

CHAPITRE 6 QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

- 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.

Nous consacrons 15% de notre temps de vie au travail, contre plus de 40% en 1900. Pourtant, le travail reste une activité essentielle dans les sociétés contemporaines, surtout quand il implique d'occuper un emploi.

I. L'EVOLUTION DES FORMES DE L'EMPLOI.

1. Du travail à l'emploi, des distinctions fondamentales.

Le travail désigne toute activité physique ou intellectuelle qui vise à obtenir un résultat. Pour un économiste, le travail participe à la production de biens ou de services. Au sens large, il prend en compte aussi bien les activités rémunérées (déclarées et non déclarées) que non rémunérées (travail bénévole et domestique) et le travail de consommateur ou usager (ranger son plateau-repas, publier des contenus sur un réseau social). Donc le travail ne s'exerce pas uniquement dans le cadre de l'emploi, il a une définition beaucoup plus large.

Un emploi consiste en un **travail rémunéré et déclaré** qui permet d'acquérir un statut social, une position dans la société, du fait du revenu et des droits qui en découlent. Ainsi, il n'inclut que les heures de travail rémunérées visant à produire des biens et services vendus sur un marché et pouvant être comptabilisées officiellement. Ainsi, l'emploi inclut les enjeux de contrat de travail, de temps de travail, de salaires. Surtout l'emploi apparaît avec la volonté d'inscrire l'action de l'entreprise dans la durée et donc de stabiliser la main d'œuvre.

Ensuite, un **actif** au sens économique, est un individu qui occupe un emploi ou qui en recherche un. Ainsi, un chômeur est actif au même sens qu'un travailleur rémunéré. Les actifs forment la force de travail disponible sur le marché du travail.

Enfin, le **salariat** s'est généralisé au cours du XXème siècle (salarisation), tandis que le développement de la protection sociale a assuré un ensemble de droits aux salariés, il est devenu un gage de **stabilité**. Au cours des Trente Glorieuse (1945-1975), le **CDI à temps plein** avec en général un employeur unique devient la **norme d'emploi** ; c'est ce qu'on appelle un **emploi « typique »** ; il est assorti de droits et de garanties permettant une bonne condition salariale.

2. Les évolutions des formes de l'emploi modifient les contours de l'emploi et leur qualité.

La montée du chômage dans les années 1980 a favorisé le développement de formes **d'emploi atypique et précaires**. Le **chômage** mais aussi l'essor des nouvelles technologies ont également redéfini les formes de l'emploi indépendant et affaibli les frontières entre emploi salarié et indépendant. Les limites entre emploi, inactivité et chômage deviennent plus floues : l'apparition de chômeurs découragés. On parle du **halo du chômage**.

Aussi, les emplois sont de **qualité variable**. En effet, les emplois se distinguent par

- **leur statut juridique** (CDI, CDD, emploi intérimaire, à temps- plein, à temps-partiel)
- **leur niveau de qualification** (diplômes et compétences requis pour exercer un emploi),

- **Leurs conditions de travail** qui se déclinent autour de plusieurs enjeux : La **pénibilité physique** (les risques physiques et l'usure du corps. Ainsi, femmes de ménage, agents de sécurité, ouvriers du bâtiment, cuisiniers...), **l'environnement plus ou moins hostile** (les risques externes comme les températures extrêmes ou les gazs), **le travail libre ou sous contrôle** (comme le travail à la chaîne, ou le travail scruté, écouté ou minuté), **le temps de travail, dans ou à contre-temps de la société** (comme le travail de nuit ou le dimanche ou horaires morcelés).
- **Leur niveau de salaire** (Après 60 ans, les cadres supérieurs touchent 3 800 euros de plus que les ouvriers ou les employés, avant 30 ans, c'est 1 100 euros de plus.)
- **La sécurité économique** qu'ils apportent (L'instabilité désigne le fait qu'une relation d'emploi est limitée dans le temps. Elle apporte de l'insécurité, quand elle débouche sur du chômage durable.)
- **Les perspectives de carrière** qu'ils offrent (la progression dans la grille des salaires, dans la hiérarchie avec des possibilités de promotions)
- **Leur potentiel de formation.** La formation est proposée à tout le monde mais les plus diplômés y accèdent plus facilement et l'utilisent plus.

Historiquement, les conditions de travail se sont améliorées, la durée du travail a été réduite et les normes de sécurité ont été renforcées. Mais sur la dernière décennie, une fraction considérable de la force de travail continue à exercer des **emplois de mauvaise qualité** : éprouvants dans des **environnements dangereux**. La France qui se lève tôt et travaille dur est massivement constituée de **jeunes de milieux populaires**, pour une part conséquente **venus de l'étranger** pour exercer ces **métiers** dont on ne veut plus, tellement ils sont **difficiles**. On y trouve de plus en plus souvent des **femmes sans diplôme** qui rêvent aussi souvent d'autres professions, mais ne trouvent pas de place ailleurs.

