

QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

Sensibilisation et problématisation :

A l'occasion de la pandémie Covid19 et du recours imposé au télétravail, employeurs et salariés ont découvert que bon nombre de fonctions pouvaient être effectuées à distance, différemment, sans nuire pour autant à leur productivité.

Le télétravail qui s'étend sans toutefois toucher toutes les professions, bouleverse le travail comme le marché de l'emploi. Serait-il le signe d'une nouvelle configuration du travail et de l'emploi ? Nous ne pouvons répondre pour l'instant mais depuis le XIXème siècle, le travail et l'emploi ont connu des mutations importantes dans l'univers des relations salariales. Face aux critiques du tayloro-fordisme dans les années 1970, les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) les ont-elles pour autant rendues caducs ? Nous nous interrogerons ici aux transformations du travail, de l'emploi et à leurs effets sur les conditions de travail et sur le rôle du travail qui, nous le verrons, ne s'arrêtent pas à l'obtention d'un revenu.

→ **Quelles mutations du travail et de l'emploi ?**

A. Du travail à l'emploi

1) Les frontières entre emploi, chômage et inactivité de plus en plus incertaines

Si presque tous les individus travaillent, au sens large, une partie d'entre eux disposent d'un emploi, c'est-à-dire d'une activité rémunérée, ou en recherchent un. On peut exercer un emploi de façon indépendante (indépendant), ou pour le compte d'un employeur (salarié).

On se rappelle :

- Le **travail** : activité humaine de production de bien ou de service, que ces activités soient rémunérées ou non, déclarées ou non.
- Un **emploi** désigne l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée.

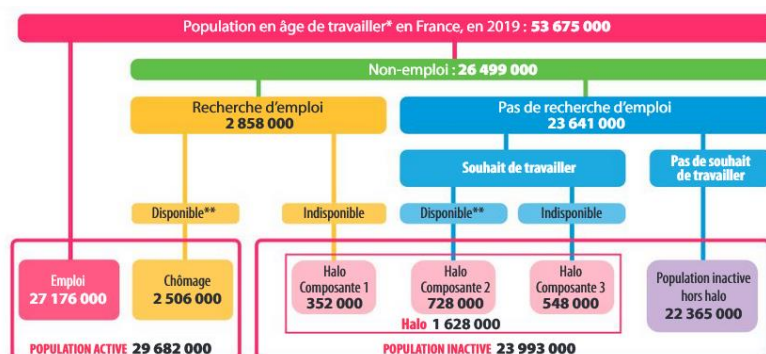
Certaines situations comparables ne le sont pas au regard de ces définitions :

- faire la vaisselle à la maison (travail domestique) / faire la plongée dans un restaurant (emploi) ;
- amener un plat préparé en vélo à un ami (travail) / amener un plat préparé en vélo à un client (emploi) ;
- garder ses enfants (travail domestique) ou faire du baby-sitting non déclaré (travail) / se faire payer et déclarer pour garder les enfants d'autres personnes (emploi).
- La **population active** est l'ensemble des individus qui exercent ou recherchent un emploi (chômeurs + actifs occupés, ceux en emploi)
- Les **chômeurs** sont les individus qui n'ont pas d'emploi, sont disponibles pour travailler et recherchent un emploi.

On distingue deux **statuts d'emploi** :

- Le **salariat** (les individus qui travaillent pour le compte d'un employeur contre une rémunération, le salaire). Ils ont signé un contrat de travail avec l'employeur. Environ 10% des emplois aujourd'hui.
- Le **travail indépendant**, ou non salarié (les individus qui tirent leur rémunération de la vente de leur propre production). Environ 90% des emplois aujourd'hui.

On peut se rendre compte du **comportement face au travail d'une population** en calculant le **taux d'activité** de cette population, soit PA/Pop en âge de travailler ($29\ 682\ 000 / 53\ 675\ 000$) $\times 100 = 55,3\ %$



* Population de 15 ans et plus. ** Disponible = peut occuper l'emploi dans les 15 jours.

