CONSTRUCTIF

Des contributions plurielles aux grands débats de notre temps

Juin 2016 • n° 44

Les **chantiers** du **travail**

FFB
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

constructif.fr

NOTRE SITE

constructif.fr

Retrouvez tous les numéros de *Constructif* sur son site Internet. Les contributions y sont en libre accès avec une recherche par numéro, par mot-clé ou par auteur.
Chaque auteur fait l'objet d'une fiche avec sa photo et ses principales ou plus récentes publications.
Accédez à des contributions étrangères dans leur langue d'origine, mais aussi à des articles développés et à des bibliographies complémentaires.
Informez-vous des thèmes des prochains numéros en remplissant un formulaire de contact.

CONVAINCUE QUE LES ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE ONT UN VRAI RÔLE À JOUER DANS LES GRANDS DÉBATS DE NOTRE TEMPS, ET PRENANT ACTE DE LA RARETÉ DES PUBLICATIONS DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE DANS L'UNIVERS ENTREPRENEURIAL, **LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT A PRIS L'INITIATIVE DE PUBLIER LA REVUE *CONSTRUCTIF*.**

DEPUIS 2002, AVEC COMME UNIQUE PARTI PRIS LE PLURALISME DES OPINIONS, *CONSTRUCTIF* OFFRE UNE TRIBUNE OÙ S'EXPRIMENT LIBREMENT LA RICHESSE ET LA DIVERSITÉ DES ANALYSES, DES EXPÉRIENCES ET DES APPROCHES DANS LES CHAMPS ÉCONOMIQUE, POLITIQUE ET SOCIAL.

EN DONNANT LA PAROLE À DES ACTEURS DE TERRAIN AUTANT QU'À DES CHERCHEURS DE DISCIPLINES ET D'HORIZONS MULTIPLES, *CONSTRUCTIF* A L'AMBITION DE CONTRIBUER À FOURNIR DES CLÉS POUR MIEUX IDENTIFIER LES ENJEUX MAIS AUSSI LES MUTATIONS ET LES RUPTURES D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN.

DIFFUSÉE TROIS FOIS PAR AN AUPRÈS D'UN LARGE PUBLIC DE 8000 DÉCIDEURS, *CONSTRUCTIF* OFFRE AU LECTEUR DES ÉCLAIRAGES TOUJOURS DIVERS POUR L'AIDER À NOURRIR SA RÉFLEXION, PRENDRE DU RECUL ET FAIRE DES CHOIX EN PRISE AVEC LES GRANDS ENJEUX COLLECTIFS.

FFB
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

SOMMAIRE
CONSTRUCTIF
n° 44 • Juin 2016

Les **chantiers** du **travail**

4 **Jacques Le Goff**
Le retour de la valeur travail

8 **Cécile Renouard**
Le travail au service du lien social et écologique

13 **Bruno Teboul**
La « disruption destructrice » à l'œuvre

17 Quelques chiffres

18 **Aurélien Fortin**
Une mutation des formes traditionnelles d'emploi

21 **Myriam El Khomri**
Comment transformer le travail pour sauver l'emploi ?

25 **Paul-Henri Antonmattei**
La dynamique vertueuse de la négociation collective

29 **Thierry Pech**
Le crépuscule de la société salariale

32 **Michel Rousseau**
Permettre un salariat du XXIe siècle

35 **Franck Mikula**
Mettons de la cohérence dans les différents statuts salariés

39 **Bruno Ducoudré**
Essor de la pluriactivité : quelles limites ?

43 **Marie-Claire Carrère-Gée**
Ubérisation : entre idées reçues et tendances de fond

47 **François Hurel**
Les pistes du travail de demain

50 **Patrick Thiébart**
Économie collaborative : clarifions les situations

53 **David Ménascé**
Débrouille 2.0 ou nouvelles formes d'activités ?

56 **François Asselin**
Moins réguler, mieux réguler

59 **Isabelle Bourgeois**
Allemagne : la préférence pour l'emploi

63 **Catherine Dabadie**
Italie : un premier bilan du Jobs Act

66 **Guy Standing**
Le développement du « précariat »

70 **Jean-Michel Lefèvre**
Automatismes et robots : vers la fin du travail ?

74 **Pierre Gattaz**
Le lien entre mobilité, logement et travail

DIRECTION DE LA PUBLICATION
JACQUES CHANUT

DIRECTEUR DE LA RÉDACTION
PHILIPPE TEMPERE

RÉDACTRICE EN CHEF
NATHALIE SEYER

Éditeur : Fédération Française du Bâtiment, 9 rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16 • Tél. : 01 40 69 51 82 - Fax : 01 40 69 53 67 • Dépôt légal : juin 2016 - ISSN : 1950-5051 • N° Siret : 784 668 642 000 19 - Code APE : 911 A • Les contributions publiées dans *Constructif* et figurant sur le site www.constructif.fr n'engagent que leurs auteurs, qui sont libres de leurs propos. Elles ne constituent en aucun cas des prises de position de la profession ou de l'éditeur.

Toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, de la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illicite (art. L 122-4 du code de la propriété intellectuelle) et constitue une contrefaçon.

AVANT-
PROPOS

© Jean-Christophe Marmara - Figarophoto.com

À l'ère de la flexibilité

Le contrat à durée indéterminée à temps plein et chez un seul employeur n'est plus l'alpha et l'oméga du travail en France. Même si près de neuf actifs sur dix demeurent salariés, ce modèle a beaucoup évolué depuis le début des années 2000, alors que se développent les situations d'indépendants ou d'autoentrepreneurs. Toutes les combinaisons peuvent désormais être observées : des salariés monoactifs à un ou plusieurs employeurs aux non-salariés pluriactifs, en passant par les salariés ayant aussi une activité non salariée.

Cette évolution n'est pas arrivée à son terme, car nous assistons à « *une grande vague de flexibilisation et d'individualisation qui touche absolument toutes les catégories d'emploi* », comme l'explique dans ces colonnes la présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi, Marie-Claire Carrère-Gée. La pluriactivité concerne déjà plus de 2,3 millions de salariés, contre 1 million voilà dix ans, et le développement des plateformes collaboratives va amplifier le mouvement, remettant en cause les principes traditionnels d'organisation du travail, pour les salariés comme pour les non-salariés.

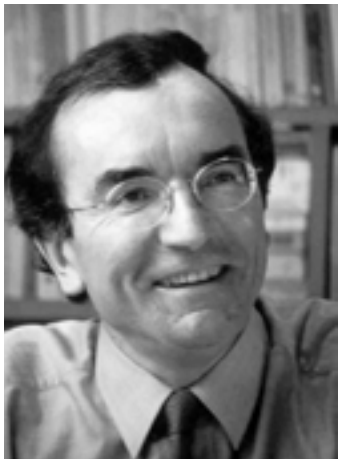
Jusqu'où aller ? Comment garantir aux entreprises la flexibilité qui leur est nécessaire en assurant aux individus – salariés ou travailleurs indépendants – une « liberté protectrice » ? Ces questions sont au cœur des débats qui ont accompagné la gestation de la loi El Khomri, dont l'examen parlementaire n'est pas terminé à l'heure où nous finalisons ce numéro de *Constructif*. La loi que la ministre explicite dans ces colonnes risque d'en laisser certaines sans réponses…

Jacques **Chanut**
Président
de la Fédération Française du Bâtiment

Le **retour** de la valeur **travail**

Jacques
Le Goff

Professeur émérite des universités (Brest), ancien inspecteur du travail.



Il a publié :

- *Le retour en grâce du travail. Du déni à la redécouverte d'une valeur*, Lessius, 2015.
- *L'humour, c'est sérieux !* Apogée, 2014.
- *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Calligrammes, 1985, rééd. Presses universitaires de Rennes, 2006.
- *Droit du travail et société*, Presses universitaires de Rennes. Tome 1, *Les relations individuelles de travail*, 2001. Tome 2, *Les relations collectives de travail*, 2002.

L'heure de la contestation de la valeur travail est révolue, tout particulièrement en France où les trois quarts des actifs se déclarent heureux au travail sans pour autant être satisfaits.

Souvenons-nous. Il y a vingt-cinq ans, on croyait venue l'heure du reflux massif du travail[1]. Dans un livre provocateur, Guy Aznar annonçait avec aplomb, en 1990 : *Le travail c'est fini et c'est une bonne nouvelle !*[2] avant que Dominique Méda ne confirme en 1995 le diagnostic : *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*[3]. Et leurs constats enthousiastes rejoignaient le double souci d'émancipation et de solidarité.
La réalité devait les contredire. Non seulement le travail occupe toujours dans nos sociétés une position solaire, mais le questionnement sur son statut et son sens revient en force. C'est ainsi que la revue *Esprit* titrait, en octobre 2011 : « Exister au travail. Méconnu, méconnaissable, le travail aujourd'hui », Bruno Trentin soulignant, quant à lui, l'urgence de « *repenser le travail après Taylor*[4] », tandis que Gérard Haddad abordait, dans un ouvrage sombrement intitulé *Tripalium*[5], la question de « *la satisfaction ou plutôt de la jouissance que procure le travail*[6] ». Et n'oublions pas Matthew Crawford, hissé en tête des ventes avec son *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*[7], ou encore Jérôme Chartier osant trousser en 2012 un *Éloge du travail*[8] ! À quand la réédition de *La joie au travail*, publiée par Henri De Man en 1930 ?

La valeur travail se porte bien

Tout indique que la valeur prospère dans un décor pourtant blafard (3,5 millions de chômeurs dont 2 millions en chômage de longue durée). Ces quelques manchettes du *Monde*, de 2007 à 2013, en témoignent : « La valeur travail, un enjeu de société », « Pas de "bonne vie" sans travail », « La "valeur travail" épargnée par la crise », « Le retour de la "valeur travail" »[9]. Une résurgence paradoxale dans notre pays, puisque si les Français se singularisent par de fortes attentes de réalisation dans le travail, ils sont aussi les premiers à en réclamer l'allègement[10], une curiosité partiellement levée par le mot d'ordre conciliateur « *Travailler moins pour travailler mieux* » et, si possible, « *tous* ». Si donc, « Le boulot c'est la vie ![11] », ce n'est pas à n'importe quel prix !

Si les Français se singularisent par de fortes attentes de réalisation dans le travail, ils sont aussi les premiers à en réclamer l'allègement.

Trois raisons expliquent ce regain d'intérêt malgré l'épidémie de souffrance au travail[12] : la situation économique qui, en le raréfiant, en a accru la valeur ; la détérioration de son contenu depuis les années 1990 avec toutes les maladies du stress ; enfin, l'inquiétude engendrée par son reflux, sans solution de remplacement à son rôle intégrateur.
Rien de plus révélateur du changement en cours que le souci de l'aborder autrement que de façon négative. À preuve, cette autocritique de François Chérèque, alors secrétaire général de la CFDT, au terme d'une enquête dans le monde du travail :

1. Ici entendu comme travail contraint, emploi reconnu et rémunéré. Mais le travail n'est qu'une part de l'activité beaucoup plus large qui se déploie aussi dans le presque bien nommé « temps libre ».
2. *Le travail c'est fini (à plein temps, toute la vie, pour tout le monde) et c'est une bonne nouvelle !*, Belfond, 1990.
3. Aubier, 1995.
4. *La cité du travail. Le fordisme et la gauche*, préface d'Alain Supiot, Fayard, 2012, p. 207.
5. Le *tripalium* étant un instrument de contention des animaux en vue de leur ferrage, aussi présenté comme un instrument de torture. À noter que jusqu'au XVIIIe siècle, le bourreau sera appelé « travailleur ».
6. *Tripalium. Pourquoi le travail est devenu une souffrance*, Éditions François Bourin, 2013.
7. La Découverte, 2013.
8. Grasset.
9. Les 23 janvier 2007, 25 février 2007, 8 juin 2010, 23 avril 2013.
10. *Cf.* « Valeur travail : le paradoxe français », Centre d'études de l'emploi, avril 2009.
11. *Le Monde*, août 2011.
12. Dont témoignent, entre autres, l'ouvrage emblématique de Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Pocket, 1999 ; ainsi que *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, de Christophe Dejours, Seuil, 1998.

« *N'ai-je pas une vision de leur situation plus négative que ces salariées ?* […] *C'est une leçon de vie pour un syndicaliste comme moi, parfois enclin à noircir le tableau…* [13]. » Et un autre responsable cédétiste d'abonder : « *Dans notre projet, le travail n'est pas seulement envisagé sous son aspect de contrainte, de source de mal-être ou de souffrance. Nous voulons aussi le traiter dans sa dimension positive, au travers des satisfactions qu'il peut apporter* [14]. »

Un tel retour en grâce n'est cependant pas sans réserver quelques surprises, car si les sondages mettent en évidence « *une impressionnante progression de la valeur travail depuis le début de la décennie 2000-2010* [15] », 74 % des actifs se déclarant, en 2011, « *heureux* » ou « *très heureux* » au travail, dans le même temps, la France est au dernier rang des pays de l'OCDE du point de vue de la satisfaction au travail. Heureux mais non satisfaits ! Une manière de dire : nous sommes contents, mais pas autant que nous le devrions. Un point de vue qui s'expliquerait par un attachement à la valeur travail plus fort dans notre pays [16] qu'à l'étranger, avec le risque corrélatif d'une déception d'autant plus vive que le management laisse parfois à désirer. Curieux travail qui construit et peut aussi détruire, et souvent dans le même mouvement ! Dans ces conditions, on n'est pas étonné de découvrir qu'une majorité (74 % également !) souhaite la diminution de la part du travail dans l'existence. Il ne constituerait une « *priorité* » que pour 12 % d'entre eux… Important, il l'est, certes, mais sans constituer le tout de l'existence !

La France est au dernier rang des pays de l'OCDE du point de vue de la satisfaction au travail.

Une vision somme toute raisonnable ouvrant la perspective à la fois d'une vie mieux équilibrée pour les actifs et d'une possible solidarité à l'égard de ceux qui ne le sont pas ou plus, les chômeurs. Mais sous condition de solidarité effective, c'est-à-dire un tant soit peu coûteuse, de la part des titulaires qui ne peuvent plus espérer cumuler la réduction du temps de travail, qui s'imposera à terme, et le maintien de la rémunération, sauf invention de nouveaux modes de redistribution de la valeur ajoutée.

Comme l'a fortement relevé François Vatin [17], Il y a dans cette réhabilitation du travail comme la preuve de l'irréductibilité de sa dimension humaine. Quoi qu'on fasse pour la réduire ou la nier, elle ne cesse de s'imposer comme une protestation contre son escamotage. C'est la conclusion à laquelle avait aussi abouti Elton Mayo dans son étude pionnière du taylorisme au sein des usines Hawthorne au cours des années 1920 [18]. Il n'a jamais été démenti. Toute tentative pour ramener le travail à une grandeur abstraite (tant d'énergie, tant de minutes, tant de valeur économique…) est *a priori* vouée à l'échec, pour la bonne raison qu'il n'est pas qu'un simple facteur de production indéfiniment malléable, une marchandise relevant de l'ordre de la quantité et de la rentabilité. L'économie du travail et les pratiques gestionnaires de management vont devoir tenir compte de cette irréductible limite.

Les causes de la « labo-dépendance »

Outre ces raisons conjoncturelles, l'attachement au travail, la « labo-dépendance » française s'explique par trois ordres de causes.

La première est économico-sociale. Elle est si évidente qu'il n'y a pas lieu d'y insister : le travail est la grande matrice de valeurs matérielles et de richesse (une conviction qui remonte au XVIIe siècle). Qui dit emploi dit rémunération, soit, pour 85 % des actifs, salaire – étymologiquement, ce qui permet d'acheter le sel qui donne goût à la nourriture et à l'existence. Il est donc promesse d'accès à la « vie bonne », au sens d'Aristote, non seulement libérée de la hantise du lendemain mais associée à la juste répartition de la richesse collective. D'où l'importance des mécanismes de redistribution et de participation aux « fruits de la croissance », à commencer par le smic, instauré en 1970 selon cette philosophie.

Pour importante qu'elle soit, cette explication ne suffit pas. À preuve : à la question « *Si vous aviez suffisamment d'argent pour vivre bien, continueriez-vous à travailler ?* », près de la moitié des sondés (47,4 %) répondent positivement, 14 % demeurant hésitants [19]. Ce qui signifie que pour près de deux personnes sur trois la considération du gain n'est nullement exclusive. Quatre-vingt-dix pour cent en attendent un « épanouissement personnel », un réel accomplissement. Et contrairement à une idée reçue, seulement 3,5 % des jeunes privilégient la recherche d'un « *métier qui rapporte de l'argent* ». Il faut donc poursuivre l'investigation sur d'autres secteurs.

La deuxième est à rechercher sur le terrain anthropologique, où le travail se dévoile comme un langage permettant à chacun d'exprimer une part de son être propre à travers le déploiement de son énergie physique, intellectuelle, morale et même spirituelle, dans un effort de transformation du donné en construit, par mobilisation des capacités et talents. Ce qui inclut l'idée – c'est l'étymologie du

13. *Patricia, Romain, Nabila et les autres*, Albin Michel, 2011.
14. Philippe Maussion, *CFDT Magazine*, juin 2011, p. 7. On pourrait aussi citer l'écrivain italien Antonio Pennacchi, déclarant à propos de son roman *Mammouth* (Liana Levi, 2013) : « *L'usine n'est pas seulement le* locus infernalis *de Virgile. Elle est aussi et surtout un lieu d'humanité auquel il faut restituer une dignité.* »
15. Éric Chauvet, « Les salariés et la crise », in *L'état de l'opinion 2010*, p. 113.
16. À mettre en rapport avec ce que Philippe d'Iribarne nomme « la logique de l'honneur » et qui renforce l'importance de la fierté du travail. *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales,* Seuil, 1989, rééd. Points-Seuil, 1993.
17. *Le travail et ses valeurs,* Albin Michel, 2008.
18. Étude dont procédera l'« école des relations humaines ». *Cf.* Georges Friedmann, *Problèmes humains du machinisme industriel,* Gallimard, 1946, et *Où va le travail humain ?,* Gallimard, 1950.
19. Jan Krauze *et al.*, *Quel travail voulons-nous ? La grande enquête,* Les Arènes, 2012.

mot « effort » – de vaincre des résistances en vue d'un résultat attendu. Et la première des résistances à vaincre est le plus souvent nous-mêmes en tant que nous résistons spontanément à l'entrée dans l'*ergon*, le travail, intrinsèquement associé à l'*agon*, c'est-à-dire à la lutte, une lutte fatalement coûteuse qui est la contrepartie de la liberté conquise au prix d'une objectivation, nécessaire mais non sans risque : celui de se perdre dans ses productions, de ne plus s'y reconnaître, ce que Marx nomme aliénation.

Le travail est langage de la personne exprimant à travers lui sa singularité

Donc : le travail est langage de la personne exprimant à travers lui sa singularité. Chacun peut espérer se dire par son travail. « Espérer » seulement. Car l'expression de soi n'est nullement assurée. Tout dépend de la qualité de la tâche. Et ici, il faut rappeler l'importante distinction opérée par Hannah Arendt dans son grand livre *Condition de l'homme moderne*[20] entre « travail » et « œuvre ». Par « travail » elle entend en fait « labeur », c'est-à-dire l'activité dont la fonction est biologique, au sens large du terme : gagner son pain, gagner sa vie, sans prendre en compte la pauvreté de tâches souvent répétitives. L'« œuvre » permet au contraire d'investir une part de soi-même dans la fabrication d'objets ou la dispensation de services. D'un côté l'*homo laborans*, ployant sous la nécessité au jour la journée, de l'autre l'*homo faber*, inscrivant son intervention sur la nature dans la durée.

Deux remarques à ce propos :

- D'abord, pour souligner la justesse de la distinction. Le potentiel humain, le potentiel d'humanisation des emplois varie considérablement selon la nature de la tâche, la qualification, l'initiative, la responsabilité… C'est évident. Mais il faut avoir à l'esprit que la disqualification ne commence pas toujours avec le chômage, mais dans l'emploi lui-même. Serge Paugam l'a démontré depuis longtemps[21], et Guillaume Leblanc l'a rappelé dans *L'invisibilité sociale*[22]. Le processus n'a rien de fatal. La mise à niveau, la formation, l'enrichissement des tâches peuvent conduire à la réévaluation de métiers plutôt péjorants.
  D'où l'importance d'une politique active du travail et des conditions de travail dans l'entreprise et les administrations.
- Seconde remarque, l'intellectualisation croissante des tâches est plutôt propice à l'extension de la logique d'œuvre, du fait d'une plus grande implication dans l'activité. Comme le notait Emmanuel Mounier, *« en se faisant monde, l'homme se fait »*, se construit, mais au risque, aussi, de se perdre.

La troisième fonction est sociétale. Elle concerne la capacité de faire société selon une dynamique d'intégration. Or, sous ce rapport, il ne fait pas de doute que le travail demeure le « grand intégrateur » dont on n'a pas encore découvert l'équivalent. En cela il est un vecteur de reconnaissance, dans un triple sens :

- l'*identification* d'autrui et de moi-même dans un espace partagé selon un idiome commun, celui du travail, qui fait sens concret ;
- la *considération*, puisque c'est le travail qui permet d'accéder en plénitude à l'espace public de citoyenneté, présenté par Arendt comme *espace public d'apparition* ;
- enfin, le *rapport de soi à soi*, dans le sens d'estime de soi, de respect de soi-même, qui est, explique John Rawls dans sa *Théorie de la justice*[23], *« le sens qu'un individu a de sa propre valeur, la conviction qu'il a que sa conception du bien, son projet de vie valent la peine d'être réalisés »*.
  C'est dire si le travail demeure essentiel pour la construction personnelle et le maintien de la cohésion sociale. Ce qui ne permet pas d'inférer qu'il serait tout dans l'existence individuelle et collective, au risque de verser dans la « mystique du travail » et l'« hérésie travailliste » que dénonçait Emmanuel Mounier dès 1934 : *« Le travail n'est pas toute la vie, ni l'essentiel de la vie de l'homme*[24] *»*, cet essentiel consistant à ses yeux dans la *« vie de l'âme, de l'intelligence et de l'amour »*. Ce débat est loin d'être clos.

20. Calmann-Lévy, 1961.
21. Après *La disqualification sociale*, PUF, 1991, *Le salarié de la précarité*, PUF, 2000.
22. PUF, 2009.
23. Publié en 1971. Traduction française, Seuil, 1986.
24. *Œuvres complètes*, Seuil, 1961, tome 1.

Le **travail** au service du lien social et **écologique**

Cécile
Renouard

**Religieuse de l'Assomption.
Professeure au Centre Sèvres - Facultés jésuites de Paris et directrice du programme de recherches « Codev - Entreprises et développement » à l'École supérieure des sciences économiques et commerciales (Essec).**

Elle a publié récemment :

- *Éthique et entreprise*, Éditions de l'Atelier, 2013, rééd. en poche, 2015.
- *L'entreprise au défi du climat* (avec Frédéric Baule et Xavier Becquey), Éditions de l'Atelier, 2015.
- *Vingt propositions pour réformer le capitalisme* (avec Gaël Giraud, dir.), Flammarion, « Champs », 2012.
- *Le facteur 12. Pourquoi il faut plafonner les revenus* (avec Gaël Giraud), Carnets Nord, 2012.

La pensée sociale de l'Église catholique définit la notion de travail, sa place et ses objectifs dans l'existence. Elle appelle aussi à regarder avec discernement les modèles économiques et sociaux à privilégier.

Le travail, terme qui recouvre des réalités multiformes, est-il la condition d'une vie humaine digne ? Le contraste est saisissant aussi bien au Nord, entre les cadres pris dans des spirales de *workaholism* et les chômeurs de longue durée, qu'au Sud, entre les entrepreneurs richissimes profitant des circuits financiers opaques et les travailleurs informels précaires. Partout, l'économie numérique menace de détruire des millions d'emplois, sans en promettre une création équivalente. Le travail comme l'absence de travail peuvent être sources de stress, de souffrance, d'insécurité, de désespérance…

De plus, le contexte actuel nous interdit de réfléchir au maintien, coûte que coûte, d'une activité professionnelle comme s'il s'agissait d'un absolu non négociable (position encore fréquemment adoptée par certains représentants syndicaux) ; nous sommes tenus d'étudier la compatibilité de cette activité avec les enjeux sociétaux et écologiques mondiaux, avec les réquisits de la transition écologique et énergétique. Quel développement humain au travail et quelle justice sociale et écologique par le travail, à l'ère de l'anthropocène [1] ?

