

# Quel avenir pour le travail?

Par Alain COULOMBEL Publié le 28 mai 2018 [Green European Journal]

<http://www.fondationecolo.org/blog/Avenir-Travail>

Cet article est la version française d'un article paru sur le site du [Green European Journal](#). Version anglaise : [Recasting Work in an Era of Insecurity](#).

Le Green European Journal consacre un numéro spécial à la question de la transformation du travail en Europe intitulé [Work on the Horizon. Tracking Employment's Transformation in Europe](#) à consulter sur le site du [Green European Journal](#).

---

Toutes les études<sup>1</sup> montrent que nous sommes entrés dans une période de profondes mutations concernant le travail et l'emploi. La croissance de l'économie numérique, le développement de l'intelligence artificielle et les évolutions technologiques qui lui sont liées, les changements démographiques et le chômage de masse, les défis environnementaux, la poly-activité ou l'instabilité des parcours professionnels, dessinent un paysage de transitions et de mutations difficile à appréhender de manière globale.

Pour les uns<sup>2</sup>, les machines et les systèmes automatiques de production de biens et services remplaceront inexorablement le travail humain jusqu'à le faire disparaître, rappelant les analyses de Jeremy Rifkin sur la « fin du travail » («des centaines de millions de travailleurs seront contraints à une oisiveté permanente par les forces conjointes de la mondialisation et de l'automatisation»), pour les autres, les emplois détruits dans un secteur seront remplacés par de nouveaux métiers et de nouveaux postes de travail dans de nouveaux secteurs (thèse du déversement).

Or ce que nous constatons aujourd'hui, en France et en Europe, ne relève ni de la disparition du travail ou de sa valeur (qui reste pour bon nombre de nos concitoyens un vecteur de reconnaissance et d'intégration sociale), ni d'un déversement massif de l'emploi vers de nouvelles activités.

Ce que nous observons relève plutôt d'un enchevêtrement de transformations non stabilisées qui touchent à la fois les statuts et les métiers, les formes d'organisation du travail et de l'emploi, les frontières entre la vie professionnelle et la vie privée, la refonte de notre modèle social ou l'évolution du cadre juridique. Plus qu'un simple glissement statistique de métiers devenus inutiles vers de nouveaux métiers, les transitions en cours sur le marché du travail s'accompagnent de transformations institutionnelle, juridique, sociale et sociétale, dont il est encore difficile de mesurer les conséquences.

A quoi ressemblera le travail en 2030 ? Va-t-on vers la fin du modèle keynésiano-fordiste du salariat qui continue à alimenter l'imaginaire d'une partie de la gauche ? Ou doit-on s'attendre à la fin de l'emploi ? Faut-il redouter la robotisation, l'existence des plateformes numériques et l'ubérisation du travail ? La polarisation renforcée des emplois et des qualifications, soit l'accroissement simultané de la part des métiers les plus qualifiés et de celle des moins qualifiés, est-elle inévitable ?

Comment envisager un nouveau contrat social attaché à la personne plutôt qu'à l'emploi ? Et comment encadrer les nouvelles pratiques et les nouvelles formes d'organisation du travail?

Autant de questions que les écologistes ne peuvent ignorer et qui doivent nous permettre de redessiner la place du travail dans nos sociétés, trouver de nouveaux équilibres entre les temps de la vie, réduire le travail aliéné et redonner du sens à nos activités.

### **Changer notre rapport au travail et à l'emploi**

*« Ce que nous avons devant nous, c'est la perspective d'une société de travailleurs sans travail, c'est à dire privés de la seule activité qui leur reste. On ne peut rien imaginer de pire » (Hannah Arendt)*