Source : INSEE, Enquête emploi, 2019.

La **population en âge de travailler** se décompose de la façon suivante :

La répartition de la population en âge de travailler en France laisse apparaître une frontière entre emploi, chômage et inactivité parfois bien incertaine. Ainsi, des personnes ont une situation intermédiaire entre le chômage et l'inactivité, dans ce que l'INSEE appelle le « **halo autour du chômage** ».

C'est le cas, par exemple, des « **chômeurs découragés** », des

personnes qui n'ont pas d'emploi, n'en recherchent pas un mais souhaiteraient travailler (1 276 000 personnes en France en 2019, c'est-à-dire le halo composantes 2 + 3). C'est le cas aussi des personnes qui sont au chômage mais sont **indisponibles** car elles sont, par exemple, en formation (352 000 personnes en France en 2019, c'est-à-dire le halo composante 1).

Par ailleurs, des personnes ont une situation intermédiaire entre l'emploi et le chômage, dans ce que l'INSEE appelle le « **sous-emploi** ». C'est le cas de personnes qui travaillent à **temps partiel** mais souhaiteraient travailler à temps plein.

Effectivement, les frontières sont bien poreuses entre emploi, chômage et inactivité.

Si le **taux de chômage** [(chômeurs/population active)x100] est de [(2506000/29682000)x100], soit 8,5% de la population active en 2019 selon l'enquête emploi de l'Insee, le chômage ne représente que 61 % de l'ensemble formé par le chômage et le halo autour du chômage. Le halo et le chômage officiel représente [(2 506 000 + 1 628 000)/29 682 000]x100, soit près de **14%** de la population active !

2) La qualité de l'emploi en question

Aux yeux d'un travailleur, le niveau de salaire n'est qu'un élément de la qualité de son emploi, laquelle dépend aussi fortement de l'épanouissement personnel et de la sécurité que lui apporte cet emploi, tant dans sa vie actuelle qu'à l'avenir. La qualité de l'emploi regroupe tous les éléments qui font que cet emploi contribue au bien-être de l'individu.

La **qualité de l'emploi** (ses principaux **descripteurs**) dépend donc :

- des **conditions de travail** qui désignent l'environnement dans lequel les individus travaillent, et la façon dont ils le ressentent. On tient compte du caractère **plus ou moins répétitif des tâches, de la pénibilité, physique et mentale, du travail, des contraintes subies**.
- mais aussi, de la **sécurité** sur le marché du travail (donc le risque plus ou moins fort d'être au chômage, de ne pas retrouver d'emploi et de voir son revenu baisser plus ou moins),
- la qualité des **revenus** d'activité,
- et encore, **l'horizon de carrière**, le **potentiel de formation**.

Descripteurs qui relèvent de la sécurité économique de l'emploi	Descripteurs qui relèvent des conditions de travail
Rémunération	Durée et aménagements du temps de travail
Sécurité de l'emploi	Sécurité et santé au travail
Potentiel de formation	Contenu et organisation du travail
Système de Sécurité sociale	Relations professionnelles
Égalité de traitement	Dialogue social
Dialogue social	

Comme la qualité de l'emploi désigne la façon dont cet emploi contribue au bien-être actuel et futur d'un individu, il est donc nécessaire de tenir compte du **potentiel de formation** et de l'accès à de nouvelles compétences, sans lesquels l'individu risque de stagner, voire de régresser, dans sa carrière, de trouver que son travail n'est pas épanouissant, et d'être peu employable s'il se retrouve au chômage. **L'horizon de carrière** est souvent lié à ce potentiel de formation. 45 % des salariés en CDI accèdent à la formation continue, contre 31 % des salariés en CDD et 19 % des travailleurs indépendants sans salariés. En effet, pour une entreprise, former des salariés qui ne vont rester que quelques mois n'a pas d'intérêt ; par ailleurs, ces salariés eux-mêmes sont plus préoccupés par le fait d'obtenir un emploi par la suite que de se projeter dans la progression d'une carrière par définition hachée.

