

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

I. Travail, Emploi, de quoi parle-t-on ?

A. Les frontières de l'emploi

Les frontières entre l'activité, l'emploi et le chômage sont poreuses, et des situations ambivalentes peuvent survenir :et..... Différentes évolutions viennent remettre en cause l'emploi : développement des emploiscomme des emplois à temps partiel (également des CDI), des CDD, l'intérim, le développement de l'auto-entrepreneuriat (notamment plate formes numériques).

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

Larenvoie aujourd'hui à six principales dimensions :

La santé, la sécurité au travail et les conditions de travail ; les rémunérations ; le temps de travail et la conciliation vie professionnelle / vie familiale ; la sécurité de l'emploi et la protection sociale ; le dialogue social et la représentation collective ; la formation tout au long de la vie.

II. Quelles sont les évolutions de l'organisation du travail ?

A. Le taylorisme est-il dépassé ?

A partir de ses observations, F. Taylor définit trois grands principes d'organisation qui vont se propager dans les industries au cours de la première moitié du XXème siècle :

- La division..... du travail (principe de hiérarchie)
- La divisiondu travail (parcellisation des tâches)

L'industriel Henry Ford va dans une même logique scientifique compléter le taylorisme:

- Lespour fidéliser les salariés et éviter le turn-over.
- Lades pièces et des produits.
- Lepour éviter les déplacements des ouvriers.

Les années 1960 font apparaître les limites des organisations: faible réactivité aux fluctuations, manque de variété et faible qualité des produits, souffrance physique et psychologique des ouvriers au travail.

C'est au Japon dans les usines Toyota qu'une nouvelle organisation du travail voit le jour :

- La..... par la mise en place d'une production production en « juste-à-temps ».
- La.....: le toyotisme implique plus les salariés dans la production, veillant à différencier leur travail et à mieux les concerner.
- Le.....: susciter l'engagement et la prise d'initiative des équipes de travail, en les responsabilisant et en les intégrant lors de la prise des décisions.

De multiples organisations du travailde nos jours, en fonction des contraintes des différents secteurs d'activité. Ainsi, les organisations tayloriennes sont encore très présentes dans les secteurs traditionnels, impliquant des salariés peu qualifiés (textile, transport...) alors que les formes post-tayloriennes sont bien plus présentes dans les services financiers et commerciaux ainsi que dans l'industrie de pointe.

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

Les évolutions des formes d'organisation du travail ont eu des effets ambivalents sur les conditions de travail des salariés.

Ainsi, les NFOT ont permis aux salariés de bénéficier de quelques améliorations. Les salariés ont pu bénéficier d'une plus grandede tâches à réaliser, d'une plus grandedans leur réalisation ce qui a permis de donner davantage deà leur travail. Laa pu permettre de supprimer certains des gestes les plus pénibles.

Les enquêtes ne montrent pas de recul de la pression immédiate de la hiérarchie, tandis que d'autres formes dese développent : la pression des clients et du groupe de travail, le renforcement des cadences permise par des nouvelles technologies numériques...

III. Les effets des mutations du travail et de l'emploi

A. Quels sont les effets du numériques sur le travail et l'emploi ?

Levient brouiller la frontière entre temps consacré à la vie privée et à l'activité professionnelle, car il permet l'interpénétration de ces différents cadres sociaux : téléphone, réseaux sociaux, ordinateurs, messagerie instantanée. À l'inverse, les TIC invitent aussi le travail dans la sphère privée en rendant possible le travail à distance. Si lepermet de gagner en autonomie (flexibilité des horaires, auto-organisation pour parvenir à des objectifs...), il décroïssonne en même temps vie privée et vie professionnelle et risque de placer le travailleur dans une situation de disponibilité permanente au travail

Le numérique transforme les relations d'emploi en suscitant l'émergence desur lesquelles des travailleurs non-salariés (indépendants) vendent leurs services aux utilisateurs (ex : Uber, Air bnb...) : une forme hybride de statut juridique, avec des travailleurs juridiquement non-salariés mais économiquement dépendants, avec une faible protection sociale, des horaires de travail extensibles et des revenus aléatoires.

Pour terminer, le numérique contribue à une polarisation des emplois, avec :

- Unede la part des emplois pour les travailleurs à salaire intermédiaire.
- Unede la part des emplois hautement rémunérés.
- Unede la part des emplois faiblement rémunérés.

B. Le travail est-il toujours une source d'intégration sociale ?

Le travail, et surtout l'emploi, sont toujours des activités essentielles àd'un individu : lesgénérés permettent de suivre les normes de consommation de son groupe social, les droits à latendent à protéger de la pauvreté et de la précarité celui qui occupe ou a occupé un emploi, unvalorisé, des liens deet de solidarité.

Cependant, le développement des emplois(CDD, intérim, temps partiel...) et dua fragilisé le rôle du travail en tant que vecteur d'intégration sociale :

Perte de revenus et de statut social, sentiment d'inutilité, affaiblissement des réseaux de sociabilités de l'individu, sentiment de....., accès au crédit bancaire restreint, difficulté à s'intégrer aux collectifs de travail,, inégalités entre les salariés.