

► 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.

La distinction entre travail, activité et statut de l'emploi (salarié, non salarié) et chômage.

Le travail désigne une activité rémunérée ou non à vocation productive (qui crée des biens et des services), dans laquelle les individus engagent de l'énergie physique et des moyens cognitifs. On peut distinguer le travail rémunéré (salarié ou indépendant), du travail non rémunéré (travail domestique, travail scolaire, travail militant, travail parental etc.)

L'emploi va désigner l'ensemble des personnes qui exercent une activité professionnelle rémunérée. Parmi les personnes ayant un emploi on distingue deux catégories. Les personnes qui offrent leur force de travail à un employeur en échange d'une rémunération. Le travail est alors exercé dans le cadre de rapports de subordination et de dépendance contractuellement définis (c'est le travail salarié). Et les personnes qui produisent pour leurs propres comptes un bien ou un service et les vendent sur le marché. On parle de travailleurs indépendants, ces derniers perçoivent des revenus mixtes, ou encore des honoraires ou bien encore des bénéfices.

Les actifs désignent dans une économie l'ensemble des personnes qui occupent un emploi (on parle d'actifs occupés) ainsi que les personnes sans emploi mais qui en recherchent un (on parle d'actifs inoccupés ou de chômeurs). Le chômage peut donc se définir comme l'ensemble des personnes qui sont sans emploi mais qui en recherchent un et sont disponibles.

Les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

Jusqu'au milieu des années 80, l'emploi type salarié est un emploi à temps plein et en CDI (Contrat à Durée Indéterminée). Mais du fait de la montée du chômage de nouveaux types d'emploi salarié vont progressivement apparaître. On parle des formes particulières d'emploi parmi lesquelles on peut citer les contrats à durée déterminée (CDD), les emplois en intérim ainsi que les stages. Les personnes occupant un emploi précaire se situent sur la frontière entre emploi et chômage ou emploi et inactivité.

De même que, l'emploi à temps partiel se développe. Celui-ci peut être volontaire, mais également involontaire. On parle alors de sous-emploi. Ainsi, le sous-emploi désigne toute personne qui travaille à temps partiel mais qui souhaiterait travailler davantage ; ainsi que toute personne qui, à temps complet, a travaillé moins que d'habitude pour cause de chômage technique ou d'intempéries.

De fait, la frontière entre emploi, chômage et inactivité a été bouleversée. Les personnes en emploi précaires (CDD, intérim et stages) alternent souvent tout au long de l'année entre périodes en emploi et périodes au chômage. De même les personnes en sous-emploi occupent certes un emploi mais peuvent se considérer, en même temps, partiellement au chômage.

► 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).

La notion de qualité de l'emploi renvoie aux divers aspects du travail qui contribuent au bien-être actuel et futur du travailleur. Il existe plusieurs descripteurs de la qualité des emplois :

Les **conditions de travail** qui regroupent l'ensemble des aspects associés à la réalisation des activités de travail. Ces conditions de travail sont étroitement liées à l'organisation du travail au sein de l'unité de production, laquelle conditionne les contraintes qui s'imposent à chaque salarié, mais également ses marges d'autonomie ainsi que les relations de travail qu'il est amené à avoir avec sa hiérarchie, ses collègues et éventuellement les clients avec lesquels il peut être en contact. 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.

Le **niveau de salaire** est à prendre en compte car il conditionne le niveau de vie des ménages, leurs capacités à satisfaire leurs besoins primaires et secondaires, et au final détermine leurs modes de vie.

La **sécurité économique** qui 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 opportunités professionnelles, l'accès à la protection sociale liée à l'emploi, les chances de retour à l'emploi en cas de chômage, etc.

L'**horizon de carrière** renvoie à la possibilité pour un travailleur de progresser dans son parcours professionnel au cours de sa carrière : progression salariale, changement total ou partiel du métier, changement de poste, passage d'une FPE à un CDI etc.

Le **potentiel de formation** s'apprécie tant du point de vue des possibilités qu'offre l'emploi pour développer les compétences (formation continue comprise) que de la capacité des travailleurs à mettre en œuvre les savoirs et savoir-faire acquis. Il convient de souligner l'importance des possibilités dont disposent les individus pour réaliser leurs choix d'existence et leur liberté de choix, toutes deux étant largement conditionnées par la formation.

La **variété des tâches** concerne le contenu des activités de travail. Elle 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.

► 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.