La conception que nous avons aujourd'hui du travail comme d'une « activité qui transforme et domine la nature » (Gorz) ou comme d'une activité laborieuse et rémunérée, n'a pas toujours été la conception dominante. Le travail, en devenant emploi, voire pour beaucoup un simple « gagne-pain », a perdu une partie de son sens. Avec l'intensification des rythmes de la production (travail du dimanche, travail de nuit, travail posté) et la mise sous tension globale de l'organisation, la pression managériale qui s'exerce sur les salariés (tâches multiples à accomplir dans un temps de plus en plus réduit), rend la situation de plus en plus intenable pour des millions de travailleurs. Près de 60% des travailleurs européens (selon l'Agence européenne de santé et de sécurité au travail) déclarent souffrir de maux liés au travail et le seul stress entraînerait un coût économique évalué dans l'Union entre 15 et 20 milliards d'euros. La chrono-compétition<sup>3</sup>, en devenant une arme stratégique et le fondement d'une nouvelle morale de la production, accroît le sentiment d'urgence et la souffrance au travail. Le lean management, la gestion à flux tendus ou la gestion par projets continuent à justifier les restructurations, l'aplatissement des structures ou la sous-traitance en cascade qui fait peser sur les salariés les contraintes du marché. Or face à cette situation largement documentée, en France et en Europe, aucune mesure significative ne s'attaque à la pénibilité du travail (le compte prévention pénibilité instauré en 2015 a été supprimé par le gouvernement actuel) et à sa dépréciation. D'un côté, donc, une société qui n'a cessé de valoriser (discursivement) le sens du travail (via l'emploi) comme facteur d'épanouissement et d'intégration sociale, de l'autre, une dynamique économique centrée sur la compétition et le démantèlement des collectifs au travail, jusqu'à faire du travailleur « jetable » la variable d'ajustement au service de la maximisation de la valeur actionnariale de l'entreprise. Ainsi, début 2018, près de 18 millions de personnes étaient privées d'emploi dans l'Union Européenne, auxquelles il faudrait ajouter les travailleurs pauvres, les temps partiels contraints (en particulier chez les femmes) ou le faible taux d'emploi des jeunes. On ne peut rien, en effet, imaginer de pire. D'autant que la robotisation, l'automatisation, les moyens financiers et humains engagés autour du développement de l'intelligence artificielle, pourraient bien accélérer la tendance<sup>4</sup>.

Comment dans ces conditions, continuer à faire du travail (aujourd'hui de l'emploi), l'alpha et l'oméga de l'équilibre et du bien-être social<sup>5</sup>?

### **Vers la fin du salariat**

C'est pourquoi parmi les évolutions en cours, l'essor du précaire qui accompagne le chômage de masse constitue un enjeu politique et social majeur susceptible de déstabiliser nos démocraties

occidentales. Le salariat est fragilisé et l'emploi à temps plein, stable, tout au long de la vie, qui constituait durant les Trente Glorieuses un socle solide, ne représente plus un horizon d'attente pour des millions d'individus soumis au CDD, à l'intérim ou à des formes d'emploi nouvelles, aussi bien par leur statut que par leur durée. L'auto-entrepreneuriat (sur 26 millions d'actifs en France, plus d'un million sont auto-entrepreneurs), le travail occasionnel (comme avec le contrat « zéro heure » qui n'offre aucune garantie sur le volume de travail), le crowd working via des plateformes de micro-travail mettant en relation une offre et une demande de tâches parcellisées et dématérialisées (ces micro-tâches conduisant à un salaire horaire moyen de 2 euros), ou encore les free lances très qualifiés (en 2017 il y aurait en 830 000 freelances en France et leur nombre a augmenté de 126% en 10 ans) travaillant à la demande et en toute autonomie, constituent des éléments structurants dans l'évolution du marché du travail. Or si le travail salarié reste en France très largement majoritaire (autour de 90% des personnes en emploi), ces évolutions sont néanmoins préoccupantes dans la mesure où elles s'inscrivent dans un cadre général valorisant la dérégulation et la fin des statuts protecteurs considérés comme des freins à l'emploi, à l'expression de la « liberté » d'entreprendre et à la bonne marche des entreprises.

