

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Formation Académique SES

Aix-Marseille

26 Mai 2023

Image : A la MAAF, société d'assurances, de Chauray, juin 1972
CREATIONS ARTISTIQUES HEURTIER/MUSEE DE BRETAGNE

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Partie du programme évaluable en 2024

Sciences économiques et sociales	Questionnements « Science économique » <ul style="list-style-type: none">• Quels sont les sources et les défis de la croissance économique ?• Quels sont les fondements du commerce international et de l'internationalisation de la production ?• Comment lutter contre le chômage ?• Comment expliquer les crises financières et réguler le système financier ?• Quelles politiques économiques dans le cadre européen ?
	Questionnements « Sociologie et science politique » <ul style="list-style-type: none">• Comment est structurée la société française actuelle ?• Quelle est l'action de l'École sur les destins individuels et sur l'évolution de la société ?• Quels sont les caractéristiques contemporaines et les facteurs de la mobilité sociale ?• Quelles mutations du travail et de l'emploi ?• Comment expliquer l'engagement politique dans les sociétés démocratiques ?
	Questionnements « Regards croisés » <ul style="list-style-type: none">• Quelles inégalités sont compatibles avec les différentes conceptions de la justice sociale ?• Quelle action publique pour l'environnement ?

Évaluable chaque année

Non évaluable lors de l'épreuve d'EDS

Évaluable en année impaire (épreuve en 2023, 2025...)

Évaluable en année paire (2024, 2026...)

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Rappel du programme

- 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.
- 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 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.
- 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.

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Une forte actualité de ce thème dans le débat public, un lien avec la contestation de la réforme des retraites, des films avec l'organisation du travail en toile de fond

Le Monde

DIMANCHE 14 - LUNDI 15 MAI 2023

Philippe Askenazy et Frédéric Garcias
Les travailleurs maltraités

Michel Lallement
Perte de sens ou
perte d'autonomie ?

Maëlezig Bigi Une panne de reconnaissance

Olivier Cousin
Aux origines
des maux du travail



Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Une forte actualité de ce thème

Le sens du travail remis en cause par des étudiants

Contestations lors des cérémonies de remise des diplômes en mai et juin 2022 Polytechnique Centrale(50 étudiants /550) Nantes ou AgroParisTech (8) ScesPo Paris Extraits de discours

« J'aurais pu rejoindre sans problème ce monde capitaliste que j'avais beaucoup côtoyé, accepter un poste qui me donnerait accès à tous les privilèges du polytechnicien : l'argent, le pouvoir, le prestige. J'aurais pu croire à ces promesses de RSE [responsabilité sociétale des entreprises] et de croissance verte, croire que j'allais changer les choses de l'intérieur... Avant que ce ne soit le système qui change mon intérieur. Je souhaite bon courage à ceux qui tentent cette voie, mais personnellement je ne souhaite pas être un pion utile du système. » (Polytechnique)

Combat collectif d'une partie des élèves contre l'implantation d'un centre de recherche de Total sur le campus de Saclay, projet abandonné en janvier 2022

Refus de travailler dans des entreprises qui « font partie du problème » « Trafiquer en labo des plantes pour des multinationales (...), inventer des labels "bonne conscience" (...), pondre des rapports RSE [responsabilité sociale des entreprises] (...), ou encore compter des grenouilles et des papillons pour que les bétonneurs puissent les faire disparaître légalement. A nos yeux, ces jobs sont destructeurs et les choisir, c'est nuire. » (Agrotech)

« sortir du déni », « Alors que nous devons changer radicalement de système politique, économique et culturel, nos formations aussi doivent s'adapter, au risque de contribuer elles-mêmes au problème. » (ScesPoParis)

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Une forte actualité de ce thème

La grande démission ou le Big quit ?

« Difficultés de recrutement : et si c'était la faute des employeurs ? » (Alternatives économiques 23 Juin 2022)

« Difficultés de recrutement : la faute à l'employeur ou au candidat ? » (Forbes 11/08/22)

« Le scandale des difficultés de recrutement » (Les Echos 12 juillet 2022)

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Plan de l'intervention

1. Les évolutions de l'emploi
 1. Les évolutions des formes d'emploi
 2. Les conséquences sur la qualité des emplois
2. Les formes d'organisation du travail
 1. Quelle actualité des modèles tayloriens ?
 2. Quels effets sur les conditions de travail?
3. Les effets du numérique sur l'emploi
 1. Le brouillage des frontières du travail
 2. La transformation des relations d'emploi
 3. Les risques de polarisation des emplois
4. Le travail comme source d'intégration sociale
 1. Le travail, un intégrateur puissant mais des conditions d'emploi qui limitent ce rôle
 2. Le sens du travail

1. Les évolutions de l'emploi

1.1. Les évolutions des formes d'emploi

1.1. Les évolutions des formes d'emploi

Une photographie en 2022

en %

	Sexe		Âge			Ensemble
	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	
Statut d'emploi						
Indépendants, dont :	10,0	16,0	3,6	12,4	17,2	13,1
<i>micro-entrepreneurs</i>	3,0	3,3	1,5	3,3	3,3	3,1
Salariés	90,0	84,0	96,4	87,6	82,8	86,9
Emploi à durée indéterminée	74,5	70,4	41,2	75,8	75,6	72,4
CDD de moins de 3 mois	2,6	1,8	7,5	1,8	1,3	2,2
CDD de 3 mois ou plus	7,2	4,5	11,9	6,1	3,5	5,8
CDD de durée inconnue	0,1	0,1	0,4	0,1	0,1	0,1
Intérim	1,5	2,8	4,9	2,2	1,2	2,1
Alternance, stage	3,0	3,6	28,1	1,0	0,0	3,3
Sans contrat ou contrat inconnu	1,0	0,8	2,4	0,5	1,1	0,9
Catégorie socioprofessionnelle						
Agriculteurs	0,9	2,2	0,5	1,1	2,7	1,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	4,4	9,1	1,7	6,6	8,8	6,8
Cadres	18,9	24,3	7,7	23,6	22,4	21,7
Professions intermédiaires	27,2	22,1	22,7	26,4	21,9	24,6
Employés qualifiés	23,0	7,1	19,1	15,3	12,8	14,9
Employés peu qualifiés	17,1	5,3	19,3	8,7	13,0	11,1
Ouvriers qualifiés	3,6	21,4	13,8	12,7	12,3	12,7
Ouvriers peu qualifiés	4,5	8,0	13,9	5,4	5,5	6,3
Non déterminée	0,3	0,5	1,3	0,3	0,4	0,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

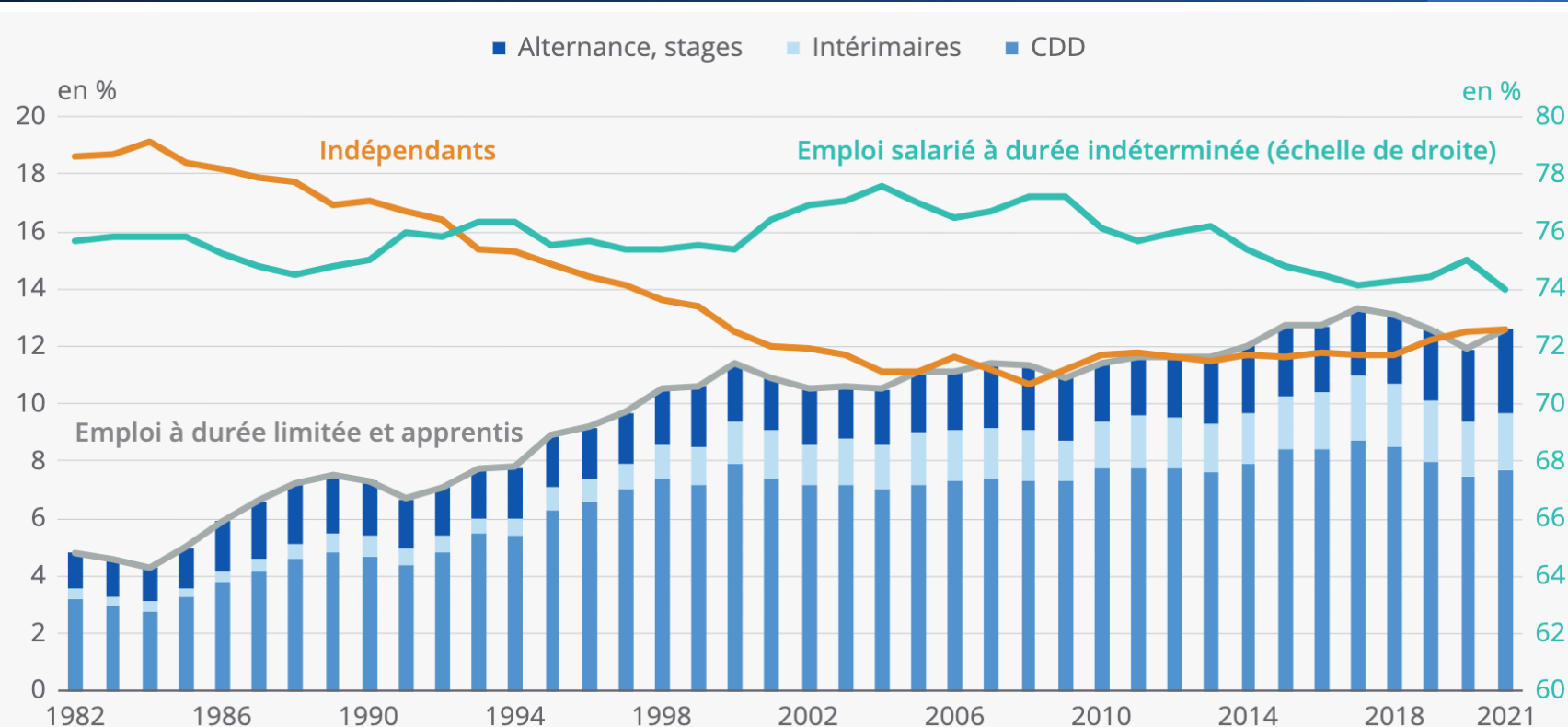
Lecture : en 2022, 90,0 % des femmes en emploi sont salariées. 7,7 % des 15-24 ans en emploi sont cadres.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2022.

1.1. Les évolutions des formes d'emploi

Les évolutions des statuts d'emploi depuis 1982



Note : la somme des modalités n'est pas égale à 100 % car certaines personnes en emploi n'ont pas de contrat.

Lecture : en 2021, 74,0 % des emplois sont des emplois salariés à durée indéterminée, 12,6 % sont des emplois indépendants, et 12,6 % sont des emplois à durée limitée, de l'alternance ou des stages.

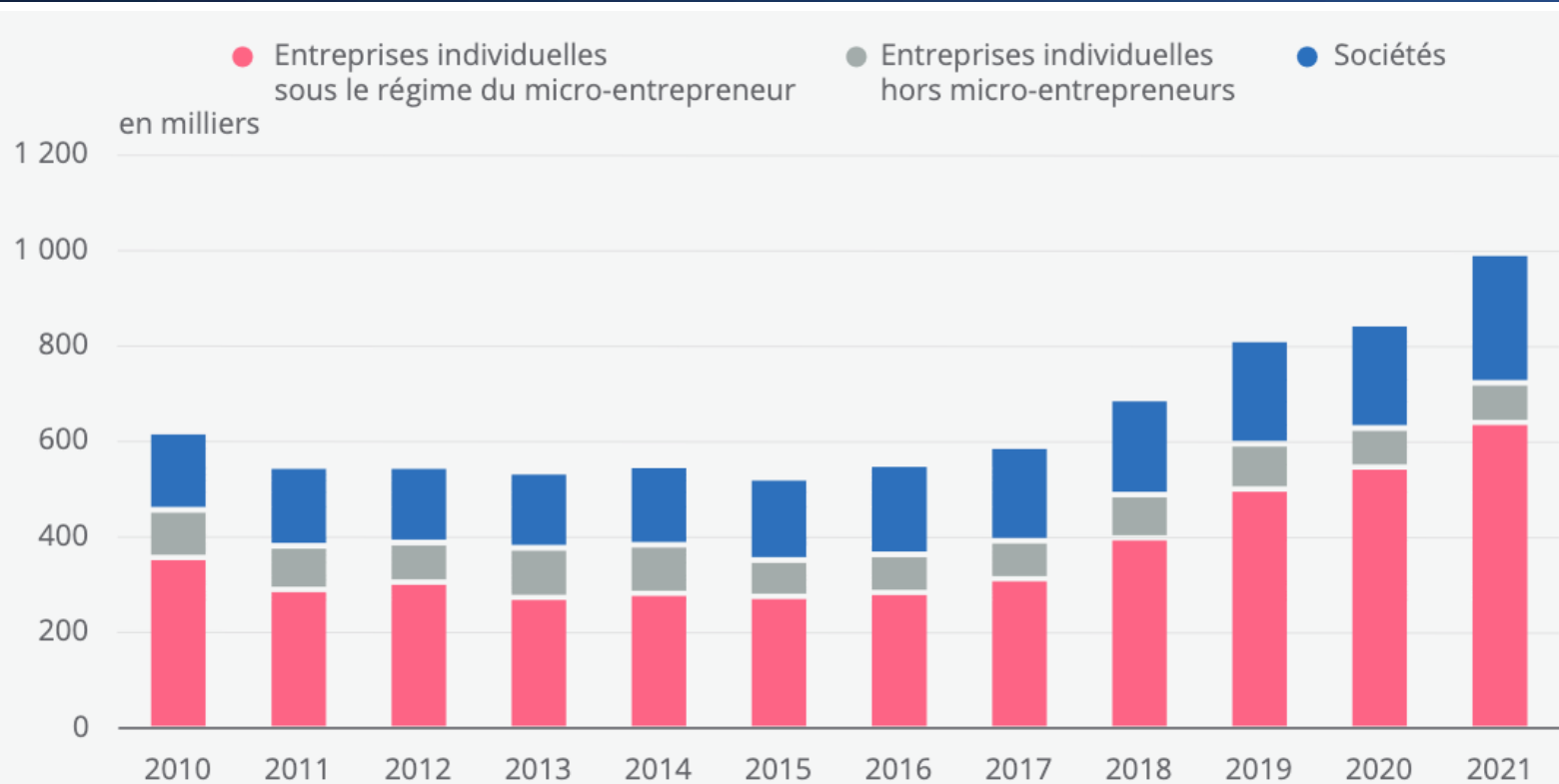
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

- Progression des emplois précaires
- Baisse de la part des CDI / 2004 mais plus stable / 1988
- Baisse des indépendants stabilisée depuis 2004 et légère hausse
- Phénomène des « micro-entrepreneurs »

1.1. Les évolutions des formes d'emploi

Nombre de créations d'entreprises depuis 2010



Lecture : en 2021, 271 000 sociétés ont été créées.

