

CHAPITRE 3 : QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

Programme officiel

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?	<ul style="list-style-type: none"> – 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.
--	--

Définitions essentielles

Travail : activité humaine conduisant à la production de biens et/ou de services.

Production : en économie, on appelle production le résultat d'un travail rémunéré.

Emploi : on dit qu'un individu occupe un emploi lorsqu'il réalise un travail productif.

Salarié : un salarié est un individu réalisant un travail productif pour le compte d'un employeur. Les modalités de ce travail (salaire, temps de travail hebdomadaire, etc.) sont fixées par un contrat de travail.

Travailleur indépendant : individu qui réalise un travail productif pour son propre compte, et non pour le compte d'un employeur. Ainsi, il fixe lui-même les modalités de ce travail (salaire, temps de travail hebdomadaire, etc.).

Population active : représente l'ensemble des individus qui exercent ou cherche à exercer un emploi.

Population inactive : représente la population qui n'est ni en emploi, ni au chômage.

Chômage : situation d'un individu qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un.

Halo du chômage : le halo du chômage est composé de personnes sans emploi qui ne sont pas considérées comme chômeurs, mais dont la situation s'en rapproche.

Sous-emploi : le sous-emploi désigne toutes les personnes ayant un emploi à temps partiel mais qui souhaiteraient travailler davantage.

Formes particulières d'emploi (FPE) : les FPE désignent tous les emplois salariés qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée (CDI), essentiellement les contrats à durée déterminée (CDD), l'intérim et les contrats d'apprentissage.

Intérim : consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes des salariés qui sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire. Elle se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition (entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié).

Ubérisation : du nom de l'entreprise de service de VTC Uber, processus économique qui, avec les nouvelles technologies numériques, contourne les secteurs classiques de l'économie en créant un nouvel intermédiaire qui permet de mettre en relation directe les utilisateurs et les prestataires de services à l'aide d'une plateforme numérique.

Organisation du travail : l'organisation du travail désigne la manière dont les postes de travail et les relations entre les travailleurs sont conçus dans une entreprise ou une administration afin de réaliser une production.

Taylorisme : le taylorisme est une méthode d'organisation du travail industriel dont les caractéristiques principales sont la division horizontale (parcellisation maximale des tâches entre les différents postes de travail) et verticale (séparation entre le travail de conception, de surveillance et d'exécution) du travail ainsi que le salaire au rendement. Le taylorisme doit son nom à l'ingénieur américain F. W. Taylor (1856-1915) qui a mis au point une méthode d'organisation du travail dite scientifique.

Aliénation : dans la théorie marxiste, l'aliénation est la condition de l'individu qui ne possède ni son outil de travail, ni sa production (le travail n'est alors plus qu'une simple marchandise vendue, qui détruit l'homme en détruisant son temps de vie). Par extension, l'aliénation désigne toute forme d'asservissement de l'être humain du fait de contraintes extérieures (économiques, politiques, culturelles, sociales) conduisant à la perte de ses facultés, de sa liberté.

Toyotisme : désigne une organisation du travail élaborée dans les années 1960 par l'ingénieur japonais Taiichi Ono et mise en place au sein de l'entreprise Toyota. Il est fondé sur une plus grande responsabilisation des travailleurs qui voient leurs tâches enrichies, qui deviennent polyvalents et qui doivent s'impliquer dans leur équipe. La production est pilotée par la demande et fonctionne en flux tendus ("juste-à-temps"). La lutte contre le gaspillage et les coûts superflus s'appuie sur l'objectif des 5 zéros : zéro stock, zéro défaut, zéro papier, zéro panne, zéro délai.

Lean management : désigne le management visant à réduire au maximum les temps morts au cours du processus de production. Il conduit généralement au chronométrage des tâches effectuées par les salariés.

Télétravail : forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui pourrait être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, en utilisant les outils informatiques et de télécommunications.