Que n'a-t-on pas entendu sur la nécessaire recherche de flexibilité passant entre autre par la levée des contraintes sur le temps de travail, sur la fixation des rémunérations ou sur la gestion des (sur)effectifs ? Les mesures prises, ces quarante dernières années en France (droite et gauche confondues), s'orientent toutes vers un assouplissement du droit social et vers l'individualisation de la relation de travail, jusqu'à considérer, parfois, **le travailleur ubérisé, seul, sans protection mais relativement autonome comme le modèle du futur**<sup>6</sup>.

Conçu, en effet, avec l'essor du salariat, le droit du travail apparaît mal adapté à la situation actuelle car construit sur l'opposition entre le statut d'employeur et celui de salarié, ainsi que sur le lien de subordination du second envers le premier. Or de nos jours, une partie des activités se situe à la frontière du travail indépendant et du travail salarié. Indépendant, dans la mesure où le travailleur est propriétaire de son outil de travail (son véhicule, son vélo, son matériel de cuisine...) et peut choisir ses horaires, mais dépendant, dans la mesure où il peut se voir imposer des obligations en matière de prix et de prestations. Dans ces conditions, il est sans doute devenu nécessaire de réfléchir à des dispositions nouvelles (juridiques, fiscales, organisationnelles...) permettant d'adapter notre modèle social à l'hybridation des statuts, aux ruptures de plus en plus fréquentes des parcours professionnels ou encore au développement de l'économie des plateformes. Car si nous sommes encore très loin de la fin du salariat, reste que les stratégies des entreprises et les ruptures technologiques favorisant le travail nomade, le travail à domicile ou les activités salariées régies par une logique de prestation de services, compliquent la caractérisation de ces formes d'emploi par rapport à la définition canonique du contrat de travail.

### **Réformer le droit du travail : subordination ou dépendance**

*« Or l'une des conditions du bon fonctionnement du droit du travail, c'est qu'il y ait cet équilibre entre, d'une part, la liberté d'entreprise, et, d'autre part, la représentation et la défense des droits des travailleurs » (Alain Supiot)*

Trouver cet équilibre, dans les conditions actuelles de la concurrence internationale, devient de plus en plus difficile. Les évolutions que nous constatons dans le monde du travail et de l'entreprise,

nous ramènent à des situations rappelant la proto-industrialisation<sup>7</sup> de l'Europe du XVIIIe siècle, avec des travailleurs relativement autonomes, non subordonnés mais dépendants économiquement du donneur d'ordre, privés de droits fondamentaux comme le salaire minimum (d'où des journées de travail d'une très grande amplitude horaire pour compenser des rémunérations indigentes), les congés payés ou la protection contre le licenciement. En France, notamment, cette situation, renforcée par les dernières évolutions du droit social (loi El Khomri plus ordonnances Macron), doit nous conduire à réfléchir à d'autres techniques juridiques susceptibles de renforcer le dialogue social et protéger les travailleurs actuellement exclus du salariat.

Depuis toujours, le contrat de travail est traversé par une contradiction. D'un côté, le droit civil considère le travail comme une marchandise librement échangeable sur un marché, de l'autre, l'acheteur d'un travail abstrait, l'employeur, prend « possession d'une personne concrète ». D'où la nécessité d'un cadre juridique contraignant afin que le travailleur, sujet de droit dans la cité mais privé de cette citoyenneté dans l'entreprise, ne soit pas ravalé au rang de marchandise (on se rappelle l'article 1 de la déclaration de Philadelphie « le travail n'est pas une marchandise »), objet de droit. Comme l'indique Alain Supiot<sup>8</sup> « le travail n'est pas réductible à un bien (...) Il ne peut être réduit à une richesse extérieure à la personne, à un simple objet d'échange contractuel, car il exprime tout à la fois la subjectivité de la personne humaine, à travers ses œuvres, et sa sociabilité, à travers la place qu'elle lui donne dans la cité ». Or ces deux dimensions – subjectivité et sociabilité – sont aujourd'hui menacées parce que le travail a perdu son sens<sup>9</sup> (voir en France, par exemple, le malaise des professions soignantes) et n'est plus automatiquement porteur de droits sociaux (droit à un revenu décent ou à une retraite garantie, droit à la santé et à la sécurité dans le travail, droit syndical...). En voulant faire de la France, une start-up nation, le Président Macron ne fait que prolonger un imaginaire libéral où chaque travailleur est invité à devenir une sorte d'auto-entrepreneur mobile et flexible, relativement autonome, délié de toute subordination (au sens du contrat de travail) mais dépendant du marché et/ou des donneurs d'ordre.