L'organisation taylorienne du travail présente plusieurs caractéristiques. Elle préconise une double division du travail. À savoir d'une part, une **division verticale du travail** qui consiste à diviser les tâches entre tâches de conception et tâches d'exécution. Ainsi, les gestes à effectuer sont définis et chronométrés par les ingénieurs du bureau des méthodes et doivent être effectués par les ouvriers. Et d'autre part, une **division horizontale du travail** qui consiste à parcelliser les tâches d'exécution en opérations simples et élémentaires. En d'autres termes, les tâches à effectuer sont confiées à des « ouvriers spécialisés » et ne nécessitent aucune qualification ni aucune réflexion. La **relation hiérarchique est très stricte**, les ouvriers doivent effectuer les tâches prescrites par les ingénieurs, sans marge d'autonomie possible. Ils ne sont considérés que comme des appendices de la machine (Dans l'OST l'ouvrier est seulement « une main »).

Les principes de l'Organisation Scientifique du travail vont être mis en œuvre au début du 20^{ème} siècle dans de nombreuses industries, notamment du secteur automobile. L'industriel H. FORD va prolonger l'OST avec deux principes techniques : la fixation de l'ouvrier à son poste de travail grâce à la mise en place de la chaîne de montage (ou convoyeur) ainsi que la standardisation des produits.

Le modèle taylorien d'organisation du travail présente plusieurs effets positifs pour les travailleurs : les déplacements et les gestes inutiles sont supprimés ; de même que les temps morts sont éliminés ; ils ne perdent plus de temps dans leur adaptation aux outils ou aux tâches à accomplir. De plus, le recours au machinisme étant favorisé, les ouvriers ont moins besoin de manipuler ou de convoier des charges lourdes. Enfin, le modèle taylorien permet une hausse très importante de la productivité du travail (accroissement de l'habileté des travailleurs + suppression des déplacements et des temps morts) laquelle va permettre une hausse des rémunérations.

Le modèle taylorien d'organisation du travail présente plusieurs effets négatifs pour les travailleurs. Dans le système taylorien, l'ouvrier de métier autrement dit l'ouvrier qualifié perd son savoir-faire, il perd également les marges de manœuvre et d'autonomie qu'il possédait dans son travail et finalement le sens de son travail (on parle d'aliénation.). Il perd donc la maîtrise du processus de production dans son ensemble qui est désormais approprié par le bureau des méthodes. Le modèle taylorien est à l'origine du passage de l'ouvrier qualifié à l'ouvrier spécialisé ; lequel devient un appendice de la machine et est condamné à effectuer des gestes répétitifs à cadence élevée qui l'abrutissent.

Dès lors, ce système va se heurter dès les années 1960 à plusieurs limites notamment sociales, ainsi qu'à partir des années 1980 à des mutations techniques et économiques.

Finalement, **le modèle taylorien d'organisation du travail va se heurter dès les années 1960 à des limites sociales** très importantes et les travailleurs vont contester très rapidement les conditions de travail imposées par le taylorisme et le fordisme. En effet, la parcellisation excessive des tâches ôte aux activités professionnelles le sens que les individus y cherchent et donnent aux ouvriers le sentiment de perdre leur vie afin de la gagner. Quant au travail prescrit et à l'autorité de la hiérarchie, il heurte fortement la dignité de l'individu qu'Emile DURKHEIM avait étroitement associée à l'approfondissement de l'individualisation. Dans une société marquée par l'individualisation et dans laquelle le travail occupe une place centrale dans la vie des individus, façonne leur identité et contribue à la réalisation de soi, alors le travail doit également dispenser des formes de reconnaissance en contribuant à un rapport positif à soi. Ce qui n'est pas le cas avec l'organisation taylorienne du travail.

Par ailleurs, **le modèle taylorien d'organisation du travail va se heurter à une limite d'efficacité** dans les années 1960. En effet, force est de constater que la parcellisation et la prescription inhérentes au taylorisme oublient le facteur humain

et l'importance de la motivation. De nombreuses études montrent que, dans un système productif, tout ne peut pas être prescrit et qu'une organisation qui oublie le facteur humain s'expose à des dysfonctionnements et des contre-performances. Par ailleurs, si l'OST permet la coordination des tâches, elle ne suffit pas à garantir la coopération des hommes nécessaire à la réalisation des objectifs productifs. En considérant seulement l'homme comme une « main » l'OST oublie que l'homme est aussi « un cœur » et « une tête ».