Polarisation de l'emploi : la polarisation des emplois correspond au mouvement, lié au progrès technique, d'accroissement parallèle d'emplois qualifiés et de qualité, et d'emplois non qualifiés et précaires.

Précarité : situation d'un individu placé dans une position de fragilité, de vulnérabilité et d'incertitude face à l'avenir. La précarité, en tant qu'état, s'oppose à la stabilité et elle engendre un accroissement du risque d'exclusion.

Pauvreté : La pauvreté est un phénomène complexe et multidimensionnel. On définit par exemple la pauvreté monétaire. Dans cette optique le « pauvre » se définit par la faiblesse de ses revenus. La pauvreté peut également se définir en termes de condition de vie. Ainsi sont pauvres les individus ou les ménages qui n'ont pas accès à certains biens ou services.

Intégration sociale : au niveau individuel, l'intégration sociale désigne l'existence de liens sociaux entre un individu ou groupes d'individus et le reste de la société. Au niveau de la société, l'intégration sociale renvoie à un niveau élevé de cohésion sociale entre les membres de la société.

Lien social : Le lien social désigne à la fois « *le désir de vivre ensemble, la volonté de relier des individus dispersés et l'ambition d'une cohésion sociale plus profonde.* » (Paugam) Ainsi, les liens sociaux constituent le fondement de la cohésion sociale.

Synthèse du cours :

Au sens de la comptabilité nationale, seuls les biens et services résultant d'un travail rémunéré sont considérés comme de la **production**. C'est dans cette logique que la **population active** n'inclut que les personnes qui ont un emploi (c'est-à-dire un travail productif) ou qui en cherchent un. Le **chômage** est la situation d'un individu qui n'a pas d'emploi mais qui en cherche un. Au cours du XXème siècle, le **salariat** (le plus souvent à temps plein et en CDI) a fortement progressé. Cependant, depuis les années 1980 environ, les **formes atypiques d'emploi** ont beaucoup augmenté (travail à temps partiel, sous-emploi, intérim, CDD, etc.), et l'on assiste à une hausse du travail non-salarié avec le développement du statut de micro-entrepreneur. **Ces évolutions rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.** En effet, une femme à mi-temps qui souhaiterait travailler à temps plein, ou un chômeur ne trouvant pas d'emploi en tant que salarié et qui choisit de devenir micro-entrepreneur pour se procurer un petit revenu (en effectuant de petites missions comme des livraisons par exemple) mais sans pour autant travailler autant qu'il le souhaiterait, ne sont pas considéré comme « chômeur » au sens de la comptabilité nationale mais n'occupe pas un « vrai » emploi non plus.

Les sociologues se sont rendues compte que ce qui faisait la **qualité d'un emploi** n'était pas seulement la **rémunération** de celui-ci. Certes, la rémunération est un critère très important (plus la rémunération est élevée, plus le niveau de vie est élevé). Une rémunération **stable** est préférée à une rémunération trop variable. Les sociologues observent par ailleurs que ce n'est pas tant la rémunération en valeur absolue qui compte, mais plutôt la rémunération par rapport à celle des collègues de travail ou des proches (famille, amis). Mais d'autres critères, autres que la rémunération, sont importants :

- La **stabilité** qu'offre un emploi sur le long terme (c'est ainsi qu'un contrat de travail à durée indéterminée ou un statut de fonctionnaire est préférable par rapport à un contrat à durée déterminée) ;
- Les **conditions de travail**, certains emplois étant plus pénibles que d'autres (horaires de nuit, tâches physiques, environnement hostile, tâches répétitives, etc.) ;
- Enfin, les **perspectives** qu'offrent les emplois (sur l'évolution salariale, sur les promotions internes, ou encore sur l'accès à certaines formations).

