

Quelles sont les mutations du travail et de l'emploi ?

Cours

Sommaire

I Le travail, l'emploi et leurs transformations

A Le travail et l'emploi

1. Définitions
2. Les caractéristiques de l'emploi et du travail

B Les évolutions de l'emploi

II Les modèles d'organisation du travail

A Les caractéristiques de l'organisation du travail

B L'organisation taylorienne

C Les modèles d'organisation post-tayloriens

D Les nouvelles formes d'organisation

III Le travail, source d'intégration sociale

A Le travail, élément central de l'intégration sociale

B L'essor du travail précaire et ses conséquences

C L'exclusion sociale

RÉSUMÉ

Le travail et l'emploi ont connu de profondes transformations structurelles depuis un demi-siècle. La tertiarisation de l'économie, les progrès techniques, les technologies de l'information et de la communication ont conduit les modes d'organisation du travail à évoluer. Ils sont passés du hiérarchique au coopératif et au participatif. Le travail demeure une source primordiale d'intégration sociale. Les nouvelles formes de précarité et le chômage de masse conduisent à l'exclusion sociale.

I Le travail, l'emploi et leurs transformations

L'activité économique repose sur la production. Celle-ci est rendue possible par le travail productif, et notamment l'emploi, c'est-à-dire le travail rémunéré. Le travail et l'emploi sous ses différentes formes (salarié, indépendant) ont connu de profondes transformations structurelles (tertiarisation, féminisation) depuis un demi-siècle.

A Le travail et l'emploi

Le travail et l'une de ses formes, l'emploi, sont définis par certaines caractéristiques : conditions, rémunération, stabilité des carrières, complexité des tâches.

1. Définitions

Le travail se définit comme une activité économique exercée par les individus dans le but de réaliser un objet matériel ou immatériel (production de biens et de services). L'emploi n'en est qu'une forme : c'est le travail rémunéré.

Le travail peut être défini comme une activité volontaire et complexe exercée par les individus dans le but de réaliser un objet qui peut être matériel (un produit) ou immatériel (un service).



REMARQUE

On parle également du travail scolaire, du travail domestique, voire du travail sur soi, qui sont des activités exercées dans le but de réaliser un objet immatériel.

La population active est la population en âge de travailler. Sa production est mesurée économiquement.

L'emploi est une partie seulement des différentes formes du travail. Il correspond à un travail rémunéré dans le cadre d'un accord contractuel entre deux parties (l'employeur et l'employé). Cet accord doit correspondre aux principes du droit du travail. L'emploi est au cœur des activités économiques de productions et d'échanges des sociétés contemporaines.



REMARQUE

Il ne faut pas confondre travail et emploi, qui sont cependant très liés. Un chef d'entreprise indépendant accomplit un travail mais est en quelque sorte son propre employé et se rémunère. De même, l'expression « travail au noir » désigne un emploi non déclaré.

2. Les caractéristiques de l'emploi et du travail

Le travail se caractérise par des conditions, un niveau de rémunération, sa stabilité, des horizons de carrière et la complexité des tâches.

Les conditions de travail sont les différentes conditions qui affectent le travail et sont liées à la fois à l'environnement du travailleur et à son activité.

EXEMPLE

La durée du travail, le lieu ou encore la pénibilité sont des conditions de travail.

Le niveau de rémunération et notamment le salaire sont définis par :

- un accord contractuel entre les parties (employeur, employé) ;
- des règles légales (droit du travail et conventions collectives) ;
- des principes économiques.

EXEMPLE

En France, le salaire médian net est d'environ 1 800 euros net avec de très grandes disparités selon les catégories de métiers.

La stabilité de l'emploi est le caractère durable de l'emploi dans le temps. Il participe à la construction de carrière et l'acquis d'expérience tout en permettant la sécurité économique des individus.

