

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Le travail et l'emploi ont connu, depuis les années 1980, des mutations considérables. Il est nécessaire de définir avec précision ces notions pour pouvoir analyser ces transformations, qu'elles tiennent à l'organisation du travail ou aux formes de l'emploi. L'enjeu réside dans la cohésion même de la société puisque le travail est un facteur essentiel d'intégration sociale.

Objectif d'apprentissage 1 : 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, statut d'emploi (salarié, non-salarié) et chômage

Le travail est l'un des facteurs de production pour l'économiste, il contribue à la croissance. Le sociologue considère lui-aussi que le *travail est l'occupation humaine qui permet de produire*. Cependant le sociologue présente trois dimensions du travail :

- Il crée des ressources, des biens ou des services de toutes natures, par exemple un lycéen travaille car il crée des ressources, sous forme de connaissances et de compétences, c'est la première dimension ;
- Il est une valeur en soi car il permet aux individus de s'accomplir, ainsi le travail du lycéen lui permettra de s'émanciper, c'est la deuxième dimension ;
- Il contribue à définir la place des individus dans la société, leur statut social, le lycéen sait bien ce que l'école attend de son travail, c'est la troisième dimension.

Si le travail du lycéen est bien considéré comme tel par le sociologue, ce travail n'est en revanche pas une activité professionnelle, ce n'est pas un emploi. En effet, *l'emploi est un travail rémunéré*¹. L'emploi est un statut juridique² qui permet d'être rémunéré, il y a deux **statuts d'emploi** :

- Le **salarié** est rémunéré en contrepartie du travail qui est défini dans un contrat de travail qu'il a signé avec un employeur ;
- Le **non salarié** est indépendant, il n'a pas signé de contrat de travail et il est rémunéré par des revenus d'activité (bénéfice, par exemple).

¹ Le BIT considère que toute personne ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine de référence est en emploi.

² Ce statut juridique n'implique pas toujours qu'un travail soit réalisé : commerçant sans clients ou salarié en congé, par exemple.

L'**activité** est une catégorie statistique de l'INSEE qui désigne « la participation, effective ou potentielle, à l'économie nationale »³. La population active regroupe donc les actifs ayant un emploi et les chômeurs. Le lycéen n'a pas d'emploi et n'est pas chômeur, il est donc inactif.

Le **chômage** est constitué des personnes sans emploi⁴ à la recherche d'un emploi. Une personne est considérée comme à la recherche d'un emploi si elle effectue des démarches actives (répondre à une annonce ou déposer des candidatures, par exemple) et si elle est disponible dans les 15 jours.

Le **taux de chômage** mesure le pourcentage des chômeurs dans la population active.

Schéma : L'emboîtement du travail, de l'activité, de l'emploi et du chômage



Tableau : Points communs et différence entre les notions liées au travail et à l'emploi

Notions	Points communs	Différences
Travail – Emploi	Il s'agit d'occupations productives	L'emploi est la partie du travail qui est rémunérée
Activité – Emploi	Contribuent à l'économie nationale ou cherchent à y contribuer	L'activité inclut le chômage, l'emploi ne l'inclut pas
Salarié – Non salarié	Ce sont deux statuts d'emploi rémunéré	Le salarié perçoit un salaire déterminé par contrat, le non-salarié perçoit un revenu variable selon le résultat de son activité
Emploi - Chômage	Population disponible pour contribuer à l'économie nationale	Les actifs en emploi contribuent au PIB, les chômeurs cherchent à y contribuer

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

³ Danièle GUILLEMOT, « La population active : une catégorie statistique difficile à cerner », *Économie et statistique*, n°300, décembre 1996, p. 40.

⁴ D'après le BIT une personne est considérée au chômage si elle n'a pas exercé la moindre heure de travail rémunéré durant la semaine de référence.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein est toujours la forme d'emploi la plus fréquente en France aujourd'hui. **La forme d'emploi mesure le degré d'autonomie du travailleur**, par exemple par la durée du contrat de travail ou par sa capacité à décider de son temps de travail.

Le développement des formes d'emplois atypiques, à partir des dernières décennies du XXe siècle, a multiplié les situations dans lesquelles la frontière entre emploi et chômage est moins nette.