Enfin, dans les années 1980, **le modèle taylorien d'organisation du travail va se heurter à des mutations techniques et économiques**. D'une part, le progrès technique et plus précisément l'introduction dans les entreprises des automates (**automatisation**) va rendre les Ouvriers Spécialisés inutiles. D'autre part, du fait de la hausse du pouvoir d'achat et la modification des modes de vie, les consommateurs exigent à partir des années 1980 des produits variés. Il faut désormais produire en petites séries et s'adapter à une **demande sans cesse en mutation**. Et ce alors même que, l'OST a été conçu pour l'inverse, à savoir, la production en masse de produits indifférenciés et standardisés.

Par conséquent, plusieurs modèles d'organisation post-taylorien du travail vont apparaître dans les années 1980 dans les économies occidentales.

D'une part, **la flexibilité**. Par le biais de la flexibilité, il s'agit tout d'abord d'améliorer l'efficacité des organisations productives, leur compétitivité prix (coût) et hors-prix tout en donnant aux entreprises les moyens d'être plus réactives face aux évolutions des marchés. Pour ce faire, l'entreprise peut avoir recours à :

La flexibilité quantitative externe : il s'agit ici d'adapter rapidement la quantité de la main d'œuvre effective à celle désirée de manière à répondre aux variations de la demande, par le biais des embauches (hausse de la demande entraînant la nécessité de produire plus alors que l'entreprise manque de main d'œuvre) ou des licenciements (baisse de la demande entraînant la nécessité de produire moins ce qui peut aboutir à un excès de main d'œuvre)

La flexibilité quantitative interne : il s'agit ici de s'adapter aux variations de la demande sans avoir à licencier par le biais notamment de l'annualisation du temps de travail par exemple.

La flexibilité fonctionnelle qui passe par la polyvalence des salariés, l'autonomie et la responsabilité.

L'externalisation. : il s'agit pour une entreprise de reporter une partie de ses activités sur des agents externes afin de disposer de marges de manœuvre plus importantes. Elle prend la forme de la sous-traitance ou encore de l'intérim.

La flexibilité des équipements : les tâches parcellisées et prescrites qui étaient au cœur du taylorisme, sont transférées aux équipements. Désormais, dans l'industrie, les travailleurs interviennent moins sur la matière et davantage sur les machines qu'ils programment et supervisent. La diffusion des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) a renforcé la modularité des équipements et accéléré la circulation et le traitement de l'information. Cela permet une production à flux tendus directement commandées par les informations qui remontent des marchés.

Le maître-mot des mutations productives qui précèdent est donc celui de flexibilité – flexibilité de l'organisation et flexibilité des équipements – et c'est également la flexibilité qui commande l'organisation du travail.

D'autre part, **la recomposition des tâches**.

Il s'agit ici de chercher à limiter les effets négatifs de l'OST. On peut citer plusieurs mesures prises dès les années 1960, comme **la rotation des postes, l'élargissement des tâches ou encore l'enrichissement des tâches**. Cette dernière mesure est la plus élaborée car elle vise à limiter la division verticale puisque les ouvriers peuvent, au-delà de leur travail, effectuer des tâches de contrôle, de commande, d'entretien et de maintenance. On peut également citer les **groupes semi-autonomes** à savoir le fait qu'une équipe prend en charge collectivement la responsabilité de l'exécution de la tâche et de la réalisation des objectifs. Il y a formation sur le tas avec et par les autres. Enfin, à travers les **cercles de qualité** de petits groupes d'ouvriers ou d'employés se réunissent périodiquement sous la direction de leurs responsables hiérarchiques pour examiner comment faire progresser ce qu'ils font, ou encore améliorer la qualité de leur production, leurs outils, leurs procédures, leur environnement de travail, et finalement proposer des voies d'amélioration et mettre en œuvre des solutions. Les cercles de qualité permettent réellement aux échelons d'exécution de faire évoluer leurs tâches et ainsi ils permettent à l'entreprise de ne plus laisser à l'abandon, tout ce gisement d'intelligence industrielle et d'imagination technique que constitue sa main d'œuvre. L'homme est non seulement « une main », mais aussi « un cœur » et également « une tête ».

Enfin, **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. Il s'agit ici de comprendre que 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.

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, quatre modèles principaux d'organisation dont, un modèle appelé **le toyotisme**.

