

Synthèse : Qu'est-ce que l'usage du numérique dans le monde du travail produit sur la structure des emplois ?

Contre le mythe du remplacement technologique, il faut se méfier de l'idée selon laquelle l'automatisation et le développement de l'intelligence artificielle (IA) entraîneraient une disparition du travail peu qualifié. La production des services numériques et de l'intelligence artificielle elle-même fait appel à un travail peu qualifié et précarisé (le digital labor) réalisant des tâches parcellisées visant à alimenter les algorithmes et le machine-learning (reconnaissance d'images, traitement de données...)

Les emplois qui sont détruits sont les emplois répétitifs : exemple : comptable et souvent des emplois du milieu (en terme de hiérarchie et de qualification).

Les emplois plus souvent épargnés par la technologie sont ceux qui comportent :

- des tâches manuelles (soins à la personne, domesticité...) peu exposées aux pressions concurrentielles liées à la mondialisation ;
- des tâches peu routinières qui mobilisent un important contenu cognitif, associées à des métiers qualifiés (médecine, travail artistique...).

Se crée donc une polarisation entre des métiers très qualifiés (créatifs) qui sont rendus plus productifs grâce à l'outil numérique, et des emplois peu qualifiés car les emplois du milieu ont été supprimés car remplacés par des machines ou déqualifiés par l'usage du numérique (on parle alors de taylorisme digital).

Synthèse : Quel impact l'utilisation du numérique en entreprise a-t-elle sur l'organisation du travail et les conditions de travail ?

Le numérique tend à brouiller la frontière entre travail et hors travail. On peut, avec les ordinateurs et internet être au travail et en une seconde passer d'un fichier excel pour le travail à une réservation de vacances pour sa famille et ainsi passer du travail au temps personnel. On peut utiliser le temps de travail pour faire des choses personnelles plus facilement qu'avant.

Mais l'inverse est aussi vrai on peut être sans cesse sollicité par les mails à toute heure à cause d'internet. Avant le patron ne pouvait pas nous joindre en dehors des heures de boulot et le week-end. Aujourd'hui on demande davantage au salarié d'être disponible. Le temps de travail est donc moins strictement défini et peut s'étendre indéfiniment. Il y a donc un brouillage entre le temps de travail et le temps personnel, ce qu'incarne parfaitement le télétravail qui s'est généralisé après la pandémie pour les emplois de cadre. Ce brouillage est d'autant plus important qu'il s'inscrit dans un changement de l'organisation du travail et du capitalisme. Aujourd'hui on demande moins aux salariés (notamment qualifiés) de faire leurs heures (être là de 9h à 18h) mais plutôt de travailler par projet (par objectif). On leur laisse plus d'autonomie dans l'organisation de leur travail et de leur vie privée. Ce qui explique que beaucoup de travailleurs apprécient et demandent un ou deux jours de télétravail par jour. Le travail du salarié s'arrête quand le projet est abouti. Or si les exigences sont trop élevées, le travail peut être infini et crée des maladies psycho sociales liées au travail comme le « burn out ».

Mais la technologie peut également être utilisée pour restreindre l'autonomie des salariés. En obligeant les salariés à être connecté de tel à tel heure, avec des systèmes de pointage. En perfectionnant des systèmes de mesure de la quantité de tâche effectuée. Avec le e-commerce par exemple on demande une plus grande réactivité aux salariés de la logistique, ce qui accroît les cadences de travail et tend à restreindre leur autonomie.