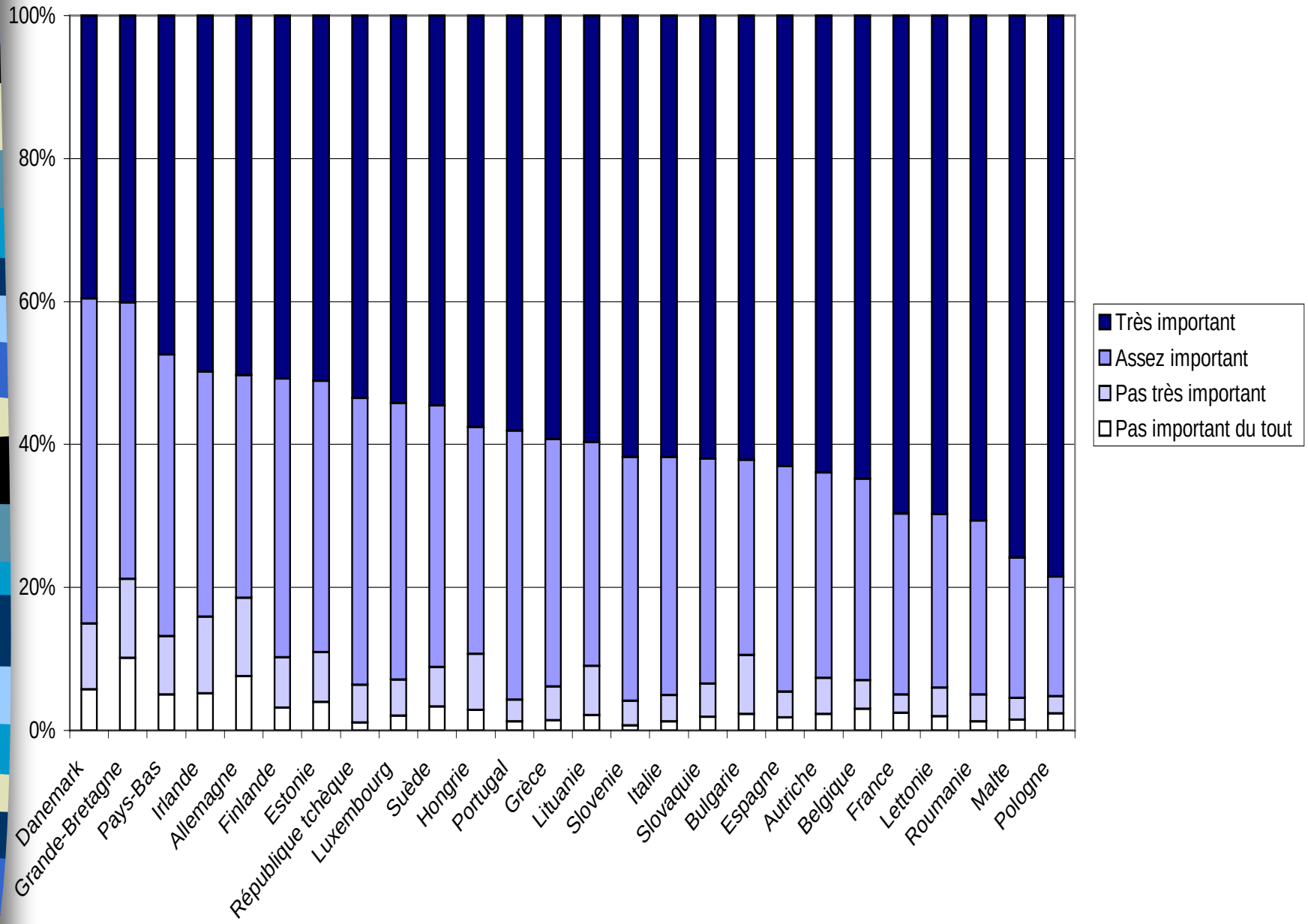
