif économique pouvant être contestée et susceptible de donner lieu à des contentieux.

Bref, nombre d'évolutions instaurent des formes de flexibilité favorables aux entreprises tout en reconnaissant des garanties aux salariés sans que celles-ci, toutefois, n'oubèrent la souplesse exigée par les firmes. Le statut de salarié sur contrat à durée indéterminée bénéficiant de nombreuses protections a donc connu au cours de ces dernières décennies plusieurs altérations sans être néanmoins évidé de l'essentiel de ses caractères. La progression dans l'emploi des CDD, des CDD très courts ou des emplois à temps partiel est désormais bien documentée. Ce type d'emploi qui repose sur un fractionnement du temps de travail, apporte aux entreprises très grande souplesse dans l'affectation au moindre coût des unités de travail aux différentes tâches professionnelles à accomplir. D'ailleurs, l'une des conséquences du développement des technologies numériques, non plus sur l'organisation des firmes, mais sur l'organisation du travail a consisté en un approfondissement des formes de spécialisation, non plus entre différents postes ou emplois, mais entre différentes tâches correspondants à un poste ou un emploi.

Au niveau international, les technologies de l'information et de la communication permettent de coordonner plus facilement des activités réparties dans des régions différentes du

116 PORTA Jérôme, « Le droit du travail en changement. Essai d'interprétations », *Travail et emploi*, n° 158, 2019.

monde et de piloter de manière intégrée leurs différentes activités. Des formes plus poussées de décomposition internationale des processus productifs peuvent se mettre en place et faire émerger des chaînes de valeur mondiales complexes et évolutives, commandées par une logique d'avantages comparatifs. Comme l'écrit Richard BALDWIN, "*The ICT revolution made it possible to coordinate complexity at distance*"¹¹⁷. Et l'auteur peut donc ajouter, "*The vast wage differences between developed and developing nations made separation profitable*". Si la différenciation des conditions salariales a constitué un des préalables au redéploiement international des systèmes productifs, alors logiquement, par rétroaction cette différenciation s'est aussi considérablement accrue dans les économies du nord. Il en a résulté une mobilité et une instabilité des emplois plus fortes, et une demande croissante de flexibilité de la part des entreprises. L'essor des formes particulières d'emploi, le brouillage des frontières entre salariat et indépendance, le développement de « *zones grises de l'emploi* » témoignent de l'altération des relations d'emploi.

Enfin, ces changements se sont accompagnés d'une forte promotion de l'individualisation, corrélat de la différenciation des statuts. En exaltant l'autonomie personnelle et la responsabilisation, chaque individu est sommé de saisir les opportunités présentes. Cette individualisation renforce les effets de la « *cohabitation de travailleurs ayant des statuts et/ou des employeurs ou donneurs d'ordre différents dans des situations concrètes de travail. En effet, si dans les espaces de travail, des solidarités naissent d'une commune condition et d'une subordination partagée, la coexistence dans un même espace de travail sur des postes identiques de statuts d'emploi distincts pose clairement la question des conditions d'émergence de ces solidarités au travail* »¹¹⁸.

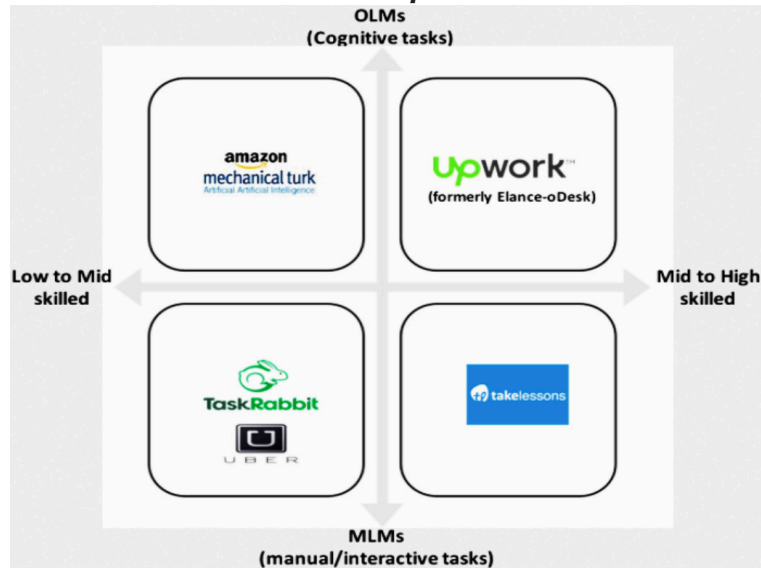
2) Economie des plateformes et mutations des relations d'emploi.

Au-delà de la diversité des plateformes numériques, leur développement tend à ébranler le rapport salarial tel qu'il s'était formé au cours des trente glorieuses en favorisant les activités en indépendant, en free-lance ou sous le régime des microentrepreneurs. Les tendances repérées plus haut – flexibilisation et individualisation – sont donc renforcées et complétées par celle de la précarisation du fait de l'abaissement des garanties et protections. Il faut noter que toutes les activités de travail présentes sur les plateformes ne relèvent pas du travail peu ou non qualifié (*schéma 6*). Cependant, les relations d'emploi qu'elles privilégient tendent majoritairement à s'écarter de l'emploi et du salariat typiques.

117 Richard BALDWIN, "Global Supply Chains: Why They Emerged, Why They Matter, and Where They Are Going", *Fung Global Institute, Working Paper*, 2012.

118 D'AMOURS Martine, NOISEUX Yanick, PAPINOT Christian et VALLÉE Guylaine, « Les nouvelles frontières de la relation d'emploi », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 72, n° 3, 2017, p. 412.

Schéma 6. Diversité des activités de travail proposées sur les différentes plateformes numériques.



Source: European Commission, *The labour market implications of ICT development and Digitalization*, 2016.

Les études d'*Eurofound* ont mis en évidence l'émergence de nouvelles formes d'emploi qui transforment en profondeur les relations d'emploi qui prévalaient jusque-là. « *Les plateformes développent actuellement un marché de l'emploi ultra-flexible (...). Dans cette forme d'emploi, n'existent plus ni contrat de travail, ni normes salariales, ni aucune réglementation en termes de temps de travail, d'horaires, de lieu de travail, de formation, d'accès aux organisations syndicales, à l'action collective* »¹¹⁹. Le travailleur devient un partenaire-collaborateur de la plateforme et possède un statut d'indépendant, malgré la réalité de sa dépendance économique qui est souvent totale. Il lui incombe de veiller par lui-même à prendre en charge sa protection sociale. La justice tend souvent à requalifier en contrat de travail le lien qui unit ces travailleurs à leur donneur d'ordre. Par exemple, l'arrêt du 4 mars 2020 de la Cour de cassation requalifie en contrat de travail la relation contractuelle entre la société Uber et un chauffeur. Les juges soulignent que lors de la connexion à la plateforme numérique Uber, il existe un lien de subordination effectif entre le chauffeur et la société et par conséquent, le chauffeur ne réalise pas sa prestation en qualité de travailleur indépendant mais bien en qualité de salarié.

Le *crowdsourcing* et les *crowdworkers*, parfois qualifiés de « galériens du numérique », permettent de faire ressortir le contraste entre la précarité de leur situation d'emploi et les avantages obtenus par les salariés de *Google*¹²⁰. L'univers professionnel et les conditions de travail privilégiés de ces derniers, reposent sur l'exploitation d'une armée de travailleurs du clic dont l'activité relève d'un néotaylorisme numérique – taylorisme dégradé puisqu'ils ne disposent même pas des protections que le statut de salarié peut offrir.

119 DEGRYSE Christophe, « Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie », *Working Paper ETUI*, février 2016, p. 37.

120 IRANI Lilly, "Justice for 'data janitors'", *Public Books*, January, 2015. <http://www.public-books.org/nonfiction/justice-for-data-janitors>

Enfin, dans cette économie, la valeur est pour l'essentiel captée par les plateformes et échappe largement à la fiscalité du pays d'activité. Le contournement de l'essentiel des obligations relevant de l'assurance sociale prive les travailleurs concernés d'une partie des protections indispensables. Par exemple, il revient aux microentrepreneurs de prendre eux-mêmes en charge leurs cotisations sociales, même si leur statut d'indépendant cache des formes de dépendance et une précarité économique. Face à ces problèmes, l'Etat social s'efforce de prendre en charge les situations les plus difficiles, mais ce faisant cela revient à solliciter la collectivité pour compenser les effets négatifs de la flexibilité consentie aux plateformes numériques qui en sont les principales bénéficiaires.

Dans cette optique, on peut interpréter la thématique du revenu universel – du revenu d'existence ou du revenu de base – comme une tentative de sauvegarder une protection généralisée mais, du fait de la contrainte budgétaire, protection minimale en contrepartie d'une extension de la flexibilisation des relations d'emploi. Si l'on considère cette dernière comme inéluctable, alors cette solution semble incontournable et le démantèlement du salariat et de la protection sociale inévitables. D'autres voies sont-elles envisageables ? Selon Philippe ASKENAZY, le revenu universel « *constitue un cheval de Troie contre la protection sociale et son éventuel pilotage paritaire. Si le revenu de base est censé renforcer le pouvoir de négociation individuel du salarié, il permettrait surtout de se dispenser d'une représentation collective des travailleurs. En offrant une garantie pour obtenir des financements, il permettrait de stimuler l'entrepreneuriat ; mais il ne protégerait pas de la pauvreté un indépendant en faillite qui devrait mobiliser son allocation universelle pour éponger ses dettes ; l'allocation se transforme alors en une assurance pour les banques* »¹²¹.