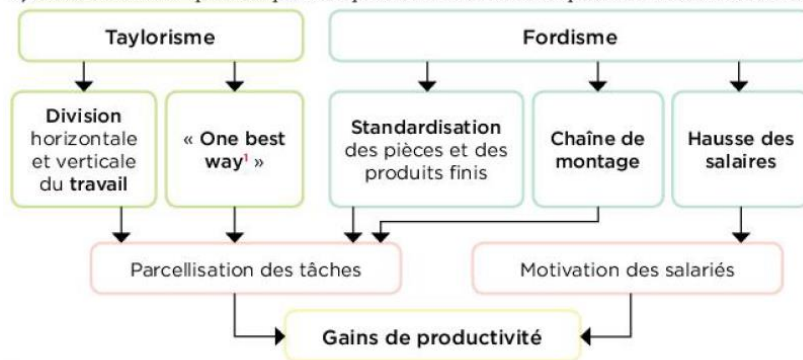
Globalement, **la qualité de l'emploi en France est un peu supérieure à la moyenne de l'OCDE**, sauf pour la qualité du revenu, qui est nettement supérieure en termes de rémunération brute (cotisations salariales incluses).

B. Quelles sont les transformations de l'organisation du travail et de l'emploi et ses effets ?

1) Le taylorisme, un modèle dépassé : post-taylorisme ou néo-taylorisme ?

À partir de la fin du XIXe siècle, s'est imposé un **modèle taylorien** d'organisation du travail, fondé sur une double division du travail :

Henry Ford (1863-1947), industriel, fondateur de l'entreprise de construction automobile Ford, introduit, dans le modèle taylorien d'organisation du travail la chaîne, système mécanisé qui transporte le produit semi-fini d'un poste de travail à l'autre.



1. Pour toute activité, il existe une façon optimale de l'exécuter, et une seule.

- **À partir des années 1970 ce modèle tayloro-fordiste entre en crise :**
 - **Une crise d'abord sociale** : les ouvriers acceptent de plus en plus difficilement les conditions de travail imposées dans les entreprises. Ce mécontentement se traduit par de l'absentéisme, des grèves, du turn-over (rotation du personnel) et du coulage (malfaçons). En mai 1968, un des slogans est « boulot, métro, dodo » caractérisant une vie sans sens.
 - **Une crise économique** : on assiste à un essoufflement de la norme de la consommation de masse de produits standardisés. Une consommation plus instable et diversifiée voit le jour dont il faudra prendre en compte.
 - **Une crise technique** : les gains de productivité très importants pendant les « 30 glorieuses », ne progressent plus. Les effets de cette organisation du travail arrivent à une limite technique.
- S'emble alors émerger des modèles **post-tayloriens**, en rupture avec le modèle tayloro-fordiste décrit plus haut. Ces modèles se fondent sur l'importance de produire en « juste-à-temps » : produire quand une demande s'exprime (en tout cas réduction des stocks), et en tenant compte des dimensions autant qualitatives que quantitatives de cette demande :

Taylorisme	Post-taylorisme
Standardisation du travail (division horizontale du travail), chaque travailleur étant spécialisé sur une tâche unique qu'il effectue avec d'autres, interchangeables	Recomposition des tâches en valorisant la polyvalence des travailleurs.
Organisation strictement hiérarchisée où le travail des travailleurs est contraint et contrôlé	Management participatif où chaque travailleur est relativement autonome, mais responsable des résultats individuels ou collectifs
Rigidité d'une organisation du travail où la place de chaque travailleur est assignée par la hiérarchie	Flexibilité du travail , dans la gestion des horaires comme des compétences.

- Et pourtant, nombre d'organisations d'entreprise aujourd'hui répondent aux principes tayloro-fordistes sous couverts d'un autre type d'organisation : le **néo-taylorisme**. Le taylorisme ne serait pas mort mais présenté sous un autre jour :

Chez Amazon, le scanner sert également à mesurer la productivité de chaque travailleur, résultats individuels et collectifs qui sont ensuite affichés et communiqués aux travailleurs, et sur lesquels sont basés des primes. On y retrouve les principes de division horizontale du travail (spécialisation), de division verticale du travail (contrôle par la hiérarchie des temps et des mouvements), mais aussi de rémunération au rendement (primes de productivité).