La pensée sociale de l'Église catholique consiste en l'élaboration d'un corpus de textes qui accompagnent l'évolution de nos sociétés, de nos modèles de production, d'échange et de consommation et sont destinés à nourrir un dialogue entre chrétiens et hommes et femmes de bonne volonté quant aux façons de « *répondre, en s'appuyant sur la réflexion rationnelle et l'apport des sciences humaines, à leur vocation de bâtisseurs responsables de la société terrestre* [2] ».

Sur le thème du travail, deux grands axes parcourent ces documents : le premier définit une certaine vision anthropologique, relationnelle, de l'être humain au travail ; le deuxième en tire les conséquences pour envisager des transformations institutionnelles cohérentes dans des contextes diversifiés. Nous nous appuierons surtout sur la lettre encyclique de Jean-Paul II sur le travail, *Laborem exercens*, parue en 1981, et sur la lettre encyclique récente du pape François, *Laudato si'*, parue en 2015 : elles marquent le passage d'une insistance sur la dignité subjective de la personne humaine au travail face aux dérives d'une conception financière et gestionnaire de l'emploi à un discernement des conditions structurelles d'un travail objectivement digne, dans un monde aux ressources finies.

Qu'est-ce que le travail ?

« *Le mot "travail" désigne tout travail accompli par l'homme, quelles que soient les caractéristiques et les circonstances de ce travail, autrement dit toute activité humaine qui peut et qui doit être reconnue comme travail parmi la richesse des activités dont l'homme est capable et auxquelles il est prédisposé par sa nature même, en vertu de son caractère humain.* » (*Laborem exercens*, préambule).

Jean-Paul II souligne d'emblée le caractère relationnel du travail, qui « porte la marque particulière de l'homme et de l'humanité, la marque d'une personne qui agit dans une communauté de personnes ».

Cette définition large, voire tautologique, par Jean-Paul II, renvoie au débat sur les activités qui doivent être reconnues comme un travail et invite à ne pas cantonner cette dénomination à un seul type d'activités humaines, comme dans la conception grecque séparant le travail productif, réservé aux esclaves et aux employés dans la sphère privée, des activités improductives (politiques, culturelles) réservées aux hommes libres. Jean-Paul II souligne d'emblée

1. Nom de la période géologique marquée par l'impact environnemental des activités humaines.
2. Jean-Paul II, encyclique *Sollicitudo rei socialis*, 1987, n° 1.

le caractère relationnel du travail, qui « *porte la marque particulière de l'homme et de l'humanité, la marque d'une personne qui agit dans une communauté de personnes* ». Aujourd'hui on désigne par ce terme l'activité en principe rémunérée, soit dans le cadre d'un contrat de travail dans une entreprise, une organisation ou la fonction publique, soit par une activité indépendante. Certains types d'activité à l'intérieur de la famille, et en général liées au soin des personnes *(care)*, peuvent être également considérées comme du travail – sans être nécessairement liés à un échange marchand[3]. Cette perspective élargie soulève immédiatement des questions sur la façon dont le travail devrait légitimement fournir des ressources permettant à une personne ou une famille de vivre dignement. Dès lors, la question est en même temps celle de la place qu'occupe le travail dans l'existence.

Esclavage, salariat capitaliste, même combat ?

Le travail salarié liant des individus par un contrat de travail avec une entreprise dont la finalité est la maximisation du profit apparaît à certains égards comme le prolongement de l'esclavage. C'est la thèse provocatrice de David Graeber[4], qui permet de réfléchir aux racines des formes contemporaines de travail aliéné et d'esclavage : selon l'anthropologue, la différence tient à ce qu'autrefois certains individus étaient libres et d'autres privés de liberté, alors qu'aujourd'hui ce sont les mêmes qui sont libres une partie de leur temps et pas l'autre partie, celle qu'ils passent comme travailleurs salariés dans les entreprises capitalistes. Ces dernières reposent sur la distinction entre salariés et détenteurs du capital, ainsi qu'entre lieu de la production et lieu de la consommation ; dès lors, la focalisation sur la production de biens, sur la performance managériale et technicienne, remplacerait le souci de la création durable de liens sur un territoire, dans le respect de la dignité des personnes et le soin des écosystèmes.
Une telle analyse rejoint fortement la façon dont Jean-Paul II, dans *Laborem exercens (LE)*, met en évidence deux dimensions du travail. Il s'agit d'insister sur le travail non pas seulement dans son aspect objectif (largement déterminé par la technique, et lié à une conception matérialiste qui instrumentalise l'homme comme facteur de production), mais aussi dans son aspect subjectif : le contenu du travail tout comme la façon de l'exercer lui donnent sa valeur. « *Le fondement permettant de déterminer la valeur du travail humain n'est pas avant tout le genre de travail que l'on accomplit, mais le fait que celui qui l'exécute est une personne. Les sources de la dignité du travail doivent être cherchées surtout, non pas dans sa dimension objective, mais dans sa dimension subjective* […]. *Le premier fondement de la valeur du travail est l'homme lui-même, son sujet. Ici vient tout de suite une conclusion très importante de nature éthique : bien qu'il soit vrai que l'homme est destiné et est appelé au travail, le travail est avant tout "pour l'homme" et non l'homme "pour le travail".* » (*LE* 6). Il en découle notamment une priorité à donner au travail humain sur le capital. Il s'agit aussi de faire en sorte que l'être humain qui travaille dans un collectif ne soit pas simplement le récipiendaire passif d'un salaire, mais ait conscience de travailler « *à son compte* […], *comme un vrai sujet de travail, doué d'initiative propre* ». (*LE* 15).

« Bien qu'il soit vrai que l'homme est destiné et est appelé au travail, le travail est avant tout "pour l'homme" et non l'homme "pour le travail". » Jean-Paul II

Imiter l'acte créateur

Comment envisager une activité qui respecte des conditions de travail et de vie décentes et qui soit source de sens ? Alors même que l'être humain contribue à ennoblir la matière par son travail, il convient de ne pas diminuer sa dignité (*Laborem exercens* 9). Si l'autonomie humaine est visée par le travail, c'est une liberté appelée à se développer dans la relation, dans l'interdépendance. Il s'agit pour chaque personne humaine de se reconnaître dépendante à la fois de l'ensemble de la création – et de son donateur –, qui lui fournit les ressources qu'elle utilise, et des êtres humains qui ont contribué à façonner le monde qu'elle habite. L'être humain « *hérite du travail d'autrui* » (*LE* 13).
Dans l'encyclique de 2015 *Laudato si' (LS),* le pape François approfondit cette dimension relationnelle et décrit le sens du travail comme imitation de l'acte créateur. La Création, dans la pensée juive et chrétienne, est l'œuvre bonne d'un Dieu absolument bon. Dieu est présenté par le livre de la Sagesse comme celui qui, précisément parce qu'il est tout-puissant, choisit la patience et la bonté à l'égard de cette altérité qu'il a créée par amour : « *Tu as pitié de tous, parce que tu peux tout* » (*Sagesse* 11, 23). La Création est l'amour en acte, acte de retrait d'un Dieu qui ne veut pas « prendre toute la place » : mystère d'un Dieu qui s'efface et laisse à l'être humain le soin de poursuivre son œuvre, dans le souci responsable de cette maison confiée à son intelligence et à ses capacités.
François propose à l'être humain de cultiver trois attitudes au cœur du cosmos qui indiquent une façon de considérer le travail.

3.. Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi,* Flammarion, rééd. 2016. Préface à l'édition 2016, p. 27.
4. David Graeber, *Des fins du capitalisme. Possibilités I*, Payot, « Manuels Payot », 2014.

D'abord, il est appelé à reconnaître lui-même une altérité, celle de son Créateur : « *La meilleure manière de mettre l'être humain à sa place, et de mettre fin à ses prétentions d'être un dominateur absolu sur la terre, c'est de proposer la figure d'un Père créateur et unique maître du monde, parce qu'autrement l'être humain aura toujours tendance à imposer à la réalité ses propres lois et intérêts* » (*LS* 75). Cette posture est aussi liée au refus de considérer l'être humain comme le maître et possesseur de la nature, pour le considérer plutôt comme le jardinier de la Création, reçue d'un Autre, et sur laquelle il veille, par son travail, avec sollicitude.
La deuxième attitude consiste à exercer un discernement constant, à chercher le pourquoi des choses, le sens des techniques, la finalité des projets entrepreneuriaux : valoriser une démarche éthique pour limiter et orienter notre action transformatrice vers ce qui est vraiment source de vie et de justice. « *Un monde fragile, avec un être humain à qui Dieu en confie le soin, interpelle notre intelligence pour reconnaître comment nous devrions orienter, cultiver et limiter notre pouvoir* » (*LS* 78).
La troisième attitude consiste, enfin, à imiter Dieu dans cet amour sans exclusive, qui s'autolimite, se dégage pour laisser être d'autres, tout en soutenant et en faisant émerger les capacités de chacun : « *L'intervention humaine qui vise le développement prudent du créé est la forme la plus adéquate d'en prendre soin, parce qu'elle implique de se considérer comme instrument de Dieu pour aider à faire apparaître les potentialités qu'il a lui-même mises dans les choses* » (*LS* 124). Le travail est ainsi conçu comme au service de la croissance de l'autre, en harmonie avec la nature.
Dans cette perspective relationnelle, le travail met en lien le travailleur avec son employeur, avec l'organisation où il est embauché, mais aussi avec ce que Jean-Paul II désigne comme l'employeur indirect, c'est-à-dire l'État et les institutions qui contribuent à structurer les conditions et relations de travail de façon plus ou moins juste (*LE* 16). La réflexion sur les conditions d'un travail contributeur du développement humain et social est indissociable d'une analyse des structures tant locales que mondiales qui influent sur lui.

La réflexion sur les conditions d'un travail contributeur du développement humain et social est indissociable d'une analyse des structures tant locales que mondiales qui influent sur lui.

Refuser la société du déchet

Le pape François exprime avec vigueur les impasses de modèles bâtis sur une logique financière prédatrice et oublieuse de la personne humaine comme fin : « *C'est la même logique qui pousse à l'exploitation sexuelle des enfants ou à l'abandon de personnes âgées qui ne servent pas des intérêts personnels. C'est aussi la logique intérieure de celui qui dit : "Laissons les forces invisibles du marché réguler l'économie, parce que ses impacts sur la société et sur la nature sont des dommages inévitables"* » (*LS* 123). Il s'agit *a contrario* de relativiser l'économie afin qu'elle soit au service de la dignité inaliénable de la personne, quelles que soient ses fragilités et son caractère non productif, selon une approche marchande.
Il en découle un discernement nécessaire entre les différents types de travail professionnel, afin de lutter contre cette logique de l'homme jetable. La focalisation sur la quantité de richesses produites se traduit par un partage très inéquitable au bénéfice d'une minorité, les inégalités se creusant à l'intérieur des pays et entre pays. Le pape en déduit la nécessité d'« *accepter une certaine décroissance dans quelques parties du monde, mettant à disposition des ressources pour une saine croissance en d'autres parties* » (*LS* 193). La prise au sérieux de cette analyse suppose de considérer que la consommation ou l'usage de certains types de produits ou services doit diminuer chez les plus riches en vue de partager plus équitablement les ressources contribuant à la production des biens nécessaires à une vie digne pour les plus pauvres.

Donner le primat aux enjeux sociaux et environnementaux

Le pape démonte l'argument du juste milieu (souvent invoqué comme défense d'une approche « gagnant-gagnant » de l'activité économique) : « *Il ne suffit pas de concilier, en un juste milieu, la protection de la nature et le profit financier ou la préservation de l'environnement et le progrès. Sur ces questions, les justes milieux retardent seulement un peu l'effondrement* » (*LS* 194). Le pape en tire ensuite une critique du discours dominant sur la RSE : « *Dans ce cadre, le discours de la croissance durable devient souvent un moyen de distraction et de justification qui enferme les valeurs du discours écologique dans la logique des finances et de la technocratie; la responsabilité sociale et environnementale des entreprises se réduit d'ordinaire à une série d'actions de marketing et d'image* » (*LS* 194).
Le pape François dénonce les effets nocifs des marchés financiers et engage les entreprises à éviter que les intérêts financiers aient la prééminence sur les autres facteurs : la tendance est en effet de laisser le critère financier l'emporter sur les autres dans les mesures d'impact aujourd'hui obligatoires

avant le démarrage d'activités industrielles. Se limiter à des analyses coûts-bénéfices n'est pas suffisant pour assurer la protection des personnes et de l'environnement. Il est nécessaire, en particulier, d'internaliser les coûts écologiques et sociaux, de critiquer la seule rationalité instrumentale (*LS* 195) afin de faire place à la participation des diverses parties prenantes affectées par une activité économique à l'élaboration des choix concernant le développement, l'essor, l'arrêt ou la transformation de cette activité (*LS* 179, 183).

Une créativité mieux orientée

La créativité est indissociable de la dignité : « *Un chemin de développement plus créatif et mieux orienté pourrait corriger le fait qu'il y a un investissement technologique excessif pour la consommation et faible pour résoudre les problèmes en suspens de l'humanité* […]. *Ce serait une créativité capable de faire fleurir de nouveau la noblesse de l'être humain parce qu'il est plus digne d'utiliser l'intelligence, avec audace et responsabilité, pour trouver des formes de développement durable et équitable, dans le cadre d'une conception plus large de ce qu'est la qualité de vie. Inversement il est moins digne, il est superficiel et moins créatif de continuer à créer des formes de pillage de la nature seulement pour offrir de nouvelles possibilités de consommation et de gain immédiat* » (*LS* 192).
Ces paroles trouvent un écho dans les nouveaux modèles qui s'essaient face aux limites planétaires. Les scénarios de la transition décrivent trois grandes manières de réduire les émissions carbonées : par la sobriété, par les énergies renouvelables, et par l'efficacité énergétique. Il en résulte de multiples propositions pour créer des emplois par le développement des filières vertes adossées aux énergies renouvelables, l'optimisation des consommations de ressources naturelles, etc., et promouvoir de nouveaux modèles : l'économie circulaire apparaît comme un des moyens de travailler à des modèles plus sobres en ressources et moins énergivores. L'économie de fonctionnalité permet un découplage entre la qualité du service et la quantité de produits distribués. L'économie collaborative (Wikipédia, Blablacar), liée à l'économie numérique, engendre quant à elle des modèles économiques multiformes et souvent ambivalents, le risque étant, sous couvert de remplacer le salariat par l'autoentrepreneuriat, de laisser le « tout marché » engendrer une multitude de travailleurs précaires. Dans ce contexte, les défis liés à la sécurisation des parcours professionnels et de l'état professionnel des personnes, afin de « *raisonner en termes de liberté, de justice sociale, de droit, de travail et de capacités* », sont plus que jamais d'actualité[5].

Le grand apport des traditions religieuses est sans doute l'appel vigoureux à délibérer sur les fins au lieu de transformer les politiques publiques en marchandage sur les moyens technologiques et financiers disponibles.

Le travail humain au service du lien social et écologique

Les modèles économiques capitalistes sont nés dans des sociétés chrétiennes. La pensée sociale de l'Église catholique fournit des ressources critiques, des éléments de discernement en vue de délibérations, dans nos sociétés plurielles, quant aux modèles à privilégier pour assurer la noblesse et la dignité de l'être humain au travail, dans le souci du lien social et écologique, d'un juste rapport à la nature et aux générations futures. Le grand apport des traditions religieuses est sans doute l'appel vigoureux à délibérer sur les fins, au lieu de transformer les politiques publiques en marchandage sur les moyens technologiques et financiers disponibles. C'est sans doute une telle réflexion, tout à la fois éthique et politique, qui manque souvent cruellement aux débats actuels sur le travail et l'emploi. ●

5. Alain Supiot, *op.cit.*, p. 34.

La « disruption destructrice » à l'œuvre

Bruno
Teboul

Senior vice-président sciences et innovation du groupe Keyrus, enseignant-chercheur à l'université Paris-Dauphine et membre de la gouvernance de la chaire « data scientist » de l'École polytechnique.

Il a publié notamment :

- *Uberisation = économie déchirée ?*, Éditions Kawa, 2015.

Il va publier prochainement :

- « Pour une contre-université du numérique » (avec Ariel Kyrou), in *Entretiens du nouveau monde industriel 2015*, Garnier, collection « études digitales », juin 2016.

L'analyse de la mutation numérique en cours et de son contexte socio-économique permet de réfuter la théorie de la « destruction créatrice » de Joseph Schumpeter. Le concept de « disruption destructrice » semble plus approprié à l'heure de l'« ubérisation de l'économie ».

L'analyse de l'innovation selon Schumpeter est encore dominante à l'université et en entreprise, et notamment la fameuse théorie de la « destruction créatrice[1] », tout comme la « théorie du déversement[2] » d'Alfred Sauvy. Elles ne peuvent pourtant plus se vérifier en ces temps d'allongement des cycles économiques, d'aggravation de la crise financière, d'accroissement constant du chômage, de démographie déclinante et d'accélération exponentielle des technologies. La crise actuelle est plutôt à comparer avec la crise de 1780-1850, longue et structurelle. En 2014, la croissance de la productivité globale des facteurs a oscillé autour de zéro pour la troisième année d'affilée, alors qu'elle atteignait à peine 0,5 à 1 % entre 1996 et 2012. Mais le ralentissement de la productivité globale des facteurs est un phénomène généralisé : il touche aussi bien les pays qui ont été les plus affectés par la crise que les pays qui ont été relativement épargnés. Dans les pays avancés, il s'est amorcé avant la crise financière de 2008. Certains ont pu suggérer que le ralentissement de la croissance de la productivité dans les pays avancés s'expliquerait par *« un épuisement de l'innovation »*, selon les termes de Robert Gordon, ou par le phénomène de stagnation séculaire[3], selon Alvin Hansen[4] et Lawrence Summers[5], ou comme une insuffisance chronique de la demande globale. La productivité à l'ère de la robotisation actualise le paradoxe de Robert Solow[6] *(« Vous pouvez voir l'ère informatique partout, sauf dans les statistiques de la productivité »)*, qui, en 1987, fit remarquer que l'introduction massive des ordinateurs dans l'économie, contrairement aux attentes, ne s'était pas traduite par une augmentation statistique de la productivité. Ce qui s'explique notamment par le décalage dans le temps entre l'investissement en connaissances et son impact, dû aux temps plus longs de formation et aux effets d'obsolescence.

L'accélération des cycles d'innovation associée aux phénomènes de « stagflation » et de baisse de la natalité accroît la distance entre la destruction des emplois précédents et la création de nouveaux emplois.

Contre Schumpeter et Sauvy

Alors pourquoi nous faudrait-il dépasser la « destruction créatrice » schumpétérienne et penser la « disruption destructrice » ? Cinq facteurs principaux sont à prendre en considération :

- Absence de croissance économique (crise).
- Démographie défavorable (vieillissement, faible natalité…).
- Accélération exponentielle des technologies sans accroissement de la productivité.
- Raccourcissement des cycles d'innovation.
- Crise écologique.

L'accélération des cycles d'innovation, associée aux

1. « […] *Si l'on me passe cette expression biologique – qui révolutionne incessamment de l'intérieur la structure économique, en détruisant continuellement ses éléments vieillis et en créant continuellement des éléments neufs. Ce processus de destruction créatrice constitue la donnée fondamentale du capitalisme : c'est en elle que consiste, en dernière analyse, le capitalisme, et toute entreprise capitaliste doit, bon gré mal gré, s'y adapter.* » Joseph Schumpeter, *Capitalisme, socialisme et démocratie,* Payot, 1951.
2. « *Le phénomène du déversement est celui du transfert d'utilisation du revenu* […]. *Quelles que soient les répercussions du progrès technique sur le marché, il y a toujours un bénéficiaire du progrès, c'est-à-dire une personne (ou plusieurs) dont le revenu augmente* […]. *L'utilisation de ce ou ces revenus supplémentaires crée des emplois ailleurs, mais ces emplois ne sont identiques ni en nature ni en nombre aux emplois perdus. Le mot déversement s'entend par toute utilisation au dehors de la branche progressiste, de revenus supplémentaires résultant de l'innovation.* » Alfred Sauvy, *La machine et le chômage,* Dunod, 1980.
3. La stagnation séculaire désigne une situation économique où la fin de la croissance démographique et du progrès technique conduisent à une période d'activité économique anémique.
4. Alvin Hansen, « Economic progress and declining population growth », *American Economic Review*, 1939, p. 1-15.
5. Lawrence Summers, « U.S. economic prospects. Secular stagnation, hysteresis, and the zero lower bound », *Business Economics*, vol. 49, n° 2, 2014.
6. « *You can see the computer age everywhere except in the productivity statistics* », *in* Robert Solow, « Growth theory and after », *American Economic Review,* American Economic Association, vol. 78(3), p. 307-317, 1988.

phénomènes de « stagflation » et de baisse de la natalité, accroît la distance entre la destruction des emplois précédents et la création de nouveaux emplois et fait disparaitre le point de bascule entre les deux. Nous appelons ce phénomène le « paradoxe Schumpeter-Sauvy », qui justifie notre concept de « disruption destructrice ». Car le déversement d'un secteur à l'autre n'est pas immédiat, ni systématique : Jean Fourastié[7] nuançait déjà cette théorie en soulignant par exemple qu'un ouvrier peinera à se reconvertir dans l'informatique.

Le chômage français a plusieurs spécificités : la forte progression du chômage de longue durée, la forte dégradation de l'emploi industriel liée à la tertiarisation de notre économie, le dualisme du marché du travail (emplois précaires contre CDI), qui amplifie l'ajustement de l'offre et la demande d'emploi. En effet, en période de crise, les entreprises se défont d'abord des emplois les moins bien protégés (stagiaires, intérimaires, CDD…). En France, entre 1976 et 2014, le taux de chômage général est passé de 3 % à 10 %[8]. Pour la zone euro, la perte d'emplois de salariés intermédiaires s'élève à 6,7 millions d'emplois pour 4,3 millions d'emplois peu rémunérés créés au cours des cinq dernières années. Aux États-Unis[9], ce sont 7,5 millions d'emplois qui ont disparu, dont 50 % d'emplois intermédiaires, sur la même période[10].

Donc, pas de déversement possible en proportion des emplois détruits par l'automatisation. Aucune poche de création d'emplois possible : les nouvelles générations ne sont pas encore présentes sur le marché du travail, la natalité en berne pénalise toute opportunité de déversement réel. Les nouvelles générations ne peuvent donc pas encore occuper d'éventuels nouveaux emplois mieux qualifiés, mêmes créés sur le court terme, ou à horizon dix ans, par exemple (2026), du fait de l'accroissement constant des cycles d'innovation, de l'évolution des protocoles informatiques et des exigences de formations supérieures aux sciences et aux technologies avancées (master, doctorat) qui s'opèrent donc sur plusieurs années (entre cinq et huit ans d'études au minimum). Cette réalité nouvelle engendre non pas un « déversement », mais une « trappe aux emplois ».

L'exemple du marché des « data scientists »

Cette « trappe aux emplois » s'explique par une désynchronisation entre les nouvelles opportunités de métiers de plus en plus qualifiés, nécessitant un très haut niveau de formation, des cycles d'études supérieures longs, peu répandus encore, et les personnes à même d'y répondre sur le court terme. Prenons un exemple concret, lié à l'explosion des données massives et multistructurées *(big data)* et à l'avènement des *data scientists* : les prévisions à horizon 2020 font état de 2 500 nouveaux emplois pouvant être créés en France. Or, pour devenir *data scientist*, une formation scientifique longue et difficile est requise (environ cinq à six ans au minimum, en mathématiques appliquées, informatique avancée, management de projet…). Les premières filières de formation aux *data sciences* ont vu le jour en 2014 en France et seulement quelques dizaines, voire centaines, de *data scientists* ont été formés dans nos grandes écoles et autres universités.

Cette pénurie de scientifiques des données entraîne une hausse fulgurante des salaires d'embauche et cette surenchère crée même pour certains une sorte de « bulle salariale » engendrée par l'apparition artificielle et anachronique sur le marché d'une demande de profils rares et convoités. L'autre conséquence et effet collatéral tient au déclassement, à la dégradation des métiers touchés par la science des données : les analystes de données, les analystes quantitatifs et les actuaires sont victimes de l'engouement pour le métier de scientifique des données, que l'on présentait dès 2013 comme le job le plus sexy du XXIe siècle.