Les contrats à durée déterminée et les contrats d'intérim⁵ sont établis pour une période inférieure à 18 mois. Ces contrats peuvent servir de tremplin vers un CDI mais ils peuvent condamner nombre de leurs détenteurs à enchaîner passages par le chômage et emplois précaires, dans une zone grise entre chômage et emploi.

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. L'emploi à temps partiel regroupe deux types de situation :

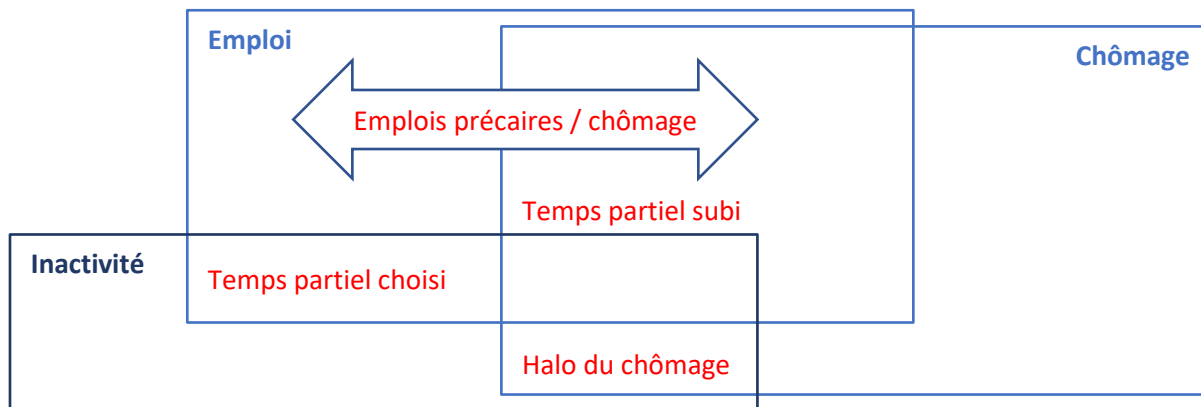
- Le temps partiel choisi qui place la personne à la frontière entre l'emploi et l'inactivité ;
- Le temps partiel subi qui place la personne à la frontière entre l'emploi et le chômage car elle souhaite travailler plus d'heures. Elles constituent l'essentiel de ce que l'INSEE qualifie de sous-emploi.

La frontière entre chômage et inactivité est rendue incertaine par ce que l'INSEE qualifie de halo du chômage constitué des personnes qui ne satisfont pas à toutes les conditions pour être classées « chômeur » :

- parce qu'elles ne sont pas disponibles dans les 15 jours (fin d'études ou de formation, vacances, déménagement, maladie temporaire, garde d'enfants),
- parce qu'elles ne font pas de démarche active pour chercher un emploi souvent car elles sont découragées et convaincues qu'elles n'en trouveront pas.

Schéma : Des frontières incertaines entre emploi, chômage et inactivité

⁵ Ces contrats sont signés entre une agence d'intérim et un salarié qu'elle rémunère pour une mission effectuée dans une entreprise. Le salarié est mis à disposition de l'entreprise dans laquelle il travaillera.



Objectif d'apprentissage 2 : 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 **qualité de l'emploi** mesure le niveau des droits et des garanties qui sont offerts à celui qui exerce cet emploi. C'est un concept multidimensionnel dont il n'existe pas aujourd'hui de définition univoque et harmonisée à l'échelle internationale. Elle se mesure à l'aide de différents indicateurs.

On peut distinguer six **principaux descripteurs de la qualité des emplois**.

Les **conditions de travail** désignent l'ensemble des aspects associés à la réalisation des activités de travail qui ont des effets sur la santé du travailleur. Il peut s'agir de risques physiques (port de charges lourdes, exposition à des substances toxiques) ou de risques psychosociaux (souffrance psychique par exemple) qui affectent son bien-être.

Le **niveau de salaire**. Il conditionne le niveau de vie des ménages (accès à une consommation variée et élevée) et leur donne plus ou moins de liberté dans la détermination de leur mode de vie. Le niveau relatif de salaire doit être pris en compte lui-aussi car la satisfaction est aussi le résultat de comparaisons entre individus.