Champ : ensemble des activités marchandes non agricoles.

Source : Insee, répertoire des entreprises et des établissements (Sirene).

Nouveau statut des micro entrepreneurs (Auto-entrepreneurs avant 2014) : formalités de création d'entreprise allégées + un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu

Ubérisation de l'emploi ?

Précarité ?

J.S. Carbonell

Le futur du travail

Sarah Abdelnour
Moi, petite entreprise
Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité

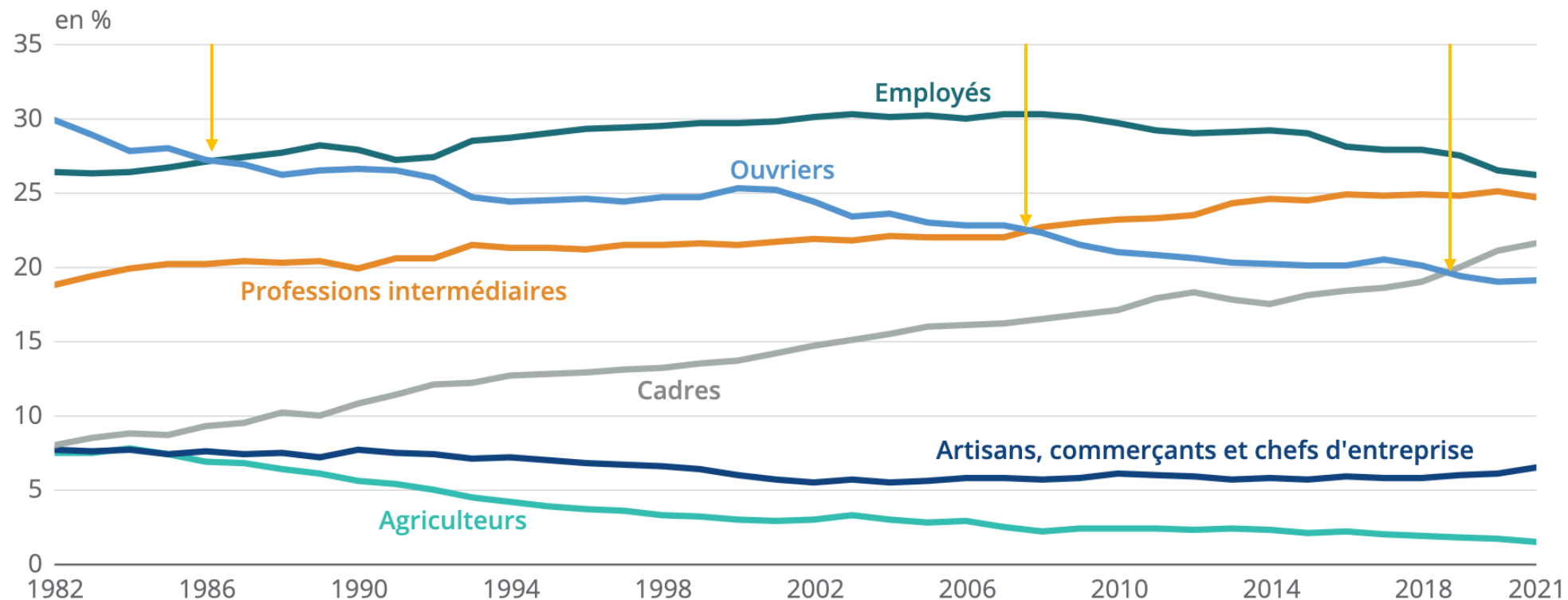
... et le gros avantage du statut d'auto-entrepreneur dans notre entreprise, c'est que tout en étant notre larbin, vous vous sentez patron.



puf

1.1. Les évolutions des formes d'emploi

Les évolutions des GSP depuis 1982



Lecture : en 2021, 21,6 % des personnes en emploi sont cadres.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

1.1. Les évolutions des formes d'emploi

► 1. Répartition des personnes en emploi par groupe socioéconomique et par pays dans l'Union européenne en 2021

en %

	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des personnes en emploi (en milliers)
Allemagne	4,0	21,6	19,0	4,3	16,6	16,6	17,0	40 146
Autriche	4,9	20,4	16,7	7,6	14,2	16,6	19,6	4 232
Belgique	7,8	25,6	13,4	7,6	16,5	13,5	15,5	4 795
Bulgarie	4,9	18,7	9,6	7,2	11,1	24,2	24,3	2 982
Chypre	4,1	20,5	13,4	7,3	15,8	13,8	25,1	417
Croatie	4,7	17,3	14,0	8,5	13,9	20,7	20,7	1 649
Danemark	2,9	27,7	16,9	5,3	14,9	11,1	19,1	2 787
Espagne	4,0	19,4	10,6	10,9	16,8	15,5	22,8	19 495
Estonie	8,9	23,6	14,7	6,6	9,8	21,8	14,5	616
Finlande	2,1	27,3	17,8	9,3	12,7	14,7	16,1	2 470
France	7,2	24,0	16,7	6,8	14,7	14,4	15,7	27 190
Grèce	3,5	22,3	7,0	22,8	14,7	11,2	18,4	3 823
Hongrie	4,8	19,2	13,8	8,3	11,4	24,7	17,8	4 535
Irlande	8,5	25,9	11,6	7,3	15,9	11,5	18,1	2 297
Italie	3,5	14,8	14,1	14,1	17,7	16,6	19,2	21 849
Lettonie	11,4	20,5	13,8	5,3	9,4	20,2	19,1	822
Lituanie	9,1	26,1	9,2	8,3	7,8	21,8	17,7	1 310
Luxembourg	3,8	44,4	14,1	4,0	8,8	8,6	11,6	302
Malte	10,6	22,0	12,7	11,2	19,0	10,1	14,5	262
Pays-Bas	5,4	30,0	15,0	8,0	14,4	8,5	17,9	8 972
Pologne	6,5	21,0	12,4	14,9	9,7	21,2	13,6	16 237
Portugal	6,6	23,7	10,7	8,6	17,0	17,8	15,5	4 623
République tchèque	5,4	18,6	14,5	12,2	12,3	23,5	13,5	5 068
Roumanie	3,0	17,6	7,0	13,0	9,4	29,6	20,4	7 668
Slovaquie	5,8	14,9	14,8	11,1	14,7	22,9	15,6	2 522
Slovénie	4,5	27,3	14,3	9,1	10,4	17,1	16,5	954
Suède	7,1	31,9	16,7	5,6	15,2	12,1	11,2	4 853
Zone euro	5,0	21,6	15,3	8,5	15,9	15,4	17,9	147 095
UE	5,1	21,5	14,6	9,2	14,8	16,9	17,5	192 873

Note : la somme en ligne des 7 premières colonnes n'est pas toujours égale à 100 % car certaines personnes ne sont pas classées (0 à 4,6 % selon le pays).

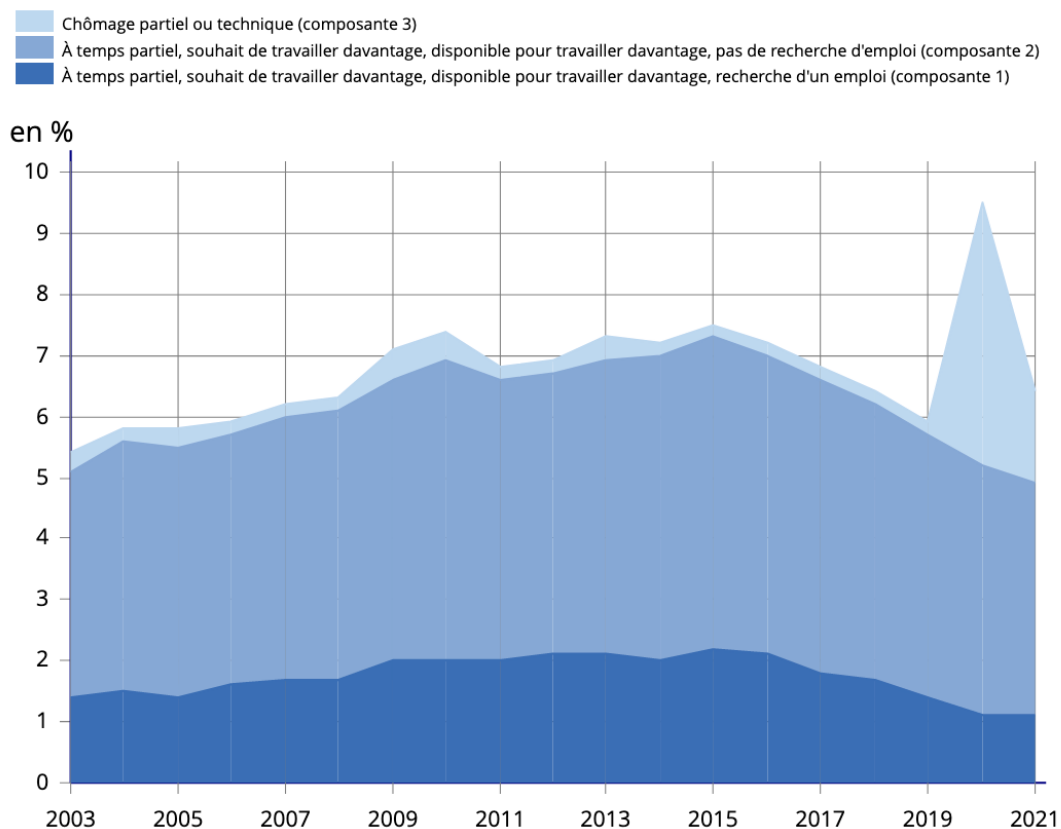
Lecture : en 2021, 5,1 % des 192 873 milliers de personnes en emploi dans l'Union européenne sont des cadres dirigeants.

Champ : Union européenne à 27 pays, personnes en emploi au sens du BIT de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

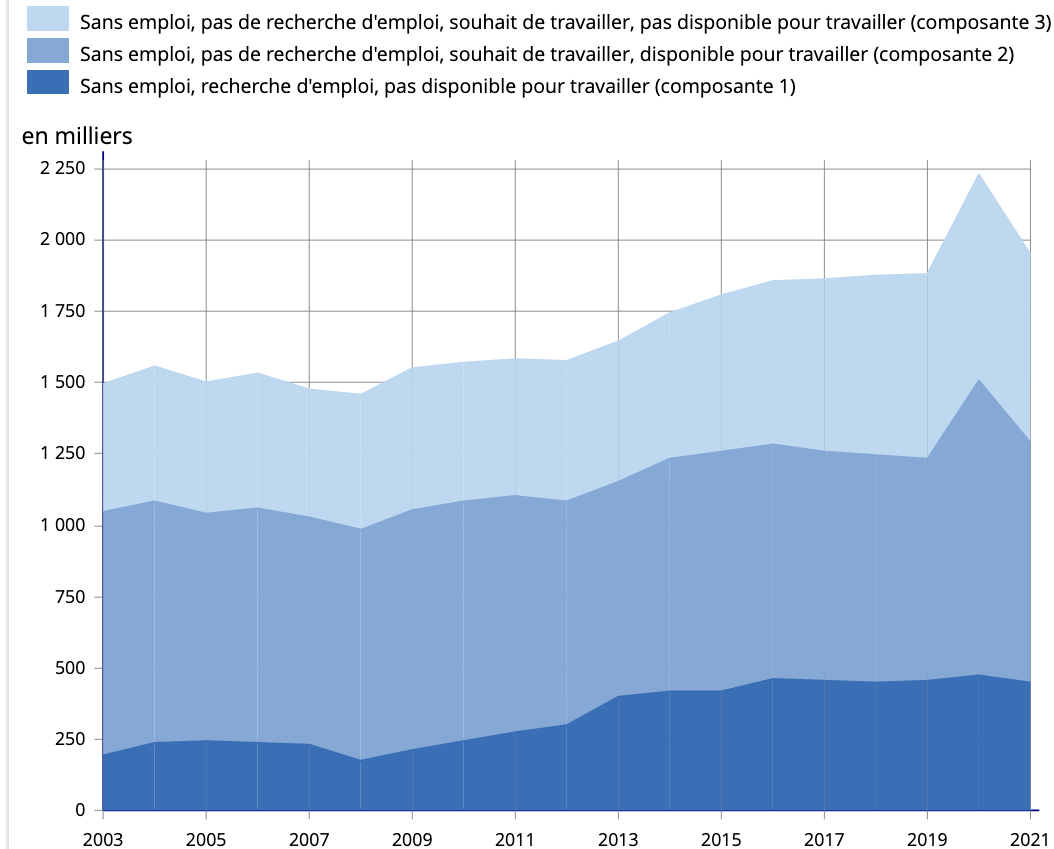
Source : instituts nationaux de statistiques, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mai 2022).

1.1. Les évolutions des formes d'emploi

Part de personnes en situation de sous-emploi parmi les personnes en emploi et Nombre de personnes appartenant au halo autour du chômage par composante de 2003 à 2021



Lecture : en 2021, 6,4 % des personnes en emploi sont en situation de sous-emploi.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.
Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.



Lecture : en 2021, 1 950 000 personnes appartiennent au halo autour du chômage.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

1. Les évolutions de l'emploi

1.1. Les évolutions des formes d'emploi

1.2. Les conséquences sur la qualité des emplois

1.2. Les conséquences sur la qualité des emplois

Les descripteurs de la qualité des emplois

Qualité de l'emploi = descripteur des conditions de l'emploi et du travail

Mathilde Guergoat-Larivière et Olivier Marchand, « *Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes* » *INSEE* (2012)

6 dimensions

- **la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail**
- **les rémunérations**
- **le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/vie familiale**
- **la sécurité de l'emploi et la protection sociale**
- **le dialogue social et la représentation collective**
- **La formation tout au long de la vie**

Indice de la qualité de l'emploi (IQE) mesuré par l'institut syndical européen

OCDE : qualité du revenu d'activité + sécurité sur le marché du travail + qualité de l'environnement de travail

Niveau de salaire, conditions de travail, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches, pour le programme.

Quelques éléments ...