Or pour le groupe de recherche « pour un autre code du travail » (2017)<sup>10</sup>, cette figure du *dépendant non subordonné* représente une évolution majeure du cadre général susceptible de se décliner sous les traits du travailleur ubérisé, de « l'adepte » des mini-jobs ou des clickworkers. « Selon les qualifications, la rapidité, l'entraînement et la concentration, indique la plateforme de crowdworking « Clickworkers », il est possible d'atteindre un salaire horaire de plus de 10€. Nous considérons qu'un Clickworker gagne 9,50€ de l'heure. Chaque Clickworker peut décider lui-même quand, où et combien il veut travailler (...) vous pouvez décider à n'importe quel moment de suspendre une tâche ou de la reprendre plus tard. Le Clickworker n'est donc lié ni par le temps, ni par le lieu ». Cette présentation résume, à elle seule, les évolutions possibles, via les plateformes, de l'organisation du travail : indigence de la rémunération horaire nécessitant rapidité et concentration, fausse autonomie (le travailleur n'est subordonné à aucun horaire ni à aucun lieu de travail), permettant de s'abstraire de la relation salariale et du code du travail... L'introduction de la notion de dépendance économique permettrait de sortir de cette zone grise, à la frontière du salariat, en mettant l'accent, non plus sur la subordination (l'obéissance), mais sur la réalité de la sujétion économique, le travailleur ayant bien souvent qu'un seul client, la plateforme.

## **Ecologie du travail et monde post emploi**

On peut évidemment souhaiter l'émergence d'une écologie du travail fondée sur l'autonomie, l'auto-organisation, le sens du collectif, une écologie du travail qui nous engagerait à percevoir le potentiel de libération dans les métamorphoses actuelles de l'emploi/du travail. L'avènement d'une société de la post-croissance, débarrassée de son prurit productiviste/consumériste, est intimement lié à l'élaboration d'un autre rapport au travail et à l'emploi, au temps et à l'espace du travail. Si la gauche politique a toujours entretenu un rapport ambivalent à la valeur travail (source à la fois d'exploitation et d'émancipation), il est sans doute devenu nécessaire de déplacer les termes du débat. Comment concevoir une vie au-delà de l'emploi ? Et sur quelles bases financer la protection sociale dans un monde post croissant ? Faut-il faire de la fin de l'emploi, de l'automatisation des tâches répétitives, de la robotisation, une bonne nouvelle et à quelles conditions?

Chacun pressent que l'emploi pourrait disparaître dans sa forme actuelle et généralisée. Ainsi, pour Bernard Stiegler, l'avenir n'est plus dans le salariat et l'emploi, l'avenir est au travail et à la généralisation de l'intermittence (soit l'alternance de temps d'acquisition de nouvelles compétences ou capacités et de temps de production). Formule, sans doute, un peu brutale mais qui a le mérite de nous placer devant la dimension éminemment singulière de notre situation. Un autre modèle de société, un monde post emploi est à concevoir, qui passe par de multiples expérimentations autour du revenu d'existence, du revenu contributif, de la réduction massive du temps de travail, du développement de l'économie collaborative (ou contributive) et des sphères de la gratuité, de nouvelles protections juridiques et sociales. Tout cela mérite construction, créativité, déplacement des termes du débat (sortir de l'imaginaire libéral), élaboration collective, délibération et patience. Car, nous n'en avons pas fini avec les métamorphoses du travail!