La **sécurité économique** regroupe les différents aspects qui indiquent si l'emploi peut permettre durablement de satisfaire les besoins des travailleurs (revenus réguliers, travail stable, accès à la protection sociale liée à l'emploi). Le statut de salarié en CDI offre ainsi une meilleure sécurité économique que celui d'indépendant, surtout lorsqu'il s'agit de micro-entrepreneurs qui dépendent d'une entreprise qui a externalisé⁶ une activité ou d'une plateforme numérique d'intermédiation (comme les plateformes de VTC - véhicules de tourisme avec chauffeur).

L'**horizon de carrière** renvoie à la dimension temporelle du parcours professionnel d'un travailleur. Il peut s'agir de perspectives d'évolution du salaire, de succession des formes d'emploi (accéder à un CDI pour un intérimaire, par exemple) ou d'accès à un emploi plus

⁶ Une entreprise externalise une activité lorsqu'elle confie une activité qui relevait du salariat à un travailleur indépendant.

qualifié du fait de son expérience. Les discriminations au travail se manifestent souvent par une limitation de l'horizon de carrière, il en est ainsi du plafond de verre⁷ qui affecte la carrière des femmes.

Le **potentiel de formation** désigne les possibilités d'apprentissage qu'offre l'emploi. Un emploi permet en effet de développer ses compétences (notamment par la formation continue). L'adéquation entre les compétences personnelles du travailleur et les exigences des activités à réaliser contribue à la qualité de l'emploi.

La **variété des tâches** concerne le contenu des activités de travail. Des tâches variées permettent au travailleur de renouveler le contenu de son activité alors que des tâches répétitives diminuent l'intérêt du travail effectué.

Ces descripteurs de la qualité du travail sont interdépendants. Il est ainsi logique de mesurer le niveau des salaires à un moment donné en tenant compte de l'horizon de carrière. Ces perspectives de carrières sont aussi consolidées par le potentiel de formation lié à l'emploi. En France la hausse des perspectives d'emploi, l'amélioration des conditions de travail et la participation accrue à la formation continue améliorent la qualité du travail. Cependant d'autres évolutions sont plus défavorables : elles sont liées à l'évolution de l'organisation du travail, à la place du numérique, à la précarisation des emplois ainsi qu'à leur polarisation et à un chômage persistant.

Objectif d'apprentissage 3 : 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.

Les modèles d'organisation du travail taylorien et post-taylorien

Le modèle taylorien, théorisé par Frederick Winslow Taylor⁸ au début du XXe siècle, renvoie à un ensemble de dispositifs qui ont pour but de fonder une organisation scientifique du travail. L'objectif est d'augmenter l'efficacité de la production en luttant contre ce que Taylor appelle la « flânerie systématique » des ouvriers. Les ingénieurs doivent analyser les

⁷ Métaphore soulignant l'inaccessibilité pour les femmes ou d'autres population discriminée des emplois les plus élevés dans la hiérarchie même s'ils sont prétendument accessibles à tous.

⁸ Frederick Winslow TAYLOR (1856-1915) est un ingénieur qui publie en 1911 *The Scientific Principles of Management* aux États-Unis. Avant de devenir ingénieur, TAYLOR a exercé comme ouvrier et contremaître.

différentes tâches de travail afin de déterminer la meilleure manière de produire qui sera ensuite imposée aux ouvriers.

Le **modèle d'organisation taylorien** désigne les formes d'organisation du travail qui reposent principalement sur les principes définis par Taylor : **la division du travail verticale, la division du travail horizontale et la relation hiérarchique stricte.**

La **division du travail verticale** consiste à opérer une stricte séparation entre la conception du travail par les ingénieurs et l'exécution du travail par les ouvriers. Le travail est prescrit : les ouvriers n'ont pas à penser par eux-mêmes comment produire, la manière de produire leur est imposée par les ingénieurs du bureau des méthodes.

La **division horizontale du travail** consiste à décomposer l'activité de production en différentes tâches élémentaires qui correspondent à des gestes simples et routiniers⁹. Le travail est parcellisé : les travailleurs sont spécialisés dans la répétition de tâches simples ce qui augmente leur productivité.