En définitive, On a pu reconnaître un certain nombre d'apports positifs au développement des plateformes numériques : opportunités professionnelles pour certaines catégories d'actifs dans les pays développés ou en développement, prix plus faibles et services plus adaptés pour les consommateurs, flexibilité possible dans les aménagements entre vie professionnelle et vie privée, innovations multiples et production de nouveaux biens et services, etc. Mais, on a également observé comment elles exacerbent la dérégulation de la relation d'emploi sous différents aspects. Elles brouillent les frontières entre salariat et indépendance et souvent aussi celles entre vie privée et vie professionnelle, renouvellent les formes de subordination, accentuent la précarité, étioilent les collectifs de travailleurs, accaparent une part importante de la valeur créée par les activités, affaiblissent les protections et la sécurisation des parcours de différentes catégories de travailleurs et reportent massivement les risques de l'activité sur ces derniers. Il faut encore questionner l'impact des technologies numériques sur le processus de polarisation des emplois. En somme, la balance de leurs effets positifs et négatifs est des plus fournies et complexifie l'action collective et les choix publics.

121 ASKENAZY Philippe, *Partager les richesses*, 2019, p. 122.

3) Technologies de l'information et de la communication et polarisation des emplois.

Le terme de *polarisation* désigne une recomposition de l'emploi – une déformation de sa structure – marquée par la tendance à se concentrer dans le bas et le haut de l'échelle des qualifications et/ou des rémunérations. On distingue parfois la polarisation de la dualisation qui concerne la répartition entre emplois stables et instables.

Si l'on a depuis longtemps identifié un progrès technique biaisé en faveur du travail qualifié, dans le cas des technologies numériques, un second biais semble intervenir : elles permettent de substituer des dispositifs automatisés non plus seulement aux tâches peu ou non qualifiées, mais également aux tâches routinières correspondant à des niveaux de qualification intermédiaires. En outre, ces tâches peuvent être plus aisément externalisées et délocalisées *“The main hypotheses put forward to explain job polarization are that recent technological change is biased toward replacing labor in routine tasks (...) and that there is task offshoring (itself partially influenced by technological change), and that both of these forces decrease the demand for middling relative to high-skilled and low-skilled occupations”*¹²².

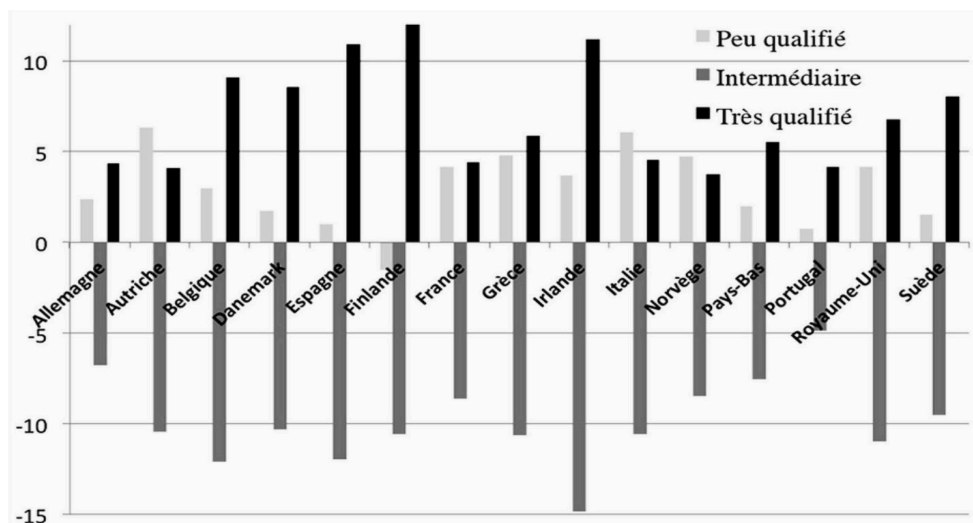
Le progrès technique porté par l'internet, la numérisation, la robotisation et l'intelligence artificielle, semble entraîner une diminution sensible des emplois comportant une part importante de tâches routinières, qu'elles soient manuelles ou cognitives. Et, il s'agit dans des proportions importantes d'emplois intermédiaires. Le caractère routinier des tâches de travail peut être approché par plusieurs critères. Ce sont des tâches qui suivent un ordre procédural strict, elles consistent en du travail sous contrainte automatique, reposent sur la stricte exécution des consignes et comportent une part assez importante de travail répétitif. Elles se distinguent des tâches intellectuelles qui requièrent de la créativité et des tâches manuelles qui exigent de la dextérité ou des tours de main spécifiques. Les technologies numériques élèvent les capacités de calcul et de traitement de l'information et diminuent le coût des communications, elles rendent plus productifs les travailleurs qualifiés qui occupent les professions à hauts salaires. Ce qui creuse potentiellement les écarts de revenu du travail. Parallèlement, les tâches manuelles non routinières, difficiles voire impossibles à automatiser, comme dans le cas des services à la personne, se développent.

Le processus de polarisation a été largement documenté, en particulier avec les travaux de David AUTOR, portant sur l'évolution de la répartition des différentes catégories d'emploi aux Etats-Unis entre 1979 et 2012. On observe que ce sont les catégories intermédiaires, les ouvriers et ouvriers de production, « *operators* » et « *laborers* », c'est-à-dire des travailleurs manuels mais aussi des employés administratifs – qui ont connu au cours de ces trois décennies, les augmentations les plus faibles ou bien les diminutions les plus fortes¹²³.

122 GOOS Maarten, MANNING Alan, SALOMONS Anna, « Explaining Job Polarization : Routine-biased Technological Change and Offshoring », *American Economic Review*, 104 (8), 2014.

123 David H. AUTOR, “Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation”, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29, n°3 (Summer 2015).

Graphique 7. Évolution dans plusieurs pays européens des parts de l'emploi peu qualifié, intermédiaire et très qualifié, 1993-2010.



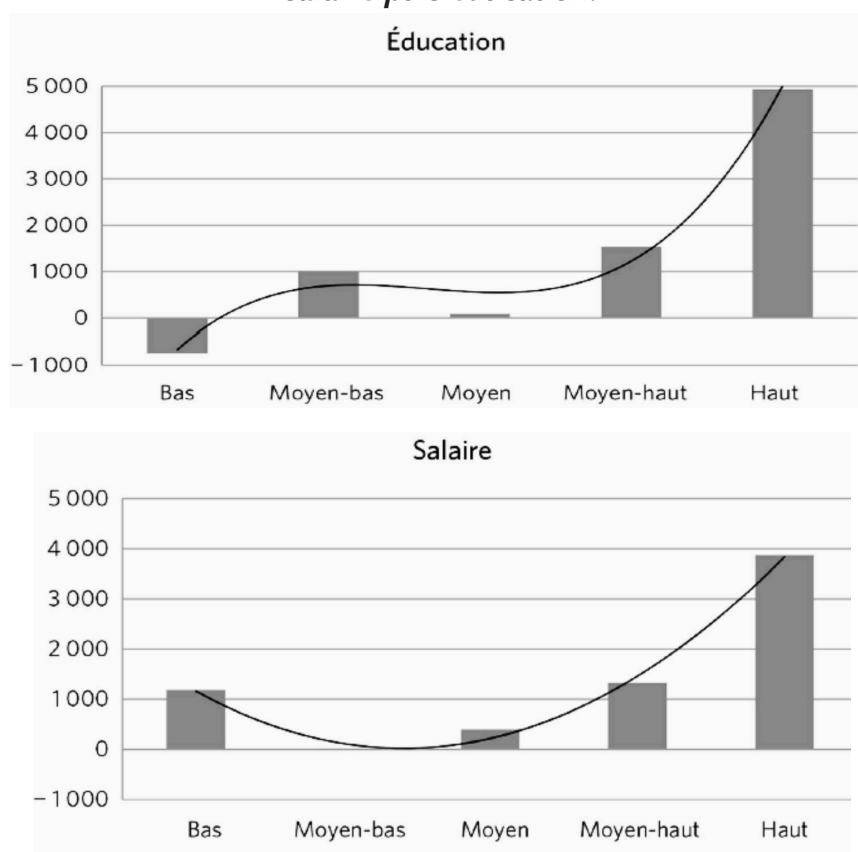
Source : GOOS (Maarten), MANNING (Alan) et SALOMONS (Anna), « Explaining Job Polarization : Routine-biased Technological Change and Offshoring », *American Economic Review*, 104 (8), 2014, p. 2509-2526.

Classer les emplois selon trois niveaux de qualification ne va pas sans soulever des problèmes méthodologiques puisque des nomenclatures différentes peuvent être utilisées. Par exemple, on peut utiliser des classifications socioprofessionnelles comme la nomenclature des PCS de l'INSEE ou bien s'appuyer sur une hiérarchie des salaires. Mais, « *la bijection entre salaire et classement professionnel brouille le diagnostic* »¹²⁴.

Ainsi, la prise en compte des niveaux d'éducation des actifs conduit à préciser le diagnostic de la polarisation, et à le nuancer. En termes salariaux, la polarisation du marché du travail européen est manifeste : l'emploi correspondant aux salaires du milieu de la distribution se contracte, tandis que l'emploi à bas salaire résiste et celui à haut salaire progresse. En revanche, lorsque l'on prend comme critère le niveau de diplôme, le phénomène de polarisation s'estompe. La progression des différentes catégories d'emploi appréhendées par le diplôme est alors fonction du niveau de celui-ci : plus il s'élève et plus la catégorie augmente (graphique 8).

124 ASKENAZY Philippe, « L'emploi face au changement technologique », *Idées économiques et sociales*, n°185, 2016, p. 51.

Graphique 8. Créations ou destructions nettes d'emplois (en milliers) dans l'Union européenne (pré-Brexit) de 2011 à 2016 dans 5 quintiles de professions hiérarchisées par salaire puis éducation.



Source et méthodologie : *European Job Monitor*, version du 18 décembre 2018, consultée le 21 janvier 2019. ASKENAZY Philippe, *Partagez les richesses*, O. Jacob, 2019, p. 88.