EXEMPLE

En France, le contrat juridique le plus courant est le CDI (contrat à durée indéterminée) qui représente 78 % de l'emploi, devant les CDD (contrat à durée déterminée) – 8 % – et les autres formes (intérimaires, atypiques).

Les horizons de carrière sont la perspective d'ascension au sein de la hiérarchie professionnelle, de mobilité ou d'augmentation salariale. Ils reposent en partie sur le potentiel de formation des individus, c'est-à-dire la possibilité d'acquérir des compétences supplémentaires.



REMARQUE

Les mobilités de carrière peuvent être verticales (progression, perte) ou horizontales (changement).

La complexité des tâches ou des responsabilités est une caractéristique primordiale du travail. Les compétences et qualifications productives, relationnelles ou organisationnelles liées à l'activité de travail varient.

EXEMPLE

Un chef de projet doit coordonner plusieurs types d'activités, un programmeur informatique doit détenir un niveau de spécialisation élevé dans son domaine.

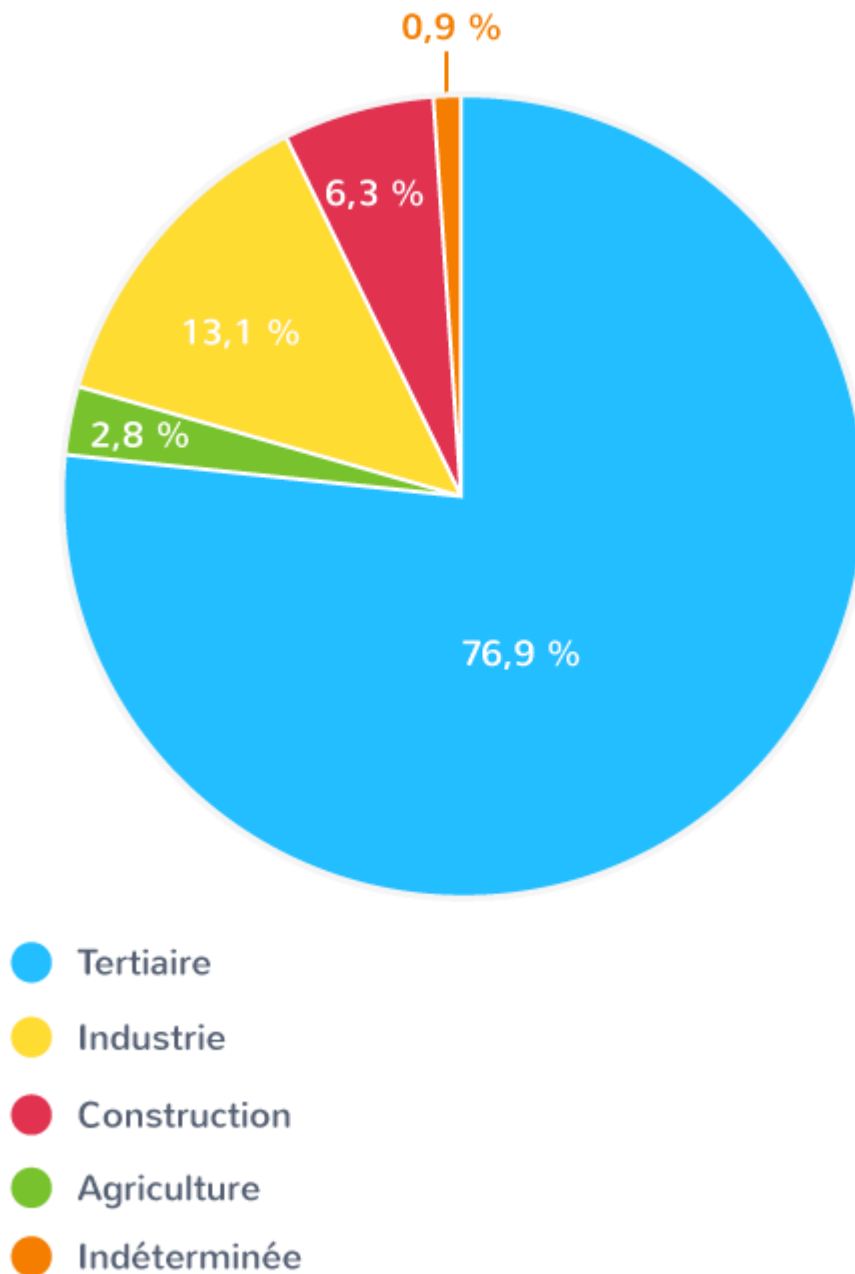
B Les évolutions de l'emploi

La forme et la nature des emplois ont connu des modifications structurelles importantes. Elles résultent des transformations économiques et sociales contemporaines : tertiarisation, féminisation, droit du travail, emploi salarié et non salarié.

La tertiarisation de la société a modifié la structure de l'emploi.

L'emploi tertiaire, c'est-à-dire les services, représente désormais 78 % de l'emploi en France, loin devant les secteurs agricole et industriel.

La structure de l'emploi en France en 2014 selon l'Insee



La structure de l'emploi en France en 2014 selon l'Insee

La féminisation de l'emploi a été engagée après 1945 et l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'emploi féminin représente désormais 44 % de l'emploi total.

La législation du travail issue des conquêtes sociales et politiques des XIX^e et XX^e siècles a progressivement réglementé l'emploi en encadrant :

- sa durée (journée de 8 heures, loi des 35 heures) ;
- sa rémunération (salaire minimum) ;
- ses conditions (sécurité, repos hebdomadaire, congés payés, arrêts maladie).

Le salariat comme forme d'emploi s'est progressivement étendu au cours du XX^e siècle avec l'essor de l'industrialisation et la fin des modes d'autosubsistance. Il est devenu le régime de travail le plus courant (87 % de l'emploi total).