Le même phénomène pourrait être décrit à propos des profils d'architectes informatiques spécialisés dans les *big data* et maîtrisant les protocoles pointus tels que MapReduce, Hadoop, Spark, ou encore les langages comme Java, Python, Scala… Les architectes spécialisés dans le *cloud computing* sont eux aussi très convoités, mais ils sont très peu nombreux sur le marché actuel. Tous ces nouveaux métiers sont certes très prisés et payés à prix d'or, mais il s'agit d'un marché de niche qui est à la fois pénurique, survalorisé, et qui ne concerne qu'une petite partie des profils informatiques…

Si la numérisation détruit des emplois dans tous les secteurs depuis des décennies, l'automatisation accélère ce phénomène.

De l'ubérisation de l'économie à l'automatisation de la société

Si la numérisation détruit des emplois dans tous les secteurs depuis des décennies, l'automatisation accélère ce phénomène. En effet, la numérisation permet de démultiplier les potentialités de l'automatisation, grâce à la mise au point de programmes permettant l'individualisation de la production. Ainsi, les machines-outils à commande numérique puis les imprimantes 3D se conçoivent comme la jonction de l'automatisation : la machine fabrique le produit et grâce à la numérisation, un programme

7. *« Le progrès technique oblige les hommes à changer sans cesse de métier pour maintenir l'indispensable concordance entre les choses produites et les choses consommées », in* Jean Fourastié, *Pourquoi nous travaillons,* PUF, « Que sais-je? »,1959.
8. Selon l'Insee, le chômage a atteint 10 % fin 2014 (*Le Monde* du 5 mars 2015).
9. Bernard Condon et Paul Wiseman, « Millions of middle-class jobs killed by machines in great recession's wake », 25 mars 2013, *Huffington Post*.
10. Sources : MIT, université de Louvain et enquête Associated Press.

dirige la machine et permet la fabrication de bout en bout de plusieurs articles différents par une seule machine.
La technologie numérique permet également de faciliter la mise en relation directe (circuit court) de deux personnes pour l'exécution d'une tâche bien précise, l'achat d'un bien ou la fourniture d'un service (phénomène que nous avons déjà défini par le terme d'« ubérisation ») [11]. Cette relation directe, qui permet la concurrence d'amateurs face aux acteurs professionnels (les hôtes inscrits sur Airbnb concurrencent les hôteliers professionnels), tend également à supprimer les intermédiaires et les emplois qui leur sont liés.
D'autres emplois doivent faire face à la pression accrue des nouvelles technologies, comme les guichetiers, les caissiers. Il en va ainsi du secteur de la logistique – Amazon a déjà mis en place près de 30 000 robots dans ses entrepôts automatisés aux États-Unis [12]. Le cynisme et la détermination du PDG d'Uber lui font dire qu'il passera bientôt à une nouvelle étape de son développement en introduisant dans un premier temps dès 2020 pas moins de 500 000 véhicules Tesla autonomes [13] afin de se passer de chauffeurs humains. Ce sera bien le passage *de l'ubérisation à l'automatisation totale* de l'activité de la firme californienne.
Plusieurs études font état d'un fort degré d'automatisation des emplois à l'horizon 2025, à commencer par les travaux de deux chercheurs de l'université d'Oxford, Carl Benedikt Frey et Michael Osborne, en 2013 [14]. Toutes ces études prospectives établissent une moyenne des risques d'automatisation des emplois en Europe autour de 45 %. Comme nous l'indiquent un rapport de l'institut Bruegel [15], une analyse de la société anglaise Nesta [16] et celle du cabinet de conseil Roland Berger (pour la France) [17], dont les conclusions chiffrées sont similaires.

La disruption numérique constitue une mutation sociétale dont les effets vont bouleverser le cours de l'évolution des *Homo sapiens* dans leur ensemble.

La dématérialisation, la robotique pervasive, l'intelligence artificielle forte, les neurosciences computationnelles et, en fin de compte, la convergence exponentielle des sciences et des technologies avancées, les NBIC [18], conduiront à la mécanisation du cognitif. Avec comme effets dévastateurs la suppression massive d'emplois de catégories intermédiaires, auxquels s'ajoutera une vague sans précédent de disparitions de tâches peu qualifiées. L'informatisation affecte notamment le travail administratif, détruit le travail tertiaire, voire certaines professions libérales (avocats, huissiers de justice ou encore notaires). La disruption numérique constitue une mutation sociétale dont les effets vont bouleverser le cours de l'évolution des *Homo sapiens* dans leur ensemble : « *Nous sommes plus puissants que jamais, mais nous ne savons trop que faire de ce pouvoir. Pis encore, les humains semblent plus irresponsables que jamais. Self-made-dieux, avec juste les lois de la physique pour compagnie, nous n'avons de comptes à rendre à personne. Ainsi faisons-nous des ravages parmi les autres animaux et dans l'écosystème environnant en ne cherchant guère plus que nos aises et notre amusement, sans jamais trouver satisfaction. Y a-t-il rien de plus dangereux que des dieux insatisfaits et irresponsables qui ne savent pas ce qu'ils veulent* [19] *?* »

11. Bruno Teboul et Thierry Picard, *Uberisation = économie déchirée ?*, Éditions Kawa, 2015.
12. http://www.latribune.fr/technos-medias/20140523trib000831560/amazon-veut-faire-travailler-10.000-robots-dans-ses-entrepots.html.
13. http://www.frenchweb.fr/uber-pense-deja-a-letape-dapres-avec-500-000-tesla-sans-chauffeur/201370.
14. Carl Benedikt Frey et Michael Osborne, « The future of employment : how susceptible are jobs to computerisation ? », Oxford Martin Working Paper, 17 septembre 2013.
15. Jeremy Bowles, « The computerisation of European jobs », Bruegel Institute, 24 juillet 2014.
16. Hasan Bakhshi, Carl Benedikt Frey et Michael Osborne, *Creativity vs. robots. The creative economy and the future of employment*, Nesta, avril 2015.
17. *Les classes moyennes face à la transformation digitale. Comment anticiper ? Comment accompagner ?*, Roland Berger Strategy Consultants, 2014.
18. Les NBIC désignent un champ scientifique multidisciplinaire qui se situe au carrefour des nanotechnologies, des biotechnologies, de l'intelligence artificielle et des sciences cognitives.
19. Yuval Noah Harari, *Sapiens. Une brève histoire de l'humanité,* Albin Michel, 2015.

Quelques **chiffres**

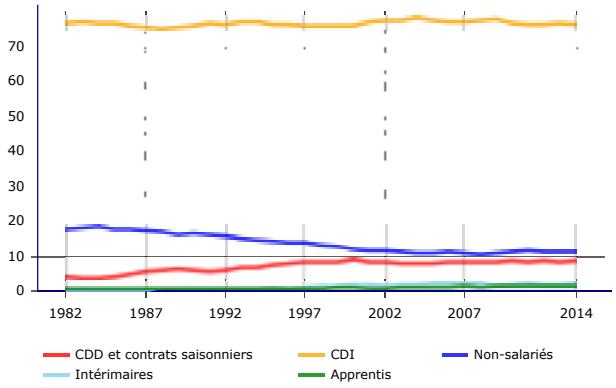
EMPLOI SALARIÉ ET NON SALARIÉ (EN MILLIERS)

	2011	2012	2013 (r)	2014 (p)
Emploi salarié total au 31 décembre	**23 846,1**	**23 777,1**	**23 850,5**	**23 846,0**
Emploi non salarié total au 31 décembre	**2 579,0**	**2 675,8**	**2 781,9**	**2 819,1**
Dont : Agriculture	431,2	426,0	424,3	416,2
Industrie	134,5	137,8	143,8	145,8
Construction	305,1	318,9	332,5	333,5
Tertiaire marchand	1 289,7	1 352,0	1 410,3	1 428,6
Tertiaire non marchand	418,5	441,2	471,1	495,0
Emploi total au 31 décembre	**26 425,1**	**26 452,9**	**26 632,3**	**26 665,1**

r : données révisées. p : données provisoires.
Note : à la suite d'expertises complémentaires, les estimations d'emploi ont été révisées sur certains niveaux géographiques et/ou sectoriels.
Champ : France métropolitaine au lieu de travail, données brutes.
Source : Insee, estimations d'emploi localisées.

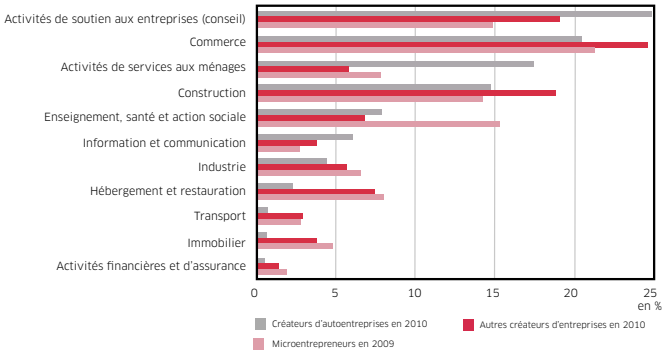
Retrouvez sur www.constructif.fr la décomposition de l'emploi salarié par secteurs

FORMES D'EMPLOI DANS L'EMPLOI TOTAL (%)



Emploi au sens du BIT – Moyenne annuelle – France métropolitaine, population des ménages – Personnes de 15 ans et plus.
Source : Insee, enquêtes Emploi (calculs Insee).

RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DES CRÉATEURS D'AUTOENTREPRISE, D'AUTRES ENTREPRISES ET DES MICROENTREPRENEURS



Sources : Insee, enquête Auto-entrepreneurs 2010, enquêtes SINE 2010, Lifi 2009, Esane 2009.

Une **mutation** des formes traditionnelles d'**emploi**

Aurélien
Fortin

Chef du département Emploi à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

L'observation des évolutions récentes de l'utilisation des contrats de travail par les entreprises et, dans une moindre mesure, du non-salariat, montre des transformations notables dans les formes d'emploi en France. Elles ne concernent toutefois qu'une petite partie des actifs.

Avant même l'émergence des plateformes numériques et les réflexions sur les nouvelles formes d'emploi qui pourraient se développer dans le sillage de l'« ubérisation », d'autres évolutions économiques avaient entraîné des remises en question des formes traditionnelles de l'emploi en France. Le commerce international, par exemple, la fragmentation de la chaîne des valeurs, ont accru le besoin de flexibilité des entreprises et ont pu expliquer la hausse du recours à l'intérim par les entreprises industrielles. L'automatisation de certaines tâches et la robotisation font concurrence aux salariés peu qualifiés et ont pu inciter les pouvoirs publics à élargir l'utilisation des CDD.

De façon plus générale, le fort taux de chômage conduit à s'interroger sur la pertinence du modèle du salariat.

Un impact encore faible de l'ubérisation

Commençons par la question la plus difficile : notre société est-elle en passe de s'« ubériser » ou, plus généralement, le non-salariat va-t-il progressivement prendre la place du salariat ? Sur ce point, de premiers éléments de cadrage peuvent être mis en avant, qui ne montrent pas un phénomène massif pour l'instant.

Il est vrai que le travail non salarié a progressé en France ces dernières années (de 2 millions de non-salariés en 2005 à 2,8 millions en 2014 pour la France métropolitaine selon les estimations de l'Insee), principalement en raison de l'essor du statut d'autoentrepreneur : fin juin 2015, la France comptait un peu plus de 1 million d'autoentrepreneurs. Cependant, un tiers de ces autoentrepreneurs occupent en même temps une fonction salariée [1], preuve qu'il ne s'agit pas encore d'une rupture nette avec l'ancien modèle. De plus, selon une récente étude de l'Insee, la moitié des autoentrepreneurs n'étaient pas économiquement actifs en 2009, et moins de 10 % des autoentreprises créées en 2009 dégageaient, trois ans plus tard, un revenu supérieur au smic [2].

Une analyse fine des données sur les créations de microentreprises met en évidence une augmentation significative en 2015 du nombre d'immatriculations dans le secteur des « transports et entreposage » (croissance annuelle de 48,6 %, en particulier grâce à l'augmentation des immatriculations dans le secteur des « transports de voyageurs par taxis », de type « Uber », donc (10 200 créations contre 6 900 en 2014). À l'échelle du pays, la contribution est cependant extrêmement faible.

Il est possible que la tendance se poursuive. La comparaison avec nos voisins montre que le non-salariat est actuellement plus développé chez certains d'entre eux (la part de l'emploi non salarié dans l'emploi est, en 2014, selon Eurostat, de 17,3 % en Espagne et 14,6 % au Royaume-Uni, contre 11,2 % en France et 10,1 % en Allemagne).

Des évolutions notables dans l'utilisation des CDD

Dans le champ du salariat, les données dont nous disposons à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) permettent de mettre en évidence quatre constats quant à l'utilisation des dispositifs actuels (CDD et CDI [3]).

- **Une grande majorité d'embauches en CDD…**
  En 2013, selon les données sur les mouvements de main-d'œuvre disponibles, 83,6 % des embauches sous forme de contrat se sont faites en CDD, un taux en constante hausse ces dernières années (il s'élevait à 78 % avant la crise). C'est particulièrement vrai dans le tertiaire, où ce taux atteignait 85,3 % la même année, contre 67,9 % et 60,6 % respectivement dans l'industrie et dans la construction [4]. Au premier trimestre 2015 [5], le taux global atteignait 85,3 %, preuve que cette tendance s'est poursuivie.

1. « Emploi et revenu des indépendants », *Insee Références*, édition 2015.
2. « Autoentrepreneurs : au bout de trois ans, 90 % dégagent un revenu inférieur au smic au titre de leur activité non salariée », *Insee Première* n° 1414, septembre 2012.
3. Il est à noter que les données produites à la Dares peuvent sous-estimer le nombre de CDD, du fait du possible regroupement par les entreprises de plusieurs CDD en un au moment du dépôt de leur déclaration de mouvement de main-d'œuvre (par exemple, déclaration que le salarié n'a fait qu'un contrat d'une semaine alors qu'il est venu faire des extras – et des contrats différents – tous les jours de la semaine). Ceci peut amener à sous-estimer le nombre de contrats courts conclus.
4. Voir « Les mouvements de main-d'œuvre en 2013 », *Dares Analyses*, n° 94, décembre 2014.
5. Il s'agit du dernier chiffre disponible côté Dares, les publications sur les mouvements de main-d'œuvre ayant été retardées par la progressive substitution de la source habituelle par la déclaration sociale nominative (DSN).

- **… qui semble surtout traduire le raccourcissement de la durée d'une partie des CDD…**
  Ce premier constat est cependant loin d'être suffisant pour résumer la situation. Une deuxième observation la met en effet en lumière d'une façon tout à fait différente : l'augmentation significative du nombre de CDD tient très largement au raccourcissement de leur durée et, en particulier, au développement des contrats de moins d'un mois[6]. Par suite, le nombre de recrutements en CDI n'a pas vraiment diminué, c'est le nombre de recrutements de contrats courts qui a augmenté. De la même façon – mais dans une moindre mesure –, un raccourcissement de la durée moyenne des missions d'intérim a également été observé (de 1,9 semaine avant la crise à 1,7 fin 2012[7]).
  Ceci signifie que le phénomène auquel nous assistons ne semble pas être principalement un remplacement de CDI par des CDD courts : il s'agirait plutôt, ou aussi, d'un remplacement de CDD courts par des CDD très courts. Pour preuve, l'évolution de la part des CDI dans le stock d'emplois a très peu évolué ces dernières années (de 87,7 % en 2003 à 86,9 % en 2012).
- **… concentrée dans un nombre très limité d'établissements**
  Le troisième constat est peut-être le plus important pour mettre en lumière le premier. Selon les résultats préliminaires d'une étude actuellement en cours à la Dares, cette utilisation de contrats de moins d'un mois (responsable, donc, du raccourcissement de la durée des CDD et de l'augmentation de leur part dans les embauches) ne serait pas généralisée : elle serait concentrée sur une faible minorité d'établissements (5 %) qui, à eux seuls, seraient responsables de la quasi-intégralité des recours aux CDD courts observés (plus de 95 %). Lorsqu'on enlève ces établissements, ce ne sont plus 85 % des embauches qui sont réalisées en CDD, mais entre 60 et 70 %, ce taux étant stable depuis 2009.
  Selon ces résultats préliminaires, ces établissements sont majoritairement de petite taille, appartiennent au tertiaire, et en particulier à des secteurs pouvant recourir aux CDD dits d'usage[8]. Une précision importante est cependant à apporter : l'intérim, en forte croissance ces dernières années – peut-être pour des raisons conjoncturelles[9] –, est exclu de cette analyse qui porte uniquement sur des contrats de travail de type CDD et CDI. Or, l'intérim est six fois plus fréquent dans l'industrie que dans les services, alors que le CDD y est deux fois moins répandu : dans ces deux secteurs, un potentiel besoin de flexibilisation pourrait donc être pourvu par l'intérim, et non par l'augmentation des CDD.
- **Le CDI n'est pas incompatible avec une forte mobilité**
  Dernier constat : dans de nombreux cas, l'embauche en CDI n'est pas immédiatement synonyme d'emploi stable. En effet, plus d'un tiers des CDI sont rompus dès la première année (36,1 % en 2011). La principale cause de rupture reste la démission (44 % des cas), suivie de près par la fin de la période d'essai (35 % des cas). On observe que l'embauche en CDI est fréquente dans des secteurs qui ont justement du mal à attirer une main-d'œuvre stable en raison des salaires ou des conditions de travail.

Plus d'un tiers des CDI sont rompus dès la première année.

En conclusion, ces évolutions montrent que le marché du travail évolue fortement et que les entreprises font évoluer leur recours à des formes traditionnelles d'emploi. Néanmoins, ces changements semblent concentrés sur une petite partie des emplois et des individus.
Les pratiques d'embauche apparaissent ainsi très hétérogènes : pour 5 % des établissements, le CDI n'est plus le contrat de référence, et les contrats utilisés (CDD de moins d'un mois) suggèrent une vraie transformation du lien employeur-employé. Ces établissements, souvent de petite taille, se trouvent dans un nombre limité de secteurs des services. Il resterait à étudier plus en détail les déterminants de ce recours aux CDD, en distinguant ce qui relève des spécificités sectorielles (restauration, hôtellerie, spectacle…) et des politiques de gestion des RH spécifiques à certains établissements ou entreprises.
Le recours à l'intérim devrait également faire l'objet d'attention. Certes, il concerne une partie minoritaire de la population (2 % en moyenne par an), mais, dans la construction et dans l'industrie, il semble parfois utilisé comme une forme durable d'emploi, ainsi qu'en témoigne la multiplication des missions dans le même secteur par certains intérimaires.

Pour 5 % des établissements, le CDI n'est plus le contrat de référence, et les contrats utilisés (CDD de moins d'un mois) suggèrent une vraie transformation du lien employeur-employé.

6. Claude Picart, « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en trente ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Insee Références*, « Emploi et salaires », édition 2014.
7. « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses*, n° 53, juillet 2014.
8. Les CDD d'usage sont des formes spéciales de CDD qui peuvent être renouvelés indéfiniment et sont souvent de durée très courte. C'est par exemple la forme d'emploi des « extras » dans les restaurants, qui peuvent signer un contrat différent chaque jour.
9. L'intérim est une forme d'emploi plus flexible qu'un contrat de travail. Il s'agit donc d'une forme d'emploi plus cyclique, qui baisse rapidement et fortement durant les crises et peut remonter plus fortement en phase de reprise.
10. « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares Analyses*, n° 005, janvier 2015.

Comment **transformer** le travail pour sauver **l'emploi ?**

Myriam
El Khomri
Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Ministère du Travail/Dicom/Laurent Chamussy/Sipa Press

Le projet de loi « Travail » qui vise à moderniser le monde du travail est un des éléments de la politique globale engagée par le gouvernement pour lutter contre le chômage. Avec trois axes majeurs : plus de dialogue social, plus de visibilité pour les acteurs économiques et plus de droits pour chaque actif.

Depuis plus de 30 ans, le monde du travail dans notre pays souffre d'une difficulté structurelle à « inclure » le plus grand nombre dans l'emploi stable et à répondre à une aspiration généralisée, de la part des actifs comme des entreprises, à une forme de « liberté protectrice ». Chacun souhaite en effet bénéficier de plus d'autonomie dans son travail, sans que celle-ci ne se traduise par une fragilisation de son statut. Le « *projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs* » a donc pour objectif de procéder à une modernisation indispensable du monde du travail, en alliant fonctionnement efficace de l'économie de marché et standards sociaux très élevés. Cette ambition repose sur un diagnostic lucide et s'articule autour de trois axes : plus de dialogue social, plus de visibilité pour les acteurs économiques, plus de droits pour chaque actif.

Comprendre la réalité du monde du travail

Confronté à un chômage de masse oscillant entre 7 % et 10 % de la population active depuis la fin des Trente Glorieuses, le monde du travail français se caractérise par un fossé grandissant entre salariés en CDI et actifs à la recherche d'un emploi, en stage, en CDD ou en intérim, qui ne parviennent pas à s'extraire d'une précarité synonyme de marginalisation, voire d'exclusion. Cette segmentation est fortement liée à la crainte persistante des employeurs à embaucher en CDI : aujourd'hui 90 % des recrutements en France se font en CDD. Même si le CDI reste majoritaire en stock (trois quarts de la population active), les contrats courts subis sont de plus en plus fréquents : le taux de réembauche en CDD dépasse 80 % et la moitié de ces CDD ont une durée inférieure à une semaine. Derrière ces chiffres, il y a une hyperflexibilité imposée à beaucoup de nos concitoyens, en particulier les moins qualifiés, les jeunes et les femmes.

Nous ne pouvons faire de cette réalité une fatalité, alors que les actifs français, toujours plus diplômés et mieux formés, savent et veulent se montrer créatifs et entreprenants. La relation au travail a profondément évolué. Elle est à l'image d'une société moins hiérarchisée, plus souple, plus horizontale, plus disruptive, où l'imbrication des temps professionnels et personnels est de plus en plus prononcée, notamment sous le coup de la révolution numérique. Ces évolutions traduisent autant qu'elles encouragent des aspirations profondes à plus d'autonomie, de la part des actifs, auxquelles il faut répondre. Dans un monde où l'effort et les prises d'initiatives sont valorisés, et où chacun sait qu'il sera amené au cours de sa vie à connaître des expériences multiples, la fluidité des parcours – les passages du statut de salarié à indépendant par exemple – doit être facilitée pour que chacun puisse se réaliser professionnellement.

À force de dérogations et d'amendements [le droit du travail] est devenu illisible pour nombre de salariés et d'employeurs, devenant source d'inefficacité.

Face à cette double dynamique – segmentation croissante et aspiration à plus d'autonomie –, le droit du travail, pourtant toujours plus inventif et complexe, ne remplit plus pleinement son rôle. S'il garantit toujours des protections fortes, celles-

ci ignorent ceux qui sont cantonnés à la marge du système et sont victimes de son hyperflexibilité. À force de dérogations et d'amendements, il est devenu illisible pour nombre de salariés et d'employeurs, devenant source d'inefficacité. Enfin, face à des mutations économiques de plus en plus rapides, qui demandent réactivité et adaptabilité, la réforme du droit du travail est nécessaire pour apporter plus de marges de manœuvre au plus près du terrain, qu'il s'agisse de la branche ou de l'entreprise, dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

Renforcer la négociation collective

Nous avons bien sûr la conviction que l'État doit rester le garant de l'ordre public social, condition d'une protection effective des plus fragiles. Mais, cette conviction n'exclut pas de penser qu'une plus grande place doit être laissée aux partenaires sociaux dans la définition et l'élaboration des règles qui les concernent au quotidien. À l'heure d'un engouement généralisé pour la participation, la délibération, la collaboration et l'intelligence collective, nous pensons que les acteurs du monde du travail sont suffisamment matures pour trouver des compromis au service de l'intérêt collectif. Il s'agit de mieux répondre, dans les limites définies par la loi, aux besoins des entreprises et aux aspirations des salariés, en faisant confiance au principe de la négociation collective. Cette évolution n'a, bien sûr, rien d'une évidence tant notre pays, depuis la Révolution française, se méfie des corps intermédiaires et tant notre histoire sociale s'est construite dans la conflictualité. Mais, de fait, un changement s'est opéré depuis les lois Auroux et le projet de loi « Travail » vise à accompagner cette tendance.

Une plus grande place doit être laissée aux partenaires sociaux dans la définition et l'élaboration des règles qui les concernent au quotidien.

Le texte renforce d'abord le dialogue social au niveau de l'entreprise. Demain, les entreprises pourront mieux adapter leur organisation en fonction des variations d'activité, mais ces souplesses ne seront permises qu'avec des accords collectifs ayant une légitimité forte. Le texte prévoit ainsi de faire entrer progressivement de nouveaux thèmes dans le champ de la négociation d'entreprise (temps de travail, congés et repos), tout en instaurant le principe majoritaire pour la signature des accords d'entreprise : ne pourront être valides que les accords signés par des syndicats représentant au moins la majorité des salariés, contre 30 % aujourd'hui. Bien entendu, en l'absence de signature d'accord majoritaire dans une entreprise, c'est le droit actuel qui continuera de s'appliquer. Aucune souplesse ne sera donc accordée sans négociation et vote majoritaire.