1.2. Les conséquences sur la qualité des emplois

Les descripteurs de la qualité des emplois : le potentiel de formation

	Part des personnes ayant suivi au cours des 12 derniers mois...			
	... au moins une formation (tous types confondus)	... au moins une formation formelle ¹	... au moins une formation non formelle ²	... au moins une formation non formelle à but professionnel
Âge				
De 18 à 24 ans	55	10	51	37
De 25 à 34 ans	60	4	58	46
De 35 à 44 ans	59	3	58	48
De 45 à 54 ans	50	1	49	40
De 55 à 64 ans	35	0	35	22
Sexe				
Femmes	53	3	52	38
Hommes	48	2	47	40
Situation sur le marché du travail				
En emploi à la date de l'enquête	59	2	58	49
Au chômage à la date de l'enquête	44	4	42	30
Au chômage à l'entrée en formation ³	32	4	29	20
Inactif à la date de l'enquête	20	2	19	4
dont inactif hors retraité	18	4	16	5
Diplôme				
Diplôme du supérieur long	74	5	73	60
Diplôme du supérieur court	68	3	67	55
Baccalauréat	55	4	54	40
CAP-BEP	42	2	41	31
Brevet des collèges	35	1	35	24
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	22	0	22	15
Ensemble	51	2	50	39

Participation à la formation au cours des 12 derniers mois en 2016, en %

1. Formation menant à un diplôme ou à un titre reconnu, hors certificat de qualification professionnelle (CQP).
2. Formation ne menant pas à un diplôme ou à un titre reconnu. En revanche, elle peut conduire à l'obtention d'une certification, comme un certificat de qualification professionnelle (CQP), une habilitation ou un permis.
3. Ratio entre le nombre de personnes ayant participé à au moins une formation (pour chaque type de formation) au cours des 12 derniers mois en étant au chômage (estimé par l'enquête AES) et le nombre de personnes ayant été au moins un mois principalement au chômage dans les 12 derniers mois (estimé par l'enquête Emploi).

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans sorties de formation initiale.

Lecture : 55 % des personnes de 18 à 24 ans ayant terminé leurs études initiales ont suivi au moins une formation au cours des 12 derniers mois, 10 % au moins une formation formelle et 51 % au moins une formation non formelle. Certaines personnes ont suivi à la fois des formations formelles et non formelles.

Source : Insee, enquête Formation des adultes (AES) 2016 ; enquête Emploi T4 2016 et T1 2017.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3526086>

1.2. Les conséquences sur la qualité des emplois : Les descripteurs de la qualité des emplois : horizon de carrière

Utilisation de données de mobilité intragénérationnelle

Lucas Tranchant, « D'entrepôt en entrepôt. Une ethnographie des trajectoires professionnelles ouvrières dans le secteur de la logistique », dans *Genèses* 2021

Travail sur les recompositions du monde ouvrier dans la France contemporaine (thèse)

Enquête ethnographique parmi les ouvriers des entrepôts sur le territoire de Melun-Sénart, en Seine-et-Marne (Observation participante à couvert 6 mois de 2015 à 2016 comme intérimaire préparateur de commandes)

Sociologie des trajectoires (et des bifurcations)

Secteur logistique : 1 million d'emplois en France et 4/5 sont des emplois d'ouvriers peu qualifiés, beaucoup d'hommes immigrés, urbains fort turn over, 1/3 de contrats précaires

3 dimensions du rôle de l'intérim sur la mobilité professionnelle :

- Mobilités entrantes avec des profils diversifiés (secteur source d'emploi pour des parcours pluriels, emploi d'à point, accès à un revenu supérieur au salaire médian)
- Mobilités de statut : intérim et prise en main de l'employabilité à travers la mobilité entre entrepôts
- Accéder au CDI en entrepôt : entre ascension fragile et stabilisation contrainte

1.2. Les conséquences sur la qualité des emplois : Les descripteurs de la qualité des emplois : horizon de carrière

« Né en 1974 de parents immigrés marocains, son père étant ouvrier dans le secteur du bâtiment et travaux publics (BTP) et sa mère femme de ménage, Karim est l'aîné d'une fratrie de huit enfants. Après avoir obtenu un brevet de technicien supérieur (BTS) de comptabilité en 1995, il entre dans la logistique par une mission d'intérim comme « employé logistique, en réception, expédition des marchandises » dans l'entrepôt d'un prestataire logistique, dans lequel il sera ensuite « embauché » en contrat à durée indéterminée (CDI) et où il restera pendant douze ans. Il explique de la façon suivante son arrivée dans le secteur :

« Pourquoi la logistique ? Parce que c'était un premier job en intérim, [...] y avait un besoin financier. Dans mon domaine de formation j'avais pas trouvé, et puis ça urgeait parce que j'avais un appart, tout ça ». (Entretien avec Karim, février 2015)

Bien que Karim ne soit pas recruté sur un poste d'ouvrier, son expérience renseigne sur les modes de recrutement par l'intérim. Son échec à trouver un poste correspondant à sa formation l'amène à saisir une offre d'emploi dans un secteur alors en plein essor au début des années 2000. Ce choix de la nécessité, il le rapporte à l'expérience commune du travail intérimaire comme porte d'entrée dans l'emploi pour les jeunes hommes des quartiers populaires de Melun et Sénart :

« Bah tout le monde a travaillé dans la logistique. Ouais tous. Je pense que si tu fais une étude dans un quartier populaire comme ça, tous ceux qui ont 20-30 ans, même 20-40, ils ont tous bossé dans la logistique. [...] la plupart ils commencent tous par l'intérim, avant de décrocher un premier emploi dans leur branche, y en a beaucoup qui pendant ce temps-là font de l'intérim. Et la plupart du temps c'est de la logistique. » (Id.)

1.2. Les conséquences sur la qualité des emplois : Les descripteurs de la qualité des emplois : horizon de carrière

(...) Les primes de productivité ou les primes de pénibilité pour certaines conditions de travail (froid, surgelé, salissure, etc.) peuvent représenter jusqu'à 300 euros mensuels, à quoi s'ajoute dans le cas de l'intérim le versement des primes de précarité et des congés payés à hauteur de 10 % du salaire chacun. Les revenus ouvriers en entrepôt dépassent ainsi régulièrement 1 500 euros mensuels quand le revenu salarial médian des ouvriers est seulement de 1 360 euros en 2015 (INSEE 2019). (...)

Le monde professionnel des ouvriers de la logistique est également structuré par de nombreuses circulations entre entrepôts. Si celles-ci sont d'abord liées à la durée très courte des contrats d'intérim (le plus souvent à la semaine), c'est-à-dire à la précarité professionnelle, elles s'inscrivent également dans des stratégies de mobilités propres aux ouvriers et génèrent un réseau d'interconnaissance professionnelle. (...)

Les mobilités professionnelles dans la logistique tiennent en premier lieu à l'usage massif de l'intérim par les entrepôts. Dans les entrepôts étudiés la part des intérimaires parmi l'ensemble des ouvriers variait entre 20 % et 90 %. Mais derrière la permanence d'un volant intérimaire structurel, on observe également une intense circulation sur ces postes. Par exemple, sur une période d'un mois d'intérim dans l'entrepôt Multimag, au sein d'une équipe de 40 ouvriers (dont 12 intérimaires), j'ai vu arriver 4 ouvriers et partir 5 autres. Ces départs résultent le plus souvent de la fin d'une mission d'intérim, que ce soit à cause d'une baisse d'activité de l'entreprise, de la productivité jugée insuffisante de l'ouvrier, ou d'un différend avec un chef d'équipe. (...)

J'ai moi-même été inscrit dans quatre agences et ai travaillé avec deux d'entre elles. En raison de la gestion différenciée de la main-d'œuvre (Tranchant 2018), qui fait supporter aux intérimaires les tâches les plus pénibles, les autres causes de départ les plus fréquentes sont les douleurs physiques liées au travail, des conditions de travail jugées inacceptables, ou une opportunité d'emploi jugée meilleure. Dans ces conditions, la multi-inscription et la possibilité de changer régulièrement de mission d'intérim offrent aux travailleurs une marge de sélection de leurs conditions d'emploi et de travail par l'évitement des postes les plus pénibles ou les moins rémunérateurs.

1.2. Les conséquences sur la qualité des emplois : Les descripteurs de la qualité des emplois : horizon de carrière

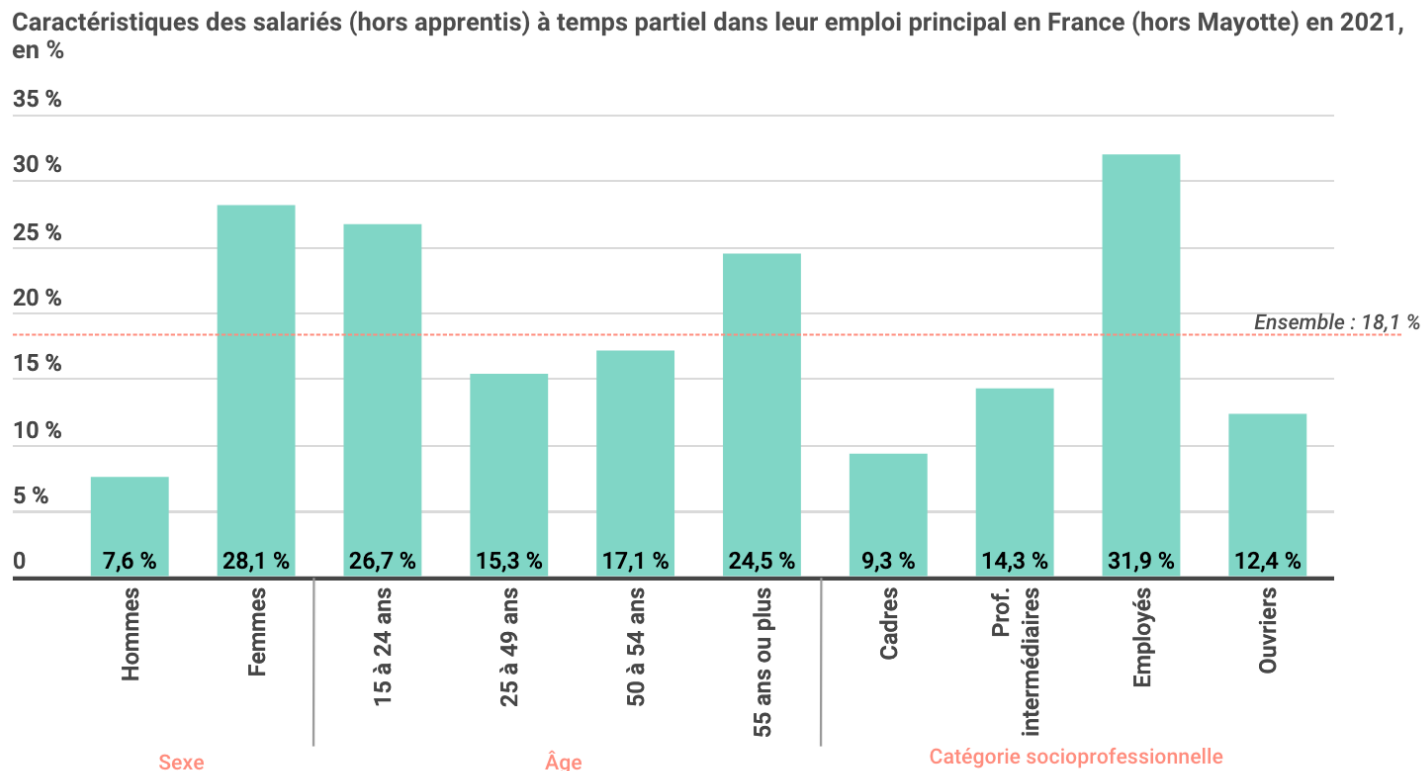
Pour certains travailleurs, le maintien dans l'intérim, qui peut durer jusqu'à plusieurs années, peut être une manière de rester à l'entrepôt tout en laissant ouvert son destin social, et de vivre comme provisoire le déclassement que représente parfois le travail ouvrier. Au fur et à mesure qu'il s'allonge dans le temps, le travail temporaire prend alors la forme d'un « intérim de profession »

La menace de la fin de mission, le besoin de rester en bons termes avec l'agence d'intérim, la difficulté à prendre des congés, l'effort renouvelé de familiarisation avec chaque nouvel environnement de travail, ou encore les horaires changeants limitent les possibilités de lever le pied. De plus, l'avancée en âge et les problèmes de santé conduisent ces intérimaires au long cours mais peu qualifiés à envisager un CDI. L'intérim prolongé expose à des périodes sans emploi et aux variations de revenus selon les missions, ce qui empêche Sidney de quitter son logement HLM trop étroit pour accueillir ses trois enfants en garde partagée. Au moment où je le rencontre, il cumule d'ailleurs deux missions à temps plein en entrepôt, l'une de nuit (23 h-8 h) et l'autre de jour (9 h-14 h 30), « pour prévenir les mois à venir », une pratique qui lui permet de cumuler deux revenus mais qui est difficilement soutenable. (...)

L'intérim dans le secteur logistique permet à ces jeunes hommes de compenser l'absence de diplôme par l'acceptation d'un travail peu qualifié. Mais l'embauche en CDI qui s'ensuit est vécue comme une stabilisation professionnelle faite de mieux, ce qui traduit un déclassement social relatif par rapport à la génération de leurs parents. Cette situation est d'autant plus mal vécue que les perspectives de mobilité interne sont très limitées, sinon nulles, au sein des entrepôts logistiques. En effet, les postes ouvriers les plus qualifiés se raréfient avec la mise en place de la polyvalence forcée, et l'accès aux postes d'encadrement intermédiaire est de plus en plus souvent réservé aux titulaires de diplômes du supérieur court (BTS notamment) de spécialité logistique.

Alors que la pénibilité physique du travail se traduit par une usure précoce des corps, avec des maux de dos récurrents à moins de 30 ans, ces jeunes ouvriers ont souvent comme horizon la sortie de l'entrepôt.