La thématique de la polarisation comme processus inéluctablement commandé par le progrès technique (et accéléré par la mondialisation) ne contribue-t-elle pas à naturaliser les mécanismes à l'œuvre et à justifier les politiques de lutte contre les rigidités et de promotion de la flexibilité du travail et de l'emploi ?¹²⁵

Les travaux de l'INSEE mettent en évidence des différences dans la manière dont opère le processus de polarisation en France, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis. Si les effets de l'automatisation sont bien à l'œuvre partout, leurs conséquences sont sensiblement différentes d'un pays à l'autre. Partout, ce sont bien les emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés qui ont connu les augmentations les plus fortes. Mais, la polarisation mesurée par les salaires, très marquée aux Etats-Unis, l'est beaucoup moins en France. « *Cela peut résulter de différences institutionnelles entre pays, par exemple l'existence et le niveau du salaire minimum* »¹²⁶.

Adopter une approche comparative prenant en compte différents pays permet de mettre

¹²⁵ ASKENAZY Philippe, *Partagez les richesses*, O. Jacob, 2019, p. 86.

¹²⁶ BERGER Emmanuel et PORA Pierre, « Y a-t-il eu polarisation de l'emploi salarié en France entre 1988 et 2014 ? Une analyse selon les catégories socioprofessionnelles et le contenu de l'emploi en tâches », *Portrait social, Insee Références*, édition 2017.

à l'épreuve l'hypothèse d'un processus de changement technologique – une révolution numérique – qui partout opérerait de façon univoque et produirait les mêmes conséquences. Il paraît indispensable d'enrichir l'analyse et de prendre en compte les institutions caractéristiques de chaque pays, les politiques publiques et les types d'Etat-providence.

En utilisant les données de l'enquête européenne sur les forces de travail (*EFT-UE* ou *European Union Labour Force Survey : EU-LFS*), Camille PEUGNY a comparé les formes de la polarisation dans quinze pays de l'Union européenne entre 1993 et 2013, à partir d'une classification socioprofessionnelle. Globalement, des tendances communes sont à l'œuvre : hausse forte des emplois qualifiés, augmentation des emplois non qualifiés et érosion de la part des emplois ouvriers qualifiés et d'employés administratifs. Mais, une observation plus fine fait apparaître des différenciations significatives selon les pays. C. PEUGNY discerne trois types d'évolution de la structure socioprofessionnelle.

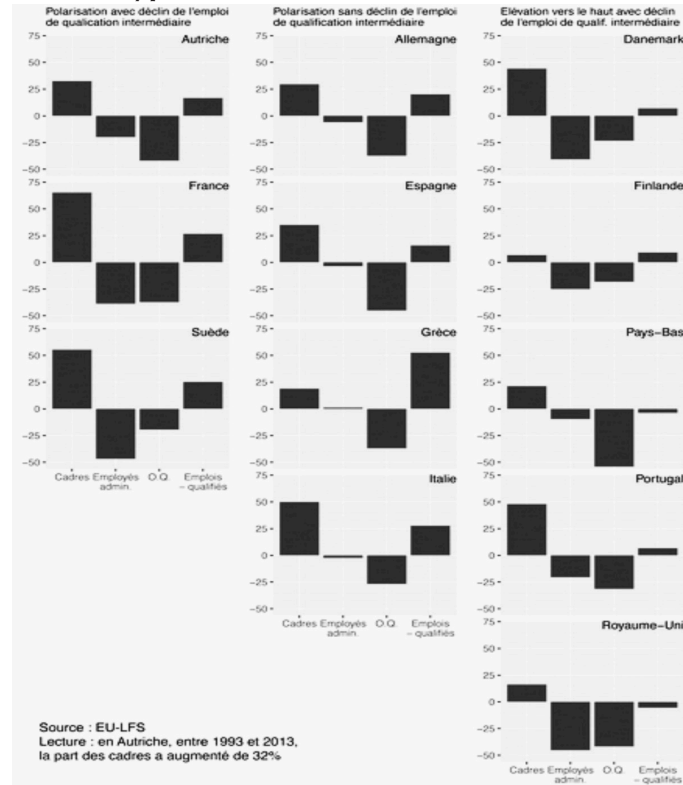
La part des emplois intermédiaires est partout orientée à la baisse et concerne les ouvriers qualifiés, nonobstant les employés administratifs ne connaissent pas la même évolution dans tous les pays. L'explication des changements de la structure socioprofessionnelle par le changement lié aux technologies numériques est donc insuffisante.

Par exemple, la part des emplois d'employés administratifs se maintient en Allemagne, tandis qu'elle décline en France. Or, 25 % de ces emplois sont en Allemagne localisés dans l'industrie et seulement 14 % en France. Dès lors, si les activités industrielles résistent tout en intégrant le progrès technologique, ces emplois sont préservés. De même, les politiques visant à réformer les administrations publiques ont été, d'un pays à l'autre, plus ou moins importantes. Là où elles ont réduit considérablement l'emploi public comme en Suède, la part des emplois intermédiaires comme ceux des employés administratifs a connu une chute plus forte. Quant aux politiques de l'emploi, elles ont pu favoriser la flexibilité et contribuer à l'augmentation de la part des emplois peu qualifiés à temps partiel ou à durée limitée.

En définitive, « *la focalisation sur les effets du changement technologique ne permet pas d'expliquer correctement la dynamique de l'évolution des structures sociales. Il s'agit certes d'un élément important à prendre en compte, mais qui ne doit pas amener à évacuer de l'analyse d'autres facteurs décisifs. L'évolution de l'emploi dépend également des politiques de l'emploi menées dans les différents pays, ainsi que de l'évolution des rapports sociaux, et notamment des rapports de force sur le marché du travail* »¹²⁷.

127 Source : PEUGNY Camille, « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ? », *Sociologie*, n°4, vol. 9, 2018.

Graphique 9. Trois types d'évolution de la structure sociale en Europe.



Source : PEUGNY Camille, « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ? », *Sociologie*, n°4, vol. 9, 2018.

V. LE TRAVAIL EST-IL TOUJOURS UN FACTEUR D'INTEGRATION ?

A. LE TRAVAIL CONDITION DE L'INTEGRATION SOCIALE.

Les sociétés modernes se caractérisent par la centralité du travail. C'est en effet à travers le travail comme activité que les individus réalisent leurs potentialités, acquièrent les moyens de leur autonomie et expriment leur singularité. Mais, c'est également par le travail qu'ils obtiennent un statut social et, se rattachant les uns aux autres, créent du lien social. Le travail est donc à la fois au fondement du processus par lequel les individus s'intègrent à la société et l'activité qui concourt à l'intégration de la société.

Il revient, sans aucun doute, à la sociologie de DURKHEIM d'avoir proposé l'analyse la plus pénétrante de ce double processus. La thèse de DURKHEIM est bien connue : dès lors que s'accroissent le volume et la densité morale d'une collectivité – la taille de sa population augmente, ses échanges et les relations entre ses membres s'intensifient – elle devient plus complexe et doit s'engager dans un processus de spécialisation de ses fonctions sociales. La division du travail assure alors l'intégration sociale. Or, ce changement qui, en apparence semble distendre les relations interpersonnelles et s'accompagner d'un surcroît d'individualisme, accentue en réalité le degré de coopération entre les individus et leur complémentarité. Par-là, il entraîne une plus grande dépendance des individus les uns vis-à-vis des autres, et celle-ci va de pair avec l'approfondissement de la différenciation individuelle. Bref, il produit une solidarité sociale nécessaire à l'intégration de la société.

Le passage de sociétés à solidarité mécanique, fondées sur la similitude des individus, à des sociétés à solidarité organique ne signifie donc pas un déclin ou un affaiblissement irrémédiable de la cohésion sociale à cause de l'individualisme. La division du travail approfondit concomitamment l'individualisation et la socialisation ; tout en différenciant les individus, elle crée les conditions de formes d'association plus nombreuses et plus diversifiées.

Pour préciser les rapports entre travail et intégration, nous pouvons suivre la démarche de Serge PAUGAM et nous appuyer sur la typologie des formes que revêt le lien social. Cette typologie repose sur deux dimensions : ce qui relie l'individu aux autres et à la société, le protège d'une part, et contribue à sa reconnaissance d'autre part. La famille, la sociabilité, le travail et la citoyenneté forment les grands supports du lien social et concourent à l'intégration des individus à la société et aux différents groupes qui la composent.

Le contenu du lien de participation organique, basé sur le travail, est déterminé par le statut d'emploi. Plus les droits et les protections attachées à l'exercice de l'emploi sont consistants, et plus ce lien est solide. La sécurité économique et sociale que les individus en retirent participe à leur autonomie. Parallèlement, le statut contribue à faire de l'activité de travail une source de reconnaissance, car participer à la production de biens et de services, c'est être associé à une œuvre collective qui permet à la société de répondre à ses besoins et d'en retirer des satisfactions. Pour l'individu, le revenu tiré de l'activité n'en est qu'une composante. L'activité elle-même est source de bonheur dès lors qu'elle permet l'épanouissement des personnes. Mais, comme le montrent les enquêtes sur les relations entre bonheur et travail, les différences de statut social sont déterminantes¹²⁸. Au contenu de l'activité professionnelle, à l'organisation du travail et aux conditions de travail, il convient donc d'adjoindre les différents éléments qui forment le statut d'emploi pour apprécier le degré et la qualité de l'intégration.

Complément 16. Le concept d'intégration.

L'intégration est un concept clé de la sociologie durkheimienne. A l'évidence, il saisit le rapport entre la partie et le tout, l'individu et le groupe, les groupes et la société. En première approximation, on peut retenir la définition de l'intégration donnée par Philippe Besnard (BOUDON Raymond, BESNARD Philippe, CHERKAOUI Mohammed, LÉCUYER Bernard-Pierre, *Dictionnaire de la sociologie*, Larousse, 1989) : un groupe social est intégré si ses membres « 1. Possèdent une conscience commune, partageant les mêmes croyances et pratiques ; 2. sont en interaction les uns avec les autres ; 3. Se sentent voués à des buts communs » (page. 110).