Avec un emploi non salarié, le travailleur choisit en partie la répartition entre son profit, son investissement et sa rémunération.

DÉFINITION

Emploi non salarié

L'emploi non salarié comprend :

- les indépendants (propriétaires de services, chefs d'entreprises) qui définissent leur rémunération mais dépendent de leurs clients ;
- les professions libérales (avocats, médecins) qui exercent un métier d'utilité publique.



REMARQUE

En France, le statut d'auto-entrepreneur, créé en 2007, est devenu le statut de micro-entrepreneur. Il désigne un régime social et fiscal simplifié qui s'adresse aux entrepreneurs individuels (par exemple un artisan plombier ou un consultant indépendant). En 2018, on en compte 1,4 million.

II Les modèles d'organisation du travail

Il existe différents modèles d'organisation du travail. L'organisation taylorienne, mise au point au début du XX^e siècle, reposait sur la division du travail et les relations hiérarchiques. À partir des années 1950, d'autres formes d'organisations sont apparues, reposant sur la recomposition des tâches et le management participatif. Avec l'essor des technologies numériques, les formes d'organisation sont désormais plus diffuses.

A Les caractéristiques de l'organisation du travail

L'organisation du travail relève à la fois d'une approche technique et d'une approche sociale.

Les modèles d'organisation du travail correspondent à deux approches :

- **une approche technique** : l'ensemble des moyens techniques réunis pour produire l'objet de travail (processus, ressources, objectifs) ;
- **une approche sociale** : l'ensemble des moyens de coopération et d'interactions entre les individus (communication, échange) permettant la réalisation des tâches dans un environnement accepté et négocié.

EXEMPLE

Dans une entreprise automobile, l'organisation du travail peut être analysée à travers :

- les étapes de la réalisation (bureau des concepteurs, chaîne de montage, etc.), c'est l'approche technique ;
- à travers la façon dont les activités sont coordonnées entre les différents employés, les relations hiérarchiques (consignes, mise en application), c'est l'approche sociale.