Une **relation hiérarchique stricte** suppose une subordination à une autorité qui définit seule les règles. La direction pilote toute l'organisation productive et possède pleinement les moyens de la contrôler avec l'usage systématique du chronomètre, la fixation des cadences de travail et la surveillance des contremaîtres qui vérifient que le travail est bien exécuté dans le temps défini.

Le modèle d'organisation du travail taylorien est confronté à une double crise à partir des années 1960 :

- Une crise sociale : les travailleurs remettent en cause ce modèle qui ne leur permet pas de s'épanouir au travail ni de valoriser leurs compétences. Ce rejet du modèle taylorien se traduit par un ralentissement des gains de productivité en raison de la hausse de l'absentéisme, du *turn-over* et de l'augmentation des malfaçons.
- Une crise économique : la production en grande série n'est plus adaptée face à l'augmentation de la concurrence mondiale et aux évolutions de la demande car les consommateurs recherchent de plus en plus des produits variés et de qualité.

Le modèle d'organisation du travail post-taylorien désigne l'ensemble des innovations dans les méthodes d'organisation du travail qui ont été mises en place afin de surmonter les difficultés rencontrées par le modèle taylorien en permettant la **flexibilité**, le **management participatif** et la **recomposition des tâches**.

La **flexibilité** consiste à adapter la production et l'emploi aux évolutions de la demande. Elle permet la souplesse et l'adaptation au marché. Cette flexibilité porte à la fois sur le travail (variation de la durée individuelle du travail ou des effectifs) et sur l'emploi (recomposition des tâches).

⁹ Ce principe prolonge et approfondit celui de la division technique du travail tel qu'Adam Smith à la fin du XVIIIe siècle l'avait illustré avec l'exemple de la manufacture d'épingles.

*La **recomposition des tâches** consiste à élargir et enrichir les tâches exécutées par les travailleurs.* L'élargissement des tâches, en opposition à leur parcellisation, permet d'augmenter la variété des tâches effectuées par des travailleurs plus polyvalents. L'enrichissement des tâches limite la division verticale du travail et permet aux travailleurs de participer à la réflexion sur l'organisation ou sur la qualité.

*Le **management participatif** est une méthode de gestion des ressources humaines qui vise à favoriser l'implication des salariés.* Le fonctionnement par projet ou mission permet ainsi à des groupes semi-autonomes de décider eux-mêmes de leur organisation et du partage des tâches pour atteindre un objectif.

Il ne faut pas opposer ses deux modèles d'organisation du travail qui coexistent. Ainsi des formes tayloriennes existent toujours, dans le numérique par exemple, parallèlement à des groupes de travail très autonomes.

Les effets de l'évolution des organisations du travail sur les conditions de travail

L'organisation du travail produit des effets sur les conditions de travail, c'est-à-dire sur la santé et le bien-être du travailleur. Ces effets sont complexes car ils dépendent autant de l'adaptation de l'emploi à la personne qui l'occupe que de l'adaptation de chaque personne à son emploi.

La **division horizontale du travail** de l'organisation taylorienne contraint le travailleur à une tâche répétée à une cadence élevée. Cette tension forte peut être source de troubles musculo-squelettiques qui représentent en France les quatre cinquièmes des maladies professionnelles. La **recomposition des tâches** de l'organisation post-taylorienne permet de varier de posture physique même si elle ne laisse pas toujours assez de temps pour s'adapter au nouveau poste.

L'organisation post-taylorienne a aussi permis de supprimer des tâches dangereuses et de réduire le nombre des accidents du travail.

L'assouplissement de la **division verticale du travail** à l'œuvre dans les modèles post-tayloriens offre une reconnaissance à chaque personne en la responsabilisant. Cependant en promouvant l'autonomie, les entreprises font peser davantage de contraintes sur les salariés car ils deviennent les seuls responsables de leurs réussites et de leurs échecs. Se développent alors des risques psycho-sociaux qui se manifestent par le stress et parfois par des suicides. L'autocontrôle des salariés et un contrôle effectué par le numérique se substituent aux contrôles réalisés par la hiérarchie du modèle taylorien.

La **flexibilité** du temps de travail peut aboutir à des aménagements conciliant mieux la vie professionnelle et la vie familiale mais elle peut aussi engendrer un morcellement du temps de travail très contraignant pour la vie personnelle. Elle entraîne également une intensification du travail pour les salariés et un cumul des contraintes de rythme.