En prolongeant cette définition, il apparaît que le concept d'intégration désigne à la fois un état (ou une propriété, DURKHEIM précise que des sociétés sont bien intégrées, si leur intégration

128 BAUDELLOT Christian, GOLLAC Michel, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard, 2003. Dominique MÉDA et Patricia VENDRAMIN ont relevé la force des attentes envers le travail en matière d'expression et de réalisation personnelles, mais aussi leur fréquente déception du fait de conditions de travail concrètes, souvent médiocres, marquées par des relations tendues. Le travail génère alors stress et mal-être, et en conséquence n'apporte qu'une faible satisfaction. Dominique MÉDA, Patricia VENDRAMIN, *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013.

est « sans excès ni dans un sens ni dans l'autre ») et un processus. Il s'applique aussi bien à un individu qu'à un ensemble social. Dans *Le suicide* (1897), DURKHEIM évoque le type du suicide égoïste défini par un défaut d'intégration et un excès d'individuation. Comment l'explique-t-il ? Il faut selon lui chercher les causes dans les dysfonctionnements de la société.

Ces groupes renvoient à la société politique, à la société domestique et à la société religieuse, mais aussi aux groupes professionnels. D'ailleurs, c'est à ces derniers que Durkheim consacre la nouvelle préface qu'il écrit lors de la réédition de *De la division du travail social*. L'intégration apparaît comme le produit de la socialisation, l'individu incorpore des rôles sociaux et adhère à différents groupes qui donnent sens à ses représentations et à ses actions. Enfin, dans la sociologie de DURKHEIM le concept d'intégration est indissociable de celui de régulation : la vie sociale ne se déploie que dans des sociétés organisées, la qualité de leur réglementation conditionne les formes d'intégration.

Plus récemment, le terme d'intégration a fait l'objet d'un usage plus extensif et a eu tendance à être appliqué aux personnes issues de l'immigration et aux rapports qu'elles entretiennent avec leur société d'accueil. Dans ce cas, on a parfois minoré l'importance du travail comme vecteur d'intégration. Si la question reste en débat, elle ne met pas en cause l'analyse des défaillances de l'intégration sociale qui peuvent emprunter plusieurs formes : l'anomie, la déviance, l'exclusion, la pauvreté, la marginalisation, mais aussi la discrimination ou la ségrégation.

Tableau 10. Typologie des liens sociaux selon Serge PAUGAM.

Types de lien	Formes de protection	Formes de reconnaissance
<i>Lien de filiation</i> (entre parents et enfants)	Compter sur la solidarité inter-générationnelle Protection rapprochée	Compter pour ses parents et ses enfants Reconnaissance affective
<i>Lien de participation élective</i> (entre conjoints, amis, proches choisis...)	Compter sur la solidarité de l'entre-soi électif Protection rapprochée	Compter pour l'entre-soi électif Reconnaissance affective ou par similitude
<i>Lien de participation organique</i> (entre acteurs de la vie professionnelle)	Emploi stable Protection contractualisée	Reconnaissance par le travail et l'estime sociale qui en découle
<i>Lien de citoyenneté</i> (entre membres d'une même communauté politique)	Protection juridique (droits civils, politiques et sociaux) au titre du principe d'égalité	Reconnaissance de l'individu souverain

Source : PAUGAM Serge, *Le lien social*, [2008], PUF, 2018.

A l'évidence, les différents types de lien social s'enchevêtrent et le travail tend à se situer au cœur de cet enchevêtrement. Participer à l'activité productive ne suffit pas à assurer l'intégration des individus. Il faut que la participation à l'activité sociale de production soit constitutive d'un statut social reconnu. Le statut salarial que les sociétés occidentales ont, avec

quelques variantes nationales, construit au cours de la deuxième moitié du 20^e siècle fait figure de modèle. Robert CASTEL a montré comment « *cette promotion du salariat bouscule l'opposition séculaire du travail et du patrimoine. Revenus confortables, positions de pouvoir et de prestige, leadership en matière de modes de vie et de modes culturelles, sécurité contre les aléas de l'existence ne sont plus nécessairement liés à la possession d'un gros patrimoine* »¹²⁹. Sous de telles conditions, le travail garantit l'intégration sociale.

- Le travailleur dispose d'un statut qui lui confère des droits sociaux contribuant à sa dignité et à son autonomie. Sa subordination dans l'entreprise est étroitement réglementée et ne se confond pas avec une dépendance. Il dispose de moyens d'action – individuels et collectifs –, et de recours juridiques destinés à assurer sa protection. Ainsi conçu, le statut de salarié (sur lequel va tendre à s'aligner celui d'indépendant en termes de droits sociaux) offre à chaque travailleur un statut social en osmose avec son statut de citoyen. Détenteur d'une parcelle de la souveraineté politique, le citoyen travailleur ne saurait l'exercer et la rendre effective s'il ne disposait pas également des moyens matériels le lui permettant.

- Le travail place l'individu au sein de groupes sociaux de tailles différentes, l'atelier ou le bureau, l'établissement, l'entreprise ou l'administration, le secteur ou la branche, le comité d'entreprise ou le syndicat. Diverses socialisations s'exercent : professionnelle, syndicale, amicale. L'individu développe des relations sociales variées, lie des amitiés, partage des expériences, cultive une sociabilité. Ces activités sociales participent à la construction de son identité sociale. La famille, les pairs, le travail ou la nation forment des supports identitaires, si l'un ou plusieurs d'entre eux viennent à manquer, c'est l'identité qui est amputée.

- Le travail fournit également une rémunération dont le montant peut, grâce aux droits que détiennent les individus, être déterminé juridiquement et par les politiques économiques – comme dans le cas du salaire minimum –, ou négocié et discuté. De cette façon, le niveau du salaire est en mesure d'assurer une participation sociale acceptable et un mode de vie permettant de satisfaire une large palette de besoins. La participation à la société marchande relève de l'intégration culturelle, car à travers la consommation et l'accès aux loisirs, c'est un style de vie et une dimension de notre identité que l'on exhibe.

Bref, le travail permet une intégration à la fois économique, culturelle et politique. Cette intégration par le travail et le statut de salarié mérite encore d'être précisée à l'aide de deux éléments qui lui sont historiquement associés. Il s'agit d'une part, du contexte de l'après seconde guerre mondiale et de la croissance des *Trente glorieuses*, et d'autre part du développement de l'*Etat social* qui se produit au cours de cette période. Le consensus social et politique en faveur de la hausse des niveaux de vie, d'une plus grande justice sociale et d'une plus forte solidarité nationale a pleinement contribué à donner la priorité à l'accès au travail – que le préambule de la Constitution de la IV^e République érige en droit¹³⁰ – et à la dignité du travailleur.

129 Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, 1995, p. 587-588.

130 Le texte évoque « *le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* » et fonde ainsi un

B. CHOMAGE ET INTEGRATION.

A partir du dernier tiers du 20^e siècle, la hausse du chômage, puis la formation d'un chômage de masse et sa persistance à un niveau élevé dans de nombreux pays ont soulevé des problèmes d'intégration et conduit à questionner la place du travail dans les sociétés contemporaines.

Plus le risque de chômage est présent et sa durée élevée, et plus le chômage nuit à l'intégration. Pour étayer empiriquement cette relation, il faut opérationnaliser le concept d'intégration, c'est-à-dire déterminer des indicateurs capables de quantifier le degré et la qualité de l'intégration à partir de ses conséquences. Par exemple, le chômage tend à affaiblir l'intégration politique, car la participation électorale est corrélée à la situation de chômage. Cette corrélation en recoupe d'autres : la probabilité de voter aux différents scrutins croît, toutes choses égales par ailleurs, avec le niveau de diplôme et de revenu. Or, le risque de chômage est négativement corrélé avec ces variables. Autrement dit, les observations de LAZARSELD qui concluaient qu'« *une personne pense politiquement comme elle est socialement* »¹³¹ conservent pour partie leur pertinence puisque la sociologie électorale des élections de 2017 a confirmé le poids des variables lourdes sur le vote. Une faible intégration entraîne une forte démobilisation électorale¹³². Le chômage durable finit par cristalliser chez les personnes concernées un sentiment d'« *inutiles au monde* ». Si les individus « *ne sont plus au sens propre du mot des acteurs parce qu'ils ne font rien de socialement utile, comment pourraient-ils exister socialement ?* », se demande Robert CASTEL dans *Les métamorphoses de la question sociale* (1995). Demeurer durablement privé d'emploi revient dans les sociétés contemporaines à enfreindre une norme essentielle de la vie sociale. Par conséquent, l'incorporation des significations négatives associées à un chômage prolongé provoque logiquement un mal-être et des troubles psychologiques. « *Pour les deux sexes, mais c'est d'autant plus vrai pour les hommes, être au chômage s'avère plus coûteux pour la santé mentale que de travailler. Cela actualise un résultat déjà ancien de la déstabilisation des individus lors de la perte de rôle d'actif en emploi à un moment du cycle de vie où travailler demeure la norme* »¹³³. Les taux de suicide ou la prévalence du suicide le confirment : « *le fait d'avoir connu une longue période de chômage au cours des 12 derniers mois était associé aux pensées suicidaires. Il est admis dans la littérature scientifique que le chômage a un effet délétère sur la santé mentale, pou-*

droit à l'emploi qui, si l'on en croit le Conseil Constitutionnel, n'est pas un droit subjectif puisque dans l'une de ses décisions (5 janvier 1982), il a précisé qu'« *il appartient à la loi de poser des règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi* ».

131 Bernard BERELSON, Hazel GAUDET, Paul F. LAZARSELD, *The People's Choice. How the Voter Makes Up his Mind in a Presidential Campaign*, Columbia University Press, 1944

132 BRACONNIER Céline, COULMONT Baptiste, DORMAGEN Jean-Yves, « Toujours pas de chrysanthèmes pour les variables lourdes de la participation électorale. Chute de la participation et augmentation des inégalités électorales au printemps 2017 », *Revue française de science politique*, vol. 67, n°6, 2017.

133 PAN KÉ SHON Jean-Louis, DUTHÉ Géraldine, « Trente ans de solitude... et de dépression », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n°2, 2013, p.244.

vant conduire à des comportements suicidaires »¹³⁴. La perte d'emploi a fortiori lorsqu'elle est durable, est aussi une perte de soi, selon la formule de Danièle LINHART¹³⁵.