B L'organisation taylorienne

L'organisation taylorienne du travail repose sur la division du travail et la spécialisation des tâches, ainsi que sur la normalisation des processus. Elle induit une relation hiérarchique stricte.

L'organisation taylorienne, ou taylorisme, a été mis au point par l'ingénieur Frederick Winslow Taylor dans l'industrie automobile américaine au début du XX^e siècle. Elle repose sur :

- la division du travail et la spécialisation des tâches : les processus de production sont divisés en tâches séparées et répétitives confiées à des ouvriers spécialisés (OS) ;
- la normalisation des processus (temps et nombre) : le processus d'assemblage est réalisé selon les indications des cadres du bureau des méthodes qui indiquent les étapes de réalisation successives et les cadences à respecter (chronométrage).

Dans le taylorisme, l'organisation du travail répond à des objectifs d'efficacité productive. Les relations sociales sont d'ordre hiérarchique (le travail à la chaîne). La spécialisation du travailleur augmente sa qualification mais réduit sa participation globale à la réalisation.

EXEMPLE

Dans une usine automobile, l'ouvrier ne réalise qu'une toute petite partie de la voiture.

Le taylorisme, en favorisant le « travail à la chaîne », induit une dégradation très forte des conditions de travail : répétition des tâches, absence de travail créatif, troubles musculo-squelettiques. Elle fut vivement critiquée par les sociologues du travail comme Georges Friedmann en France.

DÉFINITION

Organisation hiérarchique du travail

L'organisation hiérarchique du travail repose sur une division du travail qui est à la fois verticale (hiérarchie) et horizontale (spécialisation) et nécessite une chaîne de direction.

C Les modèles d'organisation post-tayloriens

Les transformations économiques des Trente Glorieuses, l'essor des échanges et des services avec la mondialisation, entraînent progressivement l'élaboration de nouveaux modèles de travail dits post-tayloriens. Ils reposent sur la flexibilité, la recomposition des tâches et le management participatif.

Les travailleurs doivent s'adapter à la diversité des tâches à exécuter (le travail polyvalent). Ils doivent également répondre aux nouveaux impératifs de logistique et de logiques commerciales internationalisées (production en flux tendu et à juste temps). Cela induit des modifications de cadences et d'objectifs. L'ensemble de ces adaptations est regroupé sous le terme de flexibilité.

EXEMPLE

Dans l'industrie automobile, les chaînes de montage se sont adaptées aux commandes en produisant les pièces uniquement lorsqu'une voiture est commandée ou achetée.

De nombreuses activités économiques, notamment de services, rendent plus difficile la définition des tâches à accomplir. Elles nécessitent également une plus grande créativité ou une redéfinition des tâches (métiers évolutifs).

EXEMPLE

L'essor des technologies de l'information et de la communication a profondément transformé certains métiers. L'apport de l'électronique dans la mécanique des automobiles ou le déchargement automatique des marchandises sur les ports a nécessité une redéfinition des compétences des mécaniciens et des dockers.

Les transformations plus rapides des métiers et des compétences entraînent la nécessité d'une organisation plus participative. Cela permet aux travailleurs d'exploiter leurs nouvelles compétences mais fait également ressortir les besoins de formation liés à l'évolution de leur métier.

EXEMPLE

Dans le domaine informatique, les programmeurs doivent s'adapter aux progrès du codage et aux améliorations des logiciels en se formant régulièrement.

Les sociologues des organisations, comme Michel Crozier, montrent que ces modèles post-tayloriens reposent sur :

- des objectifs qui ne sont plus seulement quantitatifs mais également qualitatifs ;
- des organisations sociales nécessitant une forme plus importante de coopération (management participatif).

DÉFINITION

Organisation coopérative du travail

L'organisation coopérative du travail est une forme d'organisation dont l'objectif est la réalisation de tâches communes dans des groupes de travail.

