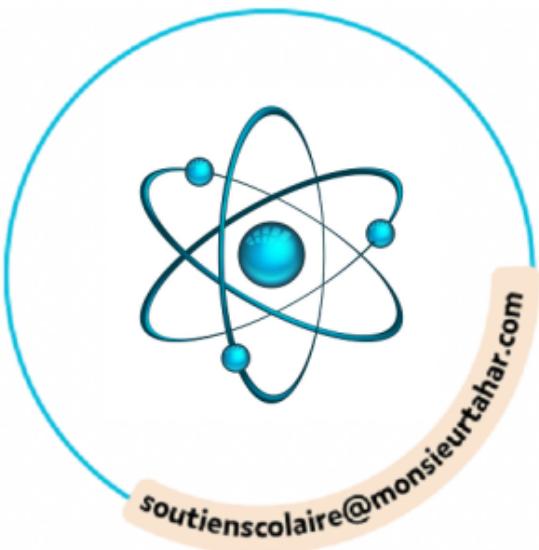


# SES



## CHAPITRE 9



## Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

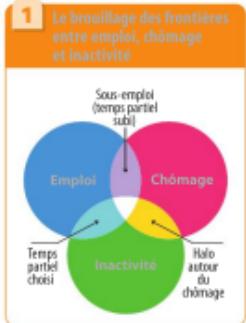
Nous consacrons moins de 15 % de notre temps de vie au travail, contre plus de 40 % en 1900. Pourtant, le travail reste une activité essentielle dans les sociétés contemporaines, surtout quand il implique d'occuper un emploi. Quelles sont les principales mutations du travail et de l'emploi ?

### A Du travail à l'emploi

#### 1. Quelles sont les frontières de l'emploi ?

- **Le travail** désigne toute participation humaine à une activité de production de biens ou de services. Au sens large, il comprend des activités rémunérées, la plupart du temps grâce à un emploi, mais aussi des activités non rémunérées comme le travail domestique, le travail bénévole (pour une association, par exemple), ou le travail que vous fournissez parfois en tant que consommateur ou usager (quand vous rangez votre plateau-repas ou publiez des contenus sur un réseau social).
- **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. Le statut juridique de l'emploi peut être **salarié**, quand un contrat spécifie une relation de subordination à un employeur, ou **non salarié** quand le travailleur est indépendant.

- Les personnes qui occupent un emploi sont dans une situation d'activité, de même que celles qui sont au **chômage**, puisqu'elles recherchent un emploi et sont disponibles pour l'occuper. En revanche, les personnes sans emploi qui n'en recherchent pas un ou ne sont pas disponibles sont en situation d'**inactivité**.

- Les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage, et inactivité. Le développement du chômage conduit à l'apparition d'un « **halo autour du chômage** » constitué notamment de chômeurs découragés, tandis que le développement du temps partiel fait apparaître un « **sous-emploi** » de ceux qui souhaiteraient travailler plus. 

#### 2. Qu'est-ce qui fait la qualité d'un emploi ?

- Les emplois sont de **qualité variable**, selon le statut juridique (salarié/non salarié), la **rémunération** et la **sécurité économique** qu'ils apportent. Le **salariat** est devenu aux XX<sup>e</sup> siècle un gage de stabilité au fur et à mesure que s'inventait un droit du travail et une protection sociale. Cependant, le développement des formes précaires d'emploi (CDD, intérim) introduit de la précarité dans le salariat.

- Les **conditions de travail** sont elles aussi **inégales**, de même que la **variété des tâches**, sans qu'un lien univoque puisse être trouvé entre ces deux caractéristiques : les emplois pénibles peuvent être très spécialisés comme très polyvalents.