Le développement de **formes précaires de l'emploi** (13% des emplois en France sont précaires) ou **des emplois dits « atypiques »** (CDD, intérim, soit 22% des emplois) introduit de la **précarité** dans le salariat. Un emploi précaire ne présente pas toutes les garanties de revenu pour se projeter dans l'avenir comme les emplois de courte durée et le temps partiel subi (sous-emploi). Certains salariés ont donc accès à des emplois de bonne qualité, garants d'une grande stabilité, quand d'autres semblent cantonnés dans des emplois de faible qualité, beaucoup plus précaires. On observe donc une **polarisation de l'emploi**, qui tend à opposer de plus en plus fortement des emplois de qualité très inégale. Ainsi, pour illustrer ce propos, on observe que presque la moitié des femmes employées non qualifiées sont à temps partiels contre seulement 5,2% des hommes cadres. Cette polarisation est accélérée par le progrès technique et les nouvelles technologies (le progrès technique est biaisé en faveur des plus qualifiés) en permettant un remplacement des métiers intermédiaires par des robots ou des intelligences artificielles.

II. LES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL ONT CONNU D'IMPORTANTES EVOLUTIONS.

L'organisation du travail correspond à la manière dont les heures de travail sont utilisées dans une unité productive et les tâches sont réparties dans le temps et entre travailleurs.

1. Les modèles tayloriens d'organisation du travail au XXème siècle

A la fin du XIXème siècle, F.W. Taylor (1856-1915) réfléchit à comment rationaliser la production industrielle, par ce qu'il appelle **l'organisation scientifique du travail (OST)**. Il décompose les tâches en opérations simples ne requérant aucune qualification et accomplies par des ouvriers spécialisés (OS). Cette spécialisation, ou parcellisation des tâches, correspond à une **division horizontale du travail**. Elle permet de supprimer les temps morts, les moments d'oisiveté. Ces préceptes réduisent aussi fortement l'autonomie des travailleurs en séparant la conception de la réalisation et de la production par **une division verticale du travail** (les ouvriers en bas de l'échelle comme exécuteurs, les contremaîtres qui contrôlent leur travail, les ingénieurs qui réfléchissent et les directeurs qui donnent des objectifs). Au début du XXème siècle, Ford améliore l'OST en introduisant les principes du **convoyeur mécanique** et de la **standardisation** de la production (les pièces et les gestes sont identiques).

Cette méthode qui s'est développée au XXème siècle a permis de réaliser de forts **gains de productivité** qui sont en partie reversés aux ouvriers sous la forme d'un salaire supérieur à ceux pratiqués dans l'industrie, et réduisent les prix.

Les ouvriers perdent le savoir-faire qui caractérisait les ouvriers qualifiés de l'artisanat et deviennent des simples exécutants. Aussi, dès les années 1960, elle a été fortement **rejetée** par les salariés pour son aspect déshumanisant. Ensuite, elle s'est révélée **peu adaptée** aux mutations économiques qui s'amorcent dans les années 1970 (concurrence mondialisée, besoin de réactivité des entreprises, diversité de la demande, etc.). La parcellisation des tâches devient inefficace et couteuse (turnover, gaspillage). La dénonciation des cadences infernales (grèves de 1968 en France) du travail abrutissant et contraint a été au cœur du changement de modèle d'organisation du travail. La **flexibilité** des organisations succède aussi à la standardisation des tâches, en particulier pour s'adapter à une demande plus différenciée. La **qualité** et la **satisfaction** des clients sont devenues des objectifs importants des **nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)** qui se développent dans les années 1980.

2. Les organisations post-tayloriennes à la fin du XXème siècle

Ces organisations reposent plus souvent sur la **flexibilité** du travail (en termes d'horaires, de compétences), ce qui passe par une **recomposition des tâches** (plus de polyvalence) et par un **management participatif** (travail plus autonome, mais responsabilisation par le biais d'objectifs à réaliser). Elles répondent à une meilleure prise en compte de l'individu au travail. **Le toyotisme** est l'un des exemples les plus connus de ces **organisations post-tayloriennes** du travail.

Ces organisations n'ont pas fait disparaître pour autant les **logiques tayloriennes**, qui se développent notamment dans les **services**, et qui inspirent encore ces nouvelles méthodes d'organisation du travail pour optimiser le travail (contrôle du travail des salariés, décomposition des tâches, enjeu des cadences de production, etc.) Ainsi, les enquêtes ne montrent pas de recul de la pression immédiate de la **hiérarchie**, tandis que d'autres formes de **contraintes** se développent, comme la pression des clients et du groupe de travail. Toutefois les formes de pénibilité et de contraintes sont variables selon la fonction dans l'entreprise.