Les modes d'organisations post-tayloriens permettent une meilleure prise en compte des évolutions et des transformations des tâches et outils de production. Ils nécessitent également une plus grande coopération et une adaptabilité (polyvalence).

La remise en question des processus (flexibilité) peut être perçue :

- positivement, comme une acquisition de savoir (spécialisation) ;
- négativement (surmenage et stress).

D Les nouvelles formes d'organisation

Les progrès des technologies de la communication et de l'information entraînent aujourd'hui une nouvelle transformation des formes d'organisation du travail dans certains secteurs des services notamment (économie numérique). On assiste alors à une remise en cause des modèles traditionnels (tayloriens et post-tayloriens). Des modèles plus diffus sont élaborés : les structures hiérarchiques et coopératives semblent plus difficiles à cerner.

On assiste aujourd'hui à un effacement partiel de la différenciation espaces de travail/espace privé. L'essor du télétravail et du travail numérique induit une augmentation de l'emploi effectué à domicile ou en utilisant ses ressources propres (son ordinateur, son téléphone).

EXEMPLE

Le droit à la déconnexion cherche à diminuer les demandes liées au travail reçues par téléphone ou par e-mail en dehors des temps de bureau. Il témoigne de l'effacement progressif des sphères travail/vie privé dans la société contemporaine.

Les espaces de travail tendent à être interchangeables et à perdre leur spécialisation. On assiste à une normalisation des espaces avec les open space, à un partage avec les espaces de coworking.

EXEMPLE

L'architecture modulable des bureaux et des commerces témoigne de l'homogénéisation des environnements de travail.

Les conventions sociales du travail connaissent un affaiblissement :

- flexibilité salariale (salaire à la tâche ou à la production) ;
- formes atypiques de travail (intérim, travail à mi-temps, à temps partiel) ;
- travail le dimanche ou la nuit, qui contribue à modifier la temporalité du travail ;

- remise en cause des droits de propriété par le partage des compétences et des connaissances (mais aussi paradoxalement une perte de diversité : Wikipédia permet un formidable partage de connaissances tout en homogénéisant).

DÉFINITION

Emplois atypiques

Les emplois atypiques sont des emplois qui ne correspondent pas aux relations de travail communes servant de modèle et encadrées ou promues par la loi.

EXEMPLE

Temps partiels, contrats courts, d'apprentissages et stages sont des emplois atypiques.

En France, en 2018, les emplois atypiques représentent 12 % de l'emploi chez les 25-49 ans mais 65 % chez les 15-24 ans.

Par ailleurs, les progrès techniques comme l'informatique ou plus récemment l'intelligence artificielle ont également entraîné un essor général de la qualification des emplois et une transformation des compétences. Ce phénomène s'est accompagné d'une disparition de certains métiers moyennement qualifiés.

On assiste alors à une polarisation des qualifications. L'essor des emplois stratégiques (haut niveau technique, tâches organisationnelles ou recherche et conception) se double d'un maintien des degrés de faible qualification dans certains domaines (manutention, livraison).

EXEMPLE

La robotisation a entraîné la disparition des ouvriers non spécialisés et engendré une transformation des tâches dans l'automobile ou la gestion portuaire (les dockers) par exemple.

III Le travail, source d'intégration sociale

Le travail joue un rôle central dans l'intégration sociale. Condition de la sécurité économique, il permet également de bénéficier d'une protection sociale et participe à la construction de l'identité des individus. Cependant, l'essor du travail précaire met en danger cette intégration sociale et la perte d'emploi conduit au phénomène d'exclusion sociale.

A Le travail, élément central de l'intégration sociale

Le travail permet la subsistance économique, mais aussi le droit à la protection sociale, la formation d'un réseau de sociabilité. Il participe également à la construction d'un rôle social pour les individus.