Le texte va renforcer considérablement le rôle des branches professionnelles qui sont au cœur de la régulation et de l'appui aux entreprises, en particulier dans les secteurs constitués essentiellement de PME et TPE.

Dans le même temps, le texte va renforcer considérablement le rôle des branches professionnelles qui sont au cœur de la régulation et de l'appui aux entreprises, en particulier dans les secteurs constitués essentiellement de PME et TPE. Pour la première fois, le projet de loi définit dans le Code du travail le rôle de la branche : déterminer des garanties communes aux salariés d'une même activité, d'un même métier ou d'un même secteur et réguler la concurrence entre les entreprises de ce champ. Le projet de loi institue également des commissions permanentes de branche qui seront chargées de faire chaque année un bilan des accords conclus dans les entreprises en matière de durée du travail et d'émettre des recommandations aux entreprises. De plus, la branche conservera la priorité sur l'accord d'entreprise dans de nombreux domaines.
Dans la continuité des lois Auroux, l'ambition est d'approfondir la démocratie sociale en donnant une plus grande place et une plus grande légitimité aux partenaires sociaux. La loi leur donne en outre davantage de moyens - en augmentant notamment les heures de délégation des délégués syndicaux - pour permettre un dialogue loyal et équilibré, et clarifie les règles de la représentativité patronale en reprenant l'équilibre issu de l'accord de mai 2016 entre le Medef, la CGPME et l'UPA.

Donner plus de visibilité aux acteurs économiques

Le développement d'une entreprise et sa capacité à générer des embauches durables reposent avant tout sur l'épaisseur de son carnet de commandes. Mais la sécurité juridique, la capacité à anticiper et à se mouvoir dans un environnement réglementaire stabilisé conditionnent également fortement la croissance de l'activité économique et des recrutements. Une visibilité par ailleurs indispensable pour

les actifs, souvent mal informés de leurs droits. Le projet de loi procède donc à un certain nombre de clarifications concernant le droit du travail.
Il précise d'abord les modalités d'application des licenciements économiques. Le texte reprend les critères issus de la jurisprudence, tout en les distinguant en fonction de la taille des entreprises concernées, car des difficultés économiques ne peuvent pas s'appréhender de façon identique dans une TPE ou dans un grand groupe international. C'est une incitation à l'embauche, mais aussi un outil de lutte contre les phénomènes de contournement : à ce jour, l'absence de critères clairs conduit les employeurs à préférer très massivement la rupture conventionnelle ou le licenciement pour motif personnel en cas de rupture de contrat, synonymes d'une moindre protection pour les salariés concernés. En outre, le texte introduit pour les TPE la possibilité de constituer une provision pour risque lié à un contentieux prud'homal.
Le projet de loi crée également un droit à l'information sur le droit du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés. Dans tout le territoire, un chef d'entreprise qui souhaitera obtenir une précision en matière de droit du travail et de conventions collectives bénéficiera d'une réponse concrète par un service dédié. Ce service public sera mis en place par l'État en coopération avec les représentants des organisations syndicales et professionnelles, les réseaux consulaires, les commissions paritaires interprofessionnelles et les conseils départementaux, pour concevoir un accès au droit simplifié et efficace. Le chef d'entreprise aura par ailleurs la possibilité de présenter aux juges la réponse qu'il aura obtenue de l'Administration sur une question de droit du travail en cas de contentieux. C'est, ici aussi, une avancée significative qui contribuera à rendre le Code du travail plus accessible et plus utile pour l'ensemble des acteurs économiques.
Enfin, pour les TPE et PME, qui ne disposent pas des moyens juridiques et en ressources humaines d'un grand groupe, et dont les normes sociales sont souvent régulées au niveau de la branche, le projet de loi crée la possibilité de conclure des « accords types » de branches qui pourront être directement déclinés dans ces entreprises. Là encore, l'idée est de gagner en souplesse et en proximité avec les attentes du terrain.

Faciliter les transitions professionnelles des actifs

Le projet de loi crée, enfin, un système de solidarités nouvelles, adaptées aux enjeux de son temps. Dans un monde où les changements professionnels sont de plus en plus fréquents, où chacun peut devenir entrepreneur après avoir été salarié, mais aussi connaître des périodes de chômage récurrentes, il faut permettre à tous les actifs de se former, d'être accompagnés dans un nouveau projet pour mieux rebondir et réussir leurs transitions professionnelles. C'est cela une définition moderne de la sécurité dans le monde du travail et c'est tout le sens du « compte personnel d'activité » (CPA) créé par le projet de loi. Grâce à ce compte, chaque actif, quels que soient ses choix et « accidents » de carrière, bénéficiera des mêmes atouts pour construire son parcours. Le CPA comprendra le compte personnel de formation, le compte prévention pénibilité et le compte engagement citoyen. Il introduit un « droit universel à la formation » et prévoit un effort particulier pour ceux qui ont le plus besoin d'être formés : les « jeunes décrocheurs » sortis sans diplôme du système éducatif, les salariés non diplômés qui auront droit à 48 heures de formation par an au lieu de 24 aujourd'hui, et enfin, tout jeune de moins de 26 ans en situation de précarité, sans emploi, sans formation, qui pourra demander la « garantie jeunes », qui permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'une aide financière pour faciliter l'accès à l'emploi. Ce que porte le CPA, c'est l'idée d'une sécurité sociale professionnelle pour tous, d'un bagage personnel de droits pour permettre à tous les actifs de construire leur vie professionnelle.

Le compte personnel d'activité (CPA) comprendra le compte personnel de formation, le compte prévention pénibilité et le compte engagement citoyen.

Bien entendu, la réforme du Code du travail, si elle est indispensable, ne « sauvera » pas à elle seule l'emploi. La lutte contre le chômage passe aussi par le développement économique, par le renforcement de la compétitivité des entreprises, par le soutien à l'embauche et par la formation tout au long de la vie. Le gouvernement mène une politique globale de redressement et le retour de la croissance, de la création d'emplois, des marges et de la compétitivité des entreprises sont les signes d'un redémarrage. Au projet de loi « Travail » s'ajoute le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), qui a réduit le coût du travail, mais aussi l'aide à l'embauche pour les PME engagée le 18 janvier 2016, qui a rencontré immédiatement un très fort écho du côté des entreprises, ou encore le plan 500 000 formations, décliné dans chaque région et destiné à renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi. C'est ensemble que ces réformes, structurelles et conjoncturelles, permettront de créer un couple « travail/emploi » qui soit mis au service d'un progrès économique et social partagé.

La **dynamique** vertueuse de la **négociation** collective

Paul-Henri
Antonmattei

Professeur à l'université de Montpellier et doyen honoraire, avocat associé chez Barthélémy avocats.

Il a publié notamment :

- *Lamy négociation collective* (dir. scientifique), Wolters Kluwer, 2016.

Pour réformer le Code du travail, la loi – par nature impersonnelle et générale – ne peut suffire; le relais de la négociation collective est indispensable. Ce qui suppose l'engagement de tous les acteurs. Et leur formation.

L'année 2015 a livré des analyses convergentes sur les défaillances du droit du travail, clairement exprimées par cet aveu gouvernemental : « *La double fonction assignée au droit du travail est de plus en plus mal remplie. Alors qu'il doit à la fois protéger les travailleurs et sécuriser les entreprises pour leur permettre de se développer, il ne parvient qu'imparfaitement à atteindre ces objectifs, sous l'effet conjugué des bouleversements du monde du travail et de la sédimentation de règles devenues en partie illisibles*[1]. »
Pas la peine d'en rajouter. Place alors à la réforme ou plutôt à l'accélération d'une véritable refondation déjà engagée qui déplace le centre de gravité du droit du travail vers la négociation collective.
La révolution numérique démontre, s'il en était encore besoin, la nécessaire adaptation des règles aux mutations de l'économie et de l'emploi. Or, la loi, par nature impersonnelle, permanente et générale, ne peut plus assumer seule l'organisation de cette diversité. Le relais de la négociation collective est indispensable, sans que cette promotion ait pour ambition d'instaurer un règne qui réduirait le législateur, voire le juge, au rang de vassal. Une nouvelle répartition des compétences s'organise dans le cadre d'une articulation mieux précisée.

La « méthode » Combrexelle

C'est le sens de la reconstruction du Code du travail, suggérée par le rapport Combrexelle[2] et reprise par le gouvernement dans le projet de loi El Khomri. Au législateur de mettre en œuvre cette nouvelle architecture, fondée sur trois parties pour chaque subdivision du Code : « *Les règles d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger; le champ renvoyé à la négociation collective; les règles supplétives applicables en l'absence d'accord*[3] », le tout dans le respect des principes essentiels du droit du travail retenus par la commission Badinter.
Le projet de loi applique, dès à présent, cette méthode à la durée du travail avec une nette amélioration de la lisibilité des règles. Il faudra toutefois attendre 2018 et les résultats des travaux de la commission de refondation pour les autres subdivisions du Code du travail… à moins qu'une éventuelle alternance politique interrompe ce processus, ce qui serait toutefois surprenant à la lumière du consensus des principaux partis de gouvernement sur la méthode retenue.
La détermination du champ de la négociation collective accapare le débat. Un double objectif législatif est affirmé : « *Donner le plus large espace possible à la négociation collective* » et offrir « *plus de marge de manœuvre à la négociation d'entreprise, pour adapter les règles au plus proche du terrain et permettre une meilleure conciliation des performances économique et sociale*[4] ».

Quelles étapes ?

Objet aussi d'un large consensus politique, cette démarche a été préparée. Le législateur a ainsi répondu à l'appel des signataires de la position commune de 2001 demandant aux pouvoirs publics un accroissement du rôle normatif de la négociation collective en renforçant, au préalable, la légitimité des accords et celle des acteurs.

- En 2004 est instaurée la logique de l'accord majoritaire, et la réforme va s'accélérer avec une extension programmée par le projet de loi El Khomri de la majorité d'engagement (50 %) pour les accords d'entreprise.
- En 2008, c'est la révolution d'une nouvelle représentativité syndicale fondée essentiellement sur l'audience électorale.
- En 2014, c'est au tour de la représentativité patronale, avec une première détermination des organisations représentatives en 2017. Le législateur peut, dans ce contexte, plus facilement faire primer l'accord collectif sur la loi, et même l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Il n'y a pas d'obstacle constitutionnel à cette nouvelle articulation des normes.

1. « Simplifier, négocier, sécuriser. Un code du travail pour le XXIe siècle. » Orientations du gouvernement présentées à la presse par Manuel Valls le 4 novembre 2015.
2. « La négociation collective, le travail et l'emploi. » Rapport de Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre, France Stratégie, septembre 2015.
3. Projet de loi Travail, dit El Khomri, exposé des motifs.
4. *Ibid.*

Le législateur peut [...] plus facilement faire primer l'accord collectif sur la loi, et même l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Il n'y a pas d'obstacle constitutionnel à cette nouvelle articulation des normes.

Accord d'entreprise et négociation de branche

La primauté de l'accord d'entreprise n'implique pas une relégation de la négociation de branche. Le domaine de cette primauté est encore limité et la branche peut, sur de nombreux sujets, décider de limiter les dérogations offertes à l'accord d'entreprise. Il ne faut pas non plus négliger les fonctions historiques de la branche que le Code du travail va utilement exprimer : « *La négociation de branche vise à définir des garanties s'appliquant aux salariés employés par les entreprises d'un même secteur, d'un même métier ou d'une même forme d'activité et à réguler la concurrence entre les entreprises de ce champ*[5]. »
La restructuration des branches devrait redynamiser ce niveau de négociation : dans les trois mois suivant la publication de la loi El Khomri, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives aux niveaux national et interprofessionnel devront engager une négociation sur la méthode permettant d'aboutir, dans un délai de trois ans à compter de cette publication, à un paysage conventionnel restructuré autour d'environ deux cents branches professionnelles, et les organisations liées par une convention de branche devront aussi engager des négociations en vue d'opérer les rapprochements permettant d'aboutir à ce paysage conventionnel restructuré.

Vertueuse, une réforme du Code du travail donnant plus de place à la négociation collective reste toutefois un pari dont la réussite dépend fortement d'un changement de comportement des acteurs.

Vertueuse, une réforme du Code du travail donnant plus de place à la négociation collective reste toutefois un pari dont la réussite dépend fortement d'un changement de comportement des acteurs. Or le compte n'y est pas encore. Force est de constater que les partenaires sociaux « *ne se saisissent pas suffisamment des souplesses que la loi leur donne pour déroger au cadre réglementaire "standard"*[6] », même si les grandes entreprises ont, depuis des années, bien compris la fonction organisatrice de l'accord d'entreprise.
Les quelque 35 000 accords d'entreprise conclus annuellement ne doivent pas faire illusion. L'innovation conventionnelle n'est pas si forte quand on regarde de près le contenu des accords. Quant à la méthode de négociation, trop nombreux sont encore les témoignages de négociations marquées par des postures, des dogmes, des suspicions et des ignorances. La négociation n'est ni un combat ni une compromission. Elle requiert le respect de l'autre et une volonté réelle et sérieuse de parvenir à un accord.

Promouvoir la culture de la négociation

Aux réformes juridiques de ces dernières années doit désormais succéder une promotion de la culture de la négociation collective. Le choix du rapport Combrexelle d'appeler prioritairement à une « *dynamique de la négociation collective* » n'est pas « *un choix de confort visant à évoquer des sujets réputés vagues et consensuels sur les pratiques de la négociation pour retarder l'heure de traiter des questions réputées plus délicates sur le droit de la négociation collective*[7] ».
La démarche mérite d'être relayée, surtout par les juristes trop souvent tentés par la joute ou la chicane technique. Mais le politique a aussi sa partition à jouer. Il ne suffit pas d'offrir un environnement législatif favorable à un épanouissement de la négociation collective : l'explication politique de la place de l'accord collectif et du jeu des acteurs ne doit pas rester confidentielle. Or, le sens des réformes de la dernière décennie est encore largement méconnu de nos concitoyens, faute d'avoir été expliqué : le discours politique doit accompagner le décryptage juridique. Aux organisations syndicales et patronales de participer aussi plus activement à cet éclairage stratégique.

Le discours politique doit accompagner le décryptage juridique. Aux organisations syndicales et patronales de participer aussi plus activement à cet éclairage stratégique.

5. Projet de loi Travail.
6. Lettre du 1er avril 2015 adressée par Manuel Valls à Jean-Denis Combrexelle.
7. Jean-Denis Combrexelle, *op. cit.*

L'engagement des acteurs de la négociation d'entreprise doit être surtout encouragé. Côté patronal, il est encore nécessaire, singulièrement au sein des PME, de détruire la perception négative de la présence syndicale : sans délégué syndical, pas d'accord et donc pas de droit conventionnel offrant des règles d'organisation adaptées et innovantes. En l'absence de délégué syndical, il y a certes la négociation dérogatoire avec les acteurs supplétifs (élus, salariés mandatés), mais c'est peu dire que les formules législatives pratiquées depuis 1996 n'ont pas produit les résultats escomptés et, même après la réforme Rebsamen, le doute est toujours légitime. Côté syndical, la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical, utilement généralisée par la même réforme, doit permettre d'enrayer la crise des vocations et attirer une nouvelle génération de négociateurs conscients de l'importance des accords collectifs. Aux salariés, dont le vote est déterminant, de choisir aussi en fonction des résultats de la négociation collective.

La question de la compétence des acteurs ne peut plus être occultée tant la négociation d'organisation sur des sujets nombreux et complexes est plus exigeante que celle consistant seulement à accorder des avantages. La connaissance de l'entreprise *via* désormais la base de données économiques et sociales, la compréhension de l'environnement juridique des négociations, la maîtrise de la technique contractuelle, sans compter l'aptitude personnelle à discuter, sont autant de compétences ouvertes à la formation.

L'appel du rapport Combrexelle à des formations communes, en complément de celles dispensées par les organisations syndicales et patronales, doit trouver rapidement un écho. Il y a toutefois des limites à la formation d'acteurs dont le quotidien est d'exercer une activité professionnelle au sein de l'entreprise. Il ne s'agit pas de former des professionnels de la négociation mais de professionnaliser les pratiques de la négociation. Le renfort de conseils professionnels peut alors s'avérer utile et doit pouvoir s'exprimer dans les séances de négociation. Voilà un thème supplémentaire de l'accord de méthode dont la généralisation s'impose. Plus la négociation est loyale et sérieuse, plus les chances de conclure sont fortes.

Il ne s'agit pas de former des professionnels de la négociation mais de professionnaliser les pratiques de la négociation.

Privilégier des accords à durée déterminée

La dynamique recherchée passe également par une analyse renouvelée de la durée des accords. L'environnement de plus en plus changeant dans lequel évoluent de nombreuses entreprises impose une adéquation permanente de la règle conventionnelle. Dans le domaine ô combien sulfureux de la durée du travail, les entreprises sont souvent engluées dans des accords sur les 35 heures à durée indéterminée conclus il y a plus d'une décennie et dont l'obsolescence est visible. Sans doute faut-il privilégier désormais l'accord à durée déterminée avec un rendez-vous utile de négociation pour éviter la disparition de la règle conventionnelle à l'expiration de l'accord.

La construction juridique des relations de travail requiert des équilibres et non des dogmes.

La construction juridique des relations de travail requiert des équilibres et non des dogmes. Portée par un consensus politique rassurant, une nouvelle répartition des rôles entre la loi et l'accord collectif est au service d'un droit du travail soucieux de la protection du salarié et de l'efficacité économique de l'entreprise. N'est-ce pas la voie du salut pour le droit du travail? ●

Texte rédigé mi-avril 2016.

Le **crépuscule** de la société salariale

Thierry
Pech
Directeur général de Terra Nova.

Défiants à l'égard des organisations, les jeunes ont ouvert la voie à un mouvement plus large de démobilisation d'une partie des salariés – y compris les plus qualifiés – à l'égard du travail salarié.

Nous nous sommes habitués à identifier le travail au salariat, et le salariat au contrat à durée indéterminée (CDI). La spectaculaire expansion du monde salarié dans les décennies d'après-guerre nous a longtemps confortés dans cette idée. Les salariés représentaient moins des deux tiers de l'emploi total en 1936 et près de 90 % en 1995. Dans la seconde moitié du XXe siècle, le salariat fut ainsi le socle d'un modèle de société qui articulait étroitement activité professionnelle et droits sociaux.
Mais le mouvement s'est interrompu au début des années 2000 puis a commencé à reculer. En outre, si le salariat demeure largement dominant, il englobe aujourd'hui des situations très différentes. Le modèle du salarié des années 1970 – un actif à temps plein en CDI, vivant presque uniquement de la vente de sa force de travail et demeurant de longues années dans le même poste – est aujourd'hui en perte de vitesse du fait de la multiplication des emplois précaires, de l'extension du temps partiel, de la multiplication des carrières accidentées…

Une montée des indépendants

L'accroissement des situations d'indépendants ou d'autoentrepreneurs témoigne également de ce repli. Le régime d'autoentrepreneur a vu le nombre de ses adhérents actifs plus que tripler : près de 1 million fin 2014 contre 310 000 fin 2009. Dans le même temps, le nombre des actifs indépendants (non autoentrepreneurs) a bondi pour passer de 218 000 à plus de 900 000. Les statistiques de créations d'entreprises complètent ce tableau. Si l'on exclut les autoentrepreneurs, la progression des créations d'entreprises traditionnelles a connu un rythme soutenu (+ 54 % de 2002 à 2008, + 87 % de 2008 à 2010), mais il s'agit dans plus de 90 % des cas d'entreprises… sans salariés ! Pour l'essentiel, ces créations d'entreprises sont donc autant de sorties du salariat.

Cette érosion de la société salariale a d'abord été poussée par le recul de l'entreprise intégrée, typique de la société industrielle d'après-guerre. Un recul qui se traduit par un large mouvement de déliaison : développement de la sous-traitance, de l'externalisation, de la microentreprise, des prestations de services individuelles gérées par les règles du droit commercial, et de la fragmentation du travail (« tractionnariat », détachement, portage, indépendants, etc.).
Certaines entreprises peuvent désormais s'imaginer comme des portefeuilles de liens et de contrats plus ou moins circonstanciels et éphémères plutôt que d'emplois au sens où nous l'entendions dans les années 1970. Ce capitalisme a pu être identifié naguère aux utopies de « l'entreprise sans usine » ; il se réalise aujourd'hui de manière plus efficace encore dans la capacité des grandes plateformes numériques à faire collaborer, sans aucun lien de subordination ni aucun engagement d'avenir entre eux, des milliers d'individus distants.

La confiance mise à mal

Ce qui se détricote dans le même temps, c'est la confiance dont le statut salarial était le gage. Quand s'éloigne l'horizon de la sécurité, et avec elle les droits sociaux attachés au travail salarié, c'est toute une institution de la confiance qui tremble : celle qui distribuait de l'indépendance aux individus d'une main assez légère pour leur procurer l'illusion d'être les seuls maîtres à bord de leur existence, alors même que leur autonomie résultait pour une bonne part d'un grand compromis collectif. Progressivement privés de ces ressources, ils sont pris dans les contradictions d'une société qui continue d'aiguiser les promesses d'autonomie par les études, l'effort et le travail, et d'une expérience qui ternit, voire déçoit ces promesses.
Mais aujourd'hui, ce n'est pas simplement le tapis du statut qui se retire sous les pieds de nombreux actifs ; ce sont désormais des actifs eux-mêmes qui, désabusés ou las d'attendre, nourrissent une

critique plus ou moins sourde des organisations traditionnelles et commencent à se retirer du jeu. La nostalgie des sécurités associées au statut salarial des années 1970 cohabite ainsi avec une critique croissante de l'organisation du travail salarié. Une figure résume souvent le désamour avec la relation salariale : la « génération Y ». C'est le nom que des DRH déroutés ont donné aux jeunes salariés arrivés sur le marché du travail à partir du début des années 2000, les jugeant souvent opportunistes, impatients, réfractaires à la hiérarchie, collés à leurs smartphones et animés d'un individualisme peu compatible avec l'esprit d'entreprise. Contrairement à une idée répandue, la distance au travail des 18-29 ans n'est pas le fruit d'un désintérêt pour le travail lui-même, mais d'une défiance croissante à l'égard des organisations traditionnelles. La succession des stages, des emplois précaires et des périodes de chômage ont eu raison bien souvent de leurs illusions. Ils vivent désormais comme trop asymétrique le *deal* salarial qui leur est proposé.
Evidemment, cette étiquette générationnelle masque des disparités importantes au sein même de la jeune génération. En outre, le désamour avec la relation salariale n'est pas le monopole des nouveaux venus. Il se manifeste également chez nombre de leurs aînés sous les diverses formes de la démotivation, du manque d'implication, du retrait ou de la résistance passive. Comme les Y, une grande majorité de Français aiment le travail et s'y projettent même plus que leurs voisins. Mais longtemps ils se sont sentis insuffisamment reconnus dans leurs entreprises. Ce ne sont pas seulement le *deal* sécurité *vs* subordination ou la promesse de moins en moins tenue de stabilité dans l'emploi qui les éloigne, mais aussi le manque d'autonomie dans le travail et le manque de perspectives de mobilité.

Le rôle de la formation

L'élévation du niveau de formation générale de la population active, qui a accru les attentes liées à l'activité professionnelle, a également joué un rôle dans ce mouvement de déprise. Les termes de la relation salariale avaient été posés dans une société de type industriel et de plein emploi, pour une population dont le niveau moyen de qualification était relativement bas et les espérances de mobilité professionnelle et d'accomplissement personnel dans le travail plus modestes. Au contraire, la hausse des qualifications et des promesses nouées au fil d'une formation initiale plus longue nourrit un puissant sentiment de déclassement ou de déqualification, au contact d'un monde du travail où l'on s'insère plus difficilement et qui est resté, pour une large part, peu disposé à donner de l'autonomie réelle aux salariés.
Les évolutions managériales qui ont marqué ces deux dernières décennies n'ont rien arrangé : l'obsession du *reporting*, la vogue des indicateurs de performance, la diffusion des progiciels de gestion intégrés, tous ces instruments qui ont mis la technologie au service d'un contrôle toujours plus étroit des salariés ont instillé la défiance dans de nombreuses relations de travail. Ils ont introduit dans le monde des services l'horizon d'une organisation scientifique du travail que l'on croyait réservée au monde de la production manufacturière d'hier. Ce faisant, ils ont aiguisé la contradiction entre les pratiques vécues du travail et un discours managérial vantant l'autonomie et l'initiative.