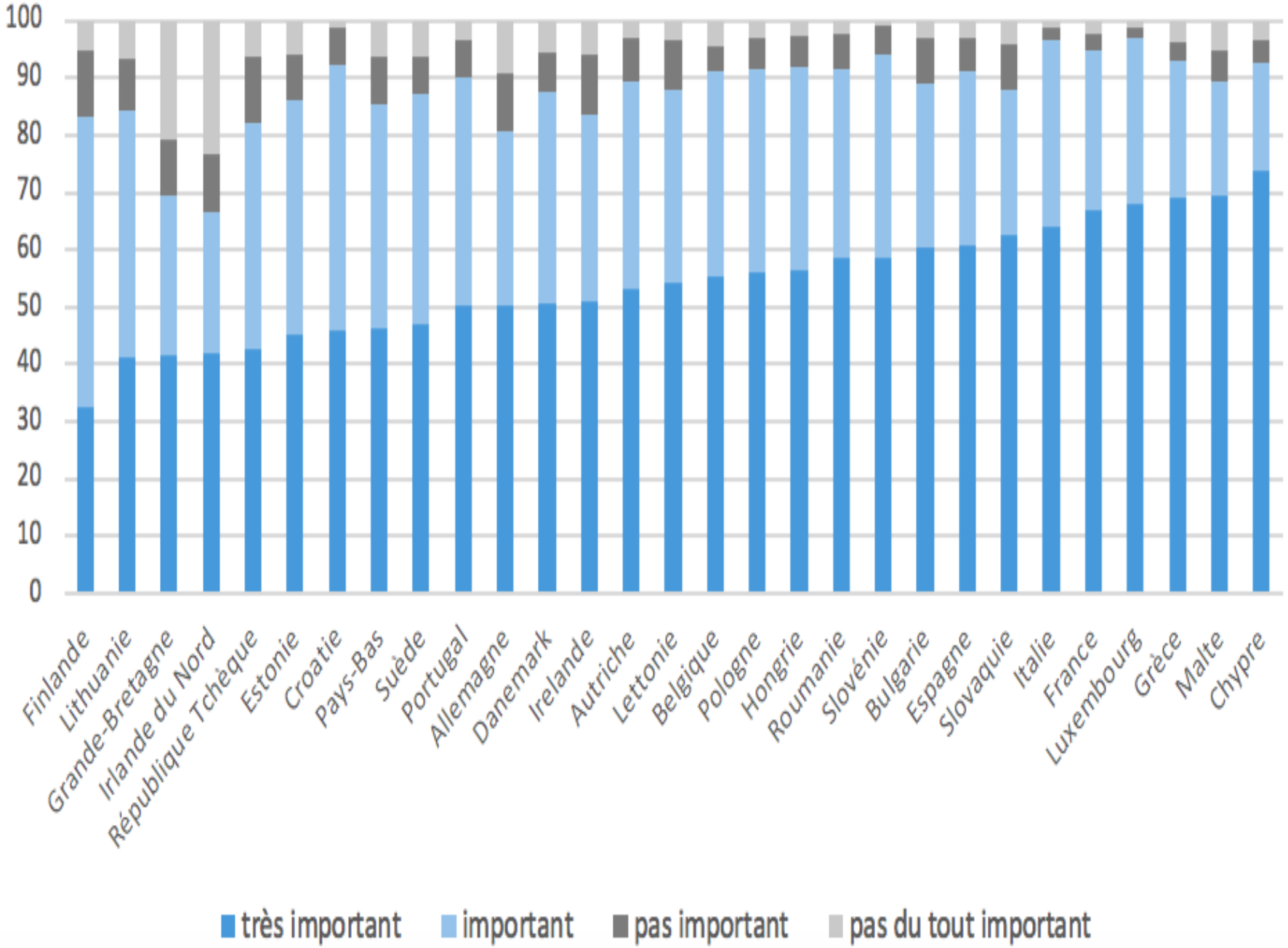
D. Méda