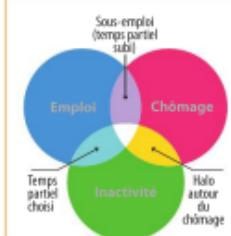
- Les emplois ouvrent également des perspectives très variables à leurs occupants en termes d'**horizon de carrière**. Ainsi, les salariés avec les meilleurs niveaux de formation initiale bénéficient davantage de formation et de promotions durant leur carrière, leur permettant de s'inscrire dans des trajectoires ascendantes, contrairement aux salariés moins qualifiés.

### B L'organisation du travail évolue

#### 3. Le taylorisme est-il dépassé ?

- Au début du XX<sup>e</sup> siècle, un modèle d'**organisation taylorien** s'impose dans les grandes entreprises, inspiré des préceptes conçus par F. W. Taylor (1856-1915). Il vise à supprimer les « temps morts » et à améliorer l'efficacité du travail en s'appuyant sur une **division horizontale** (spécialisation) et **verticale** (séparation entre exécution et décision) du travail, ainsi que sur une **relation hiérarchique stricte**.

#### 1 Le brouillage des frontières entre emploi, chômage et inactivité



#### NOTIONS

##### Travail

Participation humaine à une activité de production de biens et services.

##### Emploi

Travail rémunéré et déclaré qui permet d'acquérir un statut social.

##### Activité/inactivité

Une personne est active si elle occupe un emploi ou en recherche un (situation de chômage). Les autres personnes sont inactives.

##### Statut d'emploi (salarié, non salarié)

Salarié si le travailleur est dans une relation de subordination avec un employeur qui décide de l'utilisation du temps de travail ; non salarié si le travailleur vend lui-même le produit de son travail.

##### Chômage

Situation d'une personne sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponible pour l'occuper.

##### Qualité d'un emploi

Ensemble de caractéristiques de l'emploi qui ont des effets sur le bien-être des travailleurs.

##### Conditions de travail

Caractéristiques du travail tel qu'il est perçu par les travailleurs, en termes de contraintes ou de risques plus ou moins élevés.



■ Ce modèle entre en crise au cours des années 1970 avec la montée des exigences de flexibilité au sein des entreprises. Un **modèle post-taylorien** apparaît alors, caractérisé par la **flexibilité** imposée aux travailleurs (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).

#### 4. Quels sont les effets de l'évolution de l'organisation du travail sur les conditions de travail ?

■ Ces évolutions ont des effets ambivalents sur les conditions de travail des salariés. 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. Les emplois correspondent désormais à un ensemble de tâches avec une part plus forte d'autonomie pour les travailleurs afin de diminuer les coûts d'encadrement.

■ Pourtant, 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. L'organisation post-taylorienne se caractérise donc par de nouveaux moyens pour réaliser l'objectif de Taylor : optimiser le travail.

### C Les effets des mutations du travail et de l'emploi

#### 5. Quels sont les effets du numérique sur le travail et l'emploi ?

■ Le numérique modifie en profondeur le travail. Il brouille les frontières entre travail et hors travail en permettant au salarié de travailler chez lui (**télétravail**), tout en renforçant les moyens de contrôle sur son travail. Les géants du numérique développent aussi des stratégies fines pour mettre l'usager au travail gratuitement : ainsi, ce dernier fournit des données sur son activité, il publie des contenus...

■ Par ailleurs, le numérique transforme les relations d'emploi en suscitant l'émergence de **plateformes** sur lesquelles les travailleurs vendent leurs services aux utilisateurs. Toutefois apparaît une relation de dépendance à la plateforme, qui fixe parfois elle-même le prix des prestations et les horaires. Une forme hybride de statut juridique apparaît ici, avec des travailleurs juridiquement non salariés mais économiquement dépendants.

■ Enfin, le numérique peut conduire à une **polarisation des emplois**. Ces innovations permettent de remplacer des tâches « numérisables » de niveau de qualification croissant tout en créant ou développant d'autres tâches « non numérisables », très qualifiées (conception de ces innovations) ou très peu qualifiées (reconnaissance d'images, livraison de colis). 