D'autres horizons

Cette démobilisation d'une partie du salariat achève de faire perdre sa centralité au travail sous la forme que nous lui avons connue depuis la Libération, c'est-à-dire la relation d'emploi salariale. Ce recul du salariat comme horizon de progrès et de sécurité va de pair avec l'invention d'autres formes d'organisation de l'activité ou de diversification des allégeances des actifs. Les *slashers* ont ainsi plusieurs jobs et complètent leurs revenus en exploitant les opportunités de l'économie collaborative. Un nombre croissant de salariés combinent aussi salariat et autoentreprise. Des « navetteurs » font leur apparition sous l'œil des géographes, qui voient croître les actifs travaillant deux jours ici et deux autres ailleurs ou à leur domicile…
Ces évolutions n'entament pourtant pas le prestige du CDI chez un grand nombre de personnes. Mais c'est d'abord pour des raisons de crédit social : pour sécuriser le bailleur quand on est à la recherche d'un logement, le banquier quand on a besoin d'emprunter, etc. Le CDI n'est plus tant une norme sociale qu'un moyen. Et ce n'est pas la moindre des contradictions actuelles que de valoriser à la fois les formes alternatives au salariat et le statut d'emploi le plus protecteur.
Où donc ces mutations nous mèneront-elles ? Gardons-nous du pessimisme. Certes, il est probable que les forces de déliaison qui travaillent notre économie redonneront une place à des figures que nous regardions hier encore comme des héritages du passé (renouveau des petits indépendants, travail à la tâche, etc.). Certes, il faudra veiller à ce qu'aucun agent ne puisse totalement s'émanciper de ses responsabilités sociales. Et il ne fait guère de doute que de nombreuses activités nécessiteront encore une division du travail suffisamment intégrée pour impliquer des relations d'emploi relativement stables. Mais il est vain d'imaginer que le salariat puisse être défendu dans la forme et au niveau d'hégémonie qui furent les siens au sortir des « trente glorieuses ». Le défi qui nous attend, c'est d'attacher les droits sociaux aux personnes plutôt qu'aux statuts, de manière à restaurer la confiance des individus et à leur permettre de s'insérer sans crainte dans une vie active à la fois plus incertaine et plus diversifiée. ●

Permettre un **salariat** du XXIe siècle

Michel
Rousseau
Président de la Fondation Concorde.

Il a publié récemment :

- « 2017 : dernière chance pour notre industrie », *le Figaro*, 22 mars 2016.

Sur le site de la Fondation Concorde :

- « Une stratégie pour le redressement de notre économie. »
- « Une nouvelle boussole pour l'économie. »
- « Principe de précaution. Oser le risque. »

Le salariat tel que nous l'avons connu à la fin du XXe siècle – 88,5 % des personnes en emploi étaient salariées, avec une très large prédominance du CDI comme type de contrat et quatre à cinq employeurs différents en moyenne tout au long d'une carrière – n'existera plus. Mais le salariat ne disparaîtra pas pour autant si nous savons adapter le modèle fiscal et social français.

Le monde connaît une vague de ruptures technologiques qui semble dessiner la troisième révolution industrielle. Les nouveaux acteurs du numérique, notamment dans ce qu'on appelle l'économie collaborative, poussent à une augmentation du nombre de travailleurs indépendants. Uber pour les taxis et maintenant la livraison de plats à domicile, Amazon pour tous les services à domicile (aux États-Unis), Helpling pour le ménage, Airbnb pour l'hébergement touristique, BlaBlaCar pour le covoiturage : ces plateformes numériques transforment en profondeur le secteur des services avec, d'un côté, un nombre extrêmement réduit d'emplois très qualifiés, par exemple 200 salariés chez BlaBlaCar qui gèrent 2 millions de voyages par mois pour 10 millions de membres dans 18 pays et pour un chiffre d'affaires non communiqué et, de l'autre, une augmentation d'emplois en free-lance rémunérés à la tâche – autoentrepreneurs, sociétés unipersonnelles ou même sans statut.

Le marché mondial de cette nouvelle économie du partage en pleine expansion pourrait atteindre, selon PwC, 268 milliards d'euros en 2025 contre 20 milliards en 2014 ; il est fort probable que le nombre de travailleurs indépendants suive la même trajectoire. Au Royaume-Uni, les emplois indépendants représentent le tiers des 2,4 millions d'emplois privés créés depuis 2010 sous le gouvernement Cameron.

Les plateformes reconstruisent ainsi le secteur des services en assurant la fonction commerciale et clientèle et en transformant les emplois en tâches précises, réalisées à un moment précis, à un coût pouvant être déterminé en fonction de l'offre et de la demande.

Une opportunité pour les jeunes et les seniors

L'analyse réalisée par *Forbes* sur les 53 millions de free-lances aux États-Unis montre qu'ils sont davantage représentés chez les personnes retraitées qui veulent continuer à travailler et chez les jeunes qui ont trouvé ce moyen pour s'insérer dans un marché du travail en crise. Certains d'entre eux parviennent à un niveau de revenu satisfaisant : 1 700 000 ont un niveau d'activité supérieur à 100 000 dollars par an. Le tableau est moins rose en France, où la création du statut d'autoentrepreneur est un véritable succès populaire avec plus de 1 million de personnes qui l'ont adopté, mais avec un autoentrepreneur sur deux qui ne déclare aucun revenu.

Si le mouvement en marche conduira à une substitution partielle du travail à la tâche à l'emploi statutaire salarié, les effets sur l'emploi et sur les ressources fiscales sont contradictoires. Cela permet de mobiliser des ressources inemployées et d'insérer des jeunes dans une activité économique ; d'exploiter des micromarchés délaissés par les autres entreprises ; parfois d'officialiser un travail auparavant dissimulé – les plateformes tendant à faire rentrer dans la légalité des emplois de l'économie parallèle. Ce nouveau modèle concurrence celui de l'entreprise traditionnelle fondé sur le salariat. Il offre plus de flexibilité et coûte moins cher. Il est urgent de réviser notre droit social et le poids des charges sociales pour les adapter à cette réalité.

Assurer sa place au salariat

Si l'Organisation internationale du travail observe que le modèle de l'emploi classique est de moins en moins prédominant dans le monde, il n'est cependant pas forcément appelé à disparaître. En effet, une entreprise est mieux à même d'assurer un

service en combinant plusieurs tâches ou plusieurs emplois. De plus, le fait de bénéficier de salariés diminue ses coûts de transaction et lui fait bénéficier des compétences dont elle a besoin à travers la formation qu'elle offre à son personnel. Elle peut ainsi davantage garantir une qualité de prestation sur le long terme. Elle a également besoin d'une certaine stabilité qu'offre le salariat et qui permet aux travailleurs d'être concentrés sur leur tâche sans avoir le souci de penser à leur prochain contrat. Pour preuve, même dans l'économie collaborative, le salariat trouve sa place. Il n'est en effet pas rare de rencontrer des chauffeurs de VTC salariés : ainsi l'employeur supporte les coûts fixes (achat du véhicule, frais d'essence et d'assurance) et le risque de fluctuation de l'activité et amortit son investissement en maximisant l'utilisation du véhicule.
En réalité, si la France s'obstine à maintenir un Code du travail aussi rigide qu'il l'est actuellement, il est probable que la définition de salarié se transformera en « travailleur indépendant qui n'a qu'un seul client » ; les entreprises contourneront le salariat en exigeant l'exclusivité auprès de leur travailleur indépendant.

Le phénomène de transformation du marché de l'emploi pose clairement la question du financement du système de protection sociale français, assis sur les salaires.

Dans le même temps, cela entraîne une concurrence inéquitable entre les travailleurs free-lance et les entreprises qui supportent des charges sociales parmi les plus élevées au monde. Le phénomène de transformation du marché de l'emploi pose clairement la question du financement du système de protection sociale français, assis sur les salaires, et particulièrement vulnérable à ces évolutions.
Plutôt que de vouloir endiguer cette mutation par des lois et des règlements, car il deviendra de plus en plus difficile de maintenir coûte que coûte le modèle de l'emploi classique pour la majorité des travailleurs, la France doit saisir cette opportunité pour transformer son système de protection sociale en le déconnectant de la situation salariale.
Le processus est du reste déjà largement amorcé : l'autoentrepreneur ne paie pas moins de charges que le salarié au smic (du fait des nombreux allégements de charges qui existent sur les bas salaires), mais l'écart se réduit dès lors que les salaires sont plus élevés. En contrepartie, l'autoentrepreneur ne bénéficie par des mêmes prestations qu'un salarié : pas d'indemnités chômage par exemple. Une réflexion autour d'une assurance-chômage ou de baisse d'activité pour les travailleurs indépendants doit être ouverte.

Une réforme fiscale en profondeur

Dans cette phase d'incertitude sur l'économie et l'emploi, il faut une politique sociale et fiscale qui incite à l'activité pour éviter que des poches d'inactivité s'ancrent dans la société, avec des conséquences sociales et politiques particulièrement difficiles à gérer. Or, à l'heure actuelle, l'interaction entre l'impôt sur le revenu et les prestations sociales multiples conditionnées à des plafonds de ressources découragent l'activité mais aussi la progression professionnelle via le travail et la qualification. Ainsi, d'après un rapport parlementaire [1], pour un célibataire travaillant au smic à mi-temps, une hausse de 100 euros du revenu net se traduit par un taux de prélèvement de 81 %. On se rend compte à travers cet exemple que l'impôt, lorsque l'on prend en compte certaines prestations sociales, est fortement progressif sur les plus bas salaires ; or, c'est à ces niveaux de salaire qu'on a le plus besoin d'augmenter son revenu disponible.
La combinaison de taux de prélèvement élevés avec la diminution du versement de prestations a un effet de désincitation à l'activité déclarée. Pis, entre 0,5 et 0,75 smic (soit entre 758,50 et 1 092,75 euros bruts), on peut qualifier les prélèvements de confiscatoires. L'impôt progressif combiné au système actuel de prestations sociales étant trop pénalisant pour l'activité, nous proposons la mise en place d'un nouveau modèle d'imposition plus juste et adapté au XXIe siècle, intégrant pleinement l'intermittence grandissante du travail.
La fiscalité française doit être reconstruite autour de l'incitation à l'activité économique et à l'investissement. Un impôt proportionnel se substituant à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales, assorti d'un impôt négatif sous forme d'une allocation unique remplaçant la majorité des prestations sociales, est susceptible de corriger la plupart des biais de notre système social-fiscal.
En résumé, l'explosion du nombre de travailleurs indépendants, même s'il ne remplacera pas le besoin de salariés et donc de stabilité et de confiance dans une entreprise, doit conduire à réviser en profondeur le financement de notre système de protection sociale, d'impôt sur le revenu et de redistribution sociale. Afin de ne pas avoir un système qui concurrence de manière inéquitable l'autre, cela doit s'accompagner d'un assouplissement du Code du travail. Adapté au XXIe siècle, notre pays pourra tirer pleinement parti des évolutions des modes de travail.

1. Dominique Lefebvre (député du Val-d'Oise) et François Auvigne, « Rapport sur la fiscalité des ménages », avril 2014.

Mettons de la **cohérence** dans les différents **statuts** salariés

Franck
Mikula

Secrétaire national chargé de l'emploi et de la formation à la CFE-CGC.

© Valérie Jacob

Les formes d'emplois salariés atypiques et souvent précaires se multipliant, les partenaires sociaux et le législateur ont pris de nombreuses initiatives pour essayer de les limiter et de les encadrer. Des pas supplémentaires sont nécessaires pour assurer l'égalité de traitement entre les salariés.

« *Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.* » C'est par cette phrase que s'ouvre le premier article de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, phrase consacrée dans le Code du travail depuis.

Le CDI est le contrat typique de l'emploi salarié, complété par les notions de temps plein, d'unicité d'employeur et de lieu de travail. Cette situation date du XIXe siècle, époque où le salariat connaît son essor.

Dans les années 1830, le salariat concernait moins de la moitié de la population active. Un siècle plus tard, il touchait les deux tiers des actifs (hors actifs agricoles). Et sa généralisation s'est accentuée après la Seconde Guerre mondiale avec le déclin de l'emploi agricole et des indépendants.

Cette mutation s'est accompagnée dans les années 1970 de l'explosion des emplois salariés des employés, des professions intermédiaires et des cadres. L'accès au salariat a également contribué à la hausse de la participation des femmes au marché du travail dans la deuxième moitié du XXe siècle.

Un fondement du droit du travail

Cette forme d'emploi constitue la base sur laquelle le droit du travail contemporain ainsi que celui de la protection sociale se sont construits : accès aux droits de la convention collective, à l'évolution professionnelle et à la qualification, à la formation professionnelle, au logement, aux prestations en espèces de la Sécurité sociale, à la couverture prévoyance. Mais c'est aussi de cette forme d'emploi que, dans la société, découlent une reconnaissance pour soi, dans sa famille et son entourage, et une considération dans les relations avec des institutions, bancaires notamment (accès au crédit).

Fin 2014, 70 % des embauches étaient des CDD de moins d'un mois.

Cependant, la nature de la relation salariale a tendance, depuis les années 1980, à se précariser sous diverses formes. Même si le CDI reste la norme de référence, représentant 77 % de l'emploi total et près de 87 % de l'emploi salarié, des formes particulières d'emploi se généralisent :

- les embauches se font de plus en plus en CDD ou en intérim, et les durées sont plus courtes. Fin 2014, 70 % des embauches concernaient des CDD de moins d'un mois. C'est inédit ! La récurrence de périodes d'aller-retour entre activité et chômage augmente;
- parallèlement, le poids du travail à temps partiel a doublé en trente ans, pour atteindre plus de 18 % en 2013. Et plus des trois quarts des salariés à temps partiel déclarent le subir. La pluriactivité se développe, générant des problématiques de conciliation des emplois du temps, de déplacement et de multiplicité de statuts.

Des emplois atypiques et précaires

Les publics concernés par les formes d'emplois atypiques précaires sont principalement les jeunes, les femmes et les actifs peu qualifiés. Le développement des contrats atypiques a pour effet de les exclure du processus de reconnaissance professionnelle et de protection face aux risques, basés tous deux sur la continuité de la relation de travail. Le niveau de revenu peut conditionner aussi l'accès à des droits (temps partiel trop faible, par exemple, pour permettre des prestations financières en cas de maladie). En dehors du milieu professionnel, les effets se traduisent par un manque de reconnaissance dans la société et un déficit de considération

pour les institutions. L'accès au logement devient compliqué.
Les salariés en CDI à temps plein voient également leur environnement bouleversé : remise en cause de l'unité temps (avec le forfait jours notamment) et/ou de l'unité de lieu (télétravail, mise à disposition, *coworking*).
La somme de toutes les formes atypiques peut se retrouver au sein de l'entreprise à l'occasion de missions ou de projets pour lesquels vont se côtoyer dans un collectif de travail constitué pour l'occasion des salariés en CDI à temps plein, en CDD ou mis à disposition, à temps partiel. Une multitude de statuts au service d'une même mission !
Statut à deux vitesses entre les salariés en CDI à temps plein et les autres salariés ? La réponse semble évidente : on a dépassé les deux vitesses ! Même si la différenciation entre CDI et CDD-intérim peut demeurer, il nous semble indispensable d'appréhender la diversité des statuts des salariés de façon globale pour remettre de la cohérence dans l'accès aux droits des salariés et rétablir l'égalité de traitement.

Une nécessaire mise en cohérence

Comment s'y prendre ? La question n'est pas nouvelle pour les organisations syndicales, notamment la CFE-CGC, et les pouvoirs publics. Elle se pose depuis les années 1980. Mais son acuité n'a jamais été aussi forte. Le fait de rappeler en 2008 que le CDI est la forme normale de travail salarié en est l'illustration la plus nette.
De multiples initiatives ont été prises, débouchant sur des mesures législatives importantes. La plupart de ces initiatives sont issues de la négociation nationale interprofessionnelle entre confédérations syndicales et représentants nationaux des employeurs. La CFE-CGC a promu ou accompagné bon nombre de ces mesures.
Nous pouvons résumer les actions menées pour lutter contre les statuts de salariés à plusieurs vitesses en trois phases chronologiques.

- **La première, dans les années 1990, vise à renforcer les droits des salariés en CDD et en intérim.** Face aux pratiques de l'intérim et aux recours aux CDD, le choix a été fait au niveau national de reconnaître cette forme d'emploi atypique, avec comme contrepartie pour compenser les effets de l'intermittence de l'emploi, l'affirmation de droits pour ces salariés équivalents voire supérieurs à ceux des salariés en CDI. L'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux CDD et au travail temporaire incarne ce choix.
  Le droit à la formation professionnelle, à la protection sociale et au chômage, l'accès au logement et au crédit sont organisés pour tenir compte de la spécificité d'une intermittence dans l'emploi. Les principes inscrits dans cet accord ont été transposés dans le Code du travail par la loi du 12 juillet 1990.
- **La deuxième phase, dans les années 2000, vise à défendre le CDI à temps plein contre différentes attaques.** Elle est marquée par deux mouvements.
  1. **Le débat sur le temps de travail, levier d'une politique de l'emploi** visant à permettre aux salariés précaires ou au temps de travail réduit d'avoir accès à un emploi plus stable et avec un volume d'heures plus important.
     Cette politique est déclinée à travers la réduction de la durée légale du temps de travail de 39 heures à 35 heures hebdomadaires, avec des allégements de charges sociales en cas d'embauche. L'objectif est un partage du travail avec plus de CDI pour l'ensemble des salariés et plus de temps plein. Les organisations syndicales participent à cette politique en négociant la réduction du temps de travail avec des contreparties en termes d'embauches.
     Parallèlement, le législateur vient renforcer les droits des salariés à temps partiel, notamment en encadrant le nombre et le temps des coupures quotidiennes et en réaffirmant l'égalité de traitement avec les salariés à temps plein.
  2. **Le débat sur le contrat de travail unifié.**
     Pour un meilleur fonctionnement du marché du travail, les économistes Pierre Cahuc et Francis Kramarz préconisent en 2005 l'unification du contrat de travail[1]. La suppression du CDD aurait l'avantage de réduire ces inégalités et de simplifier le droit du travail. Cette proposition d'un contrat unique figurait déjà dans le rapport de Michel Camdessus de 2004. La nouveauté est qu'elle s'accompagne ici d'une liberté quasi totale de licenciement accordée aux employeurs, en échange du versement d'une taxe.
     Cette proposition est rejetée par les employeurs (le CDD et l'intérim sont des réponses pertinentes à des surcroîts d'activité) comme par les organisations syndicales, voyant dans ce contrat de travail unique une façon d'affaiblir les garanties apportées au salarié par le CDI. Mais le sujet est sur la table. Il ne s'agit plus « d'améliorer » les droits des salariés précaires pour les rapprocher de ceux des salariés en CDI, mais « d'assouplir » les rigidités du CDI en s'inspirant des règles du CDD.
     Ce débat rebondit lors de la négociation nationale interprofessionnelle sur la modernisation du marché du travail qui débouche sur l'accord du 11 janvier 2008. Devant la revendication des employeurs de créer un CDI à objet défini (sans remettre en cause les autres contrats existants), la riposte des organisations syndicales est de créer à titre expérimental un CDD à objet défini. Nouveau type de contrat prévu par un accord de branche, il peut avoir une durée plus longue que le CDD classique et est réservé à certaines missions qualifiées, ce qui fait que seuls des cadres peuvent y être soumis.

1. *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle,* La Documentation française, février 2005.

L'expérimentation aboutit à une légalisation de ce contrat et à son inscription dans le Code du travail par la loi du 20 décembre 2014.

- **La troisième phase, dans les années 2010, vise à remettre le CDI au cœur de la relation de travail.** Alors que l'emploi salarié à temps plein se disloque sous les effets de la crise financière de 2008, les partenaires sociaux tentent de nouvelles réponses afin de reconstituer un CDI à temps plein pour les personnes qui se partagent entre plusieurs employeurs ou « clients ». C'est avec cet objectif qu'est menée en 2010 la négociation nationale interprofessionnelle sur les groupements d'employeurs. Des employeurs se regroupent pour partager un salarié qui sera en CDI et dont l'employeur unique sera le groupement. Après l'échec de la négociation fin 2011, le législateur reprend la main. Dans la négociation nationale interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi qui débouchera sur l'accord du 11 janvier 2013, les pistes avancées ont des objectifs similaires : taxation des CDD courts pour rendre plus coûteuse l'utilisation de ce contrat, qui fragilise les droits des salariés et coûte cher au régime d'assurance-chômage, en grave déficit. Les représentants des entreprises de l'intérim, y voyant une forte menace pour leur activité, obtiennent une exonération de cette taxe s'ils réduisent la précarité des intérimaires. Naît ainsi le CDI intérimaire ! La mobilisation de la forme du CDI dans une relation triangulaire salarié-entreprise d'intérim-entreprise utilisatrice est reconnue :
- Sécurisation du portage salarial, forme d'emploi fictivement salarié mettant en relation un porteur d'affaire avec une société de portage qui est son employeur de circonstance, pour réaliser sa mission auprès de son client. L'intérêt pour le salarié porté est de pouvoir bénéficier de la protection sociale liée au salariat (retraite, couverture maladie et assurance-chômage) en cas de période sans activité.
- Seuil minimal de la durée du travail hebdomadaire de 24 heures pour le temps partiel. Les statistiques confirmant la faiblesse du volume d'heures des salariés à temps partiel, entraînant la pauvreté malgré un travail salarié, et la proportion sans cesse grandissante du travail à temps partiel subi, les partenaires sociaux signataires de l'accord du 11 janvier 2013 imposent un seuil de temps partiel de 24 heures hebdomadaires. L'objectif est d'augmenter le volume des heures offertes aux salariés à temps partiel pour le rapprocher d'un temps plein, source de revenus et d'intégration plus importante dans le collectif de travail, et qui permet d'accéder à des outils d'évolution professionnelle. Un seuil plus faible est possible si un accord de branche étendu le prévoit ou à la demande du salarié.

De nouvelles réponses à trouver

Ces exemples de réponses, loin d'être exhaustifs (nous n'avons pas développé les règles de l'assurance-chômage relatives à l'activité partielle ou réduite), visent à relever le défi du développement des formes d'emplois atypiques ces vingt dernières années. Ils montrent la recherche permanente par les partenaires sociaux comme par le législateur d'ajustements aux situations. Mais de nouvelles adaptations sont nécessaires. En particulier pour répondre aux questions relatives au droit du travail et à la protection sociale que posent actuellement les pratiques liées aux plateformes numériques. Les travailleurs d'Uber sont la face visible d'une problématique qui a des ramifications plus vastes. Les récents rapports de Bruno Mettling[2] et de Pascal Terrasse[3] envisagent différentes solutions pour que ces travailleurs (notamment du numérique) ne soient pas les nouveaux salariés précaires ou pauvres de demain, voire les fossoyeurs des conditions de travail des autres travailleurs.

Notre but est de maintenir un cadre global et visible pour les travailleurs qualifiés amenés à exercer leur activité sous des statuts multiples, qui s'accompagnent d'une atomisation de leurs droits et de leur protection.

Une fois encore, des réponses doivent être trouvées. En tant qu'organisation syndicale du personnel d'encadrement, notre but est de maintenir un cadre global et visible pour les travailleurs qualifiés amenés à exercer leur activité sous des statuts multiples, qui s'accompagnent d'une atomisation de leurs droits et de leur protection. Pour ce faire, notre réflexion, qui n'est pas achevée au moment où nous écrivons cet article, s'organise autour de trois axes majeurs :

- construire un socle de droits fondamentaux du travailleur, quel que soit son statut d'activité (salarié, indépendant, fonctionnaire). Ces droits concerneraient la formation professionnelle continue, la protection sociale et un cadre pour la relation de travail ;
- poursuivre la dissuasion du recours aux contrats atypiques, en particulier les CDD courts, par une taxation *ad hoc* et une remise à plat des contrats de travail intermittent, saisonnier, CDD d'usage ;
- mobiliser la présomption de salariat pour un maximum de travailleurs faussement indépendants dans les faits. Le droit du travail connaît déjà de telles réponses pour les VRP, les journalistes, les mannequins par exemple. Cette piste pourrait être retenue pour les travailleurs des plateformes numériques.

La lutte contre les effets néfastes pour les salariés de statuts à plusieurs vitesses pour une activité similaire est un éternel recommencement. Une mission à durée indéterminée ! ●

2. *Transformation numérique et vie au travail*, La Documentation française, septembre 2015.
3. « Rapport sur le développement de l'économie collaborative », remis au gouvernement en février 2016.