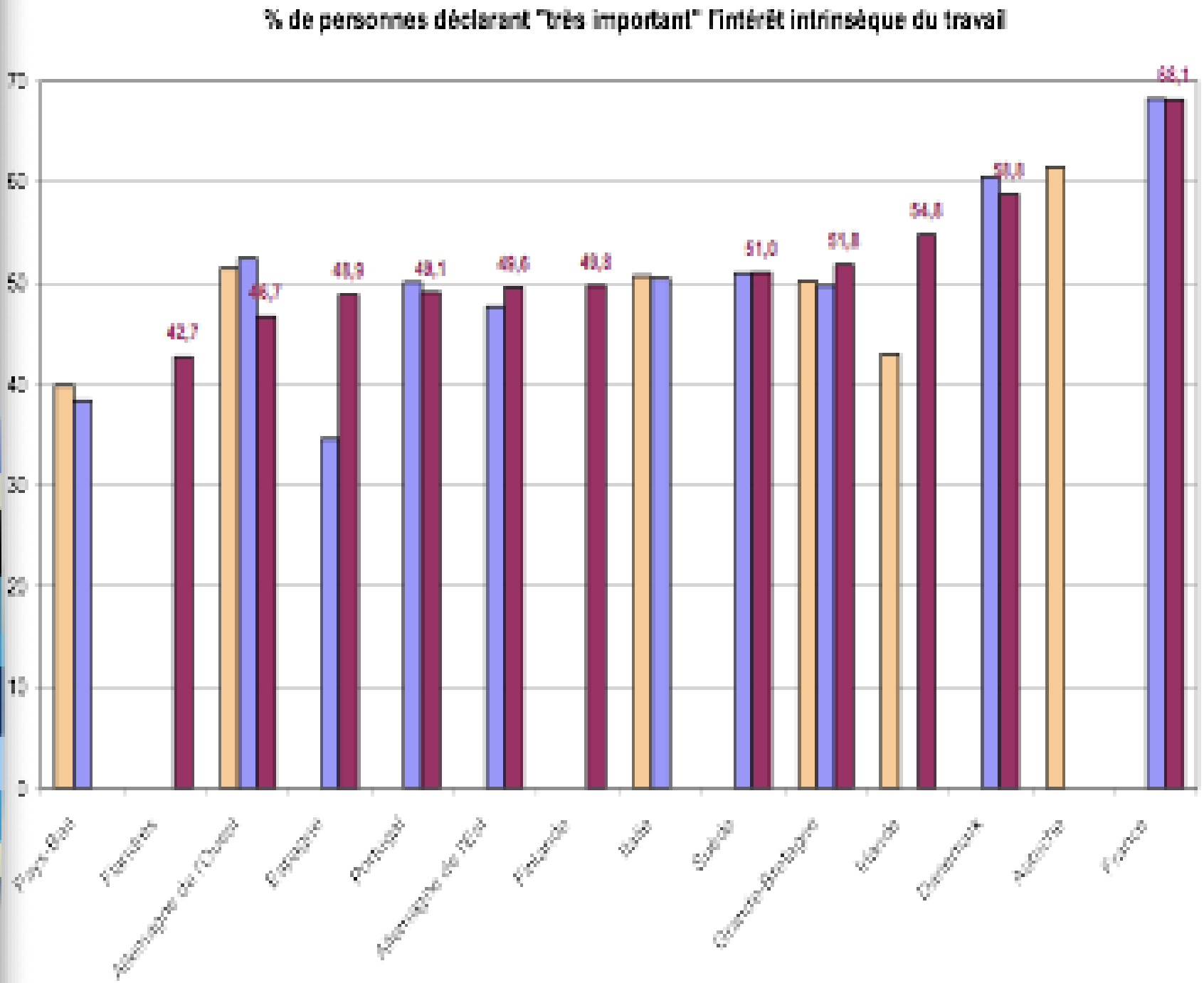
L’avenir du travail

Dans votre vie, le travail est-il important?