Frederick Taylor est un ingénieur à l'origine d'un mode d'organisation du travail qui porte son nom : le **taylorisme**. Le taylorisme se veut être une organisation scientifique du travail (OST). Pour chaque bien ou service à produire, il s'agit de décomposer tous les gestes à effectuer et de chercher à les optimiser pour **gagner en productivité**, puis d'inciter les salariés à être productif avec la mise en place d'un **salaire au rendement**. Il y a ainsi une **forte division horizontale du travail** (chaque travailleur se voyant affecté à un poste de travail parcellisé parmi l'ensemble des tâches à accomplir). Ce ne sont pas les ouvriers qui définissent l'organisation du travail (en ce sens, ils perdent en autonomie), ce sont les ingénieurs qui la définissent et qui l'impose ensuite aux travailleurs par le biais des contremaîtres. Il y a donc également une **forte division verticale du travail** (séparation entre le travail de conception, de surveillance et d'exécution). Ce type d'organisation du travail a permis des gains de productivité importants, mais a été beaucoup critiqué à partir des années 1960.

À partir des années 1970, devant la demande croissante des consommateurs pour des biens différenciés (l'OST taylorienne étant surtout adapté pour une production de masse et standardisée) et les nombreuses critiques qui s'élèvent contre ce modèle d'organisation du travail (forte hiérarchie, perte d'autonomie des salariés notamment), de nouvelles formes d'organisation du travail émergent, dont le toyotisme. Dans le modèle toyotiste, il est donné aux travailleurs une plus grande **responsabilité** dans l'organisation de leur travail, mais ils se doivent d'être polyvalents, c'est-à-dire capables d'assurer le travail de conception, le dépannage des machines et le contrôle de la qualité des productions. Le modèle toyotiste repose également sur une **forte flexibilité**

(mode de gestion de la main-d'œuvre mise en place dans les entreprises pour adapter rapidement la production et donc l'emploi aux fluctuations de la demande), car la production est **à flux tendus**, les mots d'ordre étant notamment « zéro stock, zéro délai ». Se développe également, face aux critiques adressés à la hiérarchie stricte des entreprises, **le management participatif**, qui vise à impliquer davantage les salariés dans les prises de décisions et la résolution des problèmes.

Si nous avons vu que le toyotisme permettait une plus grande autonomie des travailleurs dans l'organisation de leur travail (horaires modulables par exemple) et que le management participatif assouplissait la hiérarchie au sein des entreprises, les sociologues et les médecins observent toutefois que les formes d'organisation du travail qui dérivent du toyotisme (dont le *lean management*) ont parfois **des effets néfastes sur les conditions de travail** des salariés. Si la hiérarchie s'est affaiblie, l'importance donnée à l'autonomie des travailleurs a **renforcé la charge mentale** reposant sur eux et l'importance de l'auto-contrôle qu'ils s'infligent, étant désormais seuls responsables (car seuls responsables de leur organisation du travail) en cas d'échecs éventuels. La **flexibilité** augmente le recours à des formes instables d'emploi (CDD, intérim...) et aboutit à une insécurité de l'emploi et au stress de perdre son emploi. Les très fortes contraintes en termes de **productivité** n'ont par ailleurs pas disparu et la polyvalence requise des salariés permet dans les faits à l'employeur d'avoir en permanence des salariés « bouche-trou » en cas d'absences de collègues. Les salariés subissent ainsi des **injonctions contradictoires** : ils doivent être efficaces tout assurant un travail sécurisé et de qualité ; ils doivent être responsables et autonomes mais doivent se soumettre aux injonctions des supérieurs hiérarchiques à propos des cadences. C'est ainsi qu'on assiste ces dernières décennies à une augmentation des **troubles psycho-sociaux** (dépressions, burn-out, etc.) liés au travail (+ 6% entre 2018 et 2019 selon l'Assurance Maladie). Ce sujet est beaucoup étudié notamment suite à la vague de suicides chez France Telecom lié à une réorganisation du travail (le plan NExT) qui a eu lieu entre 2008 et 2009 (35 suicides sur la période selon les syndicats et la direction).

