

Fiche

Souvent considérées comme synonymes, les notions de travail et d'emploi sont en réalité distinctes. Un travail désigne l'activité (par étymologie pénible) conduisant à la création d'un bien ou d'un service (par exemple, laver des carreaux). L'emploi est un travail rémunéré dans le cadre d'une activité professionnelle (un laveur de carreaux professionnel réalise un travail dans le cadre de son emploi). Quelles transformations ont connu le travail et l'emploi au cours des dernières décennies ?

I. Quelques distinctions sur le travail et l'emploi

La totalité de la population française peut être classée dans une des catégories suivantes. Si une personne n'a pas d'emploi et n'en recherche pas, elle est classée dans la population inactive. On trouve donc au sein de la population inactive : les enfants, les élèves, les étudiants, les retraités, les « parents au foyer », etc. Si une personne a un emploi ou souhaite en occuper un, elle est classée dans la population active. Celle-ci est donc composée de deux sous-populations : la population active occupée composée des individus ayant un emploi et les chômeurs, c'est-à-dire les personnes qui n'ont pas d'emploi et qui en cherchent un.

Un salarié est un individu qui a signé un contrat de travail, il n'est pas propriétaire des moyens de production et ne supporte pas directement les risques de l'entreprise. À l'inverse, il existe des non-salariés, ils travaillent pour eux même et vendent le produit de leur travail. Ils sont propriétaires des moyens de production et subissent les risques d'une éventuelle faillite de l'entreprise.

Le marché du travail est souvent évoqué au singulier alors qu'en réalité il faudrait plutôt parler des marchés du travail. En effet, les théories de la segmentation du marché du travail ont montré qu'il existait un marché du travail primaire regroupant des emplois de « bonne qualité » ayant les caractéristiques suivantes : ces emplois sont variés dans les tâches à effectuer, les conditions de travail sont bonnes, ils sont bien payés, sécurisés, avec un potentiel de formation et un horizon de carrière ouvert. Ces emplois offrent un certain niveau de sécurité économique pour le salarié. Sur ce marché primaire, la régulation est très forte.

À l'opposé, il existe un marché secondaire composé des emplois de « mauvaise qualité » : ils sont répétitifs sur le plan du contenu du travail, le niveau de salaire est modeste, les conditions de travail incertaines, la vulnérabilité face au risque de licenciement est forte, les opportunités de promotions et les formations sont rares.

Exercice n°1

II. Le modèle taylorien : une double division du travail

Frederic Winslow Taylor (1896-1915) théorise ce qu'il appelle « l'organisation scientifique du travail ». Son objectif est d'organiser le collectif de travail d'une nouvelle manière afin de générer des gains de productivité. L'organisation scientifique du travail repose sur une double division du travail : une division verticale du travail, c'est-à-dire une séparation stricte entre la conception du travail et l'exécution du travail. La relation hiérarchique est donc stricte et cloisonnée ; une division horizontale du travail (ou parcellisation des tâches) : le processus productif est divisé en une multitude de tâches simples et chaque ouvrier se voit confier une tâche précise à répéter.

Le modèle taylorien s'est progressivement diffusé à l'ensemble des pays développés permettant de réaliser des gains de productivité considérables. Dans les années 1980, l'organisation taylorienne commence cependant à s'essouffler.

III. Le modèle post-taylorien : flexibilité, recomposition des tâches et management participatif

Durant les années 1980, de nouvelles formes d'organisation du travail apparaissent, on parle de modèles « post-tayloriens » d'organisation du travail pour montrer la rupture (relative) avec les principes du modèle inventé par Taylor.

Ces organisations du travail laissent davantage de place à la flexibilité (des salariés, des produits ou de l'entreprise en général), à l'enrichissement ou à la recomposition des tâches (les salariés réalisent désormais plusieurs tâches) et un management participatif (le salarié peut désormais proposer ses idées).

En somme, l'évolution des formes d'organisation du travail a eu des effets positifs (travail enrichi, polyvalence, capacité d'initiatives accrue pour les salariés, etc.) mais aussi négatifs (rupture du collectif du travail au profit d'une individualisation accrue, augmentation du stress lié au pouvoir de décision, etc.) sur les conditions de travail.

IV. Les conséquences du numérique sur le travail contemporain

Le numérique a d'abord brouillée les frontières entre le temps de travail et le temps hors-travail. En effet, il est aujourd'hui de plus en plus difficile de « cloisonner » ces deux temps de la vie d'un individu : consultation des emails en soirée, travail le dimanche à la maison sur ordinateur, etc. Par ailleurs, la révolution du numérique a développé le « télétravail ». Le télétravail relève de la volonté du salarié et concerne tout ou partie du temps de travail. Il concerne 5,3 millions de personnes en France et connaît une croissance forte. Le numérique transforme également les relations d'emploi, c'est-à-dire la relation unissant le salarié et son employeur. Le numérique

peut dans certains cas augmenter les possibilités de contrôle du salarié par l'employeur.

Enfin, le numérique accroît les risques de polarisation des emplois. La polarisation des emplois désigne la réduction des emplois « intermédiaires » (informatisation des tâches de secrétariat, par exemple) et l'augmentation des emplois très qualifiés d'un côté et peu qualifiés de l'autre. En effet, les ordinateurs ont progressivement détruit les tâches répétitives effectuées par les salariés des emplois intermédiaires tandis qu'ils ont provoqué une augmentation toujours plus forte des emplois très qualifiés et peu qualifiés (transport, logistique, etc.).

V. Une remise en cause de l'emploi comme source d'intégration sociale dans les sociétés contemporaines

L'emploi permet l'insertion sociale des individus de différentes manières. L'emploi permet d'abord de recevoir un salaire, ce qui permet de s'intégrer via la société de consommation.

Par ailleurs, un emploi garantit une protection sociale réduisant ainsi les risques de pauvreté et, partant, les probabilités d'exclusion sociale. L'emploi permet également d'élargir la sociabilité : collègues, clients, etc. Enfin, l'emploi, c'est-à-dire l'identité professionnelle, est une composante essentielle de l'identité sociale : à l'âge adulte de nombreuses personnes sont d'abord définies et identifiées par leur profession.

L'existence d'un chômage de masse et d'une précarisation croissante des emplois a contribué à remettre en question le rôle intégrateur de l'emploi. En effet, alors que l'emploi a longtemps été « le grand intégrateur », le marché du travail est aujourd'hui source d'exclusion pour une partie de la population : chômeurs, chômeurs de longue durée, travailleurs pauvres, etc. Ces personnes peuvent, s'ils n'ont pas ou peu de relations familiales ou amicales, être exclues de la société.

Finalement, le taux persistant de chômage élevé, la précarisation et la polarisation croissante entre les emplois qualifiés et les emplois non qualifiés affaiblissent le pouvoir intégrateur de l'emploi.

 Exercice n°2