1.2. Les conséquences sur la qualité des emplois



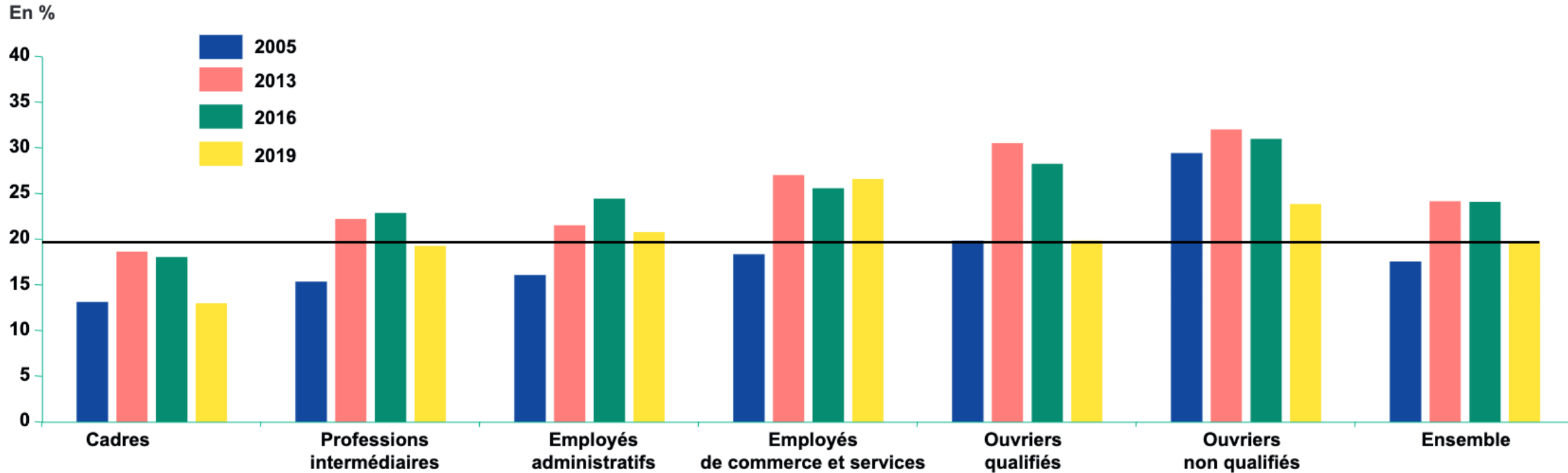
Le temps partiel concerne avant tout les femmes, les jeunes ou les plus de 55 ans, et les employés
Temps partiel concerne environ 46% des femmes en Allemagne, 75% aux Pays-Bas, autour de 32 % dans l'UE.

Lecture : En 2021, 28,1 % des femmes salariées sont à temps partiel dans leur emploi principal.
Champ : France, hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.
Source : Insee, enquête Emploi en continu 2021.

1.2. Les conséquences sur la qualité des emplois

La sécurité économique

Proportion de salariés craignant pour leur emploi



Lecture : en 2019, 13 % des cadres déclarent avoir des craintes pour leur emploi.

Champ : salariés de France métropolitaine hors apprentis, stagiaires ou titulaires d'un emploi aidé.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (2005, 2013, 2016, 2019).

1.2. Les conséquences sur la qualité des emplois

Les conditions de travail

Durée et organisation du travail des personnes en emploi par classe et sous-classe d'emploi en 2021

en %

	Volume hebdomadaire d'heures travaillées (en heures)	Sous-emploi	Travail le soir ¹	Travail la nuit ¹	Travail le samedi ¹	Travail le dimanche ¹	Peut décider au moins en partie de ses horaires	Télétravail ^{1,2}
I. Emplois indépendants³	37,9	7,3	45,1	11,3	70,1	40,6	84,7	///
I1. De niveau supérieur	38,6	4,6	54,2	15,3	66,6	38,4	87,4	///
I2. De niveau intermédiaire	33,6	10,2	47,7	8,8	65,7	37,8	82,5	///
I3. De petits indépendants, avec salarié ou aide familial	45,8	3,6	42,8	12,6	78,3	50,1	82,1	///
I4. De petits indépendants, sans salarié ou aide familial	35,2	9,9	36,5	9,1	70,4	37,2	86,6	///
A. Emplois salariés de niveau supérieur	32,7	2,2	37,7	7,6	34,4	21,9	69,8	54,5
A1. D'orientation technique en CDI ⁴	34,9	1,3	32,0	6,8	19,9	10,8	88,6	68,7
A2. D'orientation tertiaire en CDI	34,0	2,7	33,8	5,8	31,6	17,0	78,7	59,6
A3. Fonctionnaires ⁵	29,2	0,8	49,5	9,7	52,5	40,0	42,9	35,8
A4. En contrat à durée limitée	30,6	7,3	35,8	10,9	36,2	22,2	55,6	45,3
B. Emplois salariés de niveau intermédiaire	30,0	3,5	24,3	11,3	33,2	19,5	40,4	25,0
B1. D'orientation technique en CDI	31,3	2,1	22,4	12,8	23,5	12,3	44,1	18,5
B2. D'orientation tertiaire en CDI	29,5	3,9	19,8	7,2	35,3	16,4	44,3	29,8
B3. Fonctionnaires	29,9	1,2	36,3	20,8	41,9	35,1	33,9	22,6
B4. En contrat à durée limitée	29,4	8,7	24,8	7,3	32,6	20,8	30,1	26,3
C. Emplois salariés d'exécution qualifiés	28,4	6,8	18,4	10,9	33,8	16,7	19,9	8,3
C1. D'orientation ouvrière en CDI	30,6	4,0	23,8	19,7	28,4	13,3	18,1	0,4
C2. D'orientation employée en CDI	27,1	7,5	12,3	3,9	41,7	15,4	26,1	17,0
C3. Fonctionnaires	27,1	4,4	21,3	10,1	32,5	26,7	22,6	10,8
C4. En contrat à durée limitée	27,8	13,7	15,1	6,6	32,6	15,7	11,1	6,8
D. Emplois salariés d'exécution peu qualifiés	26,8	13,4	19,9	9,1	41,2	23,3	14,5	0,5
D1. D'orientation ouvrière en CDI	27,6	7,0	18,9	11,5	29,4	10,1	16,2	0,2
D2. D'orientation employée en CDI	25,4	16,7	25,0	10,4	68,2	38,2	11,0	0,9
D3. Fonctionnaires	29,8	5,9	20,2	8,0	33,1	27,0	11,5	1,0
D4. En contrat à durée limitée	26,4	17,5	17,4	7,0	33,9	21,7	16,3	0,3
Ensemble	30,5	6,4	27,7	9,9	39,7	22,7	32,2	20,0

Les classes et sous-classes d'emploi sont un outil de complément des GSP qui ont été conçues dans le cadre de la rénovation de la PCS.

Ajout d'une graduation du niveau de qualification des professions plus systématique et actualisée, ce qui permet de compléter l'approche historique de la PCS qui classe les professions au niveau agrégé de façon figée.

Séparation plus nette entre indépendants et salariés, entre fonction publique et secteur privé, entre contrats stables et ceux à durée limitée

1 Le recours au travail le soir (entre 20 heures et minuit), la nuit, le samedi, le dimanche ainsi qu'au télétravail portent sur les quatre dernières semaines.

2 Question posée uniquement aux salariés.

3 Les niveaux d'emploi des indépendants sont comparables à ceux des salariés (I1 avec A, I2 avec B, I3 avec C, I4 avec D).

4 CDI : contrat à durée indéterminée.

5 Le terme fonctionnaire renvoie aux fonctionnaires et contractuels en CDI de la fonction publique.

Lecture : en 2021, les personnes en emploi indépendant travaillent en moyenne 37,9 heures par semaine ; 45,1 % d'entre elles travaillent le soir.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 89 ans vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT.

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

2. Les formes d'organisation du travail

2. 1. Quelle actualité des modèles tayloriens ?

2. 1. Quelle actualité des modèles tayloriens ?

Rappels sur le taylorisme

« Briser l'ouvrier de métier, libérer le procès de travail du pouvoir qu'il y exerce pour y instaurer la loi et la norme patronales, telle sera la contribution historique du taylorisme » (B. Coriat, *L'atelier et le chronomètre. Essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*, 1979).

« La confection est une des branches modernes de la production industrielle où l'éclatement des tâches a été le plus poussé. Les psychotechniciens anglais citent souvent le cas d'une entreprise des Midlands où la fabrication du seul gilet pour complet masculin avait été morcelée en plus de 65 postes de travail différenciés. Mon usine hollandaise avait suivi le même courant et, pour ce qui est du veston, lors de ma visite, le nombre des postes, qui était déjà de 40 en 1932, était passé à 54, avec réduction du temps global de fabrication. La division des opérations, dans toutes les entreprises de confection de quelque importance, a pris, ce qui est normal, la forme du travail à la chaîne et entraîné un planning rigoureux. Toute la pensée du travail se trouve absorbée dans sa préparation, qui va jusque dans le moindre détail. "Coudre et piquer sur nos machines n'est pas difficile, dit un chef d'atelier. Ce qui est difficile, c'est de préparer les opérations." Le travail du modéliste est particulièrement élaboré et minutieux. S'il s'agit d'une robe, par exemple, il "crée" dans le tissu choisi, ou plutôt, expérimente ; deux piqueuses exécutent d'après ses indications ; puis le Bureau d'études examine ce premier projet sous trois angles : 1) la qualité du tissu en fonction des opérations à effectuer ; 2) la difficulté de celles-ci, en particulier de la coupe et de la couture sur machines ; 3) l'intérêt commercial : où, sur quels marchés la robe serait-elle vendable ?

On cherche ensuite à simplifier la robe, et c'est là une tâche du Bureau de préparation [...]. Le Bureau d'études, une fois le modèle définitivement "composé" et sélectionné, dresse la liste des opérations qui seront effectuées à la chaîne et en établit les fiches détaillées, au 1/100e de minute [...]. La répartition du travail, la place des ouvrières, la cadence de la chaîne sont donc fixées par le Bureau d'études. La responsabilité du "chef de chaîne" (une ancienne ouvrière ayant de l'autorité et de l'expérience) se réduit à décider du poste où elle utilisera telle ou telle de ses ouvrières. » (Friedmann, *Le travail en miette* 1956)

2. 1. Quelle actualité des modèles tayloriens ?

Robert Linhart L'établi, 1978

La retouche de portières irrégulières aux usines Citroen

« Elle rôde, l'Organisation du Travail. En général anonyme, présente seulement dans ses effets. Mais, parfois, elle prend un visage, une forme concrète ponctuellement, et la voici qui monte à l'attaque en personne en un point du front où on ne l'attendait pas. Du côté de Demarcy, par exemple. Pourquoi Demarcy ? Allez savoir ! Jamais de pépin sur son poste, les portières retouchées impeccables. Alors ?

On peut faire des hypothèses. Par exemple, une blouse blanche en balade d'inspection aura tiqué devant cet établi bricolé, peu conventionnel. Qu'est-ce que c'est que ce machin ? Et, de fait, si on regarde travailler Demarcy juste deux ou trois minutes, il semble perdre du temps à tripatouiller son établi, à déplacer les écrous, à ajuster les cales. Évidemment, si on observe longtemps, on se rend compte que tout ça est bien au point et que le retoucheur tire un excellent parti de son engin. Mais les types des méthodes ne vont pas passer des heures sur chaque poste : quelques coups d'œil et ils sont sûrs d'avoir compris. Ils ont fait des études et tout, l'organisation scientifique du travail, ils connaissent ! Oui, un type des méthodes a très bien pu passer par là et se dire que cet établi trop fragile faisait perdre du temps : je note sur mon calepin « Poste R 82, atelier 86, remplacement établi, installer un modèle F 675 à inclinaison variable », je referme mon calepin, j'ajuste mes lunettes et je vais fourrer mon nez ailleurs, histoire de ramener au bureau mon quota de secondes à gratter et de machines à « améliorer ». (...)

Mardi 22 juillet, huit heures quinze (ils profitent du casse-croûte pour ne pas perturber la marche de l'atelier), branle-bas de combat au 86. Trois types arrivent avec un gros treuil, hissent un engin de fonte massif au niveau de l'atelier, le font glisser sur la chaîne préalablement débarrassée des voitures en cours de fabrication, et finissent par l'amener, non sans mal, à l'emplacement de Demarcy. Son vieil établi est promptement dégagé, jeté dans un coin débarras de l'atelier, au milieu des vieux chiffons et des bidons rouillés, et on lui installe « ça » à la place. Les trois gars s'épongent abondamment le front, vont faire signer un bon à Gravier, et disparaissent. Reprise. Demarcy regarde, estomaqué, cet établi tombé du ciel. Ou plutôt tombé des caprices imprévisibles du Bureau des Méthodes. »

2. 1. Quelle actualité des modèles tayloriens ?

Néo taylorisme dans de nombreux secteurs : restauration rapide, centres d'appels, logistique etc.

Sociologue **David Gaborieau** a travaillé quelques mois par an comme préparateur de commandes dans les plates-formes logistiques des supermarchés (pour sa thèse sociologie : Des usines à colis : trajectoire ouvrière des entrepôts de la grande distribution)

Les ouvriers sont téléguidés par un logiciel via un casque audio

Fin d'un savoir-faire: la belle palette

2. 1. Quelle actualité des modèles tayloriens ?

« **La chimère de l'usine sans ouvriers occulte la réalité du travail** ». Entretien avec David Gaborieau, sociologue du travail, Revue itinérante d'enquête et de critique sociale, vol. 9, no. 1, 2015, pp. 68-73.

Comment se déroule une journée-type de préparateur ?

Tu entres par un portique encadré par des gardiens, passes ton badge devant une machine, marches entre les camions pour arriver dans l'entrepôt lui-même où tu badges à nouveau. Tu récupères un casque audio assez simple muni d'un micro. Tu l'allumes et t'identifies en prononçant ton numéro d'équipe et ton numéro de préparateur. Ça fait bip bip, la commande vocale se connecte. Elle te dit : « commencer mission », tu réponds : « OK » et c'est parti. Tu disposes d'un chariot électrique (un transpalette) pour te déplacer dans l'entrepôt, sur lequel ta palette est posée, à 15 centimètres du sol. La voix du casque, féminine, plutôt douce, t'annonce le numéro du premier emplacement. Devant le colis que tu dois prendre, il y a un panneau avec ce qu'on appelle un « code détrompeur » : il sert à vérifier que tu es bien au bon endroit. Tu dis ce code dans ton micro, tu valides le nombre de colis, tu les charges, puis la machine donne l'emplacement suivant, et ainsi de suite jusqu'à la fin de la palette. Là il y a une pile qui peut monter jusqu'à 1,80 mètre, voire plus. Tu l'entoures de film plastique (parfois à l'aide d'une machine), tu la déposes sur un « quai » où elle sera ensuite chargée dans un camion, et c'est reparti pour une nouvelle palette. Jusqu'à la fin de la journée de travail.

2. 1. Quelle actualité des modèles tayloriens ?

Comment l'arrivée de la commande vocale est-elle perçue par les préparateurs de commandes ? Se sentent-ils devenir des robots ?