Les **conditions de travail** se sont parfois **améliorées** pour les salariés, qui peuvent prendre davantage d'initiatives et semblent mieux reconnus dans leur travail, en opposition avec les conséquences classiques du taylorisme. Mais elles se sont aussi **dégradées**, par une intensification des rythmes de travail, des délais et des cadences, preuve que les logiques tayloriennes n'ont pas disparu.

La diffusion des NFOT n'a pas permis de réduire les **maux** produits par le travail et a parfois accru les risques sociaux. Des **pathologies** liées au travail se sont développées et/ou sont mieux prises en compte (maladies squeletto-musculaires, risques psycho-sociaux, burn-out)

3. Les effets du numérique sur le travail et l'emploi

La crise sanitaire a favorisé une extension sans précédent du télétravail. En janvier 2021, 27 % des salariés le pratiquent, contre 4 % en 2019 ; 8 télétravailleurs sur 10 souhaitent le poursuivre, en réduisant cependant son intensité. Le développement des outils numériques et leur application dans l'économie tendent à transformer le travail : le développement du **télétravail** peut correspondre aux attentes des salariés pour leur vie privée, mais il peut aussi rendre la frontière entre travail et le hors-travail plus floue, et ainsi empiéter sur la vie privée. Le numérique renforce les moyens de contrôle sur le travail. Même les usagers travaillent gratuitement pour les géants du numérique (récolte de données et incitation à publier des contenus).

Ce développement peut modifier les relations d'emploi, notamment dans le cadre de certaines **plateformes** de services sur lesquelles les travailleurs vendent leurs services aux utilisateurs. Ainsi, des **auto-entrepreneurs** « indépendants » se substituent aux salariés, avec une protection juridique plus faible. Apparaît une relation de dépendance à la plateforme, qui fixe parfois elle-même les prix des prestations et les horaires. Une **forme hybride de statut juridique** apparaît ici, avec des travailleurs juridiquement non-salariés mais économiquement dépendants.

En favorisant la disparition de certains emplois, à la qualification faible ou moyenne, qui sont menacés par l'**automatisation**, et en stimulant au contraire le développement d'emplois très qualifiés, où la maîtrise des outils numériques est un atout, le numérique peut également favoriser la **polarisation des emplois**, et donc renforcer les **inégalités**. En effet, les innovations permettent de remplacer des tâches numérisables de niveau de qualification croissant tout en créant des tâches non numérisables très qualifiées (conception) ou au contraire, très peu qualifiées (reconnaissance d'image, livraison de colis).

III. LE TRAVAIL, UNE SOURCE D'INTEGRATION SOCIALE PLUS INCERTAINE.

1. Le travail est une instance qui favorise l'intégration sociale...

Même si les individus travaillent moins en France au XXI^e siècle et aspirent à d'autres formes d'épanouissement, le travail favorise toujours l'intégration sociale. En effet, le travail fournit des repères spatiaux et temporels, offre un **statut social, des droits et protections** et permet de s'inscrire dans la **norme de consommation** actuelle. Les **revenus** générés, le statut juridique plus ou moins stable et les droits à la protection sociale tendent à protéger de la pauvreté et de la précarité celui qui occupe ou a occupé un emploi. Avoir un emploi offre souvent une **identité sociale positive**, permet de se **sentir utile et d'être reconnu** comme disposant de compétences valorisantes et valorisées. Les *relations professionnelles* peuvent également être le support de **relations sociales, de liens sociaux communautaires** basés sur la proximité affective (les collègues-amis), spirituelle (les membres d'un syndicat) et géographique (les moments partagés sur les lieux du travail), qui dépassent le cadre du travail. En outre, le fait que les individus éloignés de l'emploi (retraités, inactifs, chômeurs) ou de leur lieu de travail (télétravailleurs) témoignent souvent d'un affaiblissement de leurs liens sociaux tend à prouver aussi que le travail demeure une instance primordiale d'intégration au XXI^e siècle.

2. Mais la fonction intégratrice de l'emploi fragilisée par le chômage et la précarité.

Le taux de chômage élevé (7,5% en 2023) remet en question l'intégration par le travail et l'emploi.

La progression des emplois précaires est une évolution qui menace la fonction intégratrice du travail avec l'augmentation du nombre de « travailleurs pauvres ». En effet, il s'agit d'emplois faiblement rémunérés qui ne permettent pas de faire des projets financiers et n'incitent pas non plus à nouer des relations avec d'autres collègues de travail. Les emplois exposés à la concurrence, pas ou mal valorisés, ne procurent pas toujours les conditions nécessaires pour que le travail soit intégrateur.