*Alain COULOMBEL est membre du Conseil de surveillance de la Fondation de l'Ecologie Politique. Agrégé d'économie et gestion, enseignant en classes préparatoires et secrétaire national adjoint d'EELV, Alain Coulombel est l'auteur de l'essai L'Entreprise et le temps (L'Harmattan, 2011).*

#### **Notes:**

Parmi les nombreuses études récentes : « L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections », France Stratégie, mars 2016 ; « Modes et méthodes de production en France en 2040 », INRS, 2016 ; « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », IGAS, 2015

[2] Pour l'1<sup>er</sup> Conseil d'orientation pour l'emploi (2017), 10% des métiers en France sont très exposés à l'automatisation et 50% sont appelés à se transformer. Une étude d'Oxford (2017) basée sur l'analyse de 700 métiers indique, quant à elle, que 47% des emplois disparaîtront d'ici 10 ou 20 ans, du fait de l'automatisation. A l'inverse, les économistes libéraux considèrent que la propagation des gains de productivité liés à l'automatisation, permet de créer de nouveaux emplois. Un think tank californien comme l'Institut pour le futur affirme que 85% des emplois de 2030 n'existent pas aujourd'hui.

[3] Dans un ouvrage paru en 1990 aux Etats-Unis, intitulé *Competing Against Time*, G.Stalk et T.Hout montrent que la maîtrise du temps est devenue, pour les entreprises, une arme stratégique et leur principal facteur clé de succès. Le temps devient un outil de management global et la réduction de tous les temps de réponse, une arme concurrentielle déterminante. Toutes les fonctions de l'entreprise (de la conception à la production, de la gestion des stocks à la distribution) s'en trouvent affectées et mises sous tension.

[4] Le gouvernement français a annoncé en mars 2018 un budget de 1.5 milliards d'Euros dans le cadre Plan Intelligence Artificielle durant le quinquennat, mais très loin derrière la Chine et les Etats-Unis.

[5] « Un cadavre domine la société, le cadavre du travail ». Ce que dénonce le Groupe Krisis dans leur Manifeste contre le travail (1999). Le travail devenant rare, une partie de l'humanité deviendrait superflue, semblable à un déchet social. « L'Etat ne regarde pas à la dépense pour que des centaines de milliers d'hommes et de femmes *simulent* le travail disparu dans d'étranges « ateliers de formation » ou « entreprises d'insertion » afin de garder la forme pour des emplois qu'ils n'auront jamais ».

[6] 1972, le recours à l'intérim est rendu légal. 1979, les contrats à durée déterminée sont introduits dans le code du travail. 2008, allongement des périodes d'essai et mise en place de la rupture conventionnelle du contrat de travail. Loi El Khomri en 2016 et ordonnances Macron en 2017 facilitant les licenciements économiques. Aujourd'hui, 87% des nouvelles embauches se font en CDD. Plus d'un million de travailleurs vivent avec à peine plus de 800 euros par mois notamment du fait du temps partiel contraint. Selon l'Observatoire des inégalités, en 2017, plus de 8 millions de personnes seraient concernés par le mal-emploi si l'on ajoute les chômeurs, les précaires et les découragés du travail, soit environ un quart des actifs en France.

[7] La proto-industrie repose sur le travail à domicile. Elle se développe sous la direction d'un marchand-fabricant qui fournit la matière première à des familles rurales apportant leur outillage et leur savoir-faire. Ce modèle d'organisation de la production permet d'échapper à la pression des métiers organisés et de bénéficier d'une main d'oeuvre rurale misérable, peu exigeante et flexible.

[8] Voir notamment, *Au-delà de l'emploi, le rapport Supiot*, Nouvelle édition 2016.

[9] S'il est difficile de définir le sens au travail (combinaison d'investissement personnel et de qualité des relations professionnelles, utilité, réalisation de soi...), une étude réalisée par le Cabinet Deloitte et Viadeo (2017) montre que 56% des salariés interrogés estiment que le sens au travail s'est dégradé.

[10] Le GR-PACT est un groupe d'universitaires français spécialisés dans le droit du travail et qui, sous la direction d'Emmanuel Dockès, a présenté en 2017 un nouveau code du travail profondément remanié, plus court, mais plus protecteur et mieux adapté aux réalités du moment.