Dans l'entrepôt, on n'entend pas ce type de discours, mais quand ils s'adressent à quelqu'un de l'extérieur pour décrire leur travail (typiquement : à moi, le sociologue), ils disent : « C'est sûr, on est des robots ! » Je comprends ça comme une tactique pour assumer le fait que la commande vocale heurte les gens de l'extérieur : leurs amis, leur famille. De l'intérieur, ils sont habitués, mais ils savent que ça va choquer les autres.

Par contre, il y a tout un discours sur l'ambiance : « Avant, c'était pas comme ça, on se parle moins... » Pour les anciens, quelque chose a été perdu. D'un autre côté, il y a toujours la peur de passer pour un vieux con, un réac', à trop critiquer les changements. Une certaine nostalgie qui n'embraye pas sur une critique de l'outil en tant que tel. (...)

Personnellement, je pense qu'il y aurait un discours à construire autour de la défense du « métier ». Préparateur de commandes, je le vois comme un vrai métier, avec ses compétences propres, qui pourraient être défendues. Faire une « belle palette », par exemple, c'est-à-dire une palette bien pensée, qui ne va pas s'écrouler dès qu'on enlève le film plastique, peut être vu comme une compétence des travailleurs, qui tend à disparaître avec la commande vocale puisqu'il n'y a plus d'autonomie dans l'ordre de prise des colis.

Les ouvriers parlent tout le temps de la « belle palette », mais ce n'est pas érigé en discours public visant à combattre la commande vocale. Les syndicats ne vont jamais dans ce sens-là, d'ailleurs ils n'ont pas du tout réagi sur l'outil en lui-même, d'autant qu'ils sont assez sensibles aux discours sur la modernité. Il faut dire aussi que le taux de syndicalisation est très bas parmi les préparateurs et que très rares sont ceux qui deviennent permanents syndicaux, d'où une mauvaise connaissance du métier chez ceux qui sont chargés de les représenter. Au syndicat, on ne parle jamais des manières de faire le travail.

Ce qui fait réagir, c'est d'abord l'idée du flicage : que la machine amène une surveillance plus forte des salariés. Ensuite, les conséquences sur la rémunération, les primes de productivité et la reconversion de ceux qui perdraient éventuellement leur emploi à l'occasion des changements de méthode. Ça, c'est quelque chose qui se négocie.

2. 1. Quelle actualité des modèles tayloriens ?

E. Lorenz et A. Valeyre (2005) « *Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union européenne à partir de l'enquête européenne sur les conditions de travail* » distinguent 4 formes d'organisation du travail (population étudiée en 2000):

- Les **organisations apprenantes** : équipes semi-autonomes, salariés qualifiés (39%)
- Les **organisations en lean production** : management par la qualité, travail en équipe , contraintes dans les rythmes de travail, tâches répétitives (28%)
- Les **organisations tayloriennes** : fortes contraintes de rythme de travail , normes de qualité précises, tâches répétitives, peu d'autonomie (14%)
- Les **organisations en structure simples** : travail non autonome, faible contenu cognitif, peu contraint mais monotone (entreprises de petites tailles) 19%).

Post taylorisme

2. Les formes d'organisation du travail

2. 1. Quelle actualité des modèles tayloriens ?

2.2. Quels effets sur les conditions de travail?

2.2. Quels effets sur les conditions de travail

France

Enquête sur les conditions de travail (depuis 1978) et l'enquête conditions de travail et risques psychosociaux (DARES, INSEE)

2016

Stabilisation des contraintes de rythme de travail à un niveau assez élevé

Baisse de certaines contraintes psychosociales comme la charge mentale.

L'ÉVOLUTION DES CONTRAINTES SUR LE RYTHME DE TRAVAIL (EN %)

Rythme de travail imposé par...	1978	1984	1991	1998	2005	2013	2016
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	3	3	4	6	7	8	8
la cadence automatique d'une machine	6	4	6	7	7	7	7
d'autres contraintes techniques	7	7	11	16	16	17	17
la dépendance immédiate vis-à-vis des collègues	13	11	23	27	27	30	29
des normes de production à satisfaire en une journée	21	19	38	43	42	46	48
<i>dont : en une heure</i>		5	16	23	25	27	29
une demande extérieure	34	39	57	65	65	69	70
<i>dont : obligeant à une réponse immédiate</i>		28	46	54	53	58	58
les contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie		17	23	29	30	31	31
un contrôle ou un suivi informatisé					25	35	35

Lecture : en 2016, 35 % des salariés déclarent avoir un rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé.

2.2. Quels effets sur les conditions de travail

Les relations de travail

« Parce que le travail est un rapport social, il est porteur de domination. Pour le dire en termes webériens (Max Weber, 1864-1920), les relations de travail sont toujours informées par la volonté de dominants désireux d'influencer durablement l'action des dominés. Asymétriques, elles conditionnent aussi bien l'autonomie « au » travail que l'autonomie « du » travail.

L'autonomie « au » travail fait écho à la capacité dont disposent les salariés pour, au quotidien, décider de leurs manières de travailler, donner du sens à leurs pratiques et faire exister des collectifs professionnels. Comme le montrent les enquêtes « Conditions de travail » du ministère du travail à l'aide d'indicateurs élémentaires (par exemple, la possibilité ou non de choisir la façon d'atteindre des objectifs), cette régulation autonome décroît régulièrement depuis le début des années 2000.

Avec l'ancrage dans les organisations d'un post-taylorisme aux couleurs multiples, l'autonomie a fait l'objet d'une instrumentalisation inédite : outil managérial, elle sert désormais à satisfaire des objectifs de rentabilité plutôt qu'à amplifier le pouvoir d'agir de celles et ceux qui, chaque jour, produisent, réparent, soignent, enseignent... Cumulée à des contraintes physiques croissantes et à des pressions organisationnelles qui ne le sont pas moins, cette recomposition de l'autonomie au travail se paie cher, que ce soit en matière d'inégalités, de santé ou de précarité.

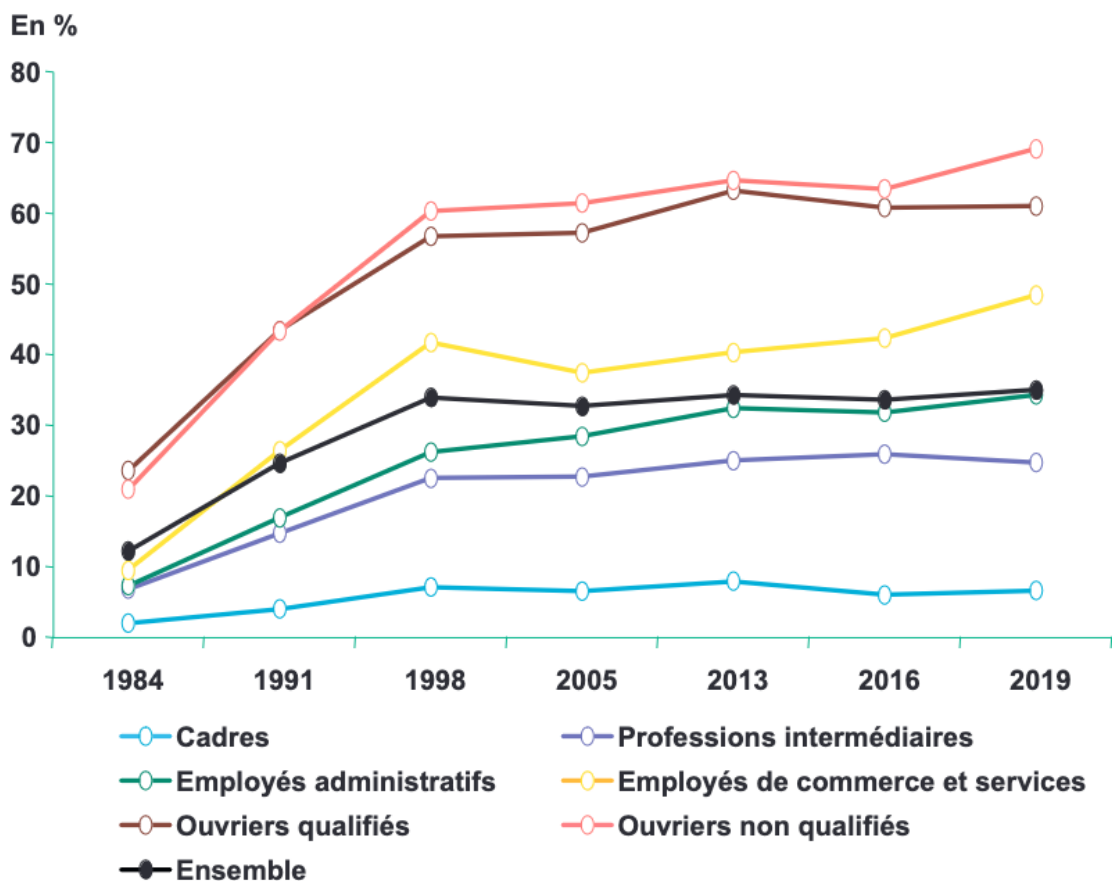
L'autonomie « du » travail, elle, mesure la capacité des acteurs des mondes professionnels à ériger des contre-pouvoirs au marché et à l'Etat, ainsi qu'à construire et à faire vivre des solidarités sociales pérennes. Dans ce domaine également, le bilan est sombre.

Le dédain pour les corps intermédiaires comme la volonté de recomposer les fondements de notre protection sociale (par la fiscalisation de son financement, notamment) ne sont pas des tentations nouvelles. Mais les mesures prises pour œuvrer dans cette direction ont rarement été aussi claires et convergentes. »

Michel Lallement « Les certitudes libérales et technocratiques ont enfanté bien des troubles actuels dans le monde du travail », Le Monde Publié le 14-15 mai 2023

2.2. Quels effets sur les conditions de travail

Évolution de la proportion de salariés dont l'exécution du travail impose au moins trois contraintes physiques



Parmi cinq contraintes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

Lecture : en 2019, 69 % des ouvriers non qualifiés déclarent que l'exécution de leur travail leur impose au moins trois contraintes physiques.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016, 2019)

2.2. Quels effets sur les conditions de travail Proportions de salariés ayant des contraintes horaires en %

		Cadres	Profes- sions intermé- diaires	Employés adminis- tratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Hommes	Femmes
Ne pas disposer de 48 heures de repos par semaine	1984	19	22	17	42	13	12	19	16	22
	1991	21	22	20	44	15	17	21	20	24
	1998	14	19	20	44	16	18	21	19	23
	2005	9	15	17	33	13	11	16	13	19
	2013	11	14	16	33	14	16	16	15	17
	2016	9	11	16	30	15	17	15	14	16
	2019	8	10	16	35	14	16	15	13	17
Être soumis à un contrôle des horaires*	1984	20	38	52	35	58	65	48	48	47
	1991	21	39	50	39	60	64	47	48	46
	1998	25	37	48	38	58	61	44	46	42
	2005	25	44	54	41	64	68	49	50	47
	2013	25	44	49	45	61	60	45	46	44
	2016	29	44	49	47	62	56	46	48	45
	2019	25	42	50	51	63	63	46	47	46
Ne pas connaître ses horaires du mois à venir	1984									
	1991									
	1998	27	22	17	28	24	25	23	27	18
	2005	24	16	14	23	20	21	19	22	15
	2013	23	15	13	28	26	23	20	24	16
	2016	16	13	13	28	24	27	18	21	16
	2019	17	13	15	28	26	23	19	21	17

* horloge pointeuse, badge, signature, fiche horaire et assimilé, contrôle par l'encadrement, contrôle d'autres personnes, par exemple vos collègues.

Lecture : en 2019, 15 % des salariés déclarent ne pas disposer de 48 heures de repos par semaine.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016, 2019).

2.2. Quels effets sur les conditions de travail Big Quit et grande démission ?

Exemple : Les Echos 18/10/2022 La « grande démission » des salariés d'Amazon lui coûterait 8 milliards de dollars par an.

En 2021, seul un employé sur trois est resté chez Amazon plus de 90 jours après son embauche.

→ Conditions de travail souvent très difficiles dans les entrepôts font désertier les nouveaux employés et ouvriers

→ Le manque de « perspectives d'évolution et de promotion » serait en tête des causes poussant les managers à quitter prématurément l'entreprise.

« Quelles sont les conditions de travail qui contribuent le plus aux difficultés de recrutement dans le secteur privé ? » DARES Analyses juin 2022

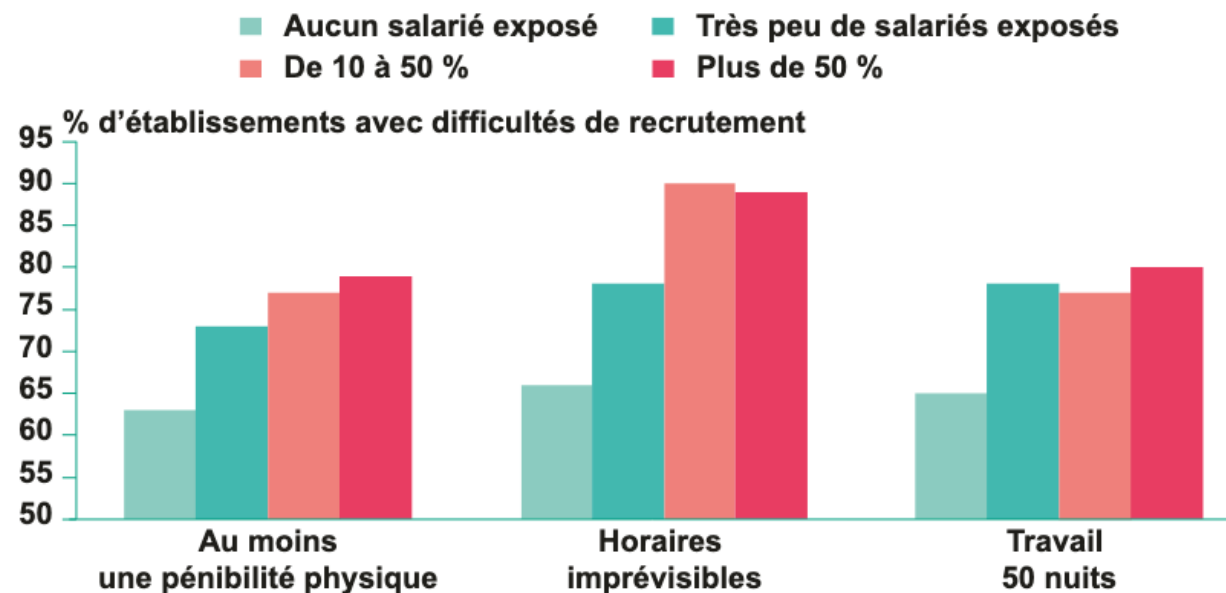
2.2. Quels effets sur les conditions de travail

Estimation par les employeurs de la proportion de leurs salariés qu'ils estiment être exposés à différents risques physiques et psychosociaux

Parmi les expositions qui contribuent particulièrement aux difficultés de recrutement, se distinguent les **contraintes physiques** (exposition à au moins un facteur) et **temporelles** (travail de nuit et surtout **horaires imprévisibles**)

Parmi les établissements qui déclarent ne pas avoir de salarié exposé à une pénibilité physique, 63 % ont des difficultés de recrutement contre 80% pour celles qui déclarent au moins une pénibilité physique.