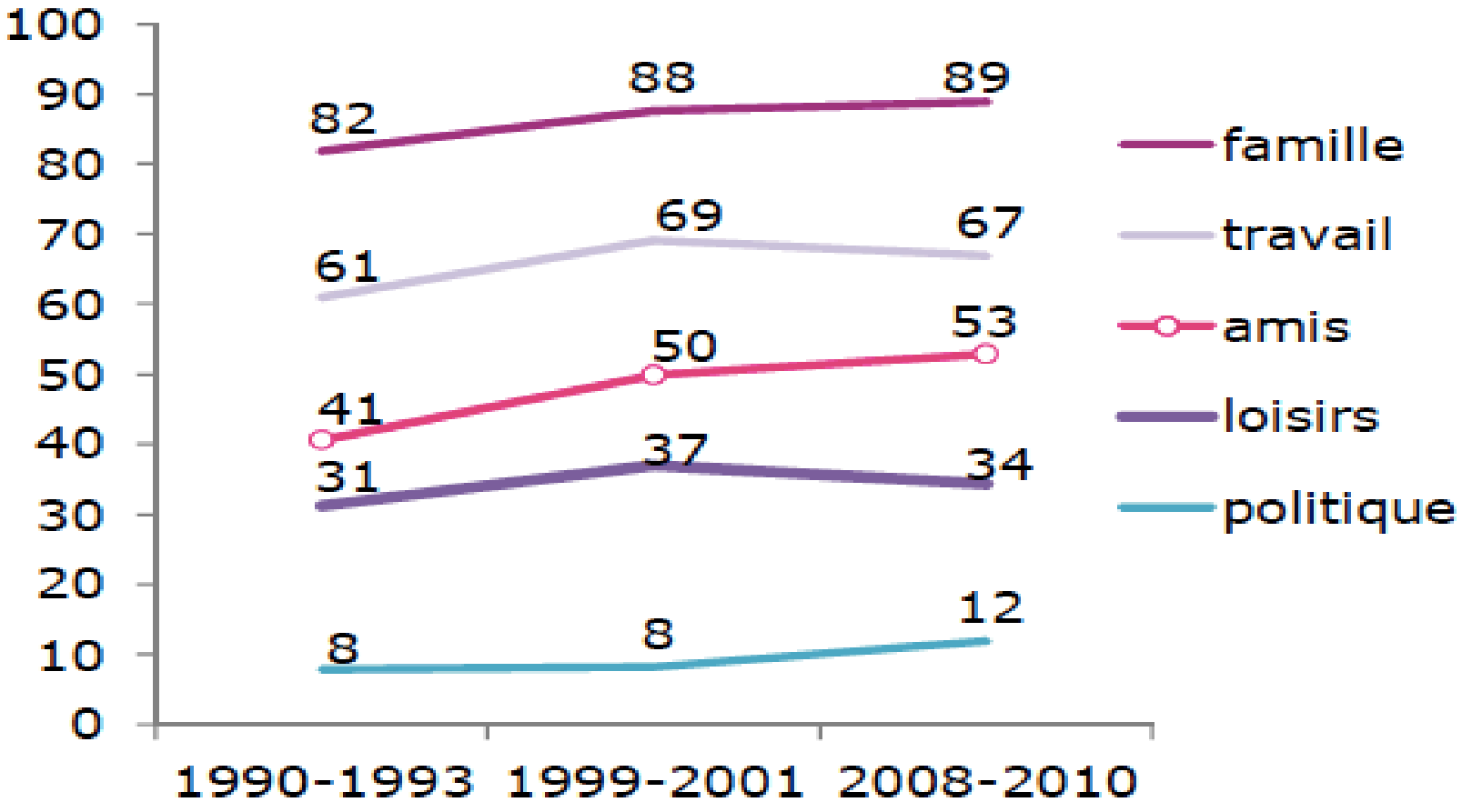
Graphique 1: Importance du travail dans la vie des Européens, 2008 (en %)




% de personnes déclarant "très important" l'intérêt intrinsèque du travail
70
60
50
40
30
20
10
0
42,7
46,7
48,9
49,1
49,6
49,3
51,0
51,8
54,8
58,8
68,1
Pays-Bas
Fontaines
Allemagne de l'Ouest
Espagne
Portugal
Allemagne de l'Est
Finlande
Italie
Suède
Grande-Bretagne
Irlande
Danemark
Autriche
France

Enquête World Value Survey

« Pour chacune des choses suivantes, dites-moi si, dans votre vie, cela est très important, assez important, pas très important ou pas important du tout ? » % très important



Source : exploitation CRÉDOC, à partir de l'enquête « World Values Survey »

- Le travail est très important
- Mais moins important que la famille
- Les dimensions expressives sont très développées (le travail comme principale arène où les individus peuvent faire montre de leurs capacités)
- Mais les dimensions instrumentales persistent
- Les attentes des Français sont parmi les plus intenses
- celles des jeunes sont plus intenses que celles des autres tranches d'âge
- Rapprochement des modèles de genre
- Intégration dans la vie : équilibre

Double changement en œuvre pendant ce temps dans les entreprises depuis la fin des années 80 :

1) développement des Nouvelles Formes d'Organisation du Travail, qualité totale, juste à temps… , appel à l'engagement de la subjectivité, l'implication, l'initiative, la responsabilité, exaltation de la performance individuelle