Essor de la pluriactivité : quelles **limites ?**

Bruno
Ducoudré

Économiste au département Analyse et prévision de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE).

Il a publié récemment :

- « Que nous apprennent les données macro-sectorielles sur les premiers effets du CICE ? Évaluation pour la période 2014-2015 t2» (avec Éric Heyer et Mathieu Plane), *Document de travail de l'OFCE*, n° 2015-29, décembre 2015.
- « Les demandes de facteurs de production en France. Estimation et analyse des effets de la crise » (avec Mathieu Plane), *Revue de l'OFCE*, n° 142, septembre 2015.
- « Crise de la dette en zone euro : quelles réformes pour quels résultats ? », *Cahiers français*, n° 387, juillet-août 2015, La Documentation française.

Si la tendance à la flexibilisation du marché du travail se confirme à l'avenir, elle pourrait s'accompagner d'une poursuite du développement de la pluriactivité subie. Mais divers facteurs freineront le phénomène.

Depuis les années 1970, l'économie française a été frappée par une montée du chômage face à laquelle les politiques macroéconomiques menées se sont révélées insuffisantes, voir inefficaces. Compte tenu des gains tendanciels de productivité et de la hausse de la population active, la croissance économique s'est ainsi révélée insuffisante pour permettre les créations d'emploi nécessaires à la baisse du chômage. Cette montée du chômage s'est aussi accompagnée d'un changement dans la composition des formes d'emplois, avec un développement important du travail intérimaire, une multiplication des embauches en contrat à durée déterminée (CDD), la montée du travail à temps partiel, l'accès à l'emploi stable en contrat à durée indéterminée (CDI) étant sans cesse retardé pour les jeunes.

Face à cette raréfaction de l'emploi stable, la pluriactivité est souvent présentée comme la forme d'emploi de demain, en réponse à la flexibilisation accrue de l'appareil productif. Elle offrirait aux individus la capacité de s'affranchir des contraintes de l'employeur unique ou de la spécialisation dans un métier. En d'autres termes, elle permettrait de sortir de la dépendance économique et de multiplier les trajectoires d'emploi possibles, tandis que le modèle monoactif-monoemployeur porterait, à long terme, le risque de l'obsolescence, donc de la disparition de l'emploi et des difficultés liées à la reconversion professionnelle.

Avec la grande récession commencée en 2008 et dont les effets se font encore sentir aujourd'hui, la recherche de solutions alternatives à l'emploi traditionnel s'est faite plus pressante encore. Dans ce contexte, quelle évolution de la pluriactivité peut-on observer ces dernières années ? Quelles sont ses formes ? Quels secteurs économiques sont-ils concernés par son développement ? On doit aussi s'interroger sur les limites actuelles inhérentes à cette forme d'organisation de la vie professionnelle qui constituent une contrainte forte à sa généralisation.

La pluriactivité peut être définie comme « la pratique par un individu de plusieurs activités ou emplois, exercés de façon partielle ou simultanée, impliquant parfois plusieurs statuts professionnels ».

Les différentes formes de pluriactivité

La pluriactivité peut être définie[1] comme « *la pratique par un individu de plusieurs activités ou emplois, exercés de façon partielle ou simultanée, impliquant parfois plusieurs statuts professionnels* ». Elle prend différentes formes, qui peuvent impliquer des statuts différents. Elle s'est ainsi beaucoup développée en milieu rural, sous la forme de cumul d'une activité d'exploitant agricole (statut non salarié) et d'une activité salariée procurant un complément de revenu. Plus récente, la création du statut d'autoentrepreneur permet désormais de cumuler un revenu principal et un revenu complémentaire issu de l'autoentrepreneuriat. Son développement est aussi marqué dans les régions touristiques, où la forte saisonnalité de l'activité économique implique le cumul de différentes activités professionnelles au cours de l'année. De façon similaire, le domaine culturel et artistique est également marqué par la pluriactivité, l'activité professionnelle y étant souvent constituée d'une succession de contrats courts mêlant différentes activités professionnelles (artiste musicien – professeur de musique ; cameraman – monteur…). La pluriactivité inclut, enfin, les personnes exerçant une même activité professionnelle mais ayant plusieurs employeurs (assistantes maternelles, aides à domicile…).

La mesure de la pluriactivité sur longue période constitue un problème en soi, de par la nature même de la constitution des droits sociaux. En France, les

1. Françoise Gerbaux, *Pouvoirs locaux*, décembre 1991, citée dans les avis et rapports du Conseil économique et social, 1997.

droits sont attachés à l'activité professionnelle, et non à la personne. La mesure de la pluriactivité nécessite dès lors le croisement de fichiers administratifs issus des différents régimes (régime général, Mutualité sociale agricole, fonction publique d'État…). Ce travail est effectué par l'Insee pour la réalisation de ses « Estimations d'emploi localisées[2] ». L'institut estime ainsi à 1 % la proportion de salariés exerçant une activité non salariée en 2010 (contre 0,5 % fin 2007), et à 6,8 % la part des non-salariés exerçant une activité salariée (contre 4,9 % fin 2007). Enfin, 8,4 % des salariés seraient concernés par la pluriactivité exclusivement salariée.

1,34 million de personnes sont concernées par la pluriactivité en 2012, dont 73 % de femmes.

Une progression de 30 % entre 2003 et 2012

L'enquête « Emploi en continu » de l'Insee, menée trimestriellement auprès d'un échantillon de ménages, permet de mesurer la pluriactivité, de manière imparfaite[3] mais cohérente sur une décennie (2003-2012). D'après cette enquête, 1,34 million de personnes sont concernées par la pluriactivité en 2012, dont 73 % de femmes. Si la pluriactivité mesurée dans l'enquête paraît sous-estimée au regard de celle mesurée par l'Insee pour ses estimations d'emploi, ces résultats traduisent bien une progression de la pluriactivité depuis le début des années 2000, qui passe de 1,04 à 1,34 million de personnes concernées sur la période, la proportion hommes-femmes restant constante. La pluriactivité se concentre à 82 % sur les actifs âgés de 30 à 59 ans en 2012, mais la part des 50 ans et plus progresse de 8,5 points entre 2003 et 2012.

Par grands secteurs d'activité *(tableau 1)*, la pluriactivité est plus forte dans le secteur tertiaire non marchand (enseignement, action sociale), le tertiaire marchand (particuliers-employeurs, service aux entreprises), et, dans une moindre mesure, l'agriculture. Ce dernier secteur se distingue par une proportion de pluriactifs non-salariés dominante. Entre 2003 et 2012, la pluriactivité progresse dans tous les secteurs d'activité, mais plus rapidement dans le secteur tertiaire non marchand et le secteur agricole.

La part des pluriactifs parmi les non-salariés a augmenté de 0,4 % entre 2003 et 2012 *(tableau 2)*. Cette hausse s'observe entre 2003 et 2008 et concerne exclusivement les non-salariés déclarant exercer plusieurs activités professionnelles non salariées. Parmi les personnes exerçant une activité

TABLEAU 1. PLURIACTIVITÉ SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ PRINCIPAL EN 2012

	Emploi total (millions)	Proportion de pluriactifs parmi les actifs en emploi du secteur	Proportion de pluriactifs salariés parmi les pluriactifs du secteur	Variation de la part de pluriactifs 2012/2003
Agriculture	0,8	4,6 %	40 %	1,1 %
Industrie	3,5	1,4 %	95 %	0,4 %
Construction	1,8	0,9 %	77 %	0,2 %
Tertiaire marchand	11,9	5,4 %	93 %	0,5 %
Tertiaire non marchand	7,7	7,3 %	97 %	1,7 %
Ensemble	**25,8**	**5,2 %**	**93 %**	**1,1 %**

Source : Insee, enquête « Emploi en continu », calculs de l'auteur.

TABLEAU 2. DÉCOMPOSITION ET ÉVOLUTION DE LA PLURIACTIVITÉ ENTRE 2003 ET 2012

	Niveau 2012	Variation 2008/2003	Variation 2012/2008
Personnes exerçant une activité principalement non salariée			
Effectifs des non-salariés (en milliers)	2956	– 93	225
Non-salariés monoactifs (en %)	97,0	– 0,4	0,0
Non-salariés ayant une activité salariée (en %)	0,1	0,0	0,0
Non-salariés pluriactifs (en %)	2,9	0,4	– 0,1
Personnes exerçant une activité principalement salariée			
Effectif des salariés (en milliers)	22800	1331	– 380
Salariés monoactifs (en %)	94,5	– 0,6	– 0,4
Salariés ayant une activité non salariée (en %)	0,4	0,1	0,1
Salariés ayant un seul employeur - pluriactifs (en %)	1,2	0,3	– 0,1
Salariés ayant plusieurs employeurs – monoactifs (en %)	3,6	0,1	0,4
Salariés ayant plusieurs employeurs – pluriactifs (en %)	0,3	0,0	0,0

Source : Insee, enquête « Emploi en continu », calculs de l'auteur.

2. On ne dispose pas de données sur longue période détaillées sur la pluriactivité à partir de cette source. Voir Insee, « Emploi et salaires », édition 2014.
3. La pluriactivité mesurée dans l'enquête « Emploi en continu » porte sur l'exercice d'une activité professionnelle secondaire (ou plus) la semaine précédant l'interrogation (ce qui en limite la dimension temporelle), ainsi que sur le nombre d'employeurs.

principale salariée, la part des pluriactifs a augmenté de 1 % entre 2003 et 2012. Entre 2003 et 2008, elle concerne principalement les salariés ne déclarant qu'un unique employeur mais déclarant avoir exercé plusieurs activités professionnelles (sans pour autant que celles-ci relèvent du non-salariat). Par contre, entre 2008 et 2012, la progression est plus forte pour les salariés monoactifs ayant plusieurs employeurs (aides à domicile, gardes d'enfants, services auprès des personnes âgées dépendantes).

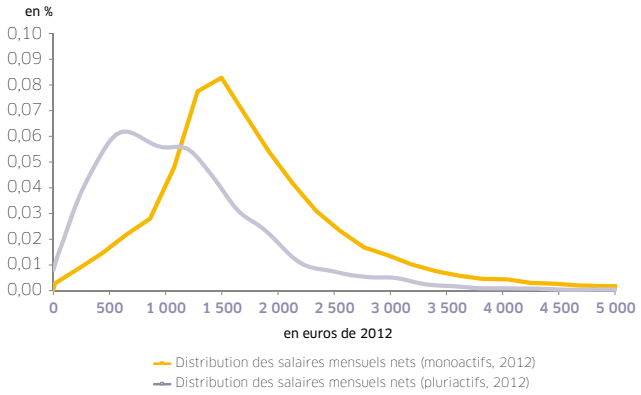
Pluriactivité et précarité

La progression passée et à venir de la pluriactivité doit être mise en regard des différents motifs qui y conduisent[4]. Le recours à la pluriactivité peut intervenir en premier lieu lorsque les professions s'y prêtent (pluriactivité « naturelle »). C'est le cas par exemple d'un avocat donnant des cours, ou d'un chercheur exerçant en parallèle des activités de conseil. Une deuxième forme de pluriactivité concerne les personnes en transition entre une activité salariée et une activité non salariée. Enfin, la troisième forme de pluriactivité est subie. Elle concerne les personnes à faibles revenus, en emploi précaire et cherchant une source complémentaire de revenus. L'enquête « Emploi en continu » ne nous permet pas de distinguer entre ces types de recours. Par contre, la distribution des salaires mensuels nets des personnes salariées montre une distinction marquée entre salariés monoactifs et pluriactifs *(graphique)*. En 2012, le salaire net médian se situe autour de 1 000 euros pour les pluriactifs alors qu'il est proche de 1 500 euros pour les monoactifs. Par ailleurs, les pluriactifs sont généralement moins diplômés que les monoactifs (57 % ont obtenu un CAP, BEP ou diplôme équivalent comme diplôme le plus élevé, contre 45 % pour les monoactifs). Si cette proportion a baissé depuis 2003 (– 9,6 points), elle a baissé davantage chez les monoactifs (– 11,5 points).

Le développement de la pluriactivité subie est allé de pair avec la montée du chômage et de la précarité.

Ces évolutions doivent être mises en regard du chômage, qui touche massivement les personnes peu ou pas diplômées. Elles suggèrent que le développement de la pluriactivité subie est allé de pair avec la montée du chômage et de la précarité. Si la tendance à la flexibilisation accrue du marché du travail se confirme à l'avenir, elle pourrait donc s'accompagner d'une poursuite du développement de la pluriactivité subie, que seule une amélioration durable de l'activité économique et une baisse du chômage pourraient contrecarrer.

DISTRIBUTION DES SALAIRES NETS MENSUELS



Source : Insee, enquête « Emploi en continu », calculs de l'auteur.

Les freins au développement

Des contraintes fortes subsistent qui freineront durablement la montée de la pluriactivité. Ces contraintes sont d'ordre administratif (affiliation à plusieurs caisses de sécurité sociale…) et ne pourraient être levées sans un changement radical d'organisation de la protection sociale (rattacher les droits à la personne plutôt qu'au statut). Le développement de l'autoentrepreneuriat, s'il peut permettre aux entreprises de recourir de façon plus intense à la sous-traitance, fait aussi peser un risque juridique accru sur les entreprises en cas de trop forte dépendance économique du sous-traitant. La pluriactivité se heurte enfin aux contraintes d'organisation du travail : absence de coordination entre employeurs, problèmes de concurrence et de confidentialité pour les salariés ayant plusieurs employeurs, fuite des compétences.

4. Voir Marie-Françoise Mouriaux, « La pluriactivité entre l'utopie et la contrainte », *in* Centre d'études de l'emploi, *La Lettre*, n° 51, février 1998.

Ubérisation : entre idées reçues et **tendances** de fond

Marie-Claire
Carrère-Gée
Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi.

Flexibilité, pluriactivité et individualisation sont les mots clés de la transformation de l'activité et des emplois. Et ce, à l'heure de la mondialisation, de la crise, des plateformes et de la nouvelle économie, en réponse aussi à de nouvelles aspirations des actifs. Ces tendances remettent en cause les modes traditionnels d'exercice du travail. L'enjeu est d'en maximiser les avantages et d'en réduire les inconvénients, pour les individus comme pour les entreprises.

Depuis le début des années 2000, la répartition des grandes composantes de l'emploi (emplois en CDI, emplois temporaires, emplois indépendants) est stable. En France comme ailleurs, le CDI demeure la forme ultradominante d'emploi : autour de 87 % de l'emploi salarié. L'explosion du CDD et de l'intérim est derrière nous.

Nous n'assistons pas non plus à une explosion du travail indépendant : il s'est stabilisé autour de 11 % de l'emploi total. Bien sûr, il connaît un regain récent, depuis 2008, tiré par la progression des indépendants sans salariés, notamment les autoentrepreneurs. Il est toutefois trop tôt pour estimer si ce regain constitue un infléchissement durable de tendance. Les derniers chiffres concernant des pays proches du plein emploi comme les États-Unis laissent entendre que la progression de l'emploi indépendant qui y avait été constatée est en reflux et correspondait avant tout à une situation de crise de l'emploi salarié. Une très forte progression des aspirations à plus de souplesse et d'indépendance dans le travail – qui peut conduire à la création d'entreprise – apparaît cependant clairement. Parallèlement, l'instabilité de certains besoins de compétences des entreprises les conduisent à envisager, probablement plus souvent qu'avant, le recours à des prestations effectuées par des indépendants.

Alors, c'est vrai, on assiste à une diversification des formes juridiques d'emploi aux confins du salariat et du travail d'indépendant, avec le portage salarial, les coopératives d'activité et d'emploi, ou lorsqu'un indépendant exerce son activité dans un cadre contraint (la franchise, l'agent commercial mandataire indépendant ou encore le gérant non salarié de succursales de commerce de détail). Mais ces formes d'emploi, récentes ou plus anciennes, sont ultraminoritaires. Et l'existence de formes d'emploi qui présentent certaines caractéristiques de l'emploi salarié et d'autres de l'emploi indépendant est aussi ancienne que ces catégories juridiques : le législateur est maintes fois intervenu, dans le passé, pour rattacher par exemple certaines activités à l'emploi salarié, ou encore pour définir des formes d'emploi *ad hoc*.

Bouleversement de la flexibilité

Mais alors, rien n'aurait changé ? Si, bien sûr. Et c'est même à un véritable bouleversement que nous assistons, avec une grande vague de flexibilisation et d'individualisation qui touche absolument toutes les conditions d'emploi.

Le fameux « CDI à temps plein avec des horaires stables et chez un seul employeur » est déjà minoritaire au sein du salariat.

À tout seigneur tout honneur, le premier concerné est le CDI : le fameux « CDI à temps plein avec des horaires stables et chez un seul employeur » est déjà minoritaire dans le salariat. Et ce avec le temps partiel, qui concerne un peu plus de quatre millions de salariés, en progression encore plus marquée pour les hommes que pour les femmes, et avec l'augmentation des horaires décalés et variables. Près d'un tiers des salariés travaillent habituellement ou occasionnellement le dimanche, contre un sur cinq il y a vingt ans. La part des horaires à la carte a aussi quasiment doublé et dépasse les 10 %. Selon l'Insee, sur une période de quatre semaines,

deux personnes en emploi sur cinq ont travaillé au moins une fois le samedi, une sur cinq le dimanche, une sur quatre le soir et une sur dix la nuit.
L'unité de lieu du travail est également remise en cause avec l'essor du télétravail, qui concernerait près de 17 % des actifs. Mais si la fréquence du télétravail est difficile à estimer sur le plan statistique du fait du flou des définitions, des marges importantes de développement existent. Une étude du Centre d'analyse stratégique estimait ainsi en 2009, au regard des métiers pouvant être exercés en télétravail et de leur poids dans l'emploi total, à 50 % de la population active le potentiel de télétravailleurs.
La flexibilisation progresse aussi de façon fulgurante parmi les CDD : les contrats temporaires les plus courts se multiplient. Les flux d'emploi de moins de trois mois en CDD ou en intérim représentent neuf embauches sur dix. L'augmentation est encore plus forte pour les contrats de moins d'un mois. C'est d'ailleurs la principale raison pour laquelle l'emploi court est préoccupant en France : non seulement il se concentre beaucoup sur les personnes non qualifiées, et en particulier les jeunes, non seulement il constitue de moins en moins un tremplin vers l'emploi stable, mais la durée des CDD comme des missions d'intérim a raccourci à vue d'œil au cours des quinze dernières années. Une portion du marché du travail constitue désormais une « grande lessiveuse » caractérisée par une précarité maximale et par de nouvelles situations d'intermittence.

Explosion de la pluriactivité

L'emploi indépendant s'individualise également de plus en plus : c'est, en son sein, l'emploi indépendant sans aucun salarié qui progresse, avec notamment un million d'autoentrepreneurs.
Mais le phénomène le plus marquant de ces dernières années est l'individualisation de l'activité elle-même, avec l'explosion de la pluriactivité – le fait d'avoir plusieurs emplois salariés, ou un emploi salarié et un emploi indépendant. Elle concerne aujourd'hui plus de deux millions trois cent mille actifs, contre un million il y a dix ans.
Dans la pluriactivité on peut distinguer deux cas.
Dans le premier, un salarié exerce une activité secondaire non salariée, ou bien un non-salarié exerce une activité secondaire salariée. Un tiers des autoentrepreneurs le sont ainsi à titre d'activité secondaire, en complément d'un emploi salarié. Le développement de ces situations contribue à atténuer la dichotomie entre salariat et emploi indépendant.
Dans le second, une personne exerce simultanément plusieurs emplois salariés. On parle alors d'« emploi multiemployeur ». Cela concerne plus de deux millions de personnes. Dans ce cas, la personne a clairement le statut de salarié, mais le fait d'avoir plusieurs employeurs dilue le critère de subordination propre au salariat. Cet emploi multiemployeur peut être exercé de façon spontanée ou être organisé, et cela se fait selon l'une des deux manières suivantes : soit sans tiers employeur, dans le cadre d'associations de travail à temps partagé, soit avec tiers employeur (le salarié travaille avec plusieurs entreprises mais n'a qu'un contrat de travail avec le tiers employeur), dans le cadre de groupements d'employeurs ou d'entreprises de travail à temps partagé.

Développement des plateformes

Enfin, et bien sûr, l'essor des nouvelles technologies donne un formidable élan à toutes les formes d'activité, à temps plein ou non, s'ajoutant ou non à un autre emploi, dans lesquelles le travail ne s'exerce pas dans l'entreprise qui embauche. Et ce avec les plateformes de services, les sites de free-lance et les plateformes dites de *crowdsourcing*.
Les plateformes de services peuvent être définies comme des sites ou des applications qui mettent en relation des professionnels assurant des services dans un domaine particulier et des clients. Les plateformes de services de véhicule de tourisme avec chauffeurs (VTC) constituent sans doute l'illustration la plus connue de ce modèle de plateformes. Apparues à la fin des années 2000 avec la généralisation des smartphones, elles permettent, *via* des applications mobiles, la mise en relation entre, d'un côté, des personnes qui ont besoin de se déplacer et, de l'autre, des conducteurs professionnels réalisant des services de transport. Parmi les plateformes qui se sont développées en France, on peut citer par exemple Uber, SnapCar, Chauffeur-privé ou LeCab. Si le secteur du transport a été un des premiers concernés, d'autres secteurs des services commencent à faire l'objet de plateformes de mise en relation.
Les sites de free-lance sont des plateformes de mise en relation entre des porteurs de projet et des personnes qui travaillent en free-lance [1]. Les premiers sites de ce type sont apparus dès le début des années 2000 aux États-Unis. Il s'agit des plateformes Rent a Coder, Elance ou oDesk [2], sur lesquels des porteurs de projets du monde entier peuvent publier des annonces dans de nombreux domaines (technologies de l'information, *data science*, design et multimédia, écriture, traduction, etc.).
Outre la mise en relation entre un client et un individu travaillant en free-lance n'importe où dans le monde, ces plateformes permettent également le suivi à distance de l'exécution de la tâche. Les free-lances sont sélectionnés par les donneurs d'ordre en fonction de divers critères comme le coût de la prestation proposée, mais aussi les prestations réalisées auparavant ou encore les références des prestataires. En permettant aux donneurs d'ordre d'accéder à des free-lances de pays émergents proposant des tarifs pouvant être très réduits, ces plateformes sont parfois accusées de favoriser une

1. Le terme de free-lance est généralement appliqué à des travailleurs indépendants qui exercent leur métier en mode « projet ». On trouve par exemple parmi les métiers exercés en free-lance des métiers du Web et de l'informatique, du graphisme et du design, les journalistes, les traducteurs ou encore certaines professions administratives.
2. Elance et oDesk ont fusionné en décembre 2013.

externalisation du travail à bas coût, notamment pour les tâches très peu qualifiées qui ne nécessitent pas de rencontre entre le donneur d'ordre et le free-lance.
Des sites permettant une mise en relation entre des porteurs de projet et des free-lances sont apparus plus tardivement sur le marché du travail français et se développent depuis quelques années. On peut citer, par exemple, le site de niche TextMaster, pour la rédaction de contenus, lancé en 2011. Ou également des sites de free-lance plus généralistes, comme le site allemand Twago, arrivé en France en 2012, ou encore le français Hopwork, lancé en 2013. Contrairement à la plupart des sites de free-lance où le porteur de projet publie son annonce et attend les propositions des travailleurs en free-lance pour choisir celle qui lui convient le mieux, Hopwork leur donne accès à un moteur de recherche de profils de free-lances.
Les plateformes dites de *crowdsourcing* (qui peut être traduit par « externalisation à grande échelle » ou « production participative ») constituent un dernier type de plateforme de travail à la tâche. Le *crowdsourcing* consiste en la mise à contribution d'un nombre important de personnes, rémunérées ou non, pour la réalisation d'un projet, divisé en microtâches. Le développement de ce type de plateformes est indissociable du développement d'Internet qui permet d'accéder à un grand nombre d'internautes, de manière quasi instantanée, partout dans le monde[3]. Un exemple emblématique est le Turc mécanique d'Amazon. Créé en 2005 aux États-Unis, il s'agit d'un site sur lequel s'inscrivent des entreprises qui proposent des microtâches à des particuliers, auxquelles sont associées une microrémunération et un temps alloué. Parmi les tâches proposées, on distingue celles qui demandent une qualification minimale (essentiellement de la traduction de fragments de texte) ou peu ou pas de qualification (transcription de son en texte, classements d'image de différentes catégories, etc.). La répartition du travail est mondiale et organisée par des algorithmes qui découpent, distribuent et réassemblent les tâches. D'autres plateformes dites de *crowdsourcing* relèvent d'une logique beaucoup plus collaborative et sociale et ont pour objectif de faire avancer la recherche scientifique ou de produire de l'information d'utilité collective. On peut citer par exemple OpenStreetMap, FactCheckEU ou encore Safecast.