Les approches quantitatives récentes de la relation entre chômage durable et intégration confirment les analyses plus qualitatives d'enquêtes passées. Déjà, au début des années 1930, l'une des plus célèbres enquêtes sociologiques sur le chômage, conduite par Paul LAZARFELD, Marie JAHODA et Hans ZEISEL, en Autriche dans la petite ville de Marienthal, dressait un saisissant tableau des ravages du chômage sur les personnes¹³⁶. Procédant par observation participante et interview, recueillant des récits de vie et des données sur les conditions matérielles des familles, les auteurs montraient comment l'affliction, l'abattement et le fatalisme gagnaient inexorablement la population. L'ouvrage se concluait par un saisissant aveu des auteurs : ne plus jamais être confronté à une situation d'enquête aussi tragique.

Certes, la situation de chômage ne correspond pas à une même expérience uniforme et semblable pour tous. La gravité de l'expérience peut s'apprécier en fonction de critères précis : les moyens financiers et matériels dont disposent les individus, leur compétence professionnelle et le niveau culturel qu'ils possèdent, la trajectoire socioprofessionnelle qui a précédé la période de chômage. Dès lors que ces trois critères sont négativement orientés, le statut social se fissure et la rupture des liens sociaux, économiques, voire familiaux s'enclenche. Enquêtant sur l'expérience des chômeurs dans la France de la fin des années 1970 et du début des années 1980, Dominique SCHNAPPER a proposé une typologie distinguant trois types d'expériences vécues dans le chômage : le « *chômage total* », le « *chômage inversé* » et le « *chômage différé* »¹³⁷.

- L'expérience du « *chômage total* » est douloureuse et humiliante, elle conduit souvent à la rupture des liens sociaux et à l'exclusion.

Elle est le fait des individus pour lesquels le travail, en même temps qu'il assurait un certain niveau de vie, déterminait leur dignité sociale. Il constituait un élément de fierté et d'honneur social. Même si l'activité professionnelle ne présentait pas intrinsèquement un intérêt particulier, son existence même témoignait de sa nécessité, de son utilité et de celle de ceux qui l'exerçaient. Le « *chômage total* » est également caractérisé par une profonde désorganisation de la vie de l'individu. Les rythmes sociaux sont bouleversés et perdent leur signification. Le temps libre ne prend sens que par opposition au temps de travail. Lorsque ce dernier disparaît le temps libre perd sa valeur et devient celui de l'ennui. De plus, comme l'observa le psychosociologue américain Kurt LEWIN (1890-1947), « *les chômeurs, de même que leurs enfants, restreignent leur champ d'activité beaucoup plus que ne le requièrent les besoins économiques. Leurs perspectives temporelles semblent se rétrécir au point où la personne devient dépendante de la situation immédiate* »¹³⁸. Le chômage modifie le rapport au temps

134 Santé Publique France, « Suicide et tentatives de suicide : données épidémiologiques récentes », *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, n°3-4, 2019.

135 LINHART, Danièle, avec RIST Barbara, DURAND Estelle, *Perte d'emploi, perte de soi*, ERES, 2005

136 Paul LAZARFELD, Marie JAHODA et Hans Zeisel, *Les chômeurs de Marienthal*, [1932], Minuit, 1981.

137 SCHNAPPER Dominique, *L'épreuve du chômage*, Gallimard, 1981.

138 Kurt LEWIN, *Psychologie dynamique*, Paris, PUF, 1964, p. 120.

en réduisant les perspectives temporelles. La vie se fait au jour le jour et les possibilités de l'orienter en sont réduites. L'intégration des personnes est bien moins affectée dans les cas de « *chômage inversé* » et de « *chômage différé* ».

- Le « *chômage inversé* » est le fait de populations plutôt jeunes, d'origine sociale moyenne ou supérieure, possédant des moyens matériels et bénéficiant d'un soutien financier.

Leur situation résulte d'une formation inadaptée ou difficile à valoriser sur le marché du travail. Les effets délétères du chômage sont en quelque sorte tempérés par les ressources possédées. Le niveau culturel permet d'exploiter le temps libre à des fins diverses : poursuivre une formation, s'épanouir dans des activités de loisir, cultiver une sociabilité. Les figures de l'étudiant ou du jeune artiste offrent des substituts efficaces à l'absence de statut professionnel. Cette situation de chômage inversé est largement perçue comme préférable à une situation d'emploi ne donnant pas totale satisfaction.

- L'expérience du « *chômage différé* » apparaît notamment, mais pas exclusivement, chez les cadres licenciés qui entament leur chômage en affichant une volonté de fer pour s'en sortir.

Ils se fixent une série de règles de conduite manifestant une extrême rationalisation. L'utilisation du temps, le choix des activités, les dépenses et les loisirs font l'objet d'une programmation serrée. Il s'agit à tout prix de différer l'expérience du chômage total, synonyme de déchéance et d'indignité sociale. Le chômage est perçu comme une étape de la vie professionnelle – une transition – qu'il s'agit de tourner à son profit en l'utilisant comme pause et tremplin.

Selon D. SCHNAPPER, seule l'expérience du *chômage total* exprime la vérité de la condition de chômeur. Elle concerne les chômeurs de longue durée (plus d'un an au chômage) et ceux qui, passant par des emplois éphémères de courte durée et souvent précaires, ne réussissent pas à sortir durablement du chômage et de la précarité.

Graphique 10. Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge de 2014 à 2018 (en %).

	Taux de chômage de longue durée (d'au moins un an)					Effectifs (en milliers)	Part dans le chômage
	2014	2015	2016	2017	2018		
Ensemble	4,5	4,6	4,6	4,2	3,8	1 122	41,5
Sexe							
Femmes	4,3	4,3	4,3	4,0	3,6	524	40,0
Hommes	4,7	4,8	4,8	4,4	3,9	598	42,9
Âge							
De 15 à 24 ans	7,2	6,9	6,9	6,2	5,1	145	24,3
De 25 à 49 ans	4,3	4,3	4,3	4,0	3,6	650	42,2
50 ans ou plus	4,1	4,3	4,4	4,1	3,7	327	57,6

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives.

Source : Insee, enquêtes Emploi. INSEE, *Emploi, chômage, revenus du travail*, Insee Références, édition 2019.

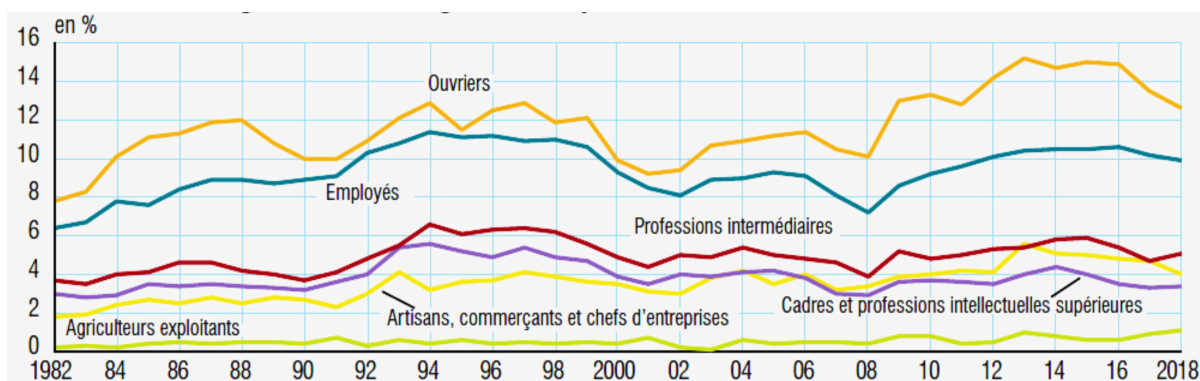
Au cours de ces dernières années, la part des chômeurs de longue durée parmi l'ensemble des

chômeurs s'est maintenue à un niveau élevé, au-dessus de 40 %. De façon générale, plus ces situations s'éternisent et plus les populations qu'elles touchent se fragilisent. Le chômage de masse produit ainsi un stigmate qui va durablement marquer l'individu.

C. CHOMAGE ET INÉGALITÉS : L'INTEGRATION INÉGALE.

Le chômage de longue durée ou le chômage répétitif, entrecoupé de périodes plus ou moins longues de séparation d'avec l'activité, ne sont pas des réalités quantitativement négligeables. Dans les deux cas, l'insécurité économique est élevée et le risque de ruptures cumulatives fort. Si le risque de chômage s'est élevé dans les économies contemporaines devenues plus flexibles et plus résilientes face aux changements économiques, cette augmentation ne se distribue pas de manière uniforme entre les actifs, les groupes professionnels ou les métiers. Les personnes confrontées à des situations de chômage persistant disposent généralement de ressources économiques, sociales et culturelles plus limitées. Le chômage, à plus forte raison le chômage de longue durée, produit des inégalités, mais il est lui-même le résultat d'inégalités qui le façonnent.

Graphique 11. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2018.



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives ayant déjà travaillé

Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi. INSEE, Emploi, chômage, revenus du travail, Insee Références, édition 2019.

Depuis les années 1980, alors que le chômage entamait sa progression, les écarts de taux de chômage d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre se creusaient significativement (voir *graphique 11* même si le choix de la représentation écrase les évolutions). Or, les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) saisissent la hiérarchie sociale et ses inégalités sous plusieurs dimensions. Elles mettent tout particulièrement en évidence les effets considérables du niveau d'éducation sur la situation professionnelle et la trajectoire sociale des individus.