#### 6. Le travail est-il toujours source d'intégration sociale ?

■ Le travail, et surtout l'emploi, sont toujours des activités essentielles à l'**intégration sociale** d'un individu. 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. Le travail en lui-même suscite des liens sociaux avec toutes les parties prenantes de la relation de travail.

■ Cependant, le taux persistant de chômage élevé remet en question l'intégration par le travail et l'emploi. Ce sont aussi les occupants des emplois qui sont touchés, avec la **précarisation** croissante et la **polarisation de la qualité des emplois**, l'augmentation des inégalités coïncidant avec le nombre croissant de « travailleurs pauvres ». Ces évolutions invitent à la fois à repenser le rôle intégrateur du travail et de l'emploi, et à s'interroger sur des modalités d'intégration où travail comme emploi joueraient un rôle moins central.

#### NOTIONS

Modèle d'organisation taylorien  
Modèle d'organisation du travail fondé sur la division horizontale (spécialisation) et verticale (hiérarchie).

Modèle d'organisation post-taylorien  
Nouvelle logique d'organisation du travail qui implique une plus grande flexibilité (horaires et compétences), la recomposition des tâches et un management participatif.

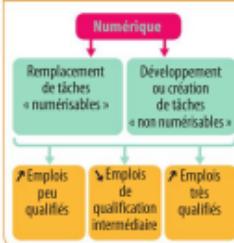
Télétravail  
Activité rémunérée exercée à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication.

Polarisation des emplois  
Augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés et qualifiés, et diminution du nombre d'emplois intermédiaires.

Précarisation  
Développement de formes d'emplois précaires, du fait d'une durée de contrat déterminée et de plus en plus courte (CDD), ou de l'instabilité du temps de travail et de la rémunération (intérim).

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.

#### 2 La polarisation des emplois sous l'effet du numérique

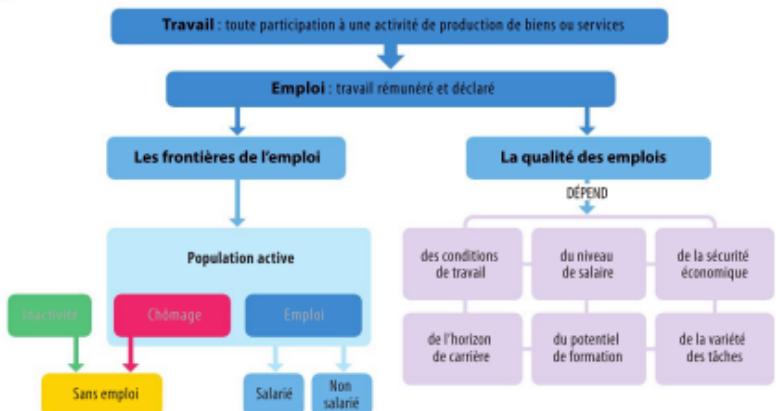




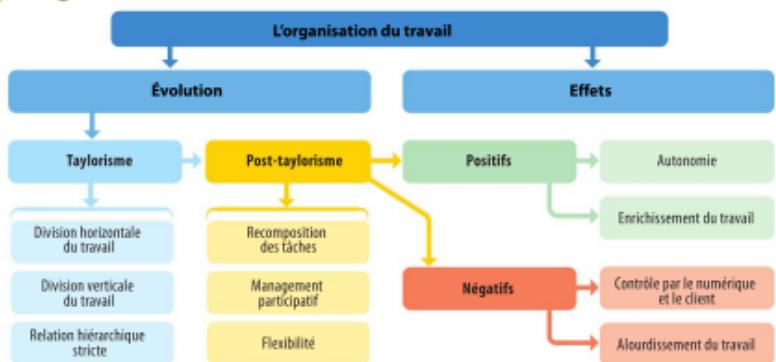
# L'essentiel en schéma



## A Du travail à l'emploi



## B L'organisation du travail évolue



## C Les effets des mutations du travail et de l'emploi