- 2) Mise en place d'une nouvelle instrumentation de cadrage de l'activité : indicateurs, mesure de la performance, new public Management, autonomie contrôlée, reporting, évaluation individuelle des performances, management par objectif…

Dans un contexte :

-d’augmentation du chômage,

-de durcissement des contraintes issues de la mondialisation, de renforcement de la compétition et des délocalisations

-De financiarisation accélérée et de pressions accrues pesant sur les entreprises en matière de rentabilité

Une série de dysfonctionnements et d'erreurs de politique économique

- A) dysfonctionnements du capitalisme financier et le surendettement des agents privés
- B) Une gestion catastrophique de la crise des dettes souveraines européennes
- C) Désinflation compétitive : Allemagne en 2002/2003 puis suivie par les autres pays européens.
- D) Politique de l'offre et désinflation compétitive

Le modèle social = bouc-émissaire

- A) Une politique est théorisée depuis la fin des années 1980 par les institutions internationales, notamment l'OCDE.
- B) => Emploi précarisé, insécurité de l'emploi, travail insoutenable.
- C) L' investissement négligé
- D) La fracture sociale et territoriale aggravée

Crise de l'emploi

- Taux de chômage français élevé
- Plus de 6 millions de demandeurs d'emploi (sur pop active de 28,7 millions)
- 3,4 millions n'ayant aucune activité
- 2,5 millions de personnes au chômage depuis plus d'un an, 873 000 depuis plus de trois ans
- Explosion des contrats courts (85% des embauches en CDD)
- Même si le stock reste CDI (87% de l'emploi salarié) et 90% de l'emploi = salarié

- Le chômage pèse sur les conditions de travail et sur le partage de la valeur ajoutée (déformation depuis 1982 en faveur des profits).
- Perte du pouvoir de négociation des travailleurs
- Dégradation des conditions de travail

Enquête de la Fondation de Dublin sur les conditions de travail

- **27 % des salariés français <u>stressés</u> dans leur travail** / Pays-Bas (10 %), Danemark (12 %), Finlande (15 %).

- **54% déclarent souffrir d'une <u>fatigue générale</u>** / moyenne européenne = 35 %)

- **59 % déclarent travailler à des <u>rythmes très élevés</u>** et 62 % dans des délais très serrés pendant au moins un quart du temps

- **51 % indiquent qu'ils sont <u>consultés</u> en cas de réorganisation de leur travail /** Pays-Bas (65 %), Irlande (64 %) ou Danemark (62 %)

- **31 % déclarent pouvoir influencer les décisions qui sont importantes pour leur travail** contre 40 % pour la moyenne des 27 pays de l'UE

- **21 % se déclarent très satisfaits de <u>leurs conditions de travail</u>**, /moyenne de l'Europe à 27 (25 %), Allemagne (29 %), de la Grande-Bretagne (39 %) et de l'Espagne (23 %)

Conséquences : pour certains salariés

- perte de *sens du travail*
- Sentiment de ne pas pouvoir faire un *travail de qualité*
- absence de *reconnaissance*
- 52% des salariés déclarent qu'ils ne se sentent pas capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans
- dégradation des conditions de travail particulièrement dans la FP et la FPH

- Trois scénarios pour l’avenir du travail et de l’emploi

Scénario 1 : suppression des obstacles à la création d'emplois et <u>démantèlement du droit du travail</u>

- Ocde 1990 : les pays doivent s'adapter, flexibilité des salaires et du temps de travail ; suppression de la LPE ; Indice de rigueur de la protection de l'emploi
- *Benchmarking* des pays ; nombreux indices comme *Doing Business* où la facilité à licencier constitue l'un des critères de performance
- Chômage causé par de mauvaises institutions
- Les règles entravent l'allocation naturelle des emplois : supprimer ou adapter les règles

- Résultats : dégradation des conditions de travail ; déséquilibre des rapports de force ; perte de leur pouvoir de négociation pour les salariés ; mise en compétition des législations nationales du travail
- Aggrave la spirale de précarisation / se trompe de diagnostic sur le chômage
- Accélère la disparition des emplois : on ne protège plus l'emploi

<u>Scénario 2, Révolution technologique,</u> très en vogue et admettant de nombreuses variantes

- *The Future of Work*, The Aspen Institute, 2010 ;

-« Race against the Machine. How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving productivity and Irreversibly Transforming Employment and The Economy », MIT, janvier 2012 ;

