

Lors des 30 Glorieuses, un modèle d'emploi devient dominant : **l'emploi normal**, une forme d'organisation du travail devient aussi majoritaire : le **tayloro-fordisme**. Or, avec la fin des 30 Glorieuses, des transformations sur le marché du travail apparaissent : des **formes particulières d'emploi** et de nouvelles **formes d'organisation du travail**. Aujourd'hui, une nouvelle transformation a lieu : la révolution numérique.

Ces transformations ont alors des conséquences directes sur **la qualité des emplois**. **La qualité de l'emploi est une notion prenant en compte plusieurs dimensions : les conditions de travail, la rémunération, les horaires de travail et l'organisation des temps de travail, la sécurité de l'emploi et la protection sociale, le dialogue social et les relations professionnelles, la possibilité de bénéficier de formations professionnelles**

Elles ont aussi des effets indirects sur le **lien social**. En effet, le travail assure l'intégration grâce à deux mécanismes complémentaires selon S. Paugam : la protection renvoie à l'ensemble des supports que l'individu peut mobiliser face aux aléas de la vie (ressources familiales, communautaires, professionnelles, sociales ; la reconnaissance renvoie à l'interaction sociale qui stimule l'individu en lui fournissant la preuve de son existence et de sa valorisation par le regard de l'autre ou des autres.

Les caractéristiques de l'emploi et de l'organisation du travail lors des trente Glorieuses assurent qualité de l'emploi et intégration sociale

□ Les caractéristiques de l'emploi et de l'organisation du travail lors des 30 Glorieuses

La forme d'emploi dominante qui est qualifiée de normale pendant la période 1950-1975 a plusieurs caractéristiques : **emploi salarié, en CDI, à temps plein, avec un seul employeur, avec des systèmes de promotion basés essentiellement sur l'ancienneté.**

Le mode d'organisation dominant dans l'industrie est le tayloro-fordisme. **Le taylorisme se caractérise par une double division du travail. Une division verticale du travail d'abord : c'est le principe de la séparation de la conception et de l'exécution ; une division horizontale du travail : c'est la parcellisation des tâches : chaque ouvrier a une seule tâche élémentaire. Le fordisme introduit la chaîne de montage qui permet d'augmenter la productivité, la standardisation des produits et l'augmentation des salaires des ouvriers**

□ Assurent qualité de l'emploi et intégration sociale

L'emploi est donc de **bonne qualité** : la rémunération est satisfaisante, d'autant plus qu'elle augmente avec l'ancienneté ; il y a la sécurité de l'emploi puisque l'individu est en CDI ; les horaires de travail permettent la conciliation vie personnelle /vie professionnelle, puisqu'il n'y a qu'un seul employeur. La création de la Sécurité Sociale après la seconde guerre mondiale donne une protection aux salariés contre les aléas de la vie.

Cette stabilité de l'emploi et ces salaires élevés assurent aussi **l'intégration sociale**. Les individus ont des salaires relativement élevés qui leur permettent de montrer leur utilité sociale et de consommer des biens valorisés par la société. Il apporte des droits sociaux, montre l'utilité du travailleur dans l'entreprise et au-delà dans la société. Il permet de créer des liens sociaux : l'individu par son appartenance à l'entreprise devient le membre d'un nouveau collectif, et peut établir de nouvelles relations sociales. Le tayloro-fordisme donne une identité au salarié : la division du travail permet à chacun de se rattacher à un collectif intermédiaire entre la société et l'individu : le « métier », la profession, la catégorie sociale

Les transformations de l'emploi et de l'organisation du travail à partir des années 80 ont des effets ambivalents sur la qualité de l'emploi et l'intégration sociale

□ Les transformations économiques et sociales remettent en cause le modèle des 30 Glorieuses

La crise économique des années 70 remet en cause l'emploi normal et le tayloro-fordisme. La demande devient de plus en plus variable tant en quantité qu'en qualité : les consommateurs ne veulent plus des produits standardisés, mais des produits diversifiés. La rentabilité de l'entreprise devient alors l'impératif. Les salariés remettent en cause le tayloro-fordisme car ils jugent le travail inintéressant.

□ De nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail apparaissent

Les emplois atypiques se développent alors. Ces emplois sont **à durée limitée (CDD ou intérim), à temps partiel, le salarié ne travaille pas directement pour son employeur : intérim**. Parallèlement le chômage augmente.

De nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) apparaissent. **Le toyotisme est une organisation venue du Japon qui rompt radicalement avec le tayloro-fordisme : le travail est organisé en équipes, les machines et les ouvriers sont polyvalents. L'objectif est de produire des biens diversifiés et de qualité sans avoir de stock. Un néo-taylorisme se développe aussi : les entreprises développent de nouvelles techniques de production qui leur permettent tout à la fois de différencier leur production et de bénéficier d'économies d'échelle en accélérant la standardisation**

□ Qui ont des conséquences sur la qualité de l'emploi et le lien social

Ces évolutions fragilisent le lien social. En effet, les frontières entre **emploi, chômage et inactivité** sont brouillées. **Le halo autour du chômage** prend en compte les situations à la frontière entre chômage et inactivité. Il est composé de personnes sans emploi qui ne sont pas considérées comme chômeurs au sens du BIT, mais dont la situation s'en rapproche. Les situations de sous-emploi prennent en compte les situations à la frontière entre emploi et chômage. Il comprend des personnes qui ont un emploi et qui **travaillent involontairement moins que ce qu'elles souhaitent**.