Les entreprises subissent une « injonction du juste-à-temps » qu'elles incorporent dans l'organisation du travail, d'où l'importance de produire en « juste-à-temps » qui entraîne cette contrainte permanente de s'ajuster à la demande, en quantité comme en qualité.

Les études montrent (enquête du DARES sur les conditions de travail) que **l'autonomie**, les **contraintes subies** sont variables en fonction des catégories sociales (qualifications) : les cadres sont donc en moyenne 4 fois moins touchés que l'ensemble des salariés par ces contraintes physiques. L'autonomie ne signifie pas pour autant absence de contrainte. Ainsi, les cadres déclarent à la fois être plus autonomes que les autres salariés et avoir des contraintes plus fortes de pression temporelle.

2) Les effets de l'évolution des transformations de l'organisation du travail sur les conditions de travail

Isaac Getz, professeur de management est l'initiateur de la notion d'« **entreprise libérée** », une conception de l'entreprise qui pousserait dans ses retranchements le management participatif et la flexibilité du travail. Mais ce concept « d'entreprise libérée » n'est-il pas qu'un mirage ?

Cette entreprise est présentée comme ayant supprimé les contraintes sur les travailleurs (procédures, contrôles, surveillance, hiérarchie), où les travailleurs sont « libres et responsables » d'entreprendre toutes les actions qu'ils estiment être bonnes pour l'entreprise.

Cependant, la libération totale du travail masque le fait que les travailleurs sont recrutés par le dirigeant d'entreprise et peuvent être renvoyés s'ils n'œuvrent pas suffisamment dans l'intérêt de celle-ci. La hiérarchie est donc toujours présente. Par ailleurs, rien n'est dit des motivations des travailleurs : comment les inciter à travailler dans l'intérêt de l'entreprise ? par de simples incitations sans contraintes ? Enfin, il est présenté comme évident que les salariés adhèrent à la vision de l'entreprise développée par le dirigeant, comme si cette vision réconciliait nécessairement les intérêts des dirigeants et des travailleurs.

Le **bien-être au travail** (qui reflète notamment la qualité des conditions de travail), est un enjeu central de qualité de vie.

Pour les employeurs, le bien-être au travail est perçu comme étant un facteur de productivité et d'attractivité pour attirer les travailleurs et leur donner envie de rester. Les entreprises peuvent améliorer le bien-être au travail en améliorant les relations de travail (l'ambiance de travail bienveillante et conviviale est citée comme la première source de bien-être au travail), l'équilibre entre vie professionnelle et privée, la rémunération, la variété et l'intérêt des tâches.

Quels sont alors les effets des nouveaux modèles managériaux ?

Ces nouveaux modèles d'organisation post-taylorienne caractérisés par la flexibilité, la recombinaison des tâches et le management participatif ont eu des effets ambivalents à la fois positifs et négatifs, sur les conditions de travail.

- Pour la **flexibilité** :

La flexibilité se traduit par une pression croissante de la demande sur les rythmes de travail, mais aussi par un desserrement des contraintes horaires.

- Pour la **recomposition des tâches** :

La recombinaison des tâches favorise une plus grande polyvalence, ce qui devrait faire reculer la monotonie du travail répétitif et augmenter le bien-être au travail, mais se traduit surtout par une rotation des postes avec toujours davantage de travail répétitif et moins de collectif de travail.

- Pour le **management participatif** :

Le management participatif valorise l'autonomie et la responsabilisation des travailleurs, mais sous la contrainte d'une évaluation de la réalisation des objectifs désormais individuels et la dépendance vis-à-vis des collègues de travail.