L'organisation post-taylorienne du travail a des effets ambigus car elle améliore donc les conditions de travail tout en engendrant de nouveaux risques pour la santé et le bien-être au travail, en particulier des risques psychosociaux.

Tableau : 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.

Objectif d'apprentissage 4 : 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 **frontières du travail** séparent d'une part le lieu de travail du domicile et d'autre part le temps de travail du temps de repos ou de loisir.

Or les technologies numériques bouleversent à la fois les modes de vie et les activités économiques. L'informatique, Internet, les données du *big data*, la géolocalisation, les réseaux sociaux ou l'intelligence artificielle sont des innovations utilisées dans les activités professionnelles comme dans les activités personnelles, les frontières qui séparaient ces activités en sont brouillées.

La **frontière entre le travail et le hors travail** est affectée dès que les notifications liées au travail apparaissent à tout moment sur un téléphone professionnel porté en permanence

sur soi. Elle est également brouillée par les réseaux sociaux numériques ; le travail des influenceurs est une activité hors travail qui devient du travail parce que son succès a été à l'origine d'une rémunération. L'influenceur est alors amené à publier des messages sur les produits de ses annonceurs. Cette dépendance est encore plus forte dans le cas des plateformes qui mettent en relations demandeurs et prestataires de service. Le livreur à vélo ou le chauffeur de VTC (véhicule de tourisme avec chauffeur) sont théoriquement libres de déterminer leurs horaires mais l'algorithme de leur plateforme les incite à être disponibles en permanence.

Le **télétravail** consiste à exercer au domicile les activités professionnelles habituellement réalisées dans l'entreprise à l'aide des technologies de l'information et de la communication. La crise sanitaire a favorisé son extension : 27 % des salariés le pratiquaient en France en janvier 2021 contre 4 % en 2019. Parmi ceux-ci 70 % pratiquent le télétravail régulièrement, au moins un jour par semaine. Même s'il peut présenter à la fois des avantages pour les salariés et les entreprises, il peut induire une difficulté à trouver un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Les horaires de travail des télétravailleurs ne sont plus délimités a priori de façon stricte, le temps consacré à leur activité professionnelle est d'ailleurs en moyenne plus élevé que pour les autres salariés. 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, cette imbrication peut être perçue comme une intrusion.

Le numérique bouleverse les relations d'emploi et accentue la polarisation des emplois

Les **relations d'emploi** sont constituées des liens légaux et contractuels entre employeurs et salariés. Le numérique les affecte parce qu'elle facilite un processus d'externalisation¹⁰ et parce que les plateformes numériques remettent en cause le statut de salarié lui-même. Le numérique a facilité les stratégies d'externalisation des entreprises qui recherchent la flexibilité. Il est ainsi plus facile de coordonner des activités réalisées en dehors de la firme :

- par des entreprises sous-traitantes qui emploient des salariés moins protégés par leur contrat ou par leur convention collective voire par la législation étrangère en cas de délocalisation,
- par des micro-entrepreneurs indépendants juridiquement mais dépendants économiquement.

