

T-09 Quelles mutations du travail et de l'emploi?

Source : SES.WEBCLASS.fr - résumé du COURS (par IA) – Relecture humaine

Introduction

Le **travail est central dans les sociétés modernes** : il détermine la place des individus dans la société, constitue leur principal moyen de subsistance et contribue à leur bonheur. **Depuis les années 1980, la montée du chômage, les transformations de l'organisation du travail et la révolution numérique questionnent cette centralité.**

1. Travail, emploi, chômage : des catégories en mouvement

1.1 Définitions fondamentales

- Le **travail** désigne toute activité de production de biens ou services, rémunérée ou non, déclarée ou non (travail domestique, bénévolat, travail au noir).
- L'**emploi** est une activité professionnelle rémunérée conférant un statut social et une protection sociale, avec un contrat de travail (salariés) ou non (indépendants). En France en 2021 : 29,5 millions d'emplois dont 26,4 millions de salariés.
- La **population active** regroupe toutes les personnes désirant participer au marché du travail : actifs en emploi + chômeurs.
- Le **chômage** (définition BIT) concerne les personnes sans emploi, disponibles dans les deux semaines et ayant cherché activement un emploi dans les quatre dernières semaines. En France au T3 2023 : 2,2 millions de chômeurs.
- L'**inactivité** concerne les personnes en âge de travailler qui ne cherchent pas d'emploi.

1.2 Des frontières de plus en plus floues

- Le développement des **formes particulières d'emploi (FPE)** depuis les années 1980 brouille les catégories : si 85 % des emplois salariés restent des CDI (en stock), 82 % des emplois créés en 2022 sont des CDD.
- Le **temps partiel** concerne 17,3 % des emplois (26,5 % chez les femmes).
- Le **sous-emploi** touche 1 280 000 actifs (2025).
- Le **halo du chômage** (personnes à la frontière entre chômage et inactivité) concernait 1 802 000 personnes en 2022. Ces situations affectent davantage les femmes, les jeunes et les moins diplômés.

1.3 La qualité des emplois : une notion multidimensionnelle

Six dimensions de la qualité de l'emploi sont à retenir :

1. les **conditions de travail** (pénibilité, risques),
2. le **niveau de salaire** et ses perspectives d'évolution,
3. la **sécurité économique** (stabilité du contrat, régularité des revenus),
4. l'**horizon de carrière** (perspectives d'évolution),
5. le **potentiel de formation** (accès aux compétences),
6. et la **variété des tâches** (intérêt, épanouissement).

2. L'organisation du travail : évolution et effets

2.1 Du taylorisme aux organisations post-tayloriennes

- **Adam Smith** : la division du travail (spécialisation des tâches) augmente la productivité grâce à l'habileté, l'élimination des temps morts et l'utilisation de machines.
- Le **taylorisme** (Taylor, fin XIXe) repose sur une double division : verticale (séparation conception/exécution via le bureau des méthodes) et horizontale (parcellisation maximale des tâches). Le salaire au rendement (« boni ») motive les ouvriers. Résultat : productivité multipliée par 4 dans les aciéries de Taylor.
- Le **fordisme** (Ford, 1913) y ajoute le travail à la chaîne (convoyeur), la standardisation de la production de masse (modèle T), et une hausse des salaires (5 dollars/jour) pour limiter le turnover. Le temps d'assemblage d'un châssis passe de 12h28 à 1h33.
- **Organisations post-tayloriennes** : face aux limites (aliénation, absentéisme, grèves), apparaissent la rotation des postes, l'élargissement et l'enrichissement des tâches, le management participatif (groupes autonomes, cercles de qualité). Le **toyotisme** (juste-à-temps, zéro stock, autonomisation des ouvriers) s'impose dans les années 1980, centré sur la réponse à la demande plutôt que sur les contraintes hiérarchiques.

2.2 Effets sur les conditions de travail : ambivalents

- **Effets positifs** : plus d'*autonomie*, *enrichissement* des tâches, hausse des *qualifications* ; et dans une moindre mesure, réduction de certaines pénibilités physiques (ex. : automatisation des ateliers de peinture).
- **Effets négatifs** : *intensification du travail*, contraintes croissantes liées aux exigences des clients (70 % des salariés déclarent en 2016 être contraints dans leur rythme par une demande extérieure contre 34 % en 1978), *montée des risques psychosociaux* (stress, burn-out, harcèlement), *persistance des troubles musculo-squelettiques* (TMS) qui touchent ¼ des ouvriers non qualifiés.