→ Au final, les évolutions de l'organisation du travail ont eu des **effets ambivalents sur les conditions de travail**, mais très clairs sur le renforcement des contraintes au sein du travail, malgré les discours sur l'autonomie des travailleurs, voire sur l'« entreprise libérée ». Les contraintes issues du modèle d'organisation taylorien se maintiennent et se renforcent, tandis que d'autres contraintes apparaissent au sein du modèle d'organisation post-taylorien, l'ensemble contribuant à une intensification du travail.

3) Comment le numérique transforme le travail et l'emploi

- Le développement du numérique dans les pays développés entraîne une **polarisation des emplois**. La part des emplois intermédiaires baisse alors que la part des emplois peu qualifiés et qualifiés augmente, la baisse des premiers étant exactement égale à la hausse des seconds. Ces nouvelles technologies favorisent la destruction d'emplois automatisables au profit des emplois très qualifiés, et peu qualifiés mais de service. Cependant, ce processus de polarisation est plus ou moins prononcé selon les pays.
- La multiplication de plateformes ces dernières années interroge le type d'emploi développé. Le numérique transforme les relations d'emploi. Les travailleurs sont considérés comme des indépendants par les plateformes, mais avec des caractéristiques qui pourraient les assimiler à des salariés.
 - Pour **l'employeur**, considérer les travailleurs comme des indépendants permet de reporter une partie du coût de production sur le travailleur, comme les cotisations sociales (patronales) à la charge de l'employeur, les équipements utilisés (voiture, vélo, ordinateur, smartphone...), le coût des congés payés, de la formation...

- Pour les **travailleurs indépendants**, quelques avantages et nombre d'inconvénients qui les poussent à revendiquer le statut de salarié :

Avantages du statut d'indépendant	Inconvénients du statut d'indépendant
Travailler quand on le souhaite Travailler sans avoir un niveau d'études élevé	Revenus fluctuants Cotiser totalement pour avoir une protection sociale Charges supplémentaires en équipements, formation. Pas de congés payés. Pas de salaire minimum

- **Le numérique brouille aussi les frontières entre travail et emploi :**

Les « travailleurs du clic » sont 250 000 en France en 2019, à se connecter occasionnellement sur des plateformes de microtravail, payé à la tâche, des tâches commandées via des plateformes et réalisées en télétravail pose aussi question. Le télétravail, entre travail et hors travail, entre travail et emploi...

Le travail du clic n'est pas considéré par l'INSEE comme un emploi mais comme une activité hors travail, car la rémunération reçue n'est qu'un complément de revenu et car le travail réalisé n'est « ni encadré ni reconnu comme tel », car intermédiaire entre travail et loisir (hors travail), entre travail et emploi, entre emploi salarié et indépendant.

Cette non reconnaissance du microtravail ne permet pas aux travailleurs, d'une part, d'être protégés par le droit du travail et, d'autre part, de cotiser et donc d'obtenir une protection sociale.

- Les actions en justice se multiplient pour une **requalification du contrat de prestation de service (travail indépendant) en contrat de travail (travail salarié)**. C'est le cas en 2020 de Deliveroo condamné aux Prud'hommes pour « travail déguisé » pour certains coursiers. D'autres procédures sont en cours.

Au RU en mars 2021, Uber a été dans l'obligation d'accorder un statut particulier à ses chauffeurs britanniques. Ce nouveau statut à mi-chemin entre « salarié » et « indépendant », pour créé pour les travailleurs dits « parasubordonnés », car n'ayant aucune marge de négociation, et dont le cocontractant n'est pas le client. Avec une protection spécifique : salaire minimal, durée du travail, congés payés... Mais ni congés maladie ou maternité, ni indemnités de licenciement ou de chômage, ni retraite financée.

Est-ce pour autant un modèle pour la France qui devra certainement adapter le droit à l'évolution du travail et de l'emploi ?

C. Quels rôles du travail et de l'emploi dans l'intégration sociale ?

En 1893, dans *De la division du travail social*, Émile Durkheim souligne le rôle central que joue le travail dans l'intégration sociale des individus, d'autant plus dans des sociétés caractérisées par une **solidarité organique** où les individus sont différents mais où le travail qu'ils réalisent les rend interdépendants les uns des autres.