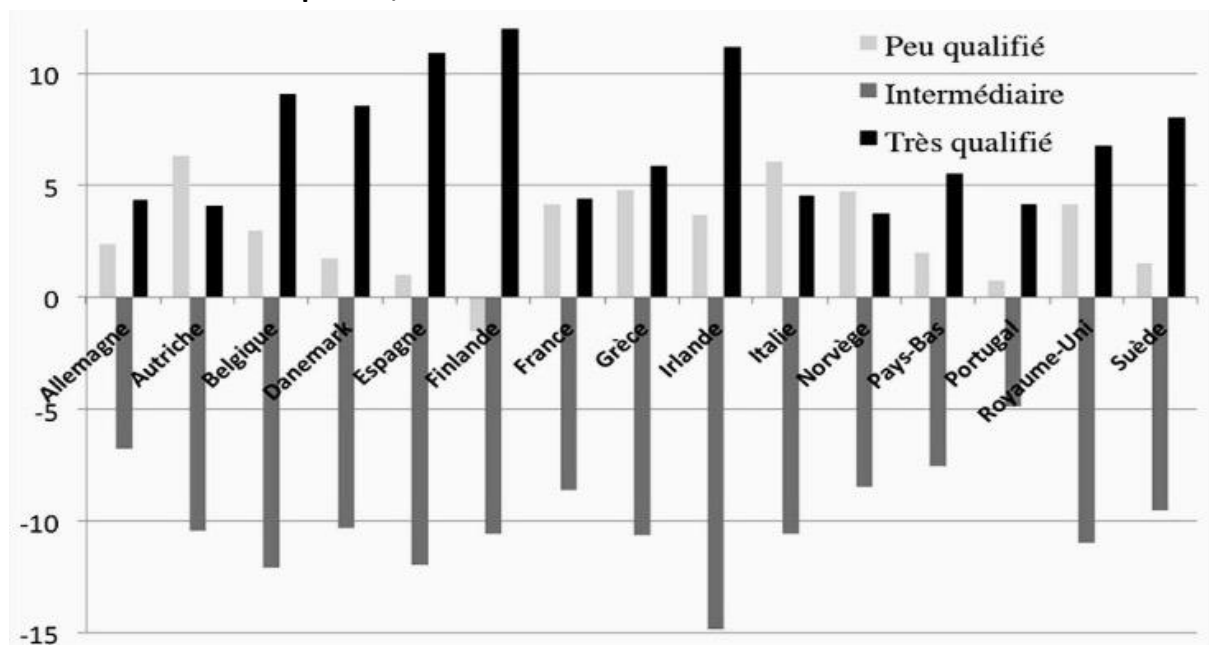
Le développement des plateformes numériques s'appuie sur le régime des micro-entrepreneurs. Ceux-ci cherchent principalement à créer leur propre emploi mais entrent dans une relation de travail ultra-flexible marquée par la dépendance. « Dans cette forme d'emploi, n'existent plus ni contrat de travail, ni normes salariales, ni aucune réglementation en termes de temps de travail, d'horaires, de lieu de travail, de formation, d'accès aux

¹⁰ L'externalisation consiste, pour une entreprise, à confier à une partie de ses opérations de production à une entreprise extérieure (les services numériques, par exemple) et ainsi à fragmenter la chaîne de valeur.

organisations syndicales, à l'action collective. »¹¹ Le fonctionnement des plateformes qui vise à développer la concurrence entre les travailleurs plutôt que la solidarité et la coopération tend à les isoler.

La **polarisation** désigne la tendance de l'emploi à se concentrer dans le bas et le haut de l'échelle des qualifications et des rémunérations. Les technologies numériques permettent de substituer des dispositifs automatisés aux tâches routinières exercées à des niveaux de qualification intermédiaires. À l'inverse elles ne se substituent pas aux tâches intellectuelles hautement qualifiées qui requièrent de la créativité ni aux services à la personne ni aux tâches manuelles moins qualifiées mais qui exigent de la dextérité, de l'adaptabilité ou des tours de main spécifiques (Cf. Graphique).