Elles peuvent être complétées en observant qu'au-delà du niveau de formation, décisif à tout point de vue, la vulnérabilité au chômage est également très inégale selon l'âge, l'origine ethnique ou la localisation géographique. Olivier GALLAND et Yannick LEMEL peuvent donc

écrire, dans *Sociologie des inégalités* (2018), que le niveau d'éducation « se situe à la matrice des inégalités et de leur reproduction ». Leur reproduction repose dans une large mesure sur l'accès au capital culturel via l'école. Son impact sur les trajectoires professionnelles et sociales s'est accentué du fait de l'évolution du progrès technique. Les technologies liées à la révolution numérique requièrent des niveaux de qualification plus élevés, non seulement parce qu'elles accroissent l'automatisation de nombreuses activités peu qualifiées, mais aussi parce qu'elles tendent à réduire la part des emplois de niveau intermédiaire. Si plusieurs types d'emplois, peu ou non qualifiés, en particulier dans les services, semblent davantage préservés, leurs caractéristiques et l'évolution de leurs qualités les rendent bien peu attrayants, et exposent souvent leurs titulaires à des formes variées de précarité.

A partir des *Enquêtes budget de famille* de l'INSEE, l'impact négatif du chômage de longue durée des parents sur le parcours scolaire des enfants a été mis en évidence (*tableau 11*)¹³⁹. Pour les jeunes nés entre 1965 et 1979, le fait que leur père ait connu un chômage durable – au moins une année – est associé à une diminution de leur probabilité d'obtention du baccalauréat de plus de 20 points par rapport aux jeunes dont le père a été épargné du chômage durable.

Tableau 11. L'obtention du baccalauréat selon différentes caractéristiques.

		Probabilité d'obtention du baccalauréat
Chômage durable du père	Pas de chômage durable	63,4
	Au moins un an de chômage	43,2
Sexe de l'enfant	Garçon	57,5
	Fille	67,8
Diplôme du père	Aucun diplôme	38,1
	Certificat d'études	48,2
	CAP - BEP	57,6
	BEPC	79,8
	Baccalauréat technique	82,4
	Autre baccalauréat	84,2
	Baccalauréat + 2	89,2
Baccalauréat + 3 et plus	95,6	
Diplôme de la mère	Aucun diplôme	33,0
	Certificat d'études	49,5
	CAP - BEP	65,9
	BEPC	77,5
	Baccalauréat technique	82,7
	Autre baccalauréat	88,1
	Baccalauréat + 2	92,4
	Baccalauréat + 3 et plus	97,5

Champ : 3 771 enfants nés entre 1965 et 1979, dont les parents ne sont pas séparés.

Source : Insee, enquête budget de famille 2000/2001.

Dès lors, le chômage persistant apparaît bien à l'origine d'une série de ruptures cumulatives qui frappent aussi bien le niveau de vie que le mode de vie, la sociabilité, la consommation et

139 DUÉE Michel, « Chômage parental de longue durée et échec scolaire des enfants », *INSEE Données sociales*, édition 2006.

la participation sociale et politique¹⁴⁰. Leur caractère cumulatif est fondamental : si la participation électorale ou l'engagement politique des personnes touchées s'effondrent, comment leurs intérêts seront-ils défendus ? D'autres porteront-ils leurs demandes spécifiques ? Ces enchaînements conduisent à privilégier une représentation de l'intégration sous forme de continuum : à l'une de ses extrémités les différents liens sociaux se renforcent mutuellement, à l'autre extrémité ils se disloquent. Cette dislocation est un témoin de la précarisation.

D. PRECARISATION ET DEGRADATION DE LA QUALITE DES EMPLOIS AFFAIBLISSENT LA CAPACITE D'INTEGRATION DU TRAVAIL.

Si le travail est un facteur essentiel d'intégration, il n'en demeure pas moins que la manière dont évoluent ses caractéristiques et la qualité des emplois, peut mettre à mal cette capacité. Dominique SCHNAPPER a souligné avec force le double caractère des sociétés modernes, elles veillent à l'égalité des citoyens tout en accordant une importance particulière à leur participation aux activités économiques. « *A la fois démocratiques et productivistes, elles sont fondées sur l'universalité des droits du citoyen et sur la reconnaissance donnée à celui qui participe directement ou indirectement à l'activité économique* »¹⁴¹. Ces deux aspects ne sont pas séparés, mais dépendent étroitement l'un de l'autre. Aussi, dès lors que la participation économique est diminuée, entravée ou empêchée, une contradiction apparaît. La participation à la vie sociale et politique se retrouve mutilée. Il faut donc bien admettre que « *selon les cas, les bénéfices d'intégration que procure le travail peuvent être très élevés ou très réduits* »¹⁴².

L'intégration par le travail suppose, préalablement une intégration au travail qui repose généralement sur l'appartenance à un collectif de travailleurs. La nature et les contours de ce dernier sont variables. Il peut s'agir de l'entreprise, des collègues de l'atelier ou du bureau, des pairs exerçant la même profession, d'un groupe d'adhérents ou de militants syndicaux. Il faut rappeler que la simple existence formelle de ces groupes ne suffit pas à produire de l'intégration. Il est indispensable qu'ils aient une existence réelle et concrète, c'est-à-dire que les interactions entre leurs membres soient suffisamment nombreuses et intenses, qu'ils partagent des représentations communes, qu'ils s'identifient comme membres et qu'ils se retrouvent dans des actions communes. Ces dernières peuvent être diverses : défendre la réputation et l'image de l'entreprise, préserver la solidarité de l'atelier, promouvoir l'éthique professionnelle du groupe ou la cause du syndicat. Tout cela requiert du temps, le temps pour que se déploient des formes variées de socialisation, le temps de la sociabilité.

Or, l'une des caractéristiques essentielles de l'emploi précaire tient dans les modalités de réduction et de fractionnement du temps ou de la durée associés au contrat de travail. Les CDD, au surplus lorsqu'ils sont très courts, l'intérim, le temps partiel, l'extension du contrat à durée

140 Serge PAUGAM, « L'épreuve du chômage : une rupture cumulative des liens sociaux ? », *Revue européenne des sciences sociales*, vol. XLIV, n°135, 2006.

141 Dominique SCHNAPPER, « Travail et chômage », in Michel DE COSTER, François PICHHAULT (dir.), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, 1994, p.127.

142 CLOT Yves et GOLLAC Michel, *Le travail peut-il devenir supportable ?*, Armand Colin, 2017.

indéterminée de chantier ou d'opération à tous les secteurs d'activité (à partir de 2017), ont une double conséquence. D'abord, ils limitent dans le temps les interactions professionnelles entre travailleurs. Cela reste, a fortiori, valable dans le cas de l'externalisation lorsque les entreprises recourent à des indépendants dont la contractualisation offre une grande souplesse. Sans contacts, sans échanges et communication durables, les conditions de l'intégration à l'entreprise, au collectif de travail ou à un syndicat se dégradent. Manifestement, forger des représentations communes et construire une identité collective, supposent du temps partagé. La précarité, et l'instabilité qui lui est inhérente, rendent plus difficile la constitution de collectifs.

Corrélativement, l'absence de ces derniers ou leur plus faible présence accroît l'individualisation de la relation d'emploi. Dès lors, vers qui le travailleur en difficulté peut-il se tourner en cas de difficulté ? Si sa hiérarchie reste omniprésente, ses liens avec les autres groupes qui composent l'univers professionnel sont plus distendus. Dans ces conditions, l'intensification du travail accentue la charge mentale, confronte les travailleurs à des situations de stress, les expose à des tensions relationnelles plus fortes et élève l'anxiété sans qu'ils ne trouvent autour d'eux le soutien collectif qui permettrait de neutraliser les effets de ces maux et de les protéger. Souffrance au travail et intensification du travail sont allées de pair. Toutefois, il serait insuffisant de ne voir entre ces phénomènes et le recul des collectifs de travail qu'une simple coïncidence chronologique. N'est-ce pas plutôt une relation causale qu'il faudrait envisager ? Le déclin des collectifs ne favorise-t-il pas à la fois la souffrance au travail et l'intensification ?

L'organisation du travail et le management ont poussé dans cette direction. Luc BOLTANSKI et Eve CHIAPELLO ont rappelé qu'« *au cours des années 80, l'autonomisation croissante du travail va de pair avec une différenciation et une individualisation accrues des rémunérations, beaucoup plus directement indexées sur la performance individuelle* ». Par conséquent, « *l'individualisation des compétences, des gratifications et des sanctions exerce un autre effet pernicieux en tendant à faire de chaque individu le seul responsable de ses réussites et de ses échecs.* »¹⁴³ Les travailleurs ne peuvent donc s'en prendre qu'à eux-mêmes et les modèles de KARASEK et de SIEGRIST, qui sont contemporains de ces mutations, s'efforcent bien de saisir ces tensions – les risques psycho-sociaux – devenues plus fortes. Certes, la culture d'entreprise apparaît comme un élément de cohésion donc potentiellement intégrateur, mais conçue et portée par le management, elle cherche logiquement à répondre d'abord à ses objectifs.

Ensuite, il convient d'ajouter que si la précarité a un effet dissolvant sur l'intégration dans les collectifs de travail, c'est aussi parce que l'augmentation de l'emploi précaire rend plus hétérogènes les groupes de travailleurs. Non seulement les interactions se réduisent, mais elles concernent des travailleurs aux statuts de plus en plus différenciés. Leurs représentations et leurs intérêts sont plus particuliers et parfois antagoniques. La stabilité et la sécurité dont jouissent les uns, est souvent recherchée par ceux qui n'en bénéficient pas et qui s'en estiment injustement privés. En définitive, sous de telles conditions, l'émergence d'une identité commune

143 BOLTANSKI LUC, CHIAPELLO EVE, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999, p. 369.

apparaît très incertaine, tout autant que la participation à des mobilisations collectives. Michel GOLLAC et Yves CLOT précisent que « *les bénéfiques d'intégration dépendent (...) de la valeur sociale de ce collectif* », or, cette valeur doit être conquise¹⁴⁴.

Les phénomènes que nous venons de présenter peuvent être pensés en termes de désaffiliation, entendue selon Robert CASTEL comme « *le décrochage par rapport aux régulations à travers lesquelles la vie sociale se reproduit et se reconduit* »¹⁴⁵. Elle repose sur deux piliers : d'une part, l'intégration ou la non-intégration par le travail d'autre part, l'insertion ou la non-insertion dans des relations de sociabilité. Sans les protections offertes par le premier pilier – travail et protection sociale –, le second vacille. C'est donc bien tout un pan des formes d'intégration que la société salariale avait établies qui se fissure.