Le développement technique des technologies liées au **numérique** et de leur utilisation a tendance à **brouiller les frontières du travail**. Cela s'explique par une immersion du travail dans la sphère privée, dans la sphère du temps libre. Par exemple, le fait de pouvoir lire les messages professionnels (les mails par exemple) en dehors de son lieu de travail ; lieu de travail qui lui-même peut être difficile à clairement identifier dans le cas des travailleurs en télétravail, brouille la séparation entre temps de travail et temps libre/privé. On peut donc assister, au-delà de la souplesse dans l'organisation du travail que peut permettre le télétravail, à une augmentation du temps de travail sans qu'il existe nécessairement de contrepartie. Le numérique est également un moyen qui s'offre aux employeurs afin d'intensifier la **surveillance** de leurs salariés, transformant les relations d'emploi. En effet, ces derniers sont désormais potentiellement joignables et traçables à chaque instant ; leur activité numérique peut également être surveillée. Par exemple, les livreurs sont pour la plupart suivis dans leurs déplacements grâce à des outils numériques afin de vérifier qu'ils ne font pas de détours ou de pauses non-autorisées, qu'ils respectent les cadences imposées par l'entreprise de logistique. **La structure des emplois est également transformée** en raison de l'arrivée du numérique. Son utilisation a conduit à la suppression d'un certain nombre de postes peu qualifiés, les tâches à effectuer pouvant être faites à présent par un ordinateur (secrétariat, transmission de messages, caissier, conducteur de trains, employés de banque, et bientôt chauffeur de taxi, entre autres exemples). La disparition de ces emplois est contrebalancée par la création de nouveaux emplois (il faut des ingénieurs informatiques, par exemple, pour développer les logiciels et les ordinateurs en question). Cependant, la qualification des emplois détruits n'est pas la même que les emplois créés : les emplois détruits sont le plus souvent des emplois peu qualifiés, quand les emplois créés sont des emplois très qualifiés. Il y a donc **un risque de polarisation des emplois**, avec d'un côté des travailleurs qualifiés très demandés dont les salaires s'accroissent, et de l'autre, des travailleurs peu qualifiés touchés par le chômage et par des baisses de salaire.

Selon l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), **le chômage serait responsable de 10 000 à 14 000 morts par an**. Au-delà de l'augmentation des conduites à risque, de nombreux travaux sociologiques montrent que la perte progressive et cumulative des liens sociaux (ce que le sociologue Robert Castel nomme la « **désaffiliation sociale** ») qui fait suite au chômage, joue un rôle très important dans cette surmortalité. Dit autrement, **le travail est un vecteur essentiel d'intégration sociale**.

Le travail contribue à l'intégration sociale car :

- Il contribue à la **construction de l'identité sociale** des individus en permettant à l'individu d'avoir un certain statut social ;
- Il socialise les individus et leur permet d'**élargir leur réseau social** ;
- **Le travail assure un revenu à l'individu** ce qui lui permet dans une certaine mesure de pouvoir se procurer des biens et services, sources de lien social.
- Le travail donne également accès à des droits qui relèvent notamment de l'assurance sociale et qui permettent aux individus de **se protéger contre les risques sociaux**.

Autrement dit, à travers le lien de participation organique dont il est à l'origine et qui apporte **protection** et **reconnaissance** aux individus, le travail joue le rôle de « grand intégrateur ».

Si jusque dans les années 1970, le travail permettait généralement une « intégration professionnelle assurée » (Serge Paugam), et si le travail est toujours un vecteur très important d'intégration sociale, à partir des années 1980, le développement des emplois **précaires, la hausse du temps partiel subi** et la **remise en cause des protections associées à l'emploi** a conduit les sociologues à questionner le rôle intégrateur du travail. En raison des difficultés à s'intégrer à un collectif de travail, d'un accès plus précaire à la consommation et de la forte augmentation des nouvelles formes d'emploi, Serge Paugam parle d'intégration « disqualifiante ». Une illustration du fait que le travail n'assure plus automatiquement une intégration sociale est le développement de la catégorie des « **travailleurs pauvres** ».