GRAPHIQUE 4 | Difficultés de recrutement selon l'exposition des salariés aux contraintes physiques et temporelles



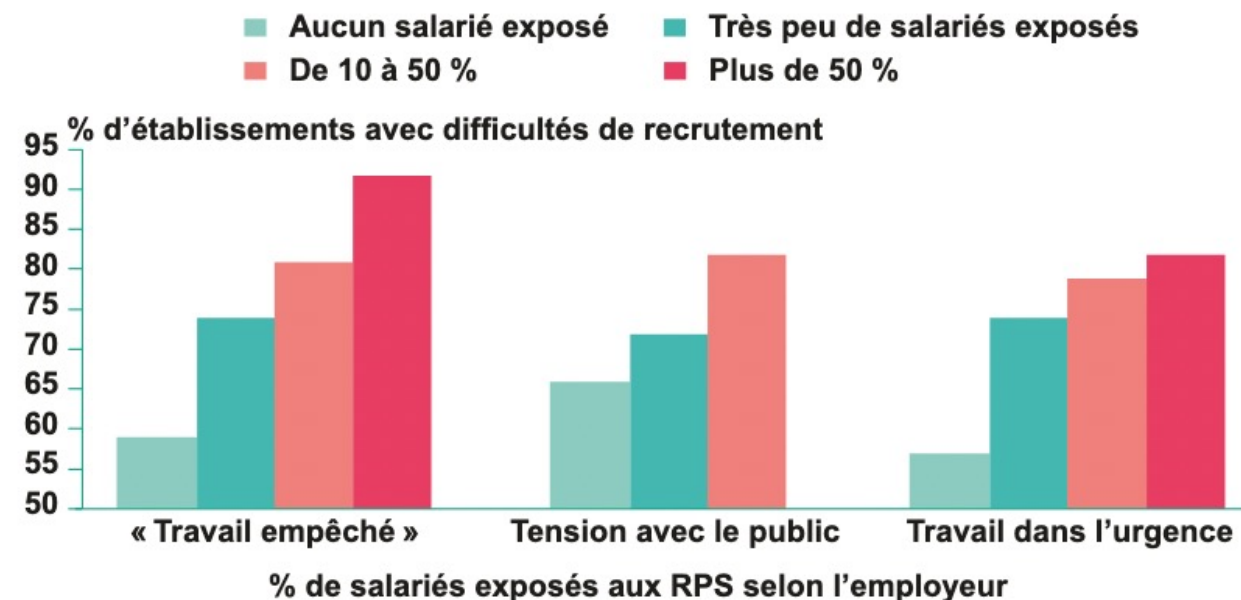
Note : les facteurs de pénibilité physique pris en compte sont : « charges lourdes », « agents chimiques dangereux », « travail à la chaîne, travail répétitif », « températures extrêmes », « bruit supérieur à 85 dB », « travail de nuit », « travail en équipes alternantes ».

2.2. Quels effets sur les conditions de travail

Facteurs psychosociaux les plus fortement associés aux difficultés de recrutement : le travail dans l'urgence, les tensions avec le public et surtout le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité (« travail empêché » selon le terme usité en psychologie du travail).

Parmi les établissements qui déclarent ne pas avoir de salarié exposé au «travail empêché», 59 % ont des difficultés de recrutement contre 93% de ceux déclarant avoir plus de 50% de personnels exposés.

GRAPHIQUE 5 | Difficultés de recrutement selon l'exposition des salariés à certains risques psychosociaux



Note : le travail empêché recouvre le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité.

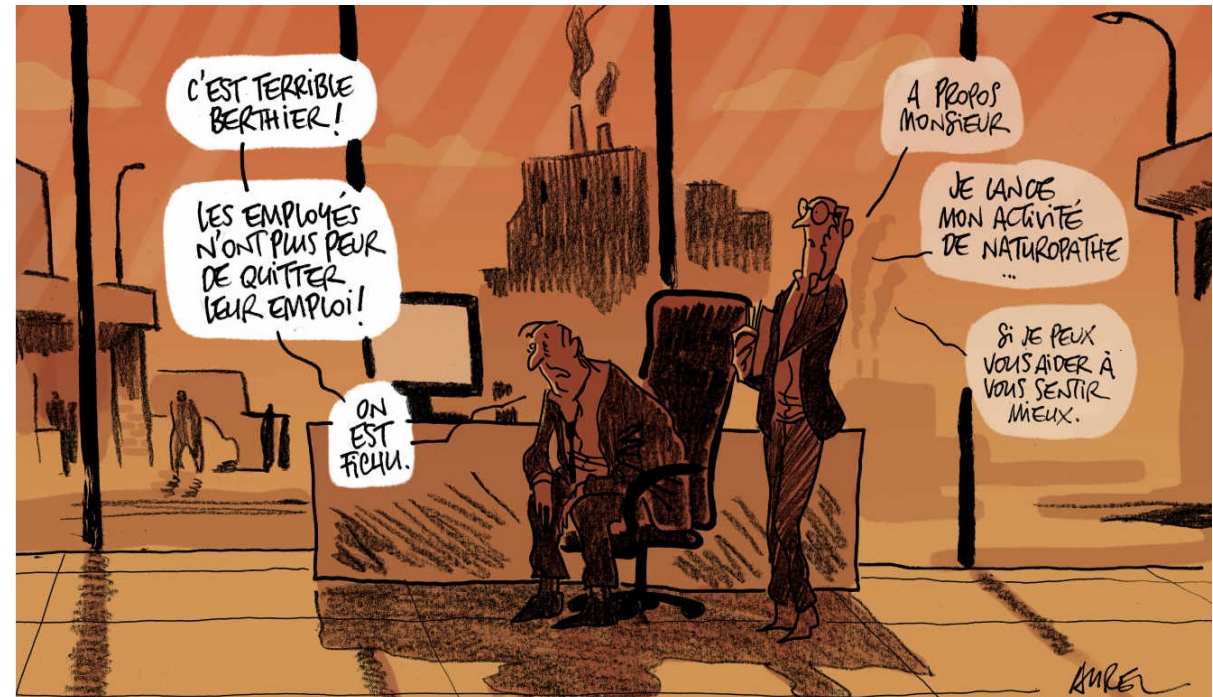
2.2. Quels effets sur les conditions de travail

Pierre-Yves Gomez, professeur à l'EM Lyon

« *Phénomène de « grande démission » : L'effet boomerang de la gestion individualisée des performances* » **Le Monde 26/09/2022**

Perspective micro : la gestion individualisée des performances (baisse de la valeur du collectif) → Effet boomerang : les salariés passent d'une entreprise à l'autre sans états d'âme (mêmes outils de gestion et les mêmes politiques de développement personnel)

Cependant **coûts de rotation** de la main d'oeuvre important



2.2. Quels effets sur les conditions de travail

Danièle Linhart *entretien, « L'entreprise de dépossession », La vie des idées, 2015*

Lien entre souffrance au travail et place du travail aujourd'hui

Travail est passé du lieu de légitimation de sa place dans la société à, de plus, le lieu de la valorisation personnelle

30 glorieuse : souffrance au travail relayée par un discours sur la lutte des classes

Depuis les années 1980 : travailleurs intériorisent les difficultés comme des échecs personnels

« La place du travail est certainement encore plus importante aujourd'hui parce qu'il y a eu une dérive du contenu et du rôle du travail. Il n'est plus simplement le lieu de la légitimation mais également le lieu de la valorisation de soi, d'un point de vue narcissique. »

« Avant, c'était un lieu de socialisation, d'expérience collective, les collectifs jouaient un rôle très important dans la régulation de la souffrance. Maintenant, c'est devenu un face à face un peu narcissique entre le travail et soi. C'est là qu'on doit se valoriser, faire ses preuves, se développer... Si on ne peut pas le faire, il y a une amputation extrêmement forte sur le plan psychique, narcissique, et donc une souffrance encore plus forte »

3. Les effets du numérique sur l'emploi

3.1. Le brouillage des frontières du travail

3.2. La transformation des relations d'emploi

3.3. Les risques de polarisation des emplois

3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

Brouillage des frontières du travail et question du télétravail

Accord cadre européen sur le **télétravail** en 2002 : « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* »

2006 **Claudie Rey et Françoise Sitnikoff** « *Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail* »

Brouillage des frontières entre travail et hors travail

Le télétravail est une incursion du travail dans l'espace privé, réaménagement, auto-contrainte

« *les mobiles et les portables permettent à chacun de transporter son univers professionnel – et les contraintes qui vont avec... – n'importe où. Et s'il est possible de travailler partout, il est possible de travailler tout le temps. Le temps de travail s'entrelace avec d'autres temps sociaux, les phagocyte comme il peut être phagocyté par eux* »

Aspect positif : être « au service de » plutôt qu'« aux ordres de »

3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

Enquête de la DARES menée en février 2022 (enquête TraCov entre mars 2020 en janvier 2021)

En janvier 2021 : 27 % des salariés le pratiquent, contre 4 % en 2019

8 télétravailleurs sur 10 souhaitent le poursuivre

Mais dégradation des conditions de travail

Parmi les hommes en télétravail non régulier (groupes des pratiques occasionnelles et exceptionnelles du télétravail), la part de ceux qui déclarent l'intensité du travail en hausse dépasse de 17 points la part de ceux qui l'estime en baisse.

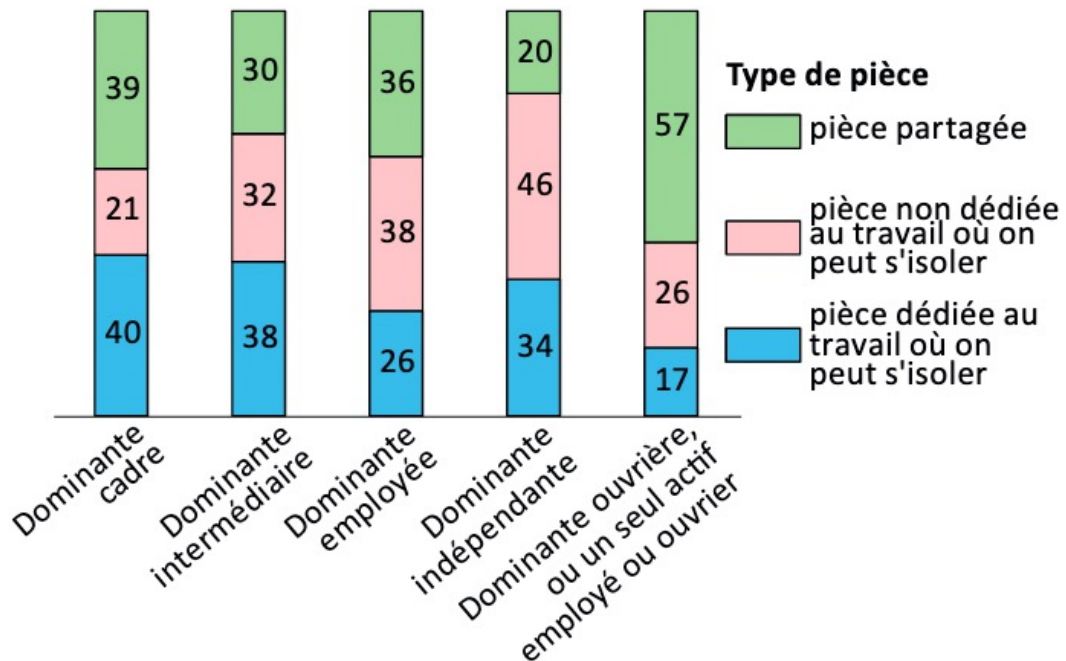
TABLEAU 1 | Dégradation des conditions de travail selon le genre

En points de pourcentage

	Télétravail régulier (exclusifs, intensifs, vulnérables)		Télétravail non régulier (exceptionnels et occasionnels)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Baisse de l'autonomie et marges de manœuvre	-10	-12	-7	-7
Perte de sens du travail	0	-2	-8	-7
Moindre coopération et soutien social	5	3	1	-2
Objectifs chiffrés non adaptés	14	13	10	6
Conflits de valeurs	5	7	-2	0
Insécurité de l'emploi	26	24	23	17
Difficultés de conciliation	9	13	11	10
Horaires décalés (soir, nuit, très tôt le matin)	20	18	6	7
Exigences émotionnelles	17	27	18	28
Hausse de la durée du travail	27	31	10	12
Intensité du travail	21	28	17	20

3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

Figure 2. Type de pièce où pouvoir travailler, selon la catégorie sociale du ménage (%)



Anne Lambert et al., *Population & Sociétés*, no. 579, INED, juillet 2020.

Source : enquête Coconel

Champ : France métropolitaine - ensemble des actifs en emploi au 1^{er} mars 2020, qui travaillent depuis leur domicile pendant le confinement ; situation observée du 30 avril au 4 mai 2020.

Anne Lambert et al., « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », *Population & sociétés*, 2020

Renforcement des inégalités (CSP et aussi de sexe) avec la pandémie et les confinement

3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

Porosité entre le temps de travail et le temps hors travail pour les activités utilisant le numérique

- Cumul de plusieurs activités (salariée + travail lié au numérique)
- Activités liées au travail salarié (poursuite du travail à la maison)

Recherches avancées aux Etats-Unis sur le Digital labor

Trebor Scholz, *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory* (2012 conférences en 2009) : extension des frontières du travail

Digital labor ?