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

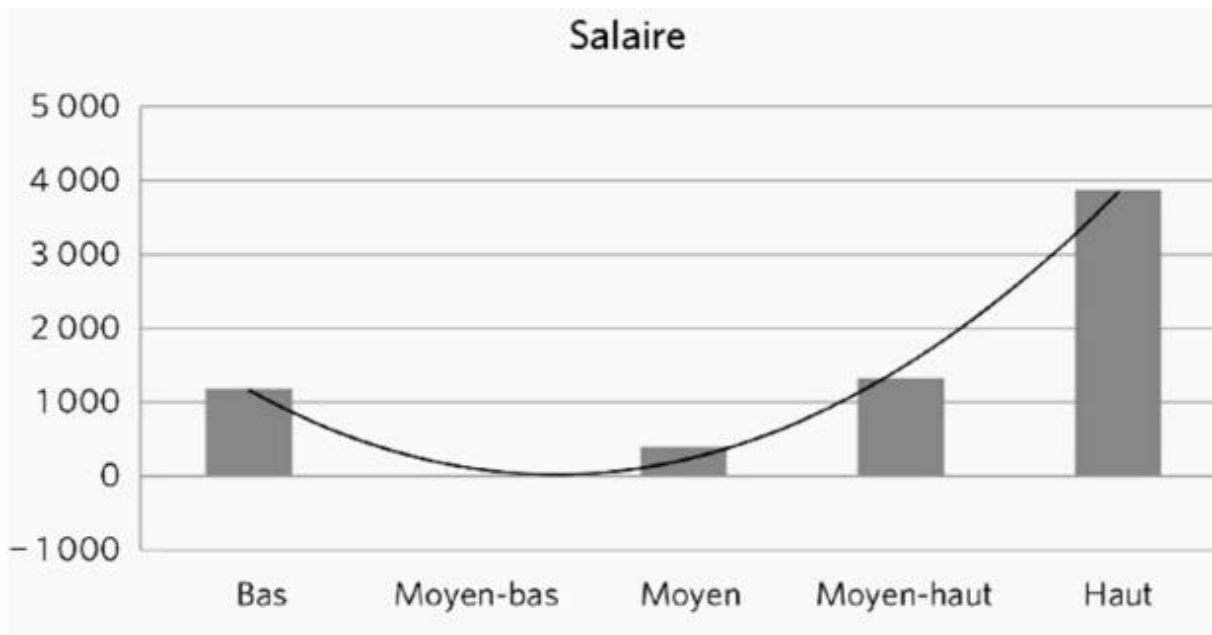


Source : Marteen GOOS, Alan MANNING et Anna SALOMONS , « Explaining Job Polarization : Routine-biased Technological Change and Offshoring », *American Economic Review*, 2014.

Cette polarisation des qualifications s'accompagne d'une polarisation des salaires car 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 (Cf. Graphique).

Graphique : Créations ou destructions nettes d'emplois (en milliers) dans l'Union européenne de 2011 à 2016 dans 5 quintiles de professions, hiérarchisées par salaire

¹¹ Christophe DEGRYSE, « Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie », *Working Paper ETUI*, février 2016, p. 37.



Source : Philippe ASKENAZY, *Partagez les richesses*, O. Jacob, 2019.

Objectif d'apprentissage 5 : 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

Le travail est un élément essentiel de l'intégration sociale. L'**intégration sociale** désigne à la fois la situation et le processus par lequel un individu appartient à une société et aux différents groupes qui la composent. Un individu est intégré socialement par les liens qu'il établit avec les personnes qu'il rencontre. Cela le relie aux autres et à la société ce qui lui confère ainsi un statut social. La famille, la sociabilité, le travail et la citoyenneté concourent à l'intégration des individus à la société et aux différents groupes qui la composent.

À travers différents canaux, le travail est source d'intégration sociale :

- Il apporte un statut auquel sont associés des droits sociaux qui permettent au travailleur d'être protégé face aux différents risques sociaux et qui contribuent ainsi à sa dignité et à son autonomie ;
- Il permet à l'individu de créer et d'entretenir des liens sociaux variés (collègues, clients, fournisseurs...), source de sociabilité et base d'une partie importante de son identité sociale ;
- Il apporte une rémunération qui permet au travailleur d'accéder à un mode de vie et de satisfaire une large palette de besoins.

Il peut être ainsi une source de bonheur car il permet l'épanouissement de chaque travailleur et reconnaît son utilité sociale, sa participation à une œuvre collective qui fait vivre la société.

Certaines évolutions de l'emploi affaiblissent le pouvoir intégrateur du travail

Depuis les années 1970, la formation d'un chômage de masse et sa persistance à un niveau élevé dans de nombreux pays, la précarisation croissante du travail et la polarisation de la qualité des emplois ont fragilisé le pouvoir intégrateur du travail.

Le **taux persistant de chômage élevé** remet en question l'intégration par le travail car le risque d'être au chômage est présent et la durée du chômage est élevée. Demeurer durablement privé d'emploi revient dans les sociétés contemporaines à être exclu d'une norme essentielle de la vie sociale, travailler¹².

À terme le chômage conduit souvent à la rupture des liens sociaux et à l'exclusion. La vie de la personne au chômage de longue durée est profondément désorganisée :

- Le chômage entraîne une diminution des revenus qui crée une insécurité financière et nuit à la participation des chômeurs et de leur famille à la société de consommation.
- Le chômage fragilise les liens sociaux. La perte d'un emploi entraîne la disparition de la sociabilité exercée dans ce cadre mais les chômeurs vont également diminuer leur participation aux activités créant et entretenant le lien social hors du travail (sorties au cinéma entre amis, par exemple).
- Le chômage entraîne une perte d'estime de soi et bouleverse les rythmes sociaux qui perdent leur signification (le temps libre, lorsqu'il n'est pas un temps de repos après le travail, perd de son sens).