Le toyotisme est une organisation du travail fondée sur le juste à temps et l'autonomie. Cette organisation doit permettre à ce que l'offre s'adapte à la demande et ainsi permettre une production différenciée et en petites séries. C'est la demande anticipée (l'aval) qui commande désormais la production (l'amont). On ne met en production que les biens qui ont été commandés. Afin de pouvoir réaliser le « juste à temps », le système repose sur les cinq zéros. Tout d'abord le zéro stock. En effet, comme la demande peut varier il faut fabriquer uniquement « les bons produits au bon moment », d'où l'absence de stocks (lesquels par ailleurs coûtent chers). Une fois la commande émise par le client celui-ci doit être satisfait le plus rapidement possible. C'est le zéro délai. De fait, pour éviter les délais, le produit fabriqué doit être irréprochable en termes de qualité, c'est le zéro défaut. En effet, tout défaut sur un produit est synonyme de gaspillage et de perte de temps puisqu'il sera nécessaire de fabriquer un autre produit. Ainsi, les contrôles de la qualité par les cercles de qualité par exemple doivent être rigoureux et effectués à chaque étape du processus de fabrication. Le zéro délai et le zéro défaut impose le zéro panne des équipements afin d'assurer une production fiable, continue et dans les temps. Enfin, le respect des délais impose le zéro papier à savoir la nécessité que l'information circule rapidement.

Pour parvenir aux cinq zéros, l'organisation toyotiste du travail repose également sur l'autonomie. C'est la capacité d'une machine à s'arrêter toute seule dès qu'elle rencontre un problème. Cela permet à l'ouvrier de ne plus surveiller constamment cette machine et donc de pouvoir travailler sur plusieurs machines. C'est donc un instrument qui élève la productivité d'une façon très importante. Dès lors, l'entreprise produit sans délai, sans défaut et sans panne. Dans le même temps, l'ouvrier peut arrêter le processus de production s'il s'aperçoit de dysfonctionnements. La correction du problème est moins coûteuse que l'entassement de produits mal conçus cela conduit au zéro défaut et au zéro délai

Le toyotisme repose également sur la polyvalence des salariés car aux tâches de fabrication, s'ajoutent les tâches de programmation, d'entretien, de surveillance des machines et du produit. Ceci se traduit par **un élargissement des tâches** qui donne plus de responsabilités aux ouvriers, ce qui devrait les motiver davantage. Le toyotisme conduit finalement à un **enrichissement des tâches** puisqu'aux tâches d'exécution s'ajoutent des tâches de préparation de programmation et de contrôle. De plus, les ouvriers s'organisent entre eux pour se répartir les tâches à condition de remplir les objectifs de production, ce sont les **groupes semi-autonomes**. Enfin, le toyotisme introduit le **management participatif**. C'est-à-dire que les salariés sont incités à proposer des suggestions pour améliorer la qualité de la productivité. Pour cela, les **cercles de qualité et de productivité** réunissent salariés d'exécution et salariés d'encadrement pour réfléchir ensemble sur les innovations possibles. La bonne idée sera récompensée par des primes ou un bonus et la promotion interne permet aux salariés de s'élever dans la hiérarchie.

On peut noter plusieurs effets positifs des modèles post-tayloriens.

Ces modèles ont accordé plus de place à la subjectivité, la motivation et l'autonomie des salariés. Ces nouvelles formes d'organisation du travail ont pris acte de l'importance de la reconnaissance des personnes au travail. De même, la polyvalence et la rotation des postes ont permis de redonner aux salariés une vision plus large du processus de production auquel ils participent. Par ailleurs, 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. Enfin, certaines tâches dangereuses ont pu être supprimées et sont effectuées désormais par des automates.

On peut noter plusieurs effets négatifs des modèles post-tayloriens.

Avec les modèles post-tayloriens on note une densification du travail : aux tâches d'exécution s'ajoutent désormais des tâches de maintenance ainsi que la participation à différents groupes collectifs de travail. Or, si la variété des tâches est source d'enrichissement et d'épanouissement personnel, mais si elle devient excessive elle peut submerger certains salariés, ce qui peut augmenter les risques psychosociaux pour certains d'entre eux.

Avec les modèles post-tayloriens on note une intensification du travail et un accroissement des contraintes temporelles : manque de temps pour les travailleurs de s'adapter à chaque poste ; la nécessité de produire en flux tendus oblige les travailleurs, à 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 ; la flexibilité qui concerne le temps de travail peut imposer un morcellement du temps de travail très contraignant en particulier du fait des temps de transport.

► 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.

Le numérique brouille les frontières du travail.

Les technologies de l'information et de la communication rendent plus floue la frontière entre la sphère du travail et celle du hors travail. La téléphonie, les courriels et les réseaux sociaux qui permettent d'être contacté à tout moment, sont indistinctement des supports de communication professionnelle et non-professionnelle.