Au surplus, l'institutionnalisation du précarité¹⁴⁶ rigidifie certaines inégalités, tout particulièrement celles dont souffrent les jeunes qui sont proportionnellement plus nombreux à être confrontés non seulement au chômage, mais aussi aux formes particulières d'emploi. La proportion d'intérimaires et de contrats à durée déterminée est, en 2018 selon l'INSEE, trois fois plus élevée chez les jeunes actifs âgés de 15 à 24 ans que chez les 25-49 ans. Or, si l'entrée sur le marché du travail s'avère plus difficile et si une forte instabilité accompagne la phase d'insertion professionnelle, il en découle une dégradation des formes de socialisation par le travail et dans le travail. L'individualisation des parcours d'activité s'accroît et ne favorise pas la participation et l'adhésion aux différents collectifs. Comme Stéphane BEAUD et Michel PIALOUX l'ont montré, dans *Retour sur la condition ouvrière* (1999), il s'agit bien là de l'un des éléments de la fracture générationnelle au sein des classes populaires qui sont les plus exposées à la précarité de l'emploi. Mais, ces difficultés s'accroissent davantage encore pour les personnes – et de fait les jeunes – issus de l'immigration. « *Les difficultés des immigrés et des descendants d'immigrés pour trouver un emploi peuvent les conduire à se retrouver dans des emplois plus précaires ou d'un niveau inférieur à leurs compétences. Cette moindre qualité de l'emploi, à caractéristiques égales, s'observe surtout pour les immigrés. [...] La proportion de contrats à durée limitée est ainsi supérieure de près de 10 points parmi les immigrés originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie par rapport aux personnes sans ascendance migratoire* »¹⁴⁷. Par conséquent, si l'on établit que l'intégration par le travail connaît plus de défaillances, il en découle un affaiblissement des autres formes d'intégration : l'intégration culturelle et l'intégration par la citoyenneté. Si les inégalités dans la qualité des emplois accessibles aux différents groupes sont fortes et persistantes, alors l'activité professionnelle, loin d'offrir les statuts et les protections attendues, se révèle au contraire perméable aux discriminations qui compromettent l'intégration nationale.

Les transformations de l'emploi et du travail à partir des dernières décennies du 20^e siècle, ont

144 CLOT Yves, GOLLAC Michel, *Le travail peut-il devenir supportable ?*, Armand Colin, 2017.

145 Castel ROBERT, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Seuil, 2009.

146 CASTEL Robert, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarité », dans PAUGAM S. (éd.), *Repenser la solidarité*, PUF, 2011.

147 ATHARI Erika, BRINBAUM Yaël, LÊ Jérôme, « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », *Insee Références, Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2019, p. 39.

donc bouleversé les rapports qu'ils entretenaient avec l'intégration. Serge PAUGAM les a décrits en distinguant le rapport au travail du rapport à l'emploi. Le rapport au travail a trait à la *logique productive* de la société industrielle, tandis que le rapport à l'emploi se réfère à la *logique protectrice* de l'Etat-providence subordonnée à la situation professionnelle. La première dimension saisit la qualité du travail et la satisfaction qu'il procure, la seconde appréhende la précarité de l'emploi et la dégradation de son statut. Que se passe-t-il lorsque la précarisation se répand et la qualité du travail se dégrade ? Quatre types d'intégration professionnelle peuvent être : celui de l'intégration assurée ramasse les effets positifs de l'emploi et du travail, ceux de l'intégration laborieuse, de l'intégration incertaine et de l'intégration disqualifiante représente différentes déviations (tableau 12).

Construite à partir des résultats d'une enquête quantitative et qualitative portant sur un échantillon de plus de 1 000 salariés répartis sur cinq bassins d'emplois, cette typologie permet une analyse plus fine des transformations du travail et de l'emploi et de leurs conséquences¹⁴⁸. Elle fait, par exemple, apparaître des difficultés peu visibles. Ainsi, selon les estimations de l'auteur, près de 25 % des cadres seraient touchés par les formes de précarité professionnelle. Confrontés à l'instabilité de l'emploi, faisant l'expérience de l'insécurité sociale, ils avoueraient également plus d'insatisfaction et de souffrance au travail. Cette proportion passerait à 55 % pour les professions intermédiaires et s'élèverait encore davantage pour les employés et les ouvriers¹⁴⁹.

Tableau 12. La typologie des formes d'intégration professionnelle de Serge Paugam.

	Satisfaction au travail	Insatisfaction au travail
Stabilité de l'emploi	<p>Intégration assurée. Cette forme d'intégration professionnelle favorise l'intégration au système social dans son ensemble, elle facilite l'engagement dans l'action collective, l'épanouissement familial et la participation à la vie sociale (associations) et politique.</p>	<p>Intégration laborieuse. La préservation du statut d'emploi conforte la participation à la vie sociale. Mais le travail perd en qualité, s'intensifie, génère des tensions plus fortes et affecte l'intégration professionnelle.</p>
Instabilité de l'emploi	<p>Intégration incertaine. Elle se traduit par une plus grande frustration dans la vie des salariés car un certain nombre d'aspirations sont difficilement réalisables. On remarque chez ces salariés une certaine distanciation vis-à-vis de des engagements collectifs et le choix de stratégies individuelles. L'instabilité professionnelle pèse parfois sur la vie de famille. La participation à la vie sociale et politique est plus relâchée.</p>	<p>Intégration disqualifiante. La qualité du travail est faible et l'instabilité de l'emploi forte : le cumul des désavantages éloigne ces salariés de la participation à la vie de l'entreprise et à la vie sociale. Leur sociabilité est plus limitée que celles des autres catégories de salariés. Ces difficultés sont fréquemment associées à une intégration familiale plus compliquée. Au total, ils sont victimes d'un processus de disqualification sociale.</p>

Source : à partir de Serge PAUGAM, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, 2000.

Si la force intégratrice du travail est mise à mal par les mutations que connaît l'emploi depuis plus de quatre décennies, faut-il alors renoncer à considérer le travail

148 Serge PAUGAM, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, 2000.

149 Serge PAUGAM, « Les nouvelles inégalités entre salariés », *Cahiers Français*, n°314, mai-juin 2003, p.16.

comme l'une des sources fondamentales de l'intégration ?

Dans *Le travail, une valeur en voie de disparition*¹⁵⁰, Dominique MÉDA se demande si le travail est vraiment au fondement de notre organisation sociale ou plus largement de notre civilisation. Elle s'efforce de montrer qu'il s'agit, en fait, d'une création historique qui émane d'une rationalité instrumentale participant d'une exploitation de la nature par l'homme. Le travail ne contribue aux relations sociales, à la socialisation et à la sociabilité, que parce qu'il est imposé à une large partie de la population. En réalité, argumente-t-elle, il n'a pas été conçu en vue de ces fins mais les remplit à sa manière compte tenu de la place qu'il occupe dans la vie sociale. Or, cette place ne fait que traduire le primat de l'économie, du capital et du profit sur la destinée de nos sociétés. On ne peut donc, selon elle, attendre du travail la solution aux problèmes d'intégration, d'inégalités ou de pauvreté. Il convient de trouver d'autres modalités de participation des individus à la vie collective. Il semble à l'auteur que dans des sociétés post-industrielles fondées sur les services, chaque individu peut avoir une contribution à la vie sociale par son activité. S'occuper des relations familiales ou de voisinage, c'est aussi contribuer à la production de services collectifs. L'« *activité* » devrait ainsi se placer à côté de l'emploi comme forme d'action sociale tout aussi appréciable consistant à se former, à s'occuper des proches, mais aussi à intervenir dans la sphère publique à travers des engagements associatifs ou politiques. Ces activités contribueraient à la satisfaction d'une partie des besoins sociaux et participeraient à la cohésion sociale. Mais, distinguer de la sorte « *activité* » et « *emploi* », n'est-ce pas essayer de faire le départ entre les aspects positifs et les aspects négatifs du travail ?

Finalement, cette distinction perdrait beaucoup de son sens, si tous les emplois présentaient une qualité suffisamment élevée. Dans ce cas, travailler signifierait idéalement contribuer à élever la qualité de vie – la satisfaction et la dignité, de soi et des autres. Les descripteurs de la qualité des emplois offrent différentes clés pour apprécier ce qu'il reste à faire pour réaliser cet objectif.

Compléments 17. Les « suicides au travail » : problème social, problème public et controverse scientifique.

La question des suicides au travail a fait irruption dans l'actualité en 2008 et 2009 avec le suicide de 35 salariés de France Télécom. Elle a immédiatement suscité une interrogation : le travail aurait-il changé au point de devenir suicidogène ? On sait, en effet, que la corrélation entre chômage et risque de suicide est forte et que symétriquement, être en emploi protège du suicide. Cette protection confirme d'ailleurs l'analyse proposée par DURKHEIM dans *Le suicide* (1897) : plus le niveau d'intégration est satisfaisant, et plus le risque de suicide est faible.

Il s'agit ici de savoir si l'on peut établir un lien causal robuste entre ces suicides et l'entreprise,

150 Dominique MÉDA, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995.

son organisation, son management et ses relations sociales ?

Une approche simple a consisté à mesurer le taux de suicide chez France Télécom – soit, 35 salariés touchés au cours de deux années par rapport à l'effectif de l'entreprise. $(35/2) / 102\,254 = 17,1$ suicides pour 100 000. Puis, de le comparer à celui de la population globale : 19,6 pour 100 000. Cette démarche pose toutefois problème, car les deux populations sont différentes. Autrement dit, des effets de structure interviennent. Par exemple, la population de France Télécom est composée de personnes en emploi et dont le niveau moyen de qualification est supérieur à celui de la population générale. Ce sont là deux caractéristiques qui protègent du chômage. Cependant, cette population se composait de 70 % d'hommes, or leur prévalence au suicide est bien supérieure à celle des femmes (9 pour 100 000 dans le cas des femmes, 25,5 pour les hommes). D'autres considérations rendent cette approche peu pertinente : les effectifs de suicidés sont en valeur absolue faibles chez France Télécom ; et d'autres facteurs comme la situation familiale ou le lieu de résidence non pris en compte ont pu intervenir. Ainsi, au cours des années suivantes, le nombre de suicides dans l'entreprise s'est fortement élevé en 2010 (27 cas) et fortement réduit en 2011 (11 cas). Calculer des taux de suicide dans ce cas a peu de sens. Bref, la démarche suivie par DURKHEIM dans son ouvrage fondateur de 1897 apparaît ici peu opérationnelle. L'analyse sociologique doit emprunter une démarche plus qualitative.