-Carl Benedickt Frey et Michael A. Osborne : « The Future of Employment : how susceptible are Jobs to Computerisation », 2013

- Les nouvelles technologies détruisent irréversiblement l'emploi
- La thèse de Rifkin « The End of Work » est confirmée, et c'est une bonne nouvelle
- Le travail sera de plus en plus « collaboratif »
- C'est la fin des organisations hiérarchiques (et du salariat)
- La création de valeur se fait au sein de plate formes où les consommateurs co-construisent le produit : co-working, crowdsourcing
- Les règles encadrant le marché du travail entravent le processus de destruction créatrice et doivent être supprimées
- Chacun doit devenir son propre manager, son propre employeur, responsable de sa carrière

Limites de cette conception

-Les études sur ces questions sont très controversées : en rétrospectif, l'innovation s'est accompagnée de créations d'emplois

-Rapport Nora Minc en 1978 sur l'informatisation de la société : prévoyait la fin de la création d'emplois dans les services…passés de 57% à 80% de l'emploi entre 1980 et aujourd'hui

-Pas de prise en compte du contexte organisationnel et des tâches invisibles : Frey et Osborne sont restés très abstraits

- Retour de la vision enchantée de la « nouvelle économie »
- déterminisme technologique : tout ce qui est possible doit être réalisé
- De nombreux secteurs ne sont pas destinés à être automatisés : agriculture, soins aux personnes, éducation, artisanat, réparation….
- Etude allemande publié en 2016 a montré que sans doute 9% et non pas 47% des emplois risquaient d'être automatisés dans 10 à 20 ans.
- Mais 50% des emplois seront transformés

- Risques de déshumanisation du travail : travail au robinet, à la demande, micro travailleurs, digital labor, « tâcheronisation », plateformisation.
- Oubli des conséquences d'une telle vision du travail : risques attachés à la sortie du salariat et des protections
- Risques de polarisation, fragmentation, tant au sein des sociétés occidentales qu'entre les différentes régions du monde
- quelles protections ? Auto-entrepreneurs et free-lanceurs peu protégés : contournement du salariat. Jurisprudence récente

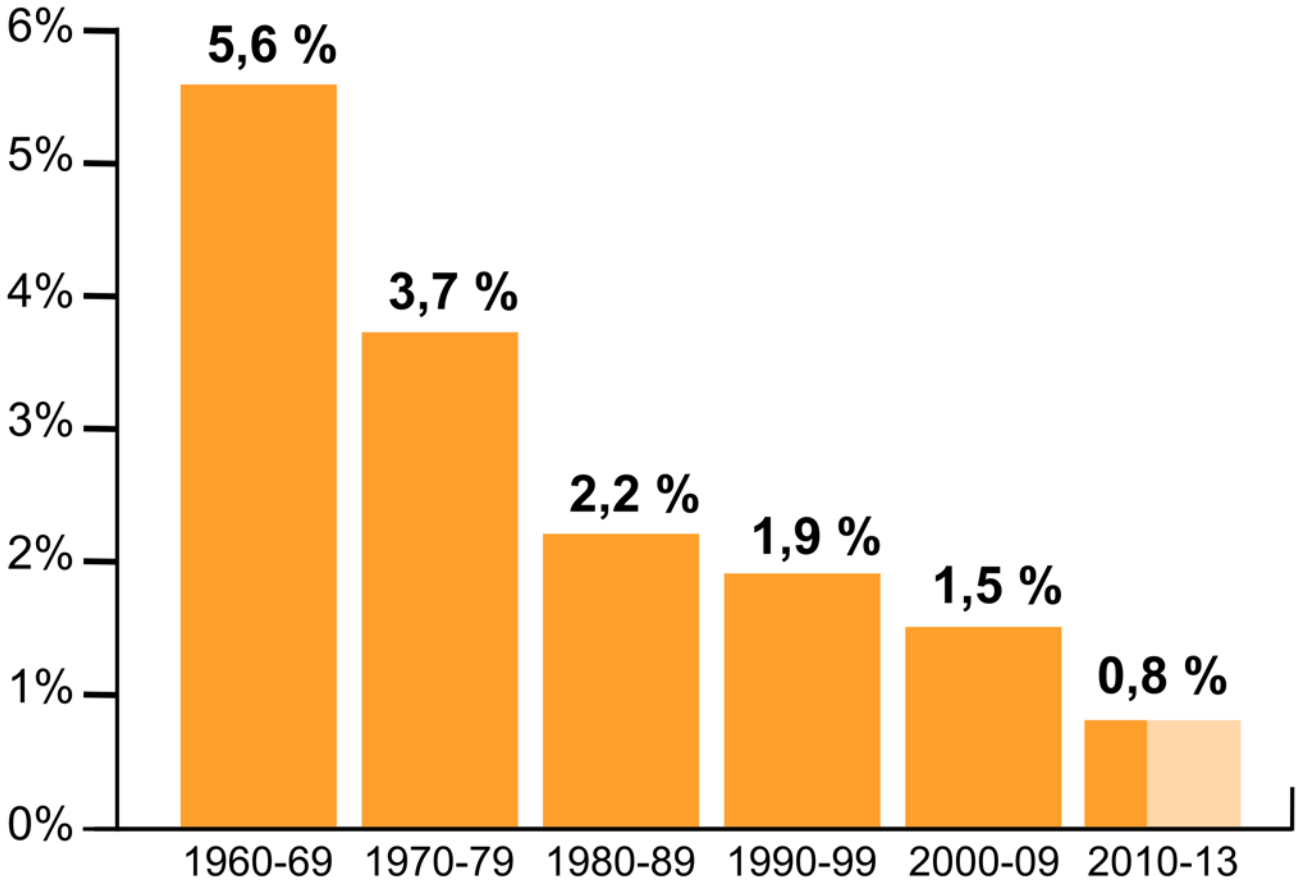
- Vision automatisée et dématérialisée de la production (alors que la consommation de matières n'a jamais été aussi élevée)
- impasse radicale sur l'augmentation du coût des matières premières et de l'énergie
- Et sur la nécessité d'engager nos sociétés dans la reconversion écologique
- Ainsi que sur l'ambivalence de la croissance
- Que faire si la croissance ne revient pas/est génératrice de dégâts (question du découplage) ?