Qu'en est-il aujourd'hui ? Comment le travail est-il source d'intégration sociale ?

1) Le travail source d'intégration sociale

Dans les sociétés « moderne », le travail, et surtout l'exercice d'un emploi, sont des sources essentielles de **lien social**, qui permettent à chaque individu de nouer des relations avec les autres et d'avoir le sentiment **d'utilité** et de **reconnaissance** de la société.

« Le **lien social** désigne l'ensemble des relations qui unissent des individus faisant partie d'un même groupe social et/ou qui établissent des règles sociales entre individus ou groupes sociaux différents. Quand on utilise l'expression au pluriel, on pense aux **relations sociales concrètes** dont le lien social est tissé.

Les liens sociaux permettent d'assurer la **cohésion sociale** et **l'intégration des individus**, soit par le partage de valeurs communes (**Solidarité mécanique** pour E. Durkheim) soit par la reconnaissance sociale des différences (**Solidarité organique** pour Durkheim) lors de l'établissement des règles sociales. Les liens sociaux permettent aux individus d'acquérir une **identité sociale**. »

Le travail est source d'intégration sociale via :

- **le rapport à l'emploi :**

Le travail est source d'intégration sociale grâce à l'accès à des emplois qui confèrent des **revenus**, des **droits à la protection sociale** et un **statut social**.

Un travail procure un **revenu**, des **droits et des protections** : un revenu permet, par la consommation (donc de se conformer à certaines normes de consommation), d'entretenir des liens sociaux (activités hors du travail, fêtes, réunions de famille, café...), de pouvoir **s'intégrer à un groupe social** (pratiques, goûts communs) auquel on s'identifie. Par l'emploi, le salarié obtient des **droits sociaux** (chômage, retraite, congés maladie...) lui assurant d'une **protection sociale**.

Par là, il donne accès aux ressources nécessaires (matérielles, symboliques, droits sociaux) pour définir le **statut social** (place dans la société) de chacun.

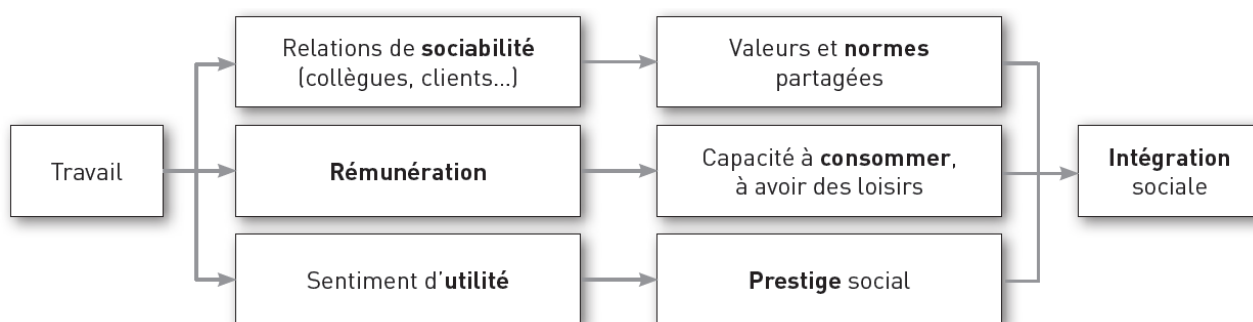
- **le rapport au travail des travailleurs :**

- Le travail est source **d'intégration sociale** via les relations sociales qui se nouent au travail : la **sociabilité**, la **solidarité**, mais aussi une **socialisation secondaire**.

Le travail est source de **sociabilité** et de **solidarité** : il crée des **contacts sociaux en dehors de la famille**, permet d'intégrer des **collectifs** au travail : réunions de travail, union de travailleurs dans un syndicat, groupes de collègues qui deviennent des amis. Il est une **instance de socialisation secondaire** qui permet l'apprentissage des normes et valeurs du groupe au travail (savoirs professionnels, culture d'entreprise et règles comportementales ...) qui permet de **s'intégrer** au collectif en se forgeant une **identité sociale** (sentiment d'appartenir à un groupe) : je suis un « ouvrier » (collectif) ; Il est donc source de **statut social** (place dans la société).