Le travail et l'emploi constituent des éléments fondateurs de l'intégration sociale en permettant :

- la subsistance économique : salaire et rémunération du travail permettent d'obtenir les ressources financières nécessaires pour se nourrir, se loger et bénéficier de loisirs ;
- le droit à la protection sociale : les droits sociaux (assurance chômage, vieillesse, santé) sont directement liés à l'emploi à travers le système de cotisation ;
- la formation d'un réseau de sociabilité : les collègues et le lieu de travail jouent un rôle important dans les réseaux de sociabilité des adultes ;

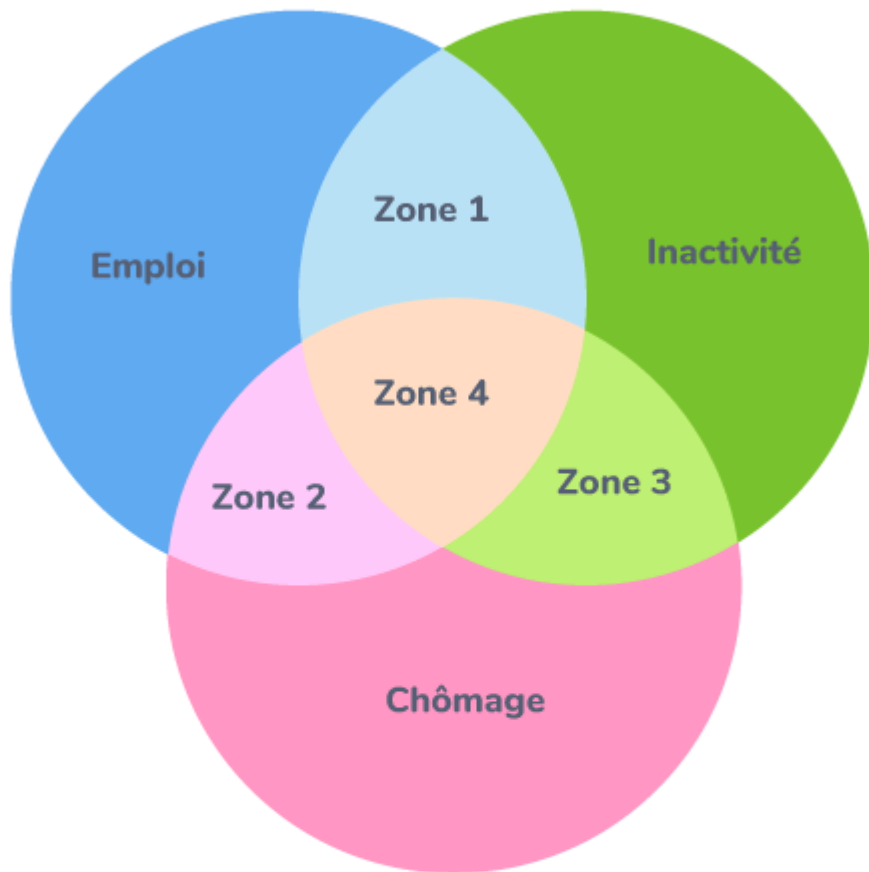
- la formation de l'identité et du rôle social : le travail permet également à l'individu de donner un sens social à son activité et contribue à définir une identité sociale (les individus se définissent souvent par le métier qu'ils exercent).

B L'essor du travail précaire et ses conséquences

Les évolutions récentes de l'économie contribuent aujourd'hui à induire de nouvelles formes de précarité. L'essor des services, la révolution numérique et ses applications à certains secteurs de même qu'un taux de chômage élevé permettent de l'expliquer.

Le travail est aujourd'hui profondément transformé, notamment du fait de la flexibilisation. Celle-ci s'applique aussi bien au temps de travail qu'au salaire (avec le salaire à la tâche ou bonus d'objectif). Progressivement, les frontières entre travail, chômage et inactivité s'effacent.