Comparaison européenne : la France se classe *parmi les derniers pays européens pour les conditions de travail* (27 % de salariés stressés contre 10 % aux Pays-Bas, 45 % travaillant en posture pénible contre 29 % en Europe).

3. Le numérique transforme le travail et l'emploi

3.1 Brouillage des frontières travail/hors-travail

- Le *numérique inverse le mouvement historique de séparation entre lieu de travail et domicile*. Le *télétravail* concerne près d'un salarié sur cinq en 2022. La *connexion permanente* (emails le soir, travail le week-end) efface la frontière entre temps professionnel et vie privée. La loi de 2016 a instauré un *droit à la déconnexion* mais son application reste incomplète.
- Par ailleurs, les *usagers* fournissent un « *travail gratuit* » aux *plateformes numériques* (données, captchas, caisses automatiques).

3.2 Transformation des relations d'emploi

- Les *plateformes numériques* (Uber, Deliveroo...) *externalisent des tâches* vers des *travailleurs juridiquement indépendants* (micro-entrepreneurs) mais *économiquement dépendants* de la plateforme. Le *crowdwork* décompose des projets en micro-tâches rémunérées 3 à 4 \$/heure (BIT, 2018), générant isolement et impossibilité de syndicalisation.
- Le *numérique* accentue la *flexibilisation* et la *surveillance des travailleurs* (GPS, notation par les clients, commande vocale).

3.3 Polarisation de l'emploi

- Le *numérique*, la *robotisation* – et l'*IA* ? - *détruisent les emplois intermédiaires routiniers* tout en *développant simultanément les emplois très qualifiés* (ingénieurs, développeurs) et les *emplois peu qualifiés* (livreurs, coursiers).
- > La *structure de l'emploi se creuse aux deux extrêmes de l'échelle des qualifications*.

4. Le travail est-il toujours un facteur d'intégration sociale ?

4.1 Le travail comme source d'intégration

Le travail intègre socialement à travers quatre dimensions :

1. il procure un *revenu* permettant de partager les normes de consommation ;
2. il confère des *droits sociaux* (protection sociale : maladie, retraite, chômage) ;
3. il construit une *identité sociale* (statut, reconnaissance, normes et valeurs du collectif de travail) ;
4. il offre des *liens de sociabilité* (collègues, syndicats, activités d'entreprise). À l'échelle de la société, la division du travail crée une *solidarité organique* (Durkheim) basée sur l'interdépendance de tous.

4.2 Les évolutions fragilisent ce rôle intégrateur

- La *précarisation* : plus de 80 % des emplois créés sont précaires. Les revenus irréguliers exposent à la pauvreté, restreignent l'accès à la consommation, fragilisent les liens familiaux et amicaux, réduisent la participation politique (abstention « hors-jeu »). Les travailleurs précaires sont moins intégrés aux collectifs de travail et moins syndiqués. Robert Castel parle de « *précarariat* ».
- La *polarisation de la qualité des emplois* : Serge Paugam distingue une intégration « *assurée* » (emploi stable + satisfaction au travail, cadres/ingénieurs) et une intégration « *disqualifiante* » (précarité + insatisfaction au travail, travailleurs de seconde ligne). Les emplois de mauvaise qualité génèrent une faible estime de soi et une absence de reconnaissance sociale.
- Le *chômage élevé* : en France, le taux de chômage dépasse 7-8 % depuis 1984, avec environ 1 million de chômeurs de longue durée. Le chômage fragilise les liens de sociabilité, dégrade le statut et l'identité sociale, peut conduire à la *désaffiliation* (Castel) ou à la *disqualification sociale* (Paugam) : isolement, repli sur soi, perte du sentiment d'utilité.

En résumé : si le *travail* reste un *vecteur central d'intégration sociale* (revenus, statut, identité, sociabilité), ses *transformations récentes* — précarisation des emplois, polarisation des qualifications, révolution numérique et chômage persistant — *en affaiblissent significativement la portée intégratrice pour une partie croissante de la population*.