3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

Antonio Casilli « *Digital labor : travail, technologies et conflictualités* », in **D. Cardon et A. Casilli**, *Qu'est-ce que le digital labor ?*, 2015

Travail du clic

Digital labor ≠ salariat des entreprises numériques et des industries matérielles

Digital labor proche des lieux de sociabilité NTIC + plateformes

Activités créatrices de valeur pour les entreprises qui les exploitent : **cybertariat**

« *l'ensemble des activités numériques quotidiennes des usagers des plateformes sociales, d'objets connectés ou d'applications mobiles* »

+ « *continuum entre activités non rémunérées, activités sous-payées et activités rémunérées de manière flexible.* » A. Casilli, *En attendant les robots, Enquête sur le travail du clic*, 2019



3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

Activités encadrées (contraintes contractuelles)

Activités mesurées (indicateurs de réputation)

Pour Cardon et Casilli on peut qualifier de très nombreux usages numériques ordinaires comme du travail

Contestation : certaines actions (commentaires sur des sites) ne sont pas des activités conscientes de travail

Cependant il y a une captation par les entreprises capitalistes des envies de participation, de contribution, des internautes

« création d'une armée de réserve de « travailleurs qui s'ignorent », convaincus d'être plutôt des consommateurs, voire des bénéficiaires de services gratuits en ligne »

Participation et mise en commun sont valorisées mais appropriation de la valeur par les propriétaires

3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

Dominique Cardon *Qu'est-ce que le digital labor ?*, 2015 D. Cardon et A. Casilli,

Transformation d'internet : « sympa » vers le « cauchemar »

Valorisation des activités bénévoles a ses racines dans le travail des pionniers d'internet

Mise en avant des valeurs de partage : enrichissement par le partage des utilisateurs

La monétarisation est apparue ensuite : enrichissement des entreprises du web

Plates-formes régies par les logiques marchandes

Pb du lien entre exploitation économique des internautes et leur désir de créativité

« vous allez expliquer à la blogueuse tricot passionnée et enthousiaste qu'elle est, en fait, en train de « travailler » pour enrichir une variante subtile du capitalisme qui l'a mise à la besogne sans qu'elle ne se rende compte de son aliénation. »



3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

En attendant les robots Enquête sur le travail du clic Antonio A. Casilli (2019)

Scénario anxigène du « grand remplacement technologique »

Démystifier l'IA : **confusion entre digitalisation et disparition du travail**

Le travail du clic est invisibilisé, derrière le paravent des « plateformes numériques »

Renversement : *« ce ne sont pas les “machines” qui font le travail des hommes, mais les hommes qui sont poussés à réaliser un digital labor pour les machines, en les accompagnant, en les imitant, en les entraînant ».*

Travail digital (ou digital labor) : travail fragmenté, « tâcheronnisé », sous-payé et reproduction des formes d'exploitation (économique et spatiale) de la main-d'œuvre

Le travail du clic est aussi un rapport social : *« l'automation est avant tout un spectacle, une stratégie de détournement de l'attention destinée à occulter des décisions managériales visant à réduire la part relative des salaires [...] par rapport à la rémunération des investisseurs »*

Antonio A. Casilli

EN ATTENDANT
LES ROBOTS

Enquête sur le travail du clic



LA GOULEUR DES IDÉES

SEUIL

3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

Analyse de la « **plateforme numérique** » comme un mécanisme de coordination dans un capitalisme numérique

Recueil de données personnelles mises en relation par « appariements algorithmiques »

Rémunération par captation d'une part de la valeur produite par les utilisateurs

« hybrides marché-entreprise » (marchés multi face Tirole)

Bouleversement et inversion entre travail formellement reconnu et travail hors travail par les plateformes

Les plateformes (infrastructure numérique qui met en relation au moins deux groupes d'individus) ne fournissent pas des emplois mais des tâches (Cf. Marchés bifaces en économie J. Tirole)

Mécanismes de coordination multiface qui captent la valeur générée par leurs utilisateurs en leur imposant 3 types de travail :

- Le **travail à la demande** (Uber et Deliveroo mais aussi baby-sitting : *économie « collaborative*)
- Le **micro-travail** : « *la délégation de tâches fractionnées aux usagers de portails comme Amazon Mechanical Turk ou Clickworker* » Tâcherons délocalisés et apprendre les machines à apprendre. « *L'automation revient à une formule simple : une façade avec un ingénieur qui vante les prouesses de sa machine et une arrière-boutique dans laquelle les travailleurs se tuent à la micro-tâche* »
- Le **travail social** en réseau : participation des usagers des médias sociaux (Facebook, Instagram), « *produsager* »

« rhétorique de l'automation intelligente » masque une organisation du travail qui s'inscrit dans la continuité du taylorisme classique

3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

Critiques du digital labor

Patrice Flichy, *Les nouvelles frontières du travail à l'heure du numérique* (2017)

Classiquement : travail = travail dedans
loisir = travail dehors

Numérique : = travail ouvert (association passions et activités professionnelles)

Travail choisi (appoint, professionnalisation de passions, liberté d'adapter ses horaires) plus libre (le sacre de l'amateur, brouillage entre travail amateur et professionnel)

Récits de vie

Travail ouvert accessible à tous : « *La technique digitale rend possible la démocratisation de l'activité productive* »

Digital labor n'est pas un travail comme les autres



Patrice Flichy
Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique

3.1. Le brouillage des frontières du travail par le numérique

Critiques des théories du digital labor :

J.S. Carbonell

- Travail ? Il y a des activités très différentes entre tenir un blog sur Mediapart ou faire des vidéo YouTube et laisser des traces numériques avec l'usage de son smartphone ? Quelle intentionnalité ?
- Minimisation du rôle des plateformes et surévaluation du digital labor dans leurs recettes qui proviennent surtout de rentes publicitaires

Cependant il y a bien un « travail gratuit » invisibilisé

« a vouloir chercher du travail partout, on risque de dissoudre les spécificités du travail sous le capitalisme et de lui ôter son potentiel subversif » J. S. Carbonell, Le futur du travail, 2022.

3. Les effets du numérique sur l'emploi

3.1. Le brouillage des frontières du travail

3.2. La transformation des relations d'emploi

3.3. Les risques de polarisation des emplois

3.2. La transformation des relations d'emploi

Disparition des emplois?

A. Casilli, *En attendant les robots, Enquête sur le travail du clic*, 2019

Pas de risque rapide de disparition des emplois liés au numérique

C'est vrai pour l'IA forte (qui dépasse celle des humains car complètement automatisées)

C'est faux pour l'IA faible qui est plutôt représentée par des applications d'aide à la décision, de gestion des informations, d'amélioration de contenus, car elles comportent une grande composante de travail non artificiel, souvent réalisé par l'utilisateur ou par les travailleurs qui aident à apprendre aux machines

Conséquences du numérique sur le travail de plateforme

- Fragmentation : tâcheronisation
- Externalisation
- Précarisation

3.2. La transformation des relations d'emploi

Le futur du travail (2022) Juan Sebastián Carbonell

Le déploiement des technologies numériques a 4 effets sur le travail :

- le « remplacement » du travailleur par une machine ou un algorithme qui reproduit sa tâche et se substitue donc à son poste de travail (automatisation).
- la redistribution du travail : soit déqualification ou requalification
- l'intensification du travail : complexification et accélération
- l'accroissement du contrôle managérial sur le processus de travail.

La véritable menace pour le salariat n'est pas la précarisation ... mais les transformations du salariat lui-même : accroissement des horaires flexibles et atypiques (la nuit, le week-end), la multiplication des heures supplémentaires, et la stagnation voire le recul des rémunérations, avec l'accroissement de la part variable liée aux résultats de l'entreprise ou du travailleur lui-même.

Prédictions de disparition de métiers avec l'automatisation et l'IA non avérées

« (...) le travail conserve une centralité dans notre société, à la fois comme activité et comme facteur d'organisation sociale. Loin de disparaître, il se multiplie dans de nouveaux secteurs et prend de nouvelles formes. Les nouvelles technologies et les transformations socio-économiques du capitalisme déplacent ses frontières et le périmètre des populations qu'il concerne, tout en dégradant les conditions de travail du salariat stable. Ce dernier continue en outre d'être la norme pour une majorité d'actifs, même s'il est rongé sur ses marges par une armée de précaires et attaqué en son cœur par les réformes néolibérales du marché du travail. »



3. Les effets du numérique sur l'emploi

3.1. Le brouillage des frontières du travail

3.2. La transformation des relations d'emploi

3.3. Les risques de polarisation des emplois

3.3. Les risques de polarisation des emplois

Numérique et NTIC → automatisation de certaines tâches, amélioration d'autres

→ changements de la demande de travail + concentration des emplois (polarisation)

→ baisse des emplois routiniers peu qualifiés sur le territoire

Camille Peugny « *L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ?* » (2018)

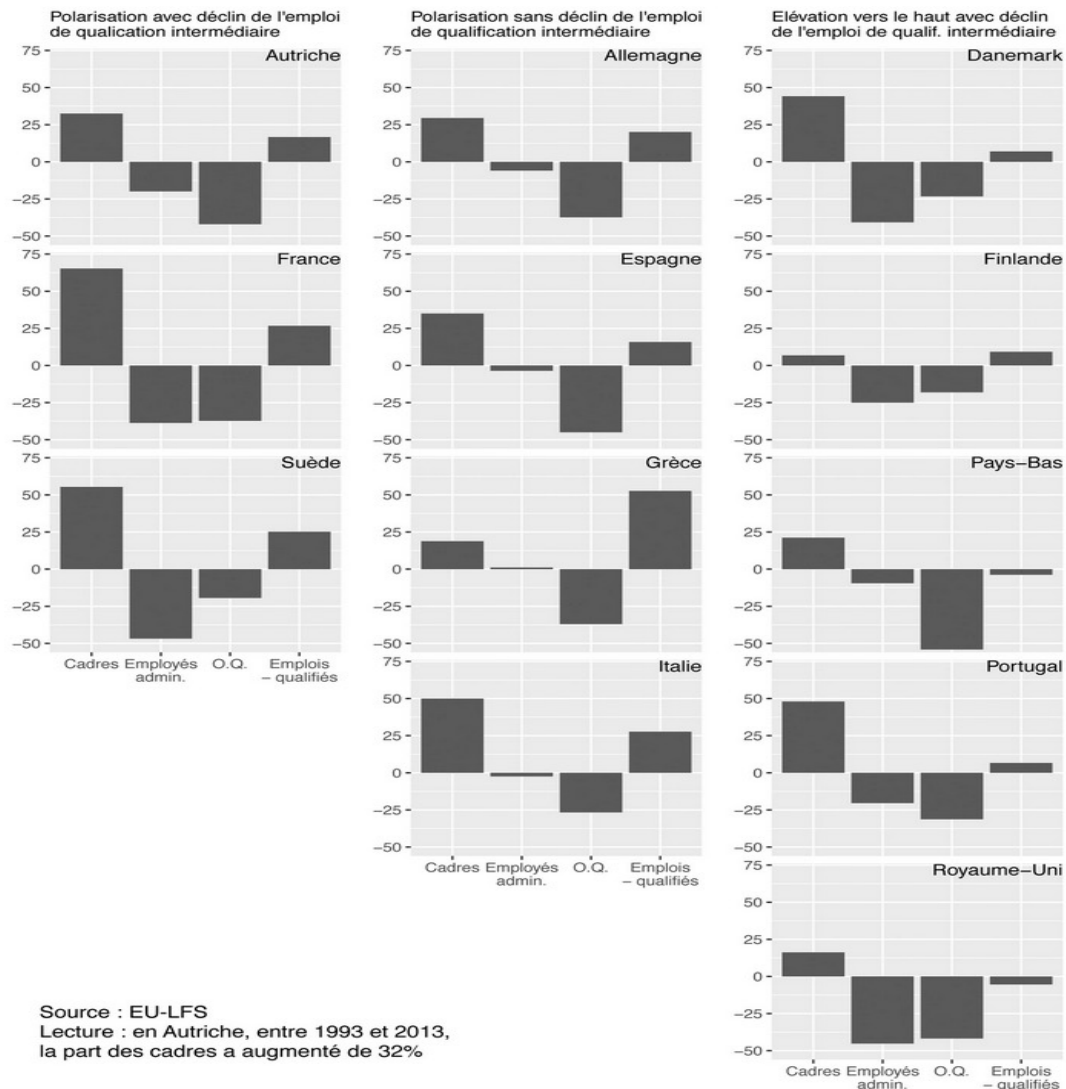
15 pays européens entre 1993 et 2013

Confirmation du mouvement global de polarisation mais pas seulement origine technologique

autre méthode : ESeG

Différences de politiques de l'emploi menées et par exemple emploi à domicile + rapports de force sur le marché du travail

3.3. Les risques de polarisation des emplois



Source : EU-LFS
Lecture : en Autriche, entre 1993 et 2013, la part des cadres a augmenté de 32%

3.3. Les risques de polarisation des emplois

Le retour des domestiques (2018) Clément Carbonnier (économiste) et Nathalie Morel (politiste)

Constat sur la polarisation des emplois

Fort **développement des emplois les moins qualifiés et aux conditions de travail dégradés**

Exemple : emplois de service à la personne « retour des domestiques »

Ce phénomène n'est pas seulement une conséquence des évolutions techniques (chômage des peu qualifiés tâches routinières) mais aussi des choix économiques et politiques

Productivité faible nécessite des aides fiscales

Politiques publiques subventionnent des services de confort pour les plus aisés

« nouveaux pauvres » au service de « nouveaux riches »



4. Le travail comme source d'intégration sociale

4.1. Le travail, un intégrateur puissant mais des conditions d'emploi qui limitent ce rôle

4.2. Le sens du travail

4.1. Le travail, un intégrateur puissant mais des conditions d'emploi qui limitent ce rôle

Polarisation de la qualité des emplois et développement des services à la personne

Deux millions de travailleurs et des poussières. L'avenir des emplois du nettoyage dans une société juste (2021) François-Xavier Devetter, Julie Valentin

Recherche collective, coordonnée par l'économiste François-Xavier Devetter depuis 2013, portant sur la qualité des emplois dans les activités de nettoyage en France.