Le chevauchement entre emploi, chômage et inactivité
selon J. Freyssinet



Zone 1 : « Temps réduit volontaire » : correspond aux emplois à temps partiel choisis.

Zone 2 : « Temps réduit involontaire » : correspond aux emplois à temps partiel subis.

Zone 3 : « Formation, cessation anticipée d'activité, chômeurs découragés » : toutes ces personnes ne sont en général pas comptabilisées dans le chômage.

Zone 4 : « Travail clandestin » : personnes en marge de la loi qui peuvent parfois cumuler activités « clandestines » et indemnités chômage.



L'essor des formes atypiques de travail (partiel, intérim, sous-emploi) s'accompagne d'un affaiblissement des ressources financières et des droits sociaux des individus. Cela entraîne de nouvelles formes de travail précaire et d'appauvrissement.

EXEMPLE

Des sociétés comme Uber ou Deliveroo n'emploient pas directement les chauffeurs ou les livreurs mais nouent avec eux des contrats de services. Ils sont micro-entrepreneurs et ne bénéficient donc pas des droits sociaux (maladie, chômage, retraite) similaires aux autres emplois.

Le revenu moyen des 800 000 micro-entrepreneurs en France est d'environ 440 € par mois, soit 2,3 fois moins que le seuil de pauvreté.

L'exclusion sociale

La perte de travail joue un rôle de premier plan dans les phénomènes d'exclusion sociale, qui se répartissent inégalement sur le territoire.

Depuis les années 1980, le chômage de masse touche entre 8 % et 10 % de la population active. La possession d'un emploi ou la réalisation d'un travail sont au cœur de l'intégration de l'individu dans la société. Les sociologues comme Serge Paugam ou Robert Castel insistent ainsi sur le rôle de la perte de travail dans les phénomènes d'exclusion sociale.

DÉFINITION

Exclusion sociale

L'exclusion sociale est un processus par lequel un individu est mis à l'écart de la société. Elle peut être liée à un mode de vie différent, mais elle est le plus souvent involontaire et liée à la perte des éléments qui permettaient de s'intégrer à la société, notamment le travail. Elle s'accompagne d'une très grande pauvreté.