Le télétravail rend plus floue la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Les technologies numériques bouleversent les principes d'unité de temps et de lieu sur lesquels reposait le travail salarié typique. En effet, le télétravail conduit le salarié à exercer au domicile les activités professionnelles habituellement réalisées dans l'entreprise ou l'administration. Si le télétravail présente des avantages pour les salariés (gains de temps liés à l'absence de transport ; meilleures conditions de prises en charges des contraintes et responsabilités familiales), il n'est pas sans poser plusieurs problèmes (le temps de travail et le temps hors-travail ne sont plus aussi bien délimités - et l'activité professionnelle par les télétravailleurs est en moyenne plus élevée que pour les autres salariés ; le développement du télétravail peut constituer un moyen informel d'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 ; mauvaise ergonomie du poste de travail).

Le numérique brouille les relations d'emploi.

Les relations d'emploi sont constituées par l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles qui règlent les rapports entre employeurs et les salariés.

Les relations d'emploi se dégradent car elles sont marquées par davantage de flexibilité. En permettant un recours accru à l'externalisation de certaines activités, les NTIC permettent un accroissement du nombre d'indépendants. La liberté contractuelle certes s'accroît mais ce, au détriment des rigidités de la relation salariale particulièrement protectrice vis-à-vis des travailleurs et ainsi que concernant leurs droits sociaux. De même, les NTIC en permettant aux organisations de fonctionner davantage en mode réseau (externalisation) et en flux tendus et de maintenir un rythme d'activité approprié aux exigences de coûts et de qualité de l'entreprise, elles impliquent une flexibilité croissante des organisations productives qui prend la forme d'une flexibilité quantitative tant externe qu'interne, laquelle est logiquement associée une flexibilisation croissante des relations d'emploi avec le développement des temps partiels involontaires ou des CDD très courts par exemple.

Les plateformes développent actuellement un marché de l'emploi ultra-flexible. Dans ce marché de l'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 etc. Le travailleur devient un partenaire-collaborateur de la plateforme et possède un statut d'indépendant. Là encore ces nouvelles formes d'organisation du travail présentent des avantages mais également des inconvénients. S'agissant des avantages on peut citer des opportunités professionnelles pour les travailleurs se lançant dans ce type d'activités et un meilleur aménagement du temps entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, force est de constater de nombreux inconvénients : l'indépendant contrairement au salarié doit prendre à sa charge sa protection sociale ; le travail à la tâche est source de subornation vis-à-vis du client et de précarité ; absence de rémunération minimale (SMIC) ; pas de collectif de travail ; dualisation du marché du travail entre salariés et indépendants qui effectuent la même tâche mais ne bénéficient pas du même statut.

Le numérique accroît les risques de 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 l'emploi de la dualisation de l'emploi qui concerne la répartition entre emplois stables et instables.

Le progrès technique a souvent joué en faveur des emplois qualifiés. Il en est de même pour les technologies numériques qui 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. Ainsi, le progrès technique porté par l'internet, la numérisation, la robotisation et l'intelligence artificielle, semble entraîner une diminution sensible des emplois de qualification intermédiaire comportant une part importante de tâches routinières, qu'elles soient manuelles ou cognitives. Ces tâches intermédiaires 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 sont difficiles voire impossibles à automatiser et, comme dans le cas des services à la personne, se développent. On observe donc que ce sont les catégories intermédiaires, qui ont connu au cours de ces trois décennies, les déclinés numériques les plus marqués.

► 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.

Le travail est source d'intégration 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 et acquièrent les moyens de leur autonomie grâce aux revenus que celui-ci permet. 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.

Ainsi, pour E. DURKHEIM la division sociale du travail permet le passage d'une société à solidarité mécanique à une société à solidarité organique. Plus précisément, la division du travail entraîne une plus grande interdépendance des individus les uns vis-à-vis des autres, alors même que celle-ci va de pair avec l'approfondissement de la différenciation individuelle.

Le sociologue Serge PAUGAM propose une 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.

Le travail est source de lien marchand. D'une part le salarié est lié à un employeur par un contrat de travail. Le travail permet également de percevoir un revenu qui permet aux individus de consommer et de satisfaire leurs besoins et ainsi de participer à la sphère marchande.

Le travail est source de lien communautaire à la fois individuel et collectif, vertical et horizontal. Le lien individuel et de nature verticale est tissé entre le salarié et son employeur et/ou ses supérieurs hiérarchique. Le lien individuel et de nature horizontale trouve son origine dans les relations entre le salarié et ses collègues de travail. Enfin, le lien collectif de nature horizontale est tissé entre le salarié et le collectif de travail auquel il appartient.