C'est l'activité elle-même, qu'elle s'exerce dans un cadre salarié – en CDI ou en CDD – ou sur un mode indépendant, qui est en proie à un profond mouvement de flexibilisation.

On le voit, c'est l'activité elle-même, qu'elle s'exerce dans un cadre salarié – en CDI ou en CDD – ou sur un mode indépendant, qui est en proie à un profond mouvement de flexibilisation : celui-ci englobe toutes les catégories juridiques et ne saurait se résumer à l'irruption des plateformes sur Internet.
À l'origine de ces évolutions, il y a des facteurs économiques. La crise, la financiarisation et la mondialisation de l'économie, qui conduisent toutes les entreprises à réduire leurs coûts. L'essor du secteur tertiaire. Le développement fulgurant des possibilités offertes par la numérisation. L'installation d'un chômage de masse, aussi, qui réduit les capacités de négociation des actifs. Mais des facteurs sociologiques puissants sont également à l'œuvre, avec des aspirations croissantes à davantage d'autonomie dans le travail et de liberté dans la gestion de son temps.

Risques et avantages

Pour les entreprises, les avantages vont de soi. Mais énormément d'actifs y trouvent également leur compte, et davantage encore le pourraient : meilleur accès à l'emploi, revenus supplémentaires parfois très significatifs liés à la pluriactivité, diminution du risque de tout perdre en multipliant les employeurs ou donneurs d'ordre, souplesse plus importante dans l'organisation de son temps, plus grand intérêt d'un travail autonome et varié, acquisition de nouvelles compétences, possibilités accrues de reconversion, envie de faire autre chose en plus ou à la place de l'activité habituelle.
Les risques sont tout aussi clairs : stress, partage entre vie professionnelle et personnelle beaucoup plus flou, risque d'enfermement dans la précarité et difficulté d'accès aux prêts et au logement pour les CDD très courts ou les petits jobs salariés et indépendants, déplacement du partage du risque économique, perte de chances d'accéder à la formation, perte de ressources pour les finances sociales, avec des revenus d'activité qui ne contribuent pas à la Sécurité sociale, difficulté de contrôle de la législation du travail, notamment pour la rémunération minimale, la durée maximale du travail et la santé au travail, nécessité d'inventer d'autres formes de dialogue social, national et international.
Il n'y a pas l'ancienne économie d'un côté et la nouvelle économie de l'autre, les salariés et les « anciens indépendants » *vs* les « ubérisés » : la nouvelle économie est partout. L'enjeu n'est pas d'inventer de nouvelles formes juridiques d'activité. C'est de maximiser les avantages de la flexibilisation et de l'individualisation de toutes les formes d'emploi, et d'en minimiser les risques, pour tous. ●

3. Benoît Sagot *et al.*, « Un turc mécanique pour les ressources linguistiques : critique de la myriadisation du travail parcellisé », actes de la conférence TALN, juillet 2011.

Les **pistes** du travail de **demain**

François
Hurel
Président de l'Union des autoentrepreneurs.

La dynamique du travail indépendant doit être soutenue par des mesures concrètes pour lui assurer un statut équitable par rapport au salariat, en mettant en place un nouveau droit de l'activité.

Avec la conférence sociale de l'automne dernier, think tanks, économistes, sociologues et politiques se sont fait entendre sur la nécessité de réformer notre droit du travail. Archaïque pour les uns, inadapté pour les autres, fondé sur un modèle industriel à une époque du service, le travail salarié semble avoir pris en quelques semaines une sorte de « coup de vieux » dans un monde où fleurissent l'Internet, les plateformes et le travail collaboratif.
Depuis peu, d'autre voix ouvrent le débat sur une question plus fondamentale encore que le droit du travail : celle de la refondation de notre relation à l'activité. Car celle-ci ne se trouve en effet plus limitée au salariat, seul statut couvert par notre norme à laquelle nous sommes si attachés. Elle est bien plus large puisqu'elle recouvre aujourd'hui le vaste champ du travail indépendant. En raison de nombreuses interrogations, voire d'une certaine forme de délitement du travail salarié, aggravé par le chômage et la précarisation de certains statuts, le travail indépendant, fondé sur le risque économique et non plus sur la relation de subordination hiérarchique, connaît aujourd'hui une véritable vigueur, comme en témoignent le développement des autoentrepreneurs et les bons chiffres de la création d'activités.

Des alternatives au salariat

Mille deux cents Français s'inscrivent chaque jour au régime autoentrepreneur et, désormais, plus d'un tiers d'entre eux deviennent des créateurs d'entreprise. C'est dire si la France est devenue une terre d'initiative, pour peu qu'on veuille bien laisser s'épanouir toutes ces nouvelles idées et tous ces nouveaux acteurs. Ils sont aujourd'hui 1,1 million à apporter 15 milliards d'euros aux comptes de la nation et 4 milliards d'euros aux comptes des organismes sociaux ou au fisc.

Ces formes de travail nouvellement alternatives au salariat appellent à reposer les bases du « travailler ensemble ».

Ces formes de travail nouvellement alternatives au salariat appellent à reposer les bases du « travailler ensemble », alors que le salariat a accumulé les complexités et les lourdeurs pendant des décennies, au point de se voir parfois accusé de freiner le développement des entreprises et que notre droit du travail, de protecteur, est devenu aujourd'hui illisible et parfois anxiogène.
Que proposons-nous pour accompagner ce développement ? Non pas de réformer une énième fois le Code du travail pour l'adapter encore à un modèle économique qui « galope », mais plutôt de réfléchir à un nouveau droit de l'activité. Ce droit aura tout d'abord vocation à assurer l'égalité entre le statut de salarié et celui d'indépendant. Car cette égalité est loin d'être de mise, entre un CDI surprotecteur et un statut d'indépendant qui, en plus de supporter le risque économique, n'offre pas de garanties sociales équivalentes au salariat.

Un nouveau droit de l'activité

Le CDI n'est pas la seule planche de salut du retour à l'activité. L'économie collaborative est en quelque sorte venue au secours de la créativité et de l'emploi de demain. Il serait sage que le gouvernement en prenne toute la mesure. En tout cas, ce thème refondateur et moderne s'inscrira, à l'évidence, dans les prochains débats électoraux. Finalement, le vrai sujet de notre pays n'est-il pas celui que nous entendons de plus en plus souvent, le combat du modernisme contre les conservatismes de tous bords ?
Le discriminant est trop important et les Français continuent à courir après le CDI, qui fait encore

figure de solution unique. Alors que la crise économique leur a pourtant montré que sécurité du contrat ne signifiait pas sécurité de l'activité économique, le salariat – le CDI en tête – reste à leurs yeux le seul contrat qui leur garantisse un avenir. Aujourd'hui, les Français n'ont pas un choix équitable entre ces deux statuts, faute d'une protection sociale équivalente. De ses trois piliers que sont l'assurance-maladie, la retraite et le chômage, deux sont encore à construire dans le statut d'indépendant.

Une protection sociale à repenser

La retraite, tout d'abord, pour laquelle il faut reprendre le travail sur le taux de cotisation et le périmètre pour offrir aux indépendants une retraite de même ordre que celle des salariés. Le risque de perte subite d'activité, surtout, contre lequel l'indépendant ne dispose aujourd'hui d'aucune couverture si ce n'est par l'assurance volontaire individuelle. Il est donc urgent de protéger le travailleur indépendant contre la « perte d'emploi » pour lui assurer un droit de l'activité équivalent à celui du salarié, ce qui suppose que son donneur d'ordre, c'est-à-dire son client « employeur », accepte de contribuer à ce risque. Aux côtés de l'assurance chômage, prise en charge par l'entreprise et son salarié, j'appelle de mes vœux une véritable réflexion en faveur de la création d'un droit à l'indemnité en cas de perte subite d'activité, financée paritairement par les donneurs d'ordre et par les travailleurs indépendants et fiscalement déductible.

Au moment où se discute une nouvelle taxation des contrats à durée déterminée, cette forme assurantielle prend toute sa vertu. Nous savons en effet que, face aux 10 % de taxation du contrat à durée déterminée, 4 % seulement pourraient contribuer dans le cadre du travail indépendant à financer cet amortisseur social, indispensable à la pérennité de cette forme nouvelle d'activité et surtout nécessaire pour ces millions de Français qui pensent que leur avenir est dans l'initiative.

Proposer une vraie équité permettra de donner aux deux statuts une même attractivité, d'éviter les débats sur la subordination et les risques de requalification du travail indépendant en salariat qui paralysent aujourd'hui nombre d'initiatives d'autoentrepreneurs. Nous devons de façon urgente construire un droit de l'activité qui place sur un pied d'égalité actifs salariés et actifs indépendants, comme nous devons réfléchir aux possibilités nouvelles d'association des indépendants en réseaux ou en coopératives professionnelles pour faire croître leurs initiatives. Ne bridons pas le formidable appel d'air et le formidable espoir placé dans ces nouvelles formes de travail qui se créent tous les jours en France grâce à l'innovation et à l'initiative individuelle ! C'est à ce prix que notre chômage de masse, aujourd'hui structurel, pourra être efficacement combattu. Le gouvernement semble oublier cette simple bonne idée. La loi Travail passera-t-elle à côté de son sujet ?

Refonder la relation au travail

Essentiellement orientée, dans le texte présenté en Conseil des ministres, vers le travail salarié, elle tourne le dos au travail indépendant et, ce faisant, ne porte plus le souffle qu'avaient semblé lui donner les premières annonces d'Emmanuel Macron et les nombreux rapports publiés ces derniers mois (de Mettling à Terrasse, en passant par France Stratégie). Le texte présenté n'a pas pris la mesure de la refondation de notre relation au travail et de l'émergence de formes de travail alternatives au salariat, en phase avec la lame de fond de la révolution numérique et de l'économie collaborative. Plus encore, il continue à diviser la population active en deux catégories : les salariés, pour lesquels le débat sur la flexibilité et la sécurité est posé, et les indépendants, ceux qui travaillent à leur compte, autoentrepreneurs, travailleurs non salariés (TNS), mais aussi les professions libérales, tous oubliés du débat…

Si nos modes de consommation se voient à ce point transformés par les plateformes en ligne, nous le devons pour une bonne part aux « nouveaux indépendants », qui permettent la grande agilité de ces nouveaux services. C'est pourquoi nous souhaitons faciliter aux actifs le passage d'un statut à un autre et nous nous félicitons à ce titre que le compte personnel d'activité (seule mesure du texte de la loi Travail dans ce cas) s'adresse à l'ensemble des actifs, y compris les travailleurs indépendants. Mais pour qu'il bénéficie réellement à tous, ne faudrait-il pas que les indépendants puissent accéder aux droits que regroupera ce compte, et notamment ceux liés à la formation ou à la perte subite d'activité, au même titre que les salariés ?

Espérons que ce message sera entendu dans le cadre de la discussion parlementaire sur le texte. Espérons qu'elle pourra permettre au travail indépendant de trouver enfin toutes ses chances de libérer l'emploi dans notre pays.

Proposer une vraie équité, un droit à la protection inclus dans le droit de l'activité, permettra de donner aux deux statuts une même attractivité et réduira de fait les risques de requalification du travail indépendant en travail salarié qui paralysent aujourd'hui nombre d'initiatives d'autoentrepreneurs.

Faire converger les protections sociales des indépendants et des salariés, c'est se donner au moins un million de chances de plus de créer de l'activité. Pouvons-nous nous offrir le luxe d'oublier cette chance unique de retour au progrès social ?

Texte rédigé fin avril 2016.

Économie collaborative : clarifions les situations

Patrick
Thiébart
Avocat associé au cabinet Jeantet.

© Paul Portier

Il a publié récemment :

- « Le co-emploi : réponse à l'ubérisation du travail », *Expertises* (revue mensuelle de droit du numérique), mars 2016 : https://www.slideshare.net/slideshow/embed_code/key/1eRRyKylmd1L0
- « Économie collaborative : débat interdit sur la distinction entre salariat et travail indépendant », *L'Opinion*, 4-5 mars 2016 : https://www.slideshare.net/slideshow/embed_code/key/D43YixJ0QweovZ
- « Économie collaborative. Les lignes directrices », *Semaine sociale Lamy*, 18 janvier 2016.
- « Révolution numérique : comment le droit s'adapte », *Le Point*, 23 septembre 2015 : http://www.lepoint.fr/economie/revolution-numerique-comment-le-droit-s-adapte-23-09-2015-1967173_28.php

La jurisprudence de la Cour de cassation pourrait inspirer une réforme du Code du travail clarifiant les statuts respectifs du salarié et du travailleur indépendant.

La généralisation des outils numériques impacte directement les formes traditionnelles d'organisation du travail au sein des entreprises. L'unité de lieu de travail est ainsi remise en cause par les différentes formes de télétravail que sont le travail nomade, le travail à domicile ou encore le travail en télécentre. De même, l'unité de temps de travail tend à se fragmenter sous l'effet du développement du travail à distance. Comment s'assurer, en effet, qu'un salarié respecte bien les règles légales de décompte du temps de travail lorsqu'il n'est pas sous le regard de l'employeur ?
Enfin, le lien de subordination lui-même tend à se diluer car, avec l'avènement des outils numériques dans la sphère professionnelle, un nombre croissant de salariés travaillent en mode projets et sont davantage en contact avec leur chef de projet qu'avec leur supérieur hiérarchique.
Du coup, sous l'effet d'un chômage galopant, de plus en plus de Français découvrent ou redécouvrent l'autoentrepreneuriat à travers l'irrésistible ascension de l'économie collaborative.

Un développement fulgurant

À l'origine était le troc. L'économie collaborative consistait alors essentiellement à permettre à des particuliers d'échanger entre eux des biens et des services de façon temporaire. Le *business model* de cette économie collaborative, version 1.0, reposait alors sur une dynamique essentiellement non professionnelle et non lucrative.
La première mutation de l'économie collaborative a vu l'apparition des plateformes technologiques permettant à des particuliers demandeurs d'une prestation donnée d'être mis en contact avec des particuliers offrant cette prestation.
Puis, est survenue une seconde mutation : les plateformes numériques « vendent » plus que de simples « mises en relation » entre particuliers. Elles deviennent les prestataires des consommateurs, qu'elles facturent directement et auprès desquels elles assument la responsabilité des prestations. Dans ce cadre, les plateformes cherchent légitimement à accroître la qualité et l'homogénéité des services afin d'attirer et fidéliser la clientèle.
Pour ce faire, elles cherchent à encadrer toujours plus les collaborateurs auxquels elles ont recours en uniformisant leurs règles de travail ou encore leur rémunération, voire leur formation. Elles tendent alors à se comporter comme des employeurs de fait.

Précarisation et requalification

Dans un tel contexte, les collaborateurs du numérique sont souvent placés dans une situation de précarité et n'ont souvent d'indépendant que le nom, en raison de leur très forte dépendance économique à l'égard des plateformes pour lesquelles ils travaillent.
Ces collaborateurs ne sont ainsi souvent pas en mesure de négocier le prix de leurs prestations et ne peuvent pas davantage librement décider des conditions dans lesquelles ils entendent exercer leur travail. Ils ne bénéficient donc d'aucun des avantages censés être attachés à la qualité de collaborateur indépendant. Ils ne bénéficient pas davantage des avantages accordés aux salariés (convention collective, salaire minimum, temps de travail…). Les rémunérations qu'ils réussissent à se verser restent souvent bien inférieures au smic, et seuls environ 10 % d'entre eux parviennent à dégager une rémunération supérieure au smic après trois ans d'activité en tant qu'autoentrepreneur.
En raison de leur précarisation, un nombre croissant de collaborateurs des plateformes numériques sont tentés d'agir en justice afin d'obtenir la requalification de leurs contrats de prestataires indépendants en contrats de travail. Ce risque de requalification est une véritable épée de Damoclès au dessus de la tête des entreprises de la nouvelle économie, qui sont alors exposées notamment à un risque de condamnations pénales pour travail dissimulé, délit de marchandage ou encore prêt illicite de main-d'œuvre.

Chacun ressent bien la nécessité d'encadrer l'économie collaborative car, au-delà des risques de précarisation sociale et de requalification juridique, il convient d'éviter que les emplois de l'économie traditionnelle disparaissent en raison d'une concurrence déloyale de la nouvelle économie.

Encadrer l'économie collaborative

Chacun ressent bien la nécessité d'encadrer l'économie collaborative car, au-delà des risques de précarisation sociale et de requalification juridique, il convient d'éviter que les emplois de l'économie traditionnelle disparaissent en raison d'une concurrence déloyale de la nouvelle économie. Or, c'est ce qui se passe toutes les fois que, sous couvert de partage et de solidarité, les prestations concurrentes de l'économie collaborative interviennent en dehors du paiement de toutes charges, fiscales ou sociales.
Pour autant, ce qui frappe dans le débat actuel, c'est l'absence de volonté de nos gouvernants de clarifier les situations respectives de salarié et de travailleur indépendant, distinction devenue peu claire avec l'émergence des plateformes numériques.
Ainsi, le rapport de Pascal Terrasse sur l'économie collaborative[1] ne traite même pas de la question puisqu'il se borne à dire que « *sauf à démontrer que la plateforme exerce sur leur activité un pouvoir de direction tel qu'elle puisse être assimilée à un employeur, les utilisateurs seront des travailleurs indépendants qui bénéficient de la protection sociale associée à ce statut* ».
De même, les députés qui ont siégé au sein de la commission des affaires sociales dans le cadre du projet de loi El Khomri n'ont débattu que de la responsabilité sociale des plateformes numériques afin que leurs collaborateurs bénéficient d'une assurance en cas d'accident du travail, d'un droit à la formation professionnelle, à la validation des acquis de l'expérience, à la grève ou encore à la constitution d'un syndicat.
La clarification entre salariés et travailleurs indépendants de l'économie collaborative se pose pourtant avec une particulière acuité en France dans la mesure où le Code du travail ne contient, à ce jour, aucune définition de ce qu'est un salarié. Il faut alors se référer à la jurisprudence de la Cour de cassation, qui considère que le salarié est celui qui accomplit un travail pour le compte et sous l'autorité d'un employeur qui a pouvoir de lui donner des ordres et des directives, de contrôler l'exécution de son travail et de sanctionner ses éventuels manquements[2].

Définir ce qu'est un salarié en se fondant exclusivement sur l'existence d'un lien de subordination à l'égard d'un employeur ramène inévitablement au début du XXe siècle, époque où l'économie était essentiellement de type industriel et où l'employeur était propriétaire des moyens de production. Or, aujourd'hui, l'économie française est d'abord une économie de services. De plus, les employeurs sont de moins en moins propriétaires de leurs propres moyens de production : Uber, la plus grande société de taxis du monde, n'est propriétaire d'aucun taxi. Il en va de même d'Airbnb qui, en tant que plus grand hôtelier du monde, n'est propriétaire d'aucun hôtel.
Il est donc temps de s'adapter aux évolutions de notre société et de faire varier le statut du collaborateur de l'économie collaborative en fonction de sa dépendance juridique mais aussi de sa dépendance économique à l'égard de la plateforme numérique.

Le Code du travail ne contient, à ce jour, aucune définition de ce qu'est un salarié.

Recourir à la jurisprudence

On pourrait, à cet effet, s'inspirer de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de co-emploi qui a considéré, dans son arrêt Jungheinrich de 2011, qu'une société mère peut être considérée comme l'employeur de fait des salariés de sa filiale s'il y a entre la société mère et sa filiale une confusion d'intérêts, de direction et d'activité[3].
Il en va plus particulièrement ainsi lorsqu'il apparaît que la société-mère contrôle et sanctionne les salariés de sa filiale, qu'elle a une activité identique ou similaire à celle de sa filiale et qu'enfin les intérêts notamment commerciaux de la maison mère sont imbriqués avec ceux de sa filiale. Cette jurisprudence de la Cour de cassation, désormais parfaitement établie, marie harmonieusement subordination juridique (*« confusion de direction »*) et subordination économique (*« confusion d'intérêts et d'activité »*)[4], à l'instar de ce qui se passe aux États-Unis .
À notre avis, la triple confusion dégagée par la jurisprudence de la Cour de cassation peut trouver à s'appliquer dans les relations entre la plateforme technologique et ses collaborateurs. Sur la base de cette jurisprudence, une plateforme collaborative deviendrait employeur de fait toutes les fois que son immixtion dans la gestion et la direction des activités de son collaborateur entraînerait pour celui-ci une réelle perte d'autonomie dans l'exercice de ses propres affaires. En reprenant ce raisonnement dans le Code du travail, suffisamment large pour ne pas priver le juge de son pouvoir de requalification, le législateur obligerait les plateformes collaboratives, qui s'immiscent abusivement dans la gestion des affaires de leurs collaborateurs, à revoir leur *business model* sans pour autant mettre un frein au développement de l'économie collaborative. ●

1. Rendu au Premier ministre en février 2016.
2. Cass. Soc. 13 novembre 1996, Bull. civ., V, n° 386.
3. Cass. Soc., 18 janvier 2011, n° 09-69.199, Bull. civ. V, n° 23.
4. Cass. soc., 10 décembre 2015, n° 14-19.316.
http://www.dol.gov/whd/workers/misclassification/ai-2015_1.htm.

Débrouille 2.0 ou nouvelles formes d'activités ?

David
Ménascé

Directeur du cabinet Azao et enseignant à la chaire social business à HEC.

Il a publié notamment :

- *La France du Bon Coin*, Institut de l'entreprise, « Les notes de l'institut », novembre 2015.

Les concepts de « jobbing », « ubérisation » ou « travail à la demande » fleurissent pour évoquer de nouvelles formes d'activités sur les plateformes numériques et contribuent à mettre en scène une nouvelle bataille des Anciens et des Modernes autour d'une révolution du travail qu'il serait urgent de réguler.

D'un côté, les promoteurs des plateformes numériques vont jusqu'à prédire l'avènement d'une société postsalariale où chacun sera entrepreneur, renvoyant la stabilité au travail aux oubliettes de l'histoire industrielle. De l'autre, les opposants aux plateformes numériques les considèrent comme le symbole d'une précarisation généralisée qui relèverait de la volonté de « nouveaux barbares » capitalistes de chercher à réduire à néant les acquis sociaux des salariés en organisant un dumping social généralisé. Ceux pour qui l'économie collaborative est synonyme de déclin social se recrutent d'ailleurs aux deux bords de l'échiquier politique. À gauche, la logique du travail à la demande, sous forme de prestations de service et non plus de contrats de travail, fait craindre un recul généralisé des acquis sociaux. À droite, la démocratisation de l'initiative économique est présentée comme une forme de concurrence déloyale par les défenseurs des artisans et des petits commerçants.

La multiplication des plateformes numériques d'intermédiation entre des prestataires de service et des clients est avant tout un miroir d'une certaine France de la débrouille qui préexistait à ces modèles.

Dans un contexte de crise économique prolongée et de chômage massif, il se révèle en effet bien souvent plus facile de trouver de l'activité, c'est-à-dire un marché, qu'un emploi salarié. En d'autres termes, il est souvent plus facile de trouver un client qu'un patron. Cela explique l'essor de ce que l'on pourrait appeler des stratégies de débrouille au sens où les personnes ne comptent plus que sur elles-mêmes pour s'en sortir. Le phénomène est double : si des inactifs ou des personnes au chômage deviennent ainsi des « microentrepreneurs », il en va de même de personnes insérées professionnellement qui multiplient les activités pour générer davantage de revenu. La polyactivité se développe ainsi, y compris pour des salariés qualifiés en CDI.

Ces stratégies peuvent s'inscrire dans une logique formelle et se traduisent par le succès jamais démenti du statut d'autoentrepreneur (on compte aujourd'hui environ 1 million d'autoentrepreneurs, dont 500 000 véritablement actifs), certains prestataires restant dans un espace plus informel. Dans le même temps, la nécessité a fini par devenir une nouvelle forme d'aspiration au travail. La notion de « slashers » s'impose désormais pour désigner ce nombre croissant de personnes qui trouvent leur épanouissement professionnel dans la combinaison de plusieurs activités. Selon une étude réalisée par le Salon des micro-entreprises[1], si les motivations pour devenir pluriactif sont nombreuses (gagner plus d'argent, vivre d'une passion, préparer une reconversion professionnelle, etc.), la grande majorité de ces slashers (64 %) le font par choix et non par obligation purement financière.