Les différents effets du chômage sur l'affaiblissement de l'intégration sociale augmentent au fur et à mesure que la période de chômage dure.

La **précarisation de l'emploi** désigne *l'accroissement de la part des formes particulières d'emploi (CDD, Intérim, temps partiel subi auxquels s'ajoutent une partie des micro-entrepreneurs¹³) dans l'ensemble des emplois*. Ces formes d'emploi génèrent de l'incertitude quant à la stabilité de l'emploi occupé ou des revenus reçus voire des passages successifs d'emplois précaires au chômage.

La précarisation de l'emploi fragilise les différentes dimensions de l'intégration par le travail.

¹² Si les chômeurs « 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).

¹³ La justice a même requalifié en CDI la relation commerciale entre certaines entreprises, comme des plateformes numériques, et des micro-entrepreneurs faussement indépendants car il existait un lien de subordination entre eux.

- Les travailleurs précaires sont moins bien insérés au sein des collectifs de travailleurs. Ils n'y trouveront pas facilement le soutien collectif et la solidarité qui pourrait les protéger.
- La création de liens sociaux entre des travailleurs suppose en effet de passer du temps ensemble dans les organisations productives alors que l'emploi précaire engendre une réduction ou un fractionnement du temps de travail ou de la durée du contrat. En outre les intérêts de groupes de travailleurs aux statuts de plus en plus variés sont différents voire antagoniques, ce qui ne favorise pas l'émergence d'une identité commune. Les travailleurs précaires sont ainsi moins engagés dans les actions collectives et les syndicats que les autres salariés pour défendre leurs droits.
- Les travailleurs précaires ont en outre souvent des revenus intermittents suite à l'alternance de périodes de chômage et d'emploi, ce qui les expose davantage à la pauvreté et nuit à leur intégration dans la société de consommation. L'accès au logement est particulièrement fragilisé car la signature d'un bail de location ou l'obtention d'un crédit immobilier sont souvent conditionnés à la stabilité des revenus du ménage.

La précarité est devenue une forme d'entrée sur le marché du travail très fréquente, elle affecte particulièrement les jeunes. Or si une forte instabilité accompagne la phase d'insertion professionnelle, la socialisation par le travail et dans le travail en sera affectée alors qu'elle constitue un moteur essentiel à l'intégration sociale.

La **polarisation de la qualité des emplois** se manifeste par un écart croissant de qualité des emplois, que l'emploi soit précaire ou pas. Les conditions de travail, l'accès à la formation et l'horizon de carrière du travailleur cantonné dans les tâches les moins valorisées de l'entreprise (entretien ou manutention, par exemple) sont moins satisfaisants que ceux des travailleurs à qui sont confiées les tâches les plus valorisées.

À cette mauvaise qualité se conjugue une insatisfaction liée à la moindre reconnaissance des emplois de moindre qualité qui peut aussi avoir un impact sur l'estime de soi du travailleur. Ainsi les problèmes d'intégration des travailleurs exerçant un emploi de moindre qualité ont été particulièrement sensibles lors du confinement ; un lexique valorisant est apparu à cette occasion : « travailleurs de première ligne » ou « travailleurs essentiels du quotidien », pour des métiers comme caissiers-vendeurs, aides à domicile, personnel soignant, routiers ou livreurs, dévalorisés jusqu'alors. Le sens du travail s'en retrouve renforcé, au moins durant la crise, même si leur rémunération est restée faible, leur précarité assez forte et que leur travail s'est intensifié.

À l'autre extrémité de cette polarisation, les travailleurs dont l'emploi est de grande qualité obtiennent une reconnaissance forte de leur travail, s'y engagent plus volontiers et s'y épanouissent ; ce qui consolide aussi leurs autres liens sociaux (familiaux ou citoyens).

La qualité du travail se cumule avec la stabilité de l'emploi pour renforcer les liens sociaux ou, à l'inverse, pour les affaiblir.