Le travail procure un statut social. Le travail est source de reconnaissance sociale et d'épanouissement. L'individu est alors reconnu comme une personne utile à la société et peut se considérer comme tel. L'individu exerçant une activité professionnelle peut donc être de fait un individu inséré au sein d'autres instances d'intégration que sont la famille, le groupe de pair, les associations etc. Par ailleurs, au statut de salarié sont attachés des droits sociaux qui ont pour finalité de protéger les individus contre les risques sociaux auxquels tout individu peut être confronté. Ces droits sociaux permettent au salarié le maintien de leur niveau de vie en cas de réalisation d'un risque social.

Certaines évolutions de l'emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir le pouvoir intégrateur du travail.

La précarisation et la polarisation de la qualité des emplois peuvent affaiblir le pouvoir intégrateur du travail.

Les emplois précaires ne sont pas moins bien rémunérés que les emplois en CDI pour un même poste et un même niveau de qualification. Toutefois, la précarisation de l'emploi peut nuire aux liens marchands car la rémunération devient incertaine ; de plus en cas de chômage et si la période d'activité n'a pas été suffisante, la personne au chômage peut ne pas être indemnisée. Par ailleurs, les salariés en emplois précaires sont moins susceptibles de bénéficier d'une formation professionnelle que les autres salariés ce qui, par conséquent, nuit à leurs opportunités de carrière et *in fine*, leurs perspectives de progression salariale. Ce problème étant d'autant plus dommageable que les salariés occupant des emplois précaires sont le plus souvent des salariés peu qualifiés. De plus, les salariés en emplois précaires sont les premières victimes d'un ralentissement de l'activité économique ou d'une crise économique. Face à l'incertitude de leurs revenus ils ont une propension plus forte à épargner et donc généralement un niveau de vie plus faible que les autres salariés à revenu équivalent. Enfin, ils ont un accès beaucoup plus difficile aux crédits bancaires à la consommation (achat d'une voiture) et plus encore à un crédit immobilier.

L'intégration par le travail suppose, également, l'existence de liens communautaires avec les collègues de travail ou les militants syndicaux. Or, la construction de ses liens passe par des interactions nombreuses intenses et durables entre les

membres des différents groupes ce que ne permettent pas les emplois précaires. De plus, 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. De même que l'individualisation du rapport salarial s'accroît puisque le salarié en emploi précaire peut n'appartenir à aucun collectif susceptible de le défendre.

Le développement du chômage de masse (persistance d'un chômage élevé) peut affaiblir le pouvoir intégrateur du travail.

Par définition, le chômage signifie pour un individu l'absence de lien marchand avec un employeur dans le cadre d'un contrat de travail, ou bien pour un salarié la rupture de ce lien marchand. De plus, le chômeur qui n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée ne perçoit, par définition, ni de salaire ni de revenu mixte. Avec un niveau de vie plus faible, le chômeur peut donc avoir plus de difficultés pour satisfaire ses besoins primaires et secondaires et finalement participer à la société de consommation.

Par ailleurs, pour un salarié le chômage s'accompagne de la rupture avec le lien communautaire vertical c'est-à-dire celui entretenu avec l'employeur. Le chômage peut également s'accompagner d'un affaiblissement des liens communautaires horizontaux avec d'une part et en premier lieu les collègues de travail puis éventuellement et plus progressivement les amis du travail.

Par ailleurs, nous avons compris que le travail était source d'épanouissement, de reconnaissance sociale, et de dignité sociale. Dans une société à solidarité principalement organique, l'individu qui exerce un emploi peut se sentir nécessaire et utile au corps social. Dès lors, découle de ces différents sentiments une insertion familiale et plus largement sociale forte. Perdre son emploi c'est donc perdre non seulement un statut social, mais également la reconnaissance sociale qui accompagne l'emploi, et le sentiment de se sentir utile et nécessaire. De plus, le chômage peut se caractériser 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. Le chômage modifie le rapport au temps en réduisant les perspectives temporelles. La vie se fait au jour le jour et les possibilités de l'orienter en sont réduites.

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 peut provoquer logiquement un mal-être et des troubles psychologiques et amener à un état dépressif. Dès lors, un tel mal être qui peut se développer chez le chômeur peut affecter son réseau amical et plus son cercle familial au sens large voire même sa vie conjugale.