- Le travail impose une **structure temporelle de la vie** en société : emploi du temps lié aux horaires de travail, repos le week-end, périodes de congé identiques ; il permet de se projeter dans l'avenir
- Le travail donne des **objectifs et force à l'action** : buts individuels (faire carrière, obtenir un meilleur poste, mieux rémunéré...) ou collectifs (défendre des hausses de salaire en s'appuyant sur une lutte syndicale...) ; le travail agit comme une **contrainte** (rendre son rapport à son chef...).

- Le travail procure **l'estime de soi** par le statut social de l'emploi et le **sens de l'utilité du travail**.



En définitive, le travail est source d'intégration sociale car il est un des lieux essentiels de la vie sociale des travailleurs, mais aussi car il prend la forme d'emplois qui donnent accès aux ressources nécessaires pour définir le statut social de l'individu.

Les emplois qui sont le plus source d'intégration sociale sont ceux à **durée indéterminée**, puisqu'ils permettent de nouer des liens sociaux fréquents et durables.

2) **L'affaiblissement du pouvoir intégrateur de l'emploi**

Depuis les années 1980-90, le chômage s'est accru pour atteindre 12% (milieu des années 1980) de la population active en France. Il est encore élevé aujourd'hui. Les mutations économiques qui ont accompagné cette période, avec les impératifs de réduction de coûts, le développement de mesures de flexibilité, et un nouveau rapport de force entre salariés et employeurs au profit de ces derniers, ont favorisé le développement de nouvelles formes d'emploi alternatives aux emplois à durée déterminée à plein temps qui étaient la norme pendant les « 30 glorieuses ». Les **emplois à temps partiel** (qui peuvent être subis et non choisis), les **contrats à durée déterminée**, les **emplois intérimaires** constituent aujourd'hui les principales embauches réalisées (raisonnement en termes de flux) mais restent cependant minoritaire dans l'emploi (raisonnement en termes de stock) mais leur progression se poursuit.

Le constat est fait d'une **moindre capacité du travail à intégrer les individus**. *Explications :*

- Le **chômage de longue durée** affaiblit le pouvoir intégrateur du travail

L'éloignement du travail ne permet plus de développer la **sociabilité** et la **socialisation secondaire** au sein des groupes de collègues. Cette dégradation du lien social risque de verser dans une perte des règles qui structurent la vie en société. Par ailleurs, l'éloignement de l'emploi induit des **baisses de revenus** et un affaiblissement des **droits à la protection sociale**, ce qui se traduit par un déclassement en termes de **statut social**. **L'estime de soi** risque d'en pâtir.

- Dans le même ordre d'idées, les **emplois précaires et mal rémunérés** sont plus faiblement intégrateurs :

La **précarité de l'emploi** est liée à l'instabilité de l'emploi (contrats à durée déterminée, emploi intérimaire, sous-emploi par exemple) qui s'accompagne d'une **vulnérabilité économique** (pauvreté, difficultés à se loger) et d'une diminution des droits à la protection sociale (retraite, assurance chômage, mutuelle de santé). Une autre précarité, la **précarité du travail** est liée à l'intensification du travail, quand le travail ne permet pas d'atteindre les objectifs fixés par l'employeur, qu'il semble sans intérêt aux yeux du travailleur, mal rémunéré, mal reconnu.

La **précarité du travail et de l'emploi** conduit à affaiblir le **lien social** par le travail et l'emploi. Les deux phénomènes **affaiblissent à la fois les liens de protection** (« compter sur ») et les **liens de reconnaissance** (« compter pour »). Par exemple, l'intensification du travail fragilise le rapport au travail des salariés qui n'arrivent pas à réaliser les objectifs et finissent par perdre la reconnaissance des autres. Par ailleurs, la précarité de l'emploi affaiblit à la fois les liens sociaux de protection (« compter sur ») dans le travail (la solidarité) et la protection sociale.