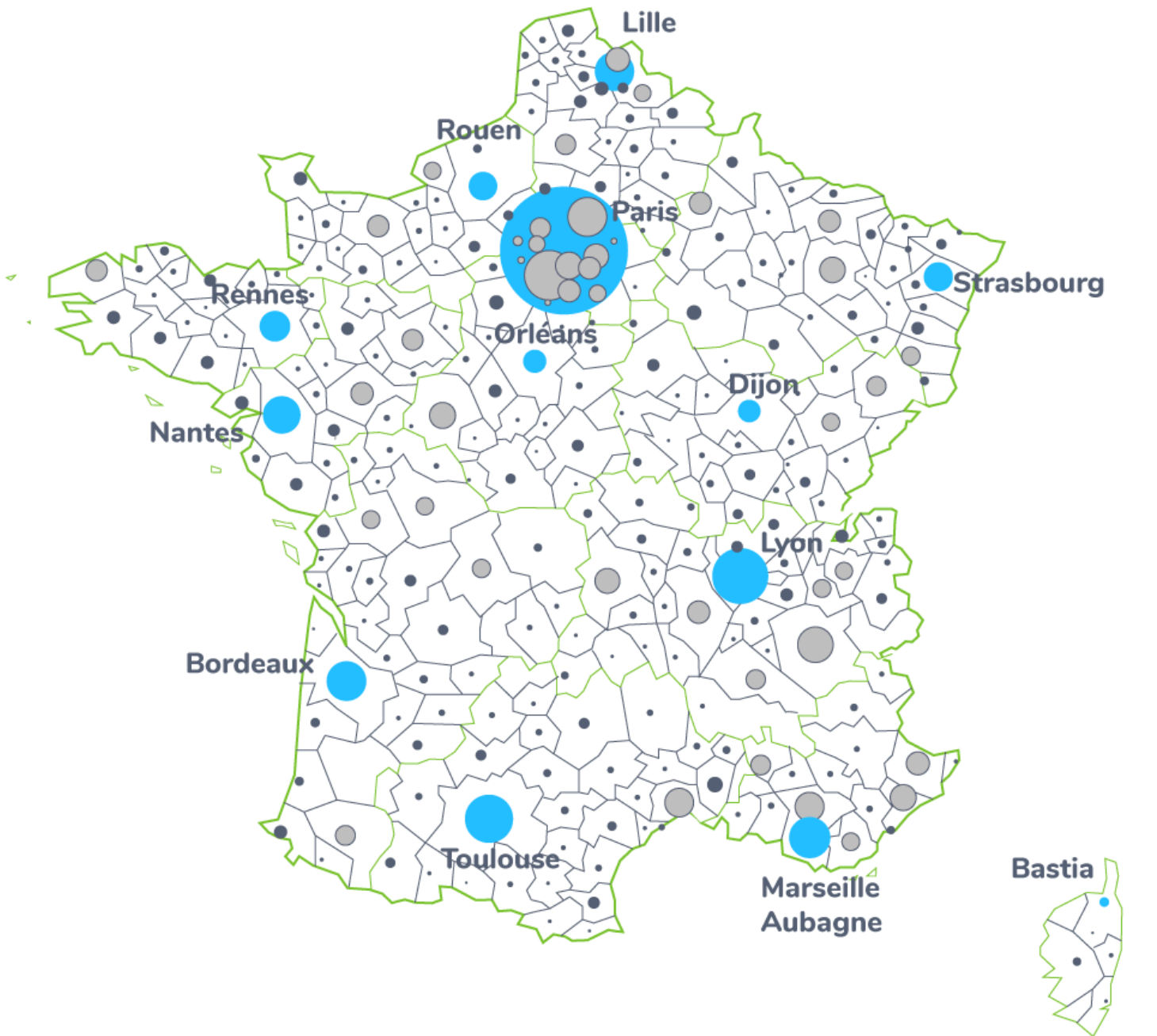
Par ailleurs, ce phénomène se répartit de façon très inégale sur le territoire. Cela influe sur son niveau d'équipement et donne naissance à des espaces périphériques et en déprise économique (Nord industriel, espaces ruraux centraux, etc).

Les nouvelles formes de travail tendent à concentrer l'emploi dans les espaces urbains des métropoles les mieux dotées en infrastructures (équipements numériques, espaces de recherches, réseaux d'entreprises et de sièges sociaux), notamment les grands quartiers d'affaires (La Défense à Paris, Euralille, etc).

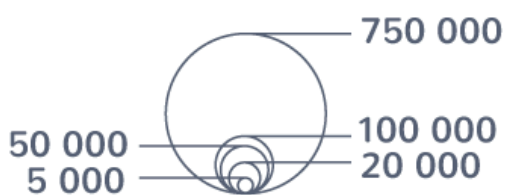
EXEMPLE

Selon l'Insee, Paris regroupe en 2018 près de 78 % des emplois stratégiques (emplois dans des domaines des hautes technologies, de la recherche ou de la finance) en France.

Carte des emplois de cadres en France



Effectifs cadres du privé
par zone d'emploi



- Limites régionales à partir du 01/01/2016
- Premières zones d'emploi pour les cadres dans chacune des 13 régions
- Autres zones d'emploi importantes pour l'emploi cadre (au moins 10 000 cadres)
- Autres zones d'emploi

Paris et les métropoles régionales (Marseille, Bordeaux, Lyon) concentrent l'essentiel des emplois de cadres en France.

L'exclusion et les inégalités sont l'objet de politiques sociales qui cherchent à en diminuer les effets (mise en place du revenu de solidarité active, le RSA, systèmes d'aide à la recherche d'emploi et de formation).