Ces évolutions ont des effets ambigus sur la qualité de l'emploi. D'un côté, la qualité de l'emploi s'améliore : les NFOT libèrent les salariés des contraintes imposées par le taylorisme et le fordisme ; elles enrichissent le travail, et suppriment les tâches les plus répétitives et dangereuses (robotisation). Cependant, sur d'autres aspects, la qualité de l'emploi diminue : les NFOT ont aussi engendré une intensification du travail et une responsabilisation accrue ; la flexibilisation de l'emploi génère aussi des salaires plus faibles et un accès difficile à la formation continue et aux promotions salariales.

Cela rend donc difficile **l'intégration sociale** d'autant plus que la présence moindre dans l'entreprise rend problématique la constitution de liens sociaux, la création d'une identité professionnelle et la reconnaissance sociale sont moindres du fait de l'appartenance au marché secondaire du travail.

Aujourd'hui, le numérique a aussi des conséquences sur la qualité des emplois et le lien social

Au sens strict, le numérique renvoie à l'introduction des technologies de l'information et de la communication : internet, informatique, Au sens large, il peut aussi désigner les robots et les « cobots » (robot collaboratifs), le traitement des « big data » et l'intelligence artificielle.

Le numérique entraîne une transformation de la qualité des emplois

Cette évolution est incertaine, puisque deux possibilités sont possibles. Un scénario où la qualité globale de l'emploi s'améliorerait du fait d'un enrichissement du travail : de nouvelles compétences seraient demandées (compétences numériques, techniques, sociales (travail en équipe, capacité d'écoute), cognitives (savoir résoudre des problèmes complexes, innover)) .

Une autre possibilité serait au contraire une détérioration de la qualité de l'emploi pour certains : le taylorisme digital développe le taylorisme dans des secteurs jusque là peu touchés (les services) .

Cependant le numérique entraîne une détérioration de la qualité de l'emploi sur deux aspects. Le premier est le brouillage des frontières entre travail et non travail développé par le **télétravail qui peut être défini comme un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication** . Le **télétravail** entraîne une imbrication de la vie professionnelle et la vie réduite alors la qualité du travail puisqu'il rend plus difficile la conciliation avec les autres temps de vie. Le second est la précarisation de l'emploi provenant de **l'ubérisation** qui entraîne aussi une fragilisation du **lien social**.

Le numérique entraîne une fragilisation du lien social

Le développement des plateformes numériques précarise en effet l'emploi. C'est **l'ubérisation : un processus économique qui, grâce aux nouvelles technologies numériques, crée un nouvel intermédiaire qui permet de mettre en relation directe les utilisateurs et les prestataires grâce à une plateforme numérique.**

Le travail devient précaire , puisqu'il n'y a plus ni contrat de travail, ni normes salariales, ni aucune réglementation en termes de temps de travail, d'horaires, de lieu de travail, de formation,. Le lien social par le travail est alors fragilisé.

Le lien social est aussi fragilisé par l'augmentation des inégalités générés par la polarisation des emplois. Le numérique permet de remplacer des tâches routinières correspondant à des niveaux de qualification intermédiaires, mais crée des emplois beaucoup plus qualifiés.

Exemples de sujets de bac

EC1 – Mobilisation de connaissances

À l'aide de deux arguments, montrez que le travail est source d'intégration sociale.

Présentez deux descripteurs de la qualité des emplois.

En quoi le modèle d'organisation post-taylorien se distingue-t-il du modèle d'organisation taylorien ?

Présentez deux caractéristiques du modèle d'organisation du travail taylorien.

À l'aide de deux arguments, montrez que le travail est source d'intégration sociale.

EC3 – Raisonnement appuyé sur un dossier documentaire

Vous montrerez que le numérique transforme le travail et l'emploi.

Vous montrerez que le numérique transforme l'emploi.

Vous montrerez que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

Vous montrerez que certaines évolutions de l'emploi peuvent remettre en cause le pouvoir intégrateur du travail.

Vous montrerez que certaines évolutions de l'emploi ont pu affaiblir le rôle intégrateur du travail.

Vous montrerez que le numérique transforme l'emploi.

Dissertation

Comment l'évolution des modèles d'organisation du travail transforme-t-elle les conditions de travail ?

Quels sont les effets de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail ?

Le travail est-il encore facteur d'intégration sociale aujourd'hui en France ?

Quels sont les effets de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail ?