<u>Scénario 3, Reconversion écologique</u> : prise en compte de la contrainte écologique et de la nécessité de prendre soin des ressources naturelles et humaines =>

Question centrale de la croissance

La croissance en France depuis 1960

Source : Insee.



- - Mais surtout, nous (re)découvrons que la croissance n'est pas seulement génératrice de bienfaits mais aussi de maux, de dégâts - à la fois sur le patrimoine naturel et la cohésion sociale -, qui ont été systématiquement occultés ;
- - les années 60-70 avaient été l'occasion d'une prise de conscience ; mais ( ) bien vite refermée

Occultation en raison de la construction même de l'indicateur PIB :

-1) ne valorise pas des activités très importantes pour l'inscription de la société dans la durée

-2) n'est pas affecté par les inégalités de participation à la production ou d'accès à la consommation

-3) mélange productions bonnes et toxiques

-4) ne met pas en évidence les dégradations apportées au capital naturel ou social à l'occasion de la production. Pas de comptabilité patrimoniale, pas de bilan

Renouer avec le plein emploi : les emplois de la reconversion écologique et du care

- Décroissance/ fermeture de certains secteurs
- Croissance d'autres : rénovation thermique; transports collectifs ; verdissement des processus industriels ; développement des énergies renouvelables ; agro-écologie…: rebâtir tout notre système énergétique et toute notre économie

- Reconversion écologique créatrice d'emplois : secteurs plus intensifs en main d'œuvre, nécessité de plus de travail
- Plusieurs études ont montré que le solde d'emplois serait positif (ADEME ; Quirion ; OIT)

- Mais attention aux recompositions et restructurations : nécessité d'une « transition juste » (CSI)
- Eviter ce qui s'est généralement passé en Europe avec les restructurations : on a laissé les personnes de côté, exclues. Nouveaux emplois mais pas pour ceux qui travaillaient dans les secteurs condamnés
- Besoin de puissants mécanismes de sécurisation, requalification, reconversion, de véritables politiques industrielles, d'investissement à la fois dans la transition écologique et dans le soin

Désintensifier le travail

- Rompre avec les gains de productivité/ faire des gains de qualité et de durabilité ?

-Comment les mesurer ?

-Comment les produire ? Quelles organisations du travail ?