Enfin, le stress ou une charge de travail trop forte peuvent rendre le travail aliénant et créer davantage de troubles psychiques que d'intégration. Le développement du télétravail peut être une solution pour certains salariés, mais il ne va pas sans remettre en cause la fonction intégratrice du travail dans un lieu dédié.

Ces évolutions invitent à la fois à repenser le rôle intégrateur du travail et à s'interroger sur des modalités d'intégration où travail et emploi joueraient un rôle moins centrale.

Définitions chapitre 6 TRAVAIL ET EMPLOI

Travail	toute activité physique ou intellectuelle qui vise à obtenir un résultat
Emploi	travail rémunéré et déclaré qui permet d'acquérir un statut social, une position dans la société, du fait du revenu et des droits qui en découlent.
Salariat	: mode d'organisation du travail basé sur la rémunération de celui qui loue sa force de travail . Le salarié passe un contrat avec son employeur et devient son subordonné en échange d'un salaire.
Salarisation	: augmentation de la proportion de salariés parmi les actifs (88%) et diminution de la proportion d'indépendants et professions libérales (12%).
CDI	: contrat à durée indéterminée qui ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. C'est la forme normale et générale de la relation de travail Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement), soit du salarié (démission), soit les deux (rupture conventionnelle) ou encore pour une cause extérieure aux parties.
Emploi typique	: forme « normale » de la relation au travail, car la plus répandue. Il s'agit d'un CDI à temps plein (35h/semaine) qui lie le salarié et l'employeur sur le long terme et permet une certaine stabilité.
Emploi atypique	: type d'emploi qui ne correspond pas à un CDI à temps-plein. Il peut être un CDD, un contrat intérimaire incluant une fin de contrat ou un CDI à temps-partiel (moins de 35h/semaine) ou les deux. On parle aussi d'emploi précaire pour désigner ce type de contrat car il ne permet pas de stabilité.
Chômage	situation d'une personne sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponible pour l'occuper
Halo du chômage	: Ensemble des personnes qui se trouvent dans une situation floue entre chômage inactivité et activité. 1,6 millions de personnes en 2019 (INSEE)
Conditions de travail	caractéristique du travail tel qu'il est perçu par les travailleurs, en termes de contraintes ou de risques plus ou moins élevés.
Division horizontale du travail	: parcellisation du travail en tâches élémentaires réparties entre les ouvriers spécialisés dans un seule et unique tâche.
Division verticale du travail	: séparation entre les tâches de conception, de contrôle et d'exécution selon un ordre hiérarchique.
Emploi	: cadre juridique qui structure le travail rémunéré
Flexibilité	: adaptation souple de la quantité, qualité et rémunération du travail, en fonction de la conjoncture.
Intégration sociale	processus par lesquels un individu est affilié par de multiples liens sociaux aux membres d'un groupe social ou de la société dans laquelle il vit.
Management participatif	: gestion du personnel prenant en compte les analyses et les initiatives des salariés concernant leur travail (s'oppose à la division verticale)
Organisation taylorienne	modèle d'organisation du travail fondé sur la division horizontale (spécialisation) et verticale (hiérarchie).
Organisation post-taylorienne du travail	: ensemble des méthodes qui remettent en cause différents éléments du taylorisme, en favorisant la flexibilité, le management participatif, la recomposition des tâches, etc.
Polarisation des emplois	: déformation de la structure de l'emploi avec l'augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés et qualifiés, et diminution du nombre d'emplois intermédiaires.
Précarité	: qui n'offre aucune garantie de durée, qui est incertain, sans base assurée, révocable.
Précarisation	: développement de formes d'emplois précaires, avec une durée de contrat déterminée de plus en plus courts ou de l'instabilité du temps de travail et de la rémunération.
Qualité des emplois	: ensemble des caractéristiques décrivant la nature des tâches et le cadre de l'emploi et qui ont des effets sur le bien-être des travailleurs.
Recomposition des tâches	: remise en cause de la division horizontale du travail, en enrichissant le travail des salariés.
Statut d'emploi	: distinction entre les emplois salariés (subordonnés à un employeur par contrat) et non salariés (indépendants : le travailleur vend lui-même le produit de son travail).
Télétravail	: possibilité d'exercer tout ou partie de son emploi dans le cadre domestique, plus largement en dehors du lieu de travail officiel grâce aux technologies de l'information et de la communication.
Travail	: ensemble de tâches contribuant à produire des biens et/ou des services.