Le PDG de France Télécom pendant cette période, Didier LOMBARD, a été mis en examen en juillet 2012 avec deux autres dirigeants de l'entreprise, pour harcèlement moral. L'enquête de justice et les investigations des syndicats ont mis en évidence les effets du plan élaboré par la direction de l'entreprise en 2006 qui prévoyait le départ de 22 000 salariés et l'adaptation de l'entreprise au développement de la téléphonie mobile et à l'ouverture à la concurrence.

L'un des moments cruciaux s'est produit le 26 avril 2011, lorsqu'un salarié de Télécom-Orange a mis fin à ses jours en s'immolant par le feu sur le parking de l'un des sites de l'entreprise près de Bordeaux. Ce salarié, militant syndical, avait en septembre 2009 adressé un courrier à la direction de l'entreprise au moment où se produisait la vague de suicides. Dans ce courrier, intitulé « *Lettre ouverte à mon employeur et à son actionnaire principal* » et rendu public après sa mort, il déclarait notamment : « *Ratio de gestion de la situation nationale : je suis en trop* » (*Le Monde*, 28 avril 2011).

Son suicide semblait relever d'un type de mort volontaire que Malinowski avait observé et qualifié de « *suicide vindicatif* » : on se donne la mort pour punir autrui (MALINOWSKI B. *Crime and Custom in Savage Society*, Rowman & Littlefield, 1926). Mais, on pouvait aussi le rattacher au suicide altruiste typifié par DURKHEIM. D'ailleurs, DURKHEIM avait bien perçu que ce type pouvait se trouver dans les sociétés traditionnelles (« *On a dit quelquefois que le suicide était inconnu des sociétés inférieures. (...) En ces termes, l'assertion est inexacte* »). Le suicide altruiste est caractérisé par un défaut d'individuation au sens où la personnalité de l'individu est fortement dépendante de son intégration au groupe. Lorsque celle-ci vacille, c'est l'ensemble des liens sociaux qui s'étiolent et la mort volontaire – rupture définitive – qui menace de survenir.

L'affaire Orange s'est conclue par la décision rendue, le 20 décembre 2019, par le tribunal

correctionnel de Paris : l'ancien PDG et deux de ses proches collaborateurs ont été reconnus coupables et condamnés à un an d'emprisonnement, dont huit mois avec sursis. Le tribunal a également prononcé la peine d'amende maximale, 75 000 euros, contre France Télécom, devenu Orange en 2013. Les quatre autres prévenus, cadres ou anciens cadres de l'entreprise, ont été reconnus coupables de complicité de ce délit et condamnés à quatre mois de prison avec sursis et 5 000 euros d'amende. Le procès a établi la dimension institutionnelle du harcèlement moral et la responsabilité du management dans la dégradation des conditions de travail (*Le Monde*, 21 décembre 2019). Différents moyens ont été identifiés par l'enquête : surcharge de travail, contrôles excessifs, isolement des personnes, attribution de missions dévalorisantes, manœuvres d'intimidation et parfois des menaces. L'ex-PDG avait d'ailleurs déclaré qu'il réussirait les « départs », « d'une façon ou d'une autre. Par la fenêtre ou par la porte » (*Le Monde*, 21 mai 2019).

Quelques années plus tôt, le 19 mai 2011, la Cour d'appel de Versailles avait jugé l'entreprise Renault à l'origine d'une « *faute inexcusable* » ayant précipité le suicide d'un salarié du techno-centre de Guyancourt, le 20 octobre 2006. On observe donc que la souffrance au travail s'est exprimée sous les formes de la psychologisation et de la judiciarisation. Les médias et les tribunaux deviennent des espaces publics privilégiés sur lesquels des causes sont défendues lorsque d'autres espaces, celui des relations professionnelles, du dialogue social, de la mobilisation collective des travailleurs, ne sont plus en état de le faire. Or, ces espaces – à la différence des précédents – traitent prioritairement les conséquences plutôt qu'ils n'interviennent sur les causes.

Finalement, l'emploi et le travail sont toujours des sources essentielles d'intégration, mais leur pouvoir intégrateur est soumis à un ensemble de conditions ayant trait aux caractéristiques du statut d'emploi et à la qualité du travail et de ses relations. Il convient ici de raisonner sur la différence dans la différence : avoir un emploi protège du suicide, mais parmi les personnes en emploi, certaines se suicident. Si être en emploi crée une différence, il faut encore chercher des différences dans les conditions de travail et d'emploi que connaissent les individus.

De la sorte, l'analyse sociologique appréhende les phénomènes tant dans leurs dimensions macrosociologiques (et les statistiques sont ici incontournables) que sous leurs aspects microsociologiques. Christian BAUDELLOT et Roger ESTABLET se demandaient à propos des suicides individuels : « peut-on faire la sociologie d'une exception ? » (BAUDELLOT Ch., ESTABLET Roger, *Suicide. L'envers de notre monde*, Seuil, 2006). Dans son étude sur Les causes du suicide, dès 1930, Maurice HALBWACHS avait placé au cœur de sa réflexion l'idée que le suicide exprime d'une manière ou d'une autre une forme de désespoir. Si celui-ci est inhérent à la personne, il n'est pas moins dissociable de la société dans laquelle elle évolue, et des relations à travers lesquelles le torrent de la vie sociale coule. HALBWACHS pouvait donc conclure : « *Nous irions donc, en réalité, plus loin que DURKHEIM dans la voie où il s'est engagé, puisque nous expliquerions par des causes sociales non seulement les grandes forces qui détournent du suicide, mais encore les événements particuliers qui n'en sont non pas les prétextes, mais les motifs* » (HALBWACHS M., *Les causes du suicide*, [1930], PUF 2002).

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE.

- *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.*

-GAUTIÉ Jérôme, « Au-delà des chiffres de l'emploi et du chômage. Problématiques, catégories et indicateurs », *Idées économiques et sociales*, 2016/3 (n° 185).

- CÉZARD Michel, « Le chômage et son halo », *Economie et statistique*, n°193-194, 1986.

-MARCHAND Oliver, THÉLOT Claude, *Le Travail en France (1800-2000)*, Nathan, 1997.

-MARUANI Margaret, REYNAUD Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, La Découverte, 2004

-MÉDA Dominique, *Le travail*, PUF, 2018.

-LALLEMENT Michel, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Gallimard, 2007.

-VATIN François, *Le travail et ses valeurs*, Albin Michel, 2008.

- *Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recombinaison 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.*

-CLOT Yves, GOLLAC Michel, *Le travail peut-il devenir supportable ?* Armand Colin, 2017.

-CORIAT Benjamin, *L'atelier et le robot*, Bourgois, 1990

-COUTROT Thomas, *Critique de l'organisation du travail*. La Découverte, « Repères », 2002

-DE COSTER Michel, PICHault François (sous la direction de.), *Traité de sociologie du travail*. De Boeck Supérieur, 1998.

-ERBÈS-SEGUIN Sabine, *La sociologie du travail*, La Découverte, 2010.

-FRIEDMANN Georges, *Le Travail en miettes*, Gallimard, 1956.

-LINHART Daniele, *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, ERES, 2015.

-MARX Karl, *Le Capital* [1867], Editions sociales, 1954.

-PILLON Thierry, VATIN François, *Traité de sociologie du travail*, Octarès, 2nde éd. 2007.

-VALEYRE A., LORENZ E., CARTRON D., CSIZMADIA P., GOLLAC M. et ILLÉSSY M., *Working conditions in the European Union : Work organization*, Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

- *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).*

-ALGAVA Élisabeth, DAVIE Emma, LOQUET Julien, VINCK Lydie, « Conditions de travail. Reprise

- de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, n°49, 2014.
- Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi*, La Découverte, 2006.
 - ERHEL Christine, GUERGOAT-LARIVIÈRE Mathilde, « La qualité de l'emploi », *Idées économiques et sociales*, 2016/3 (n° 185).
 - KARASEK Robert, « Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly*, n° 24, 1979.
 - MÉDA Dominique, VENDRAMIN Patricia, *Réinventer le travail*, PUF, 2013.
 - GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, WOLFF Loup, *Les conditions de travail*, La Découverte, 2014.
- *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.*
- ASKENAZY Philippe, *Partager les richesses*, O. Jacob, 2019.
 - CASILLI Antonio, *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, Seuil, 2019.
 - DEGRYSE Christophe, « Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie », *Working Paper ETUI*, février 2016,
 - DOSI Giovanni, VIRGILLITO Maria Enrica, « L'évolution du tissu social – entre nouvelles technologies et tendances socio-économiques anciennes », *Revue internationale du Travail*, vol. 158, n° 4, 2019.
 - FLICHY Patrice, *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Seuil, 2017.
 - HALLÉPÉE Sébastien, MAUROUX Amélie, « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *DARES Analyses*, n°51, novembre 2019.
 - PEUGNY Camille, « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ? », *Sociologie*, n°4, vol. 9, 2018.
- *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.*
- BOLTANSKI Luc, CHIAPPELLO Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999
 - BAUDELLOT Christian, GOLLAC Michel, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard, 2003.
 - DURKHEIM Émile, *De la division du travail social*, [1893], PUF, 2013.
 - LAZARSFELD Paul F., JAHODA Marie, ZEISEL Hans, *Les Chômeurs de Marienthal (1933)*, Minuit, 1981.
 - PAUGAM Serge, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, 2000.