-Compatibilité entre capitalisme et post-croissance ?

-La démocratie dans l'entreprise est elle propice à la désintensification du travail ?

Gallie et Zhou, 2013

Ces auteurs classent les organisations du travail selon la capacité de celles-ci à permettre la participation des salariés à la prise de décision dans leur travail au quotidien ou leur influence sur l'ensemble des questions affectant leur travail

Trois types d'organisations du travail :

- 27% des organisations du travail sont des « high involvement working organisations » (organisations du travail « fortement participantes?)
- 38% des travailleurs connaissent des organisations du travail « faiblement participantes »,
- et 35% des « organisations intermédiaires ».

- Corrélé avec bien-être, moindre absentéisme, qualité du travail
- Et avec ….la force des syndicats

Changer la définition de l'entreprise ?

- Rompre avec la théorie de Friedman (la seule responsabilité de l'entreprise c'est de faire du profit)
- Robé : ni la conception de « l'entreprise-somme-de-contrats » ni celle de « l'entreprise communauté » ne sont satisfaisantes et « rien, dans le monde d'aujourd'hui, ne vient garantir que l'effet agrégé des choix des entreprises soit en conformité avec l'intérêt général ».

-l'entreprise n'est pas la propriété des actionnaires

- Isabelle Ferreras : « Firms as political entities » => vers le bicaméralisme ?

- **Quelles politiques nationales et en Europe ?**

- **Investir massivement dans la transition écologique et sociale (renouer avec Beveridge + Déclaration de Philadelphie)**

- France = au moins 20 milliards par an pour la seule transition écologique
- Sortir ces investissements du solde budgétaire au sens de Maastricht
- Permettra de relancer l'activité (et non la croissance)
- Seule manière de sortir la France de sa langueur

- **Suppose donc de changer radicalement de voie : une série de ruptures et de propositions concrètes**
- Changer de modèle de développement,
- Changer de règles, notamment de règles comptables et raisonner *au-delà de la croissance*
- Changer nos représentations traditionnelles des rapports entre humains et Nature : substituer au paradigme de conquête et d'exploitation de la Nature un paradigme général du « prendre soin ».

- Rompre avec le néo-libéralisme : remettre des règles pour encadrer la circulation des capitaux, les échanges commerciaux, les politiques monétaires…

- Rompre avec les politiques d'austérité et de désinflation compétitive et relancer l'activité (et non pas la croissance).

- **Au niveau européen**, des changements institutionnels s'imposent : nouveau Traité, très court, un (ou des) Parlement(s) aux pouvoirs plus étendus, un exécutif aux compétences strictement limitées, un budget propre élevé (10% du PIB européen).
- L'Europe peut devenir une zone de haute qualité écologique et sociale. Salaire minimum européen, assurance chômage européenne, nouvelle révision de la directive sur le détachement, transferts organisés vers les pays de l'Est. Des mesures doivent être prises contre les comportements des multinationales qui font du law shopping.

- La politique budgétaire européenne est déterminante : le déficit public de fonctionnement doit être autorisé et résorbé au cours du cycle.
- Il faut sortir de l'indicateur de solde public de nombreuses dépenses d'investissement. Ce serait le cas de toutes celles qui préparent l'avenir, comme la transition énergétique, ou qui sont la condition de notre performance économique (y compris bien sûr formation, éducation, recherche).

- changement de politique monétaire qui passe par une transformation des statuts de la BCE : celle-ci doit assumer son rôle de prêteur en dernier ressort et d'assureur de dette publique, comme c'est le cas dans les autres banques centrales des pays développés. Indépendante, elle doit néanmoins être placée sous la légitimité des parlements nationaux et européen.

- Contrairement à ce que l'on entend depuis plus de 20 ans (il faudrait protéger les personnes et non l'emploi), il faut <u>protéger l'emploi.</u>
- Cela suppose que le licenciement constitue l'ultime mesure ;
- que les CDD soient mieux encadrés ;
- que soit reconnu un droit de codétermination du comité social et économique.
- Il faut également conditionner les aides publiques.

- il faut <u>défendre et réhabiliter le salariat.</u> Celui-ci est parfaitement compatible avec les exigences de souplesse des entreprises.

Éric Heyer
Pascal Lokiec
Dominique Méda
UNE AUTRE VOIE
EST POSSIBLE