Femmes immigrées de classes populaires — réalisent un « sale boulot » aux conditions de travail dégradées, souvent invisibilisé

Répercussion sur la santé et les conditions d'existence

Transformations délétères que subissent ces travailleuses lorsque leurs emplois sont externalisés et confiés à des entreprises prestataires



4.1. Le travail, un intégrateur puissant mais des conditions d'emploi qui limitent ce rôle

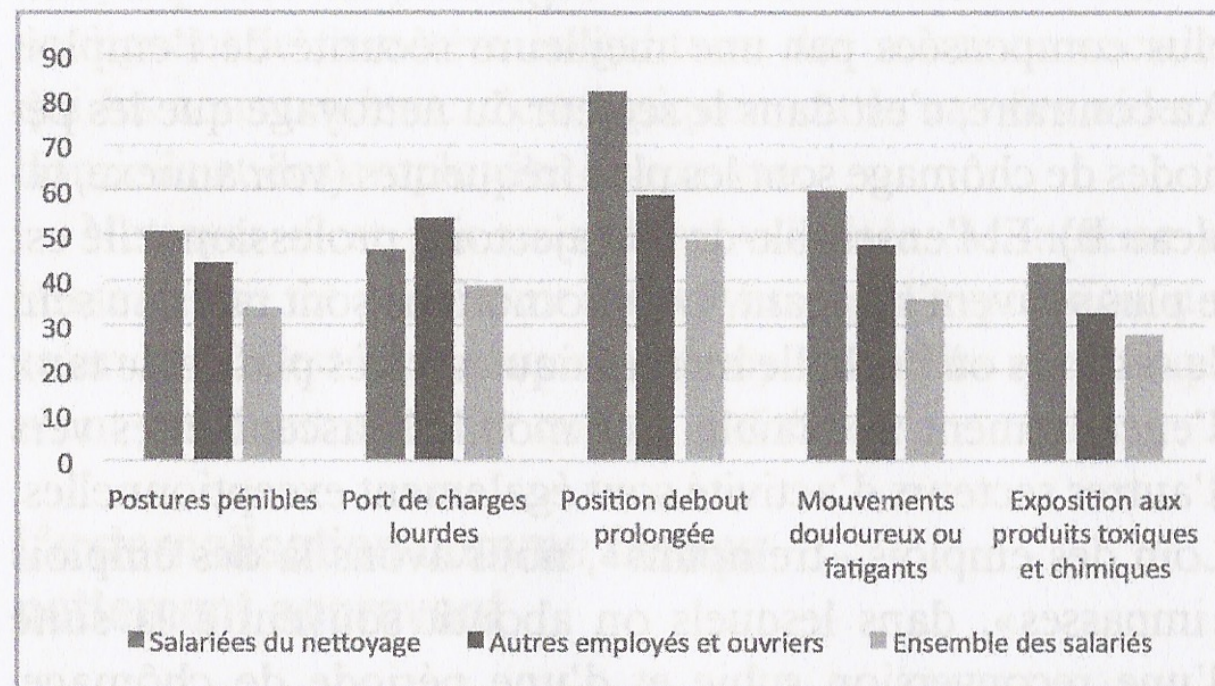
Tableau 2 – Faiblesse des rémunérations des salariés du nettoyage en 2016

	Salariés du nettoyage	Autres employés et ouvriers	Ensemble des salariés
Salaire horaire moyen	8,82 €	8,88 €	11,80 €
Salaire horaire médian	8,19 €	8,88 €	10,10 €
Salaire mensuel moyen	976 €	1 386 €	1 831 €
Salaire mensuel médian	980 €	1 385 €	1 600 €
Niveau de vie mensuel* (2013)	1 282 €	1 573 €	2 393 €
% de travailleurs pauvres (2013)	35	19	8
Temps de travail hebdomadaire moyen	26 h 30	34 h 10	36 h 25

*Le niveau de vie correspond aux revenus totaux disponibles du ménage divisés par le nombre d'unités de consommation.

Enquêtes « Conditions de travail – Risques psychosociaux », 2013 et 2016, Dares.
Calcul des auteurs.

Graphique 3 – Pénibilités physiques de travail



Enquête « Conditions de travail – Risques psychosociaux », 2013 et 2016, Dares.
Calcul des auteurs.

4.1. Le travail, un intégrateur puissant mais des conditions d'emploi qui limitent ce rôle

Externalisation du nettoyage pour réaliser des économies. Cependant :

Coût du travail plus élevé en interne, coût de gestion proches/externe et absentéisme équivalent. Calcul des auteurs 20€/heure interne contre 26€/heure en externe ...

Mais en externalisant on réduit le nombre d'heures nombre d'heures de ménage et ... la qualité

Pourquoi externaliser ?

- Explication idéologique : recours au marché
- Pressions de groupes de lobbying (entreprises prestataires)
- Cohérence par rapport au contexte (dans le public, dégager des marges de manœuvre /choix budgétaires)
- Eviter la gestion du personnel

4.1. Le travail, un intégrateur puissant mais des conditions d'emploi qui limitent ce rôle

Travail des personnels de nettoyage du côté des très riches, une intégration sociale faible

« Servir les riches » (2022) Alizée Delpierre domesticité et ultras riches

Enquête ethnographique, issue de sa thèse

« se faire servir relève d'un besoin, et non pas d'un confort » : temps + rang

« les grandes fortunes achètent le droit d'exercer la domination chez elles, sans distance, sans répit » : disponibilité extrême, conditions de travail difficile : pas d'horaires avec une très large plage et tâches multiples

« exploitation dorée » : des salaires très élevés + avantages en nature + belles histoires ... »

Voir EDT d'une journée de Mariana de 7h45 à 00h30



4.1. Le travail, un intégrateur puissant mais des conditions d'emploi qui limitent ce rôle

Réinventer le travail, (2013) Dominique Méda et Patricia Vendramin

Enquête européenne notamment sur la perception du travail par les jeunes

Jeunes sont majoritaires dans les emplois précaires et connaissent des périodes d'intégration « à rallonge » dans le monde professionnel

« le travail reste important [pour ces derniers], mais il n'est plus la seule dimension importante de la construction identitaire et de l'équilibre existentiel »

Conception polycentrique de l'existence

Rapprochement des modèles de genre concernant l'engagement / emploi

4.1. Le travail, un intégrateur puissant mais des conditions d'emploi qui limitent ce rôle

Souffrance au travail est aussi liée à la question du travail en tant que vecteur d'épanouissement personnel

C. Baudelot et M. Gollac *Travailler pour être heureux* (2003)

« Ce sont les catégories dont les conditions de travail sont les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui font du travail l'une des conditions essentielles du bonheur »

Les PCS employés et ouvriers associent le bonheur au verbe « avoir » (une bonne santé, un logement, un emploi, etc.)

Les catégories plus diplômées associent le bonheur au verbe « être »

Christian Baudelot
Michel Gollac

Travailler pour être heureux ?

Le bonheur et le travail en France

avec
Céline Bessière
Isabelle Coutant
Olivier Godechot
Delphine Serre
Frédéric Viguier



4. Le travail comme source d'intégration sociale

5.1. Le travail, un intégrateur puissant mais des conditions d'emploi qui limitent ce rôle

5.2. Le sens du travail

4.2. Le sens du travail

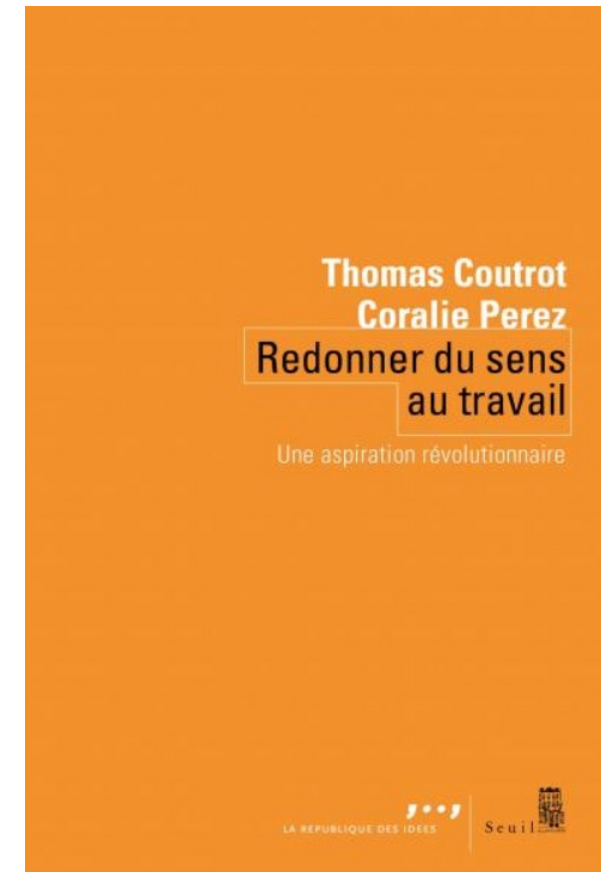
[Redonner du sens au travail Une aspiration révolutionnaire \(sept 2022\)](#)

Thomas Coutrot et Coralie Perez (économiste et sociologue)

La thèse : refus d'un « travail insensé », un travail mutilé de son potentiel d'émancipation par le management financiarisé

3 dimensions du sens au travail :

- Succès dans la lutte et la résistance au réel « travail bien fait »
- Sens par rapport aux valeurs du monde social « utilité sociale » différent de la reconnaissance (ex des invisibles)
- Accomplissement de soi : bien être eudémonique et pas seulement hédonique



4.2. Le sens du travail

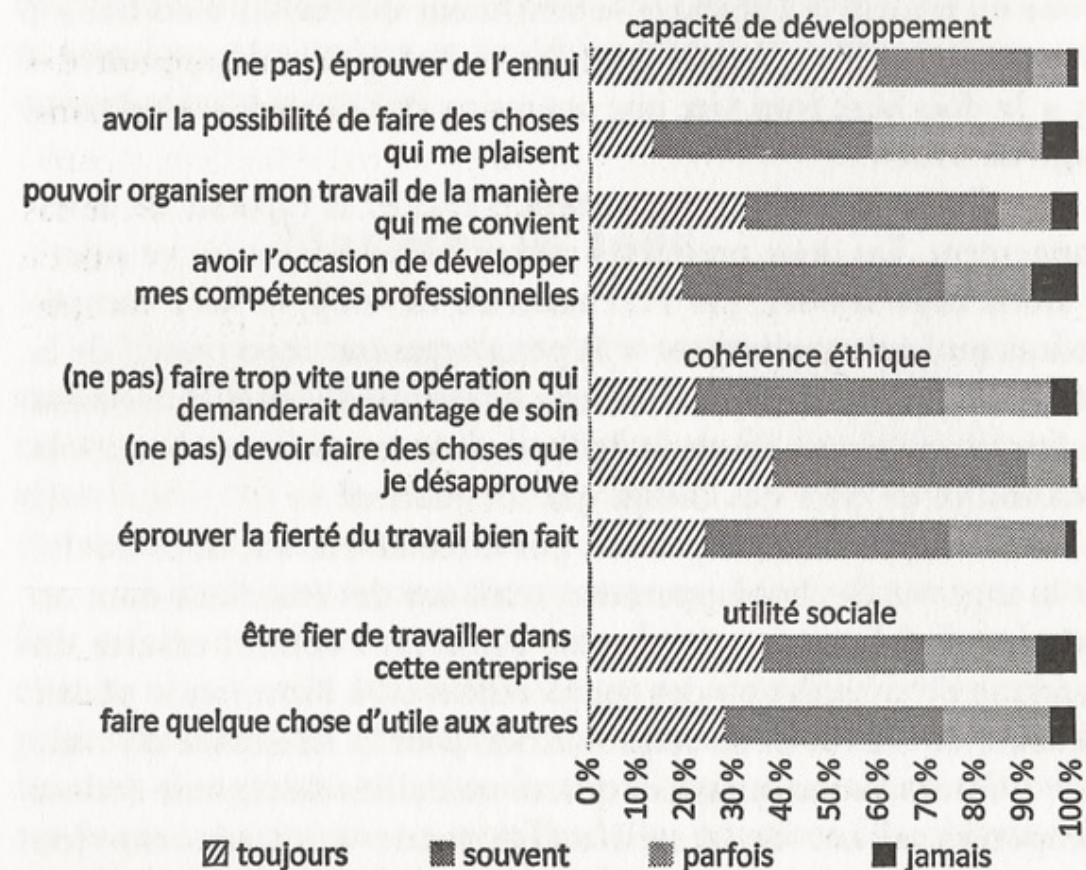
Quelle mesure du sentiment d'utilité sociale, de la cohérence éthique, de la capacité de développement ...

Utilisation de certaines questions des enquêtes conditions de travail entre 2013 et 2016

Réponses « jamais » rares

Mais globalement, seulement 1% donnent la note maximale « toujours » pour toutes les questions et 32% « toujours et souvent »

FIGURE 1. Les dimensions du sens



Lecture : 29 % des salarié-es disent pouvoir « toujours » faire quelque chose d'utile aux autres dans leur travail.

Source : enquête CT-RPS 2016, salarié-es tous secteurs (hors intérimaires).

4.2. Le sens du travail

FIGURE 2. Les professions selon leur score de sens du travail en 2016 (nomenclature officielle)

Les 15 métiers à plus faible sens du travail

– Employés de la banque et des assurances	–	–	–
– ONQ de la manutention	–	–	–
– ONQ des industries de process	–	=	–
– Caissiers, employés de libre-service	–	–	–
– Employés de la comptabilité	–	–	–
– Agents de gardiennage et de sécurité	–	=	–
– OQ de la mécanique	–	+	–
– OQ des travaux publics	–	+	–
– Cadres de la banque et des assurances	=	–	–
– OQ des industries de process	–	=	–
– Vendeurs	–	=	–
– ONQ du gros œuvre du BTP	–	=	–
– OQ de la manutention	–	+	–
– Secrétaires de direction	=	–	–
– Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	–	=	=

Les 15 métiers à plus fort sens du travail

	Capacité de développement	Cohérence éthique	Utilité sociale
– Assistantes maternelles	+	+	+
– Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	+	+	+
– Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	+	+	+
– Cadres des services administratifs, comptables et financiers	+	=	+
– Formateurs	+	+	+
– Enseignants	+	–	+
– Aides à domicile et aides ménagères	–	+	+
– Techniciens et agents de maîtrise du BTP	+	+	+
– Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	+	–	+
– Cadres commerciaux et technico-commerciaux	+	–	+
– Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	+	+	=
– Personnels d'études et de recherche	+	=	=
– Médecins	+	–	+
– Attachés commerciaux et représentants	+	=	=
– Professionnels de l'action culturelle, sportive, et surveillants	=	+	+

4.2. Le sens du travail

Selon Coutrot et Perez le niveau de qualification ne joue pas énormément (métiers du care)

Exemple d'une expérience naturelle de laboratoire publiée en 2013 par D. Chandler et A. Kapelner (MIT)

Travail de micro-tâches en ligne (salaire très maigre) : étiqueter des images médicales avec cellules tumorales

20 500 travailleurs de Mechanical Turk d'Amazon

Mais but différent pour 3 groupes : contribuer à une recherche médicale, pas d'objectif particulier et travail non utilisé ensuite

Résultat : pas d'effet quantité mais effet qualité fort pour le 1^{er} groupe (+23%)



Merci pour votre attention

BETTMANN/CORBIS