Une double transformation

Le changement structurel survient lorsque cette évolution sociale converge avec la rupture technologique qu'est l'émergence de plateformes numériques. La transformation est aussi bien qualitative que quantitative. En termes quantitatifs, les plateformes permettent l'accès à un éventail très large de clients quand les stratégies de débrouille traditionnelle restent cantonnées au réseau social de son initiateur. Qualitativement, il faut distinguer les modèles économiques de plateformes fonctionnant comme des quasi-opérateurs, en se spécialisant sur un type de service (VTC, etc.) ou plusieurs services, des places de marché, comme Le Bon Coin, qui permettent de mettre en relation un client et un prestataire. Les plateformes opératrices modifient la relation entre le client et le prestataire en proposant différents mécanismes d'intermédiation – la fixation du prix, l'évaluation, le contrôle de la qualité, etc.

1. « Slashers ou pluri-actifs… qui sont ces nouveaux (et futurs) entrepreneurs ? », étude du Salon des micro-entreprises, août 2015.

Quatre grands types de profil

Il faut souligner la diversité des profils de prestataires qui opèrent sur ces plateformes. On peut schématiquement distinguer quatre grands types de profil : les malins, les microfranchisés, les serviables et les contraints. Les premiers bénéficient déjà d'un statut professionnel et trouvent grâce au « jobbing » un revenu supplémentaire. Ce sont, par exemple, les salariés en CDI ou en CDD qui n'hésitent pas à rendre quelques services par mois sur les plateformes présentant la meilleure rémunération. Les microfranchisés valorisent l'indépendance au travail et souhaitent en faire une activité principale à plus ou moins long terme. Il s'agit, par exemple, des chauffeurs VTC qui trouvent là un business clé en main. Les « serviables » agissent avec le souci de la proximité et de la solidarité, tout en restant intéressés par les compléments de revenus que procurent les plateformes numériques. Enfin, les « contraints » rêvent d'un emploi stable mais ont un besoin impératif de revenus. Ce sont par exemple des prestataires peu qualifiés (homme ou femme de ménage par exemple) qui n'ont d'autres choix, par manque de réseau social, que de chercher sur les plateformes des petites activités dans la journée. Comme l'indique le nom que nous leur avons attribué, c'est poussés par des nécessités économiques qu'ils sont amenés à proposer à des particuliers des petits services qu'ils pratiquent *via* le Web.

Si pour la majorité d'entre eux les plateformes constituent plutôt un progrès par rapport à leur situation antérieure en élargissant le choix et les opportunités possibles, ceux que nous avons appelé les « contraints » estiment en revanche qu'il ne peut s'agir que de solutions transitoires et n'y voient en aucun cas un modèle pérenne.

L'apparition de ces plateformes quasi opératrices, comme pour les VTC, qui mènent à la multiplication d'activités « hybrides » (juridiquement indépendantes mais économiquement dépendantes) contribue à créer des situations inédites, tant par le volume de prestataires que par la spécificité du modèle numérique (relations entre clients, prestataires et plateforme), et concentre plusieurs types de critiques, notamment la concurrence déloyale, l'éventuel travail au noir et le manque de financement de la protection sociale.

Trois chantiers prioritaires

Il est donc important de trouver les voies d'une régulation de ces nouvelles activités. Trois pistes au moins peuvent être esquissées.

Simplifier les statuts et assurer la stabilité et la prévisibilité juridique

Il nous semble primordial de simplifier le statut d'autoentrepreneur, inutilement complexifié par la loi Pinel. C'est le sens des réformes en cours, qu'il s'agit d'accélérer. Les prestataires interrogés dans le cadre de nos études évoquent régulièrement la question de la stabilité juridique. Ils s'inquiètent du manque de prévisibilité qui entoure le développement de ces modèles. Il nous semble indispensable de poser des règles claires et de s'y tenir.

Inventer de nouvelles formes de dialogue social

Il est ensuite indispensable de créer des cadres de dialogue entre plateformes opératrices et microentrepreneurs, notamment sur la question des prix. Il s'agit en effet de penser une nouvelle forme de dialogue social, au-delà du lien de subordination. Sans revenir aux principes de représentation syndicale, qui ne semblent pas fonctionner pour des microentrepreneurs changeant régulièrement de situation, il serait judicieux de s'appuyer sur les usages existants de revendication portée par des collectifs, le plus souvent sur les réseaux sociaux, qui se créent en fonction des enjeux et n'ont pas vocation à perdurer ou à installer des représentants permanents.

Sécuriser les parcours personnels et professionnels

Il s'agit enfin d'accompagner les microentrepreneurs dans la sécurisation de leurs parcours professionnels et personnels. C'est tout l'enjeu de l'accès à la formation professionnelle, que le compte personnel d'activité (CPA) cherche aujourd'hui à encadrer, et, plus largement, de la mobilisation d'un écosystème pour faire évoluer les conditions concrètes de vie. Il reste encore très difficile d'avoir accès à un logement ou à un crédit en étant autoentrepreneur. De la même manière, les assurances professionnelles restent peu adaptées à l'entrepreneur à temps partiel, qui n'a besoin d'assurance que quelques heures par mois.

Ces stratégies nous renseignent sur l'importance de ce que l'historienne Laurence Fontaine appelle l'*« accès au marché*[2] ». En effet, les stratégies de débrouille s'inscrivent dans une logique d'accès à l'initiative économique. Il est essentiel dans ce cadre d'entendre les besoins des prestataires qui opèrent sur ces plateformes et souhaitent un meilleur accès à l'opportunité économique plutôt que de restreindre – par des normes, des difficultés pour accéder au crédit et des complexités administratives – la possibilité de travailler de cette manière. Dans le même temps, les plateformes doivent être à la hauteur de leur promesse d'être au service des prestataires, et accepter à ce titre des formes innovantes de dialogue et de négociation collective. ●

2. Laurence Fontaine, *Le marché. Histoire et usage d'une conquête sociale*, Gallimard, 2014.

Moins **réguler,** mieux réguler

François
Asselin
Président de la CGPME.

© Harald Gottschalk

Trop réguler ou pas assez sont deux maux, au même titre que la boulimie et l'anorexie. Au-delà de la formule, le constat n'est pas neutre puisqu'il explique, en grande partie, pourquoi notre pays affiche un taux de chômage structurel parmi les plus élevés des pays de l'OCDE.

Force est de noter que l'emploi est l'affaire des TPE-PME. Les chiffres relatifs à l'emploi peuvent être cependant interprétés de deux façons qui en changent, au final, radicalement les conclusions. De fait, en examinant le stock des effectifs salariés du secteur marchand sur dix ans[1], la part des entreprises de moins de 20 salariés reste globalement stable, passant de 40 % en 2002 à 42 % en 2012, d'après l'Insee. En revanche, en se focalisant sur les seules créations et destructions d'emplois, autrement dit le flux, qui s'avère être l'un des indicateurs fondamentaux de notre économie, le nombre de postes salariés a augmenté de plus de 750 000 unités sur dix ans pour les entreprises de moins de 20 salariés, alors qu'il se réduisait de 43 000 unités pour les entreprises de 50 salariés et plus.

On le voit donc, c'est le tissu des petites entreprises qui contribue à développer l'emploi en France et à créer de la richesse. Cela tord d'ailleurs le cou à trop d'idées reçues. L'amalgame notamment entre « petits boulots » et petite entreprise doit être fermement combattu. Par ailleurs, l'innovation n'est pas seulement le fruit des seules grandes entreprises, elle existe largement aussi dans les TPE, comme le prouve la multiplicité de start-up, bien souvent issues de la Net économie.

Qui croyez-vous, cependant, que l'on taxe le plus ? Bien évidemment les petits, afin que l'impôt soit bien une course à handicap. Le taux moyen d'impôt sur les sociétés s'élève, de fait, à 13 % pour les grands groupes et à 30 % pour les TPE-PME, alors que la loi fiscale est en apparence la même pour tous.

Il serait donc temps que, dans le domaine économique, les décideurs prennent au sérieux l'affirmation *small is beautiful*. Pour que cela soit, demain, encore plus vrai, il nous semble indispensable de concilier deux objectifs qui peuvent paraître contradictoires en première approche, mais qui, en réalité, constituent les prérequis d'une réduction du chômage et d'un retour durable de la croissance : moins et mieux réguler.

Moins réguler

Simplifier la vie des TPE et des PME est affiché par le gouvernement depuis quelques années comme un axe politique majeur. Il faut, tout à la fois, s'en féliciter et s'interroger sur la portée réelle des différents plans qui se succèdent. Indéniablement, les mesures prises depuis 2011 vont dans le bon sens, mais le chantier reste largement ouvert, tant en ce qui concerne le flux des nouvelles contraintes que le stock des obligations.

Sur le flux, de manière non limitative, la pénibilité, l'instauration des commissions territoriales, l'inflation des droits inscrits au compte personnel d'activité et le renforcement du rôle des syndicats constituent des manifestations de cette inflation torrentielle de nouvelles contraintes que l'on inflige aux entreprises, qui polluent la vie de leurs dirigeants , les découragent. Mais surtout, tous ces textes et règlements pénalisent notre économie et génèrent une anémie pernicieuse qui explique la dégringolade de notre pays dans les classements internationaux comparatifs.

Tous ces textes et règlements pénalisent notre économie et génèrent une anémie pernicieuse qui explique la dégringolade de notre pays dans les classements internationaux comparatifs.

1. Précisément, entre 2002 et 2012, dernière année disponible (enquête DADS de l'Insee).

Sur le stock, le constat d'un trop-plein de règles, de contraintes, de normes diverses ne fait malheureusement pas l'unanimité. Beaucoup trop de personnes, et même de personnalités qualifiées, assimilent encore ce sujet à une mystification servant à masquer une déréglementation libérale. Le débat actuel sur le Code du travail paraît particulièrement illustratif de cette attitude et, surtout, de notre incapacité à nous réformer. Or, qui peut nier le caractère démentiel d'un document passé de 600 articles en 1974 à 8 000 aujourd'hui ?

Un indicateur intéressant des méfaits de cette surréglementation s'observe à travers la structure des nouveaux contrats de travail. De 2000 à 2015, le poids des CDI est tombé de 24 % à 13 % alors que la part des CDD a explosé de 76 % à 87 %. *De facto*, face à l'amoncellement des textes, les entreprises n'ont le choix qu'entre des contrats très courts et des contrats longs très protégés. S'ajoute à cela le phénomène d'externalisation des contraintes, avec le recours au détachement de main-d'œuvre étrangère. Au final, la confusion et la complexité des règles effraient toutes les personnes sensées. Il n'y a, dans ce constat, rien d'idéologique mais du simple bon sens. Il faut donc, à l'évidence, alléger les contraintes inutiles pour que les entrepreneurs puissent se concentrer non pas sur les tâches administratives, mais sur le développement de leurs entreprises et, par là même, sur la réduction du chômage.

Il faut [...] alléger les contraintes inutiles pour que les entrepreneurs puissent se concentrer, non pas sur les tâches administratives, mais sur le développement de leurs entreprises et, par là même, sur la réduction du chômage.

Mieux réguler

Paradoxe ou préjugé trop commun, mieux réguler ne signifie pas pour moi le retour à l'état primitif, à l'anomie. Le pire cauchemar serait d'ailleurs une complexité croissante pour certains et l'absence totale de règles pour d'autres. Or, c'est précisément ce que nous vivons avec l'émergence de l'économie collaborative, qui permet à des particuliers d'échanger des biens ou des services *via* des plateformes numériques. Le problème n'est pas que cette offre émergente bouscule l'économie traditionnelle mais qu'elle constitue, faute de toute règle opérante, une concurrence déloyale directe pour les PME et les TPE. Les mêmes règles et contraintes doivent pourtant s'imposer à tous. À défaut, c'est notre modèle du vivre-ensemble qui est menacé.

Échapper à la réglementation, à la TVA, aux charges sociales et autres prélèvements est un fantasme partagé par plus d'un Français, mais reconnaissons que tout modèle économique sans régulation et redistribution conduit à la loi de la jungle.

On argumente que cela permet aujourd'hui à certains de sortir du chômage, d'avoir un revenu, et à d'autres de le compléter. Imaginons la réussite totale de ce nouveau moyen d'échanges sans régulation et redistribution. La fiche de paie deviendrait un doux souvenir, mais la couverture sociale et l'assurance chômage aussi ! Gageons encore que les infrastructures développées et entretenues grâce à nos impôts se verraient vite dans un tel état d'abandon qu'une voiture Uber aurait du mal à circuler et que trouver après le coucher du soleil l'adresse d'un appartement réservé sur Airbnb ne serait possible qu'avec l'aide de la lampe torche du smartphone et à condition d'avoir pu recharger celui-ci sur ce qu'il resterait du réseau public !

Il faut appliquer des règles qui, tout en répondant au refus tout à fait compréhensible de voir émerger une concurrence déloyale, permettent l'apparition d'une nouvelle forme d'échanges indéniablement légitime.

Il faut appliquer des règles qui, tout en répondant au refus tout à fait compréhensible de voir émerger une concurrence déloyale, permettent l'apparition d'une nouvelle forme d'échanges indéniablement légitime. Faire contribuer au financement de la protection sociale les revenus tirés de ces activités, au même titre que ceux des autres secteurs, et rendre obligatoire la vérification des qualifications et des formations requises, ne serait-ce que pour garantir la sécurité des consommateurs, constituent des exigences minimales. C'est à ces conditions que la menace se transformera en opportunité et que l'économie traditionnelle sera positivement « bousculée » pour s'adapter.

En conclusion, loin des discours officiels et des déclarations d'autant plus enflammées qu'elles sont hors sol, la réalité crue est que nos gouvernants, et leurs multiples conseillers surtout, raisonnent en se référant aux grands groupes et ne s'intéressent pas au sort des petites et moyennes entreprises. Tant qu'une telle situation perdurera, notre économie s'étiolera et nous pleurerons sur l'abîme de nos déficits. ●

Allemagne : la préférence pour l'emploi

Isabelle Bourgeois

Chargée de recherche au Centre d'information et de recherche sur l'Allemagne contemporaine (Cirac)* et rédactrice en chef de « *Regards sur l'économie allemande* ».

Elle a publié notamment :

- « Les réformes Hartz, remise en cause de l'État social ? », *in* Solène Hazouard, René Lasserre, Henrik Uterwedde (dir.), *L'aide au retour à l'emploi. Politiques françaises, allemandes et internationales,* Cirac, « Travaux et Documents », 2013.
- « Les enjeux du débat allemand sur le travail de qualité », *Regards sur l'économie allemande,* n° 110, automne 2013.
- « Les recommandations du Conseil des sages qui inspirent l'Agenda 2010 », *in* Isabelle Bourgeois (dir.), *Le modèle social allemand en mutation,* Cirac, 2005.
- « Inerties et volonté de réformes », *in* Claire Demesmay, Hans Stark (dir.), *Qui dirige l'Allemagne ?* Presses universitaires du Septentrion, 2005.

* www.cirac.u-cergy.fr

Avec un taux de chômage de 5 %[1], l'Allemagne frise le plein-emploi. Pourtant, en France on croit en général que les Allemands sont exposés à la précarisation de l'emploi et au risque de pauvreté. Or, si ces deux phénomènes existent bel et bien outre-Rhin, ils sont aujourd'hui largement contenus.

En 2014, le taux de risque de pauvreté[2] n'est guère plus élevé en Allemagne (15,4 %) qu'en France (14,2 %). En Allemagne, les personnes les plus exposées à ce risque sont les étrangers (32,5 % d'entre eux), les personnes issues de l'immigration (26,7 %), les sans-emploi (57,6 %), les moins de 18 ans (19,2 %) et les foyers monoparentaux (41,9 %). À l'opposé, chez les actifs occupés, ce taux tombe à 7,6 %. Dans un pays à hautes rémunérations comme l'Allemagne, contrairement à ce qu'on affirme souvent en France, le risque de pauvreté n'est donc pas lié à une fourchette salariale qui serait trop ouverte vers le bas, mais bien plutôt à l'absence de qualification ou de maîtrise de la langue, à l'éclatement du modèle familial et, bien sûr, au chômage.

Le travail à temps partiel, c'est-à-dire trente-cinq heures par semaine ou moins dans la définition allemande[3], est souvent mis en cause en France. En Allemagne, sa part se situait à 38,6 % en 2014 (en hausse de 10 points depuis 2000). Il a la prédilection des jeunes mères et est généralement choisi. En France, avec 18,9 %, sa part semble faible en comparaison. La différence s'explique surtout par le fait qu'il n'y a pas d'école l'après-midi outre-Rhin et par le régime allemand de l'impôt sur le revenu, qui favorise l'exercice d'un emploi plus faiblement rémunéré par l'un des conjoints. C'est donc le contexte qui explique cette différence qui, au demeurant, va en s'atténuant : le retard allemand en matière de structures d'accueil de la petite enfance est en train d'être comblé, et les entreprises offrent une gamme de plus en plus large de possibilités pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

Par ailleurs, outre-Rhin, 7 % des actifs exercent plusieurs petits boulots. Ces derniers, qui existent dans des configurations diverses depuis les années 1960, sont nommés « minijobs » depuis les lois Hartz et sont rémunérés aujourd'hui 450 euros par mois. Le salarié est exonéré d'impôts et de cotisations sociales et les charges patronales sont réduites. Globalement, le cumul de plusieurs de ces emplois atypiques est le fait de ceux qui ne parviennent pas à trouver un emploi classique, faute de qualification suffisante, ou – phénomène plus récent – résulte du choix délibéré de débutants qu'un emploi salarié classique n'intéresse pas, ou pas encore.

Alors qu'en France le risque de pauvreté progresse depuis une dizaine d'années, il reste stable en Allemagne, où le chômage a fortement baissé.

Enfin, alors qu'en France le risque de pauvreté progresse depuis une dizaine d'années, il reste stable en Allemagne, où le chômage a fortement baissé. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence fédérale pour l'emploi et qui perçoivent une allocation de l'assurance-chômage, reste depuis plusieurs années inférieur ou égal à 3 millions, pour 43 millions d'actifs. Ces données administratives incluent l'équivalent de toutes les catégories françaises recensées par la Dares[4]. Le nombre de chômeurs correspondant à notre catégorie A (sans activité) n'est que de 830 000 (contre 3,5 millions en France). Quant aux jeunes, ils sont bien intégrés dans le marché du travail, grâce à l'apprentissage : chez les 15-24 ans, avec 7,7 % en 2014, le taux de chômage est un des plus bas d'Europe. Au total, en Allemagne, le taux d'actifs occupés est de 78 % (contre 64 % en France). C'est là le fruit de deux décennies de réformes structurelles qui ont dynamisé la croissance et l'emploi.

1. Selon les critères du Bureau international du travail.
2. Part des personnes ayant un revenu inférieur à 60 % du revenu médian. Ce seuil de pauvreté relative donne un aperçu succinct de la répartition des revenus.
3. Il n'y a pas une durée « légale » du travail en Allemagne, ce sont les partenaires sociaux qui fixent le temps de travail au niveau de leur branche. Le temps-plein varie donc généralement entre trente-huit et quarante heures (il est même de quarante-deux heures dans la fonction publique).
4. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail recense cinq catégories : demandeurs d'emploi tenus de chercher un emploi et sans activité (catégorie A) ou à activité réduite dans le mois – soixante-dix-huit heures ou moins (B), plus de soixante-dix-huit heures (C) –, et dispensés de recherche sans emploi (D) ou en emploi (E).

Une partie de la population difficile à intégrer

Et pourtant, l'Allemagne compte 7,55 millions de bénéficiaires de minima sociaux (financés par l'impôt). Parmi eux, un premier groupe de 363 000 personnes percevait en 2014 l'aide aux demandeurs d'asile ; avec l'arrivée de 1 million de migrants en 2015, ce groupe va nettement s'accroître.
Un deuxième groupe de 1,14 million de personnes perçoit l'aide sociale ou le minimum vieillesse : ce sont donc des personnes handicapées ou âgées, et parmi ces dernières (500 000), majoritairement des préretraités ou des femmes qui avaient occupé un emploi à temps partiel (l'actuel gouvernement a créé un complément de retraite pour celles dont les enfants sont nés avant 1992).
Enfin, le troisième groupe compte 6 millions de personnes qui bénéficient des minima forfaitaires (soumis eux aussi à des conditions de revenus) prévus par le régime d'assistance créé sous le chancelier Schröder et connu sous le nom de Hartz IV. Il comprend un peu plus de 4 millions d'actifs à capacité de travail pleine et entière, c'est-à-dire âgés de plus de 15 ans et capables de travailler au moins trois heures par jour. Ils sont considérés par la loi comme à la recherche d'un emploi et, parce qu'ils n'ont encore jamais ou pas suffisamment cotisé à l'assurance-chômage, bénéficient du régime d'assistance. Près des deux tiers d'entre eux n'ont aucune qualification professionnelle, et un gros quart sont des étrangers. Sur ces 4 millions, moins de la moitié (43 %) sont inscrits au chômage ; les autres bénéficient de mesures de qualification (ou de requalification) ou d'insertion (ou de réinsertion), poursuivent des études ou soignent un membre de leur famille. Un million environ occupent un emploi, dont la moitié un « minijob », ce qui leur permet de cumuler aide et revenu, à l'instar du RSA activité en France. À cela s'ajoutent près de 2 millions de personnes ne répondant pas au critère de la capacité de travail et qui bénéficient elles aussi de minima sociaux (enfants essentiellement).

Chacun est l'artisan de son propre destin

Le fait que tant de personnes bénéficient de minima sociaux peut se lire de deux manières : comme une preuve de pauvreté – c'est alors la perspective du sociologue (ou du statisticien) – ou, à l'opposé – perspective du juriste ou du politique –, comme une preuve du bon fonctionnement de l'État social allemand, puisque personne n'est laissé pour compte tant qu'il n'est pas en mesure d'assurer seul sa subsistance et celle de ses proches. Les transferts forfaitaires sont des *minima* vitaux que la collectivité est tenue de verser à toute personne en situation de *nécessité*. Ils ne sont certes pas élevés (dans le régime Hartz IV, le forfait de base est de 404 euros par mois pour un célibataire et le montant total des aides est fonction du nombre d'ayants droits du ménage), mais leur versement n'est pas limité dans le temps. Pour les demandeurs d'emploi, ils s'accompagnent d'un suivi individualisé, en priorité d'une offre de formation-requalification – le sésame du retour à l'emploi et de l'insertion.

Dans l'acception allemande de l'État social, c'est l'insertion par l'emploi qui crée la cohésion sociale, puisqu'il confie une identité et un revenu à chacun – conditions *sine qua non* de la participation à la vie collective.

LES QUATRE LOIS HARTZ : PRIORITÉ À LA PRÉVENTION DU CHÔMAGE

1. Fluidification du passage du chômage à l'emploi. Incitation à l'embauche : assouplissement de la réglementation du travail intérimaire et de la protection contre le licenciement, développement des mesures de (re)qualification des chômeurs. Incitation au retour à l'emploi : les chômeurs indemnisés sont plus explicitement incités à accepter tout emploi jugé « acceptable ». (Entrée en vigueur le 1er janvier 2003.)
2. Priorité à l'inclusion. Création d'un statut d'autoentrepreneur, assouplissement du régime des emplois dits « minimes », rebaptisés « minijobs ». (Entrée en vigueur le 1er janvier 2003.)
3. Redéfinition de l'assurance-chômage : réorganisation de l'Agence fédérale pour l'emploi ; redéfinition de la notion de demandeur d'emploi (inactivité, disponibilité, effort personnel) ; réduction à douze mois de la durée de versement des allocations, sauf pour les seniors, et nouveau mode de calcul (60 % ou 67 % du salaire net précédent pour un célibataire sans ou avec enfant, plafonné à un peu moins de 3 000 euros par mois). (Entrée en vigueur le 1er janvier 2004.)
4. Réorganisation des régimes d'assistance sociale. L'aide sociale est réservée aux personnes dans l'incapacité de travailler. Création d'un nouveau régime d'assistance (« Hartz IV ») s'adressant aux demandeurs d'emploi en situation de nécessité et ne pouvant prétendre au régime d'assurance-chômage. Création de mesures spécifiques de resocialisation pour les personnes en voie de marginalisation et ouvrant droit à dédommagement : les « jobs à 1 euro ». (Entrée en vigueur le 1er janvier 2005.)

L'approche du régime d'assistance Hartz IV est celle d'une politique de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, grâce à l'aide à l'autoassistance. Car, dans l'acception allemande de l'État social, c'est l'insertion par l'emploi qui crée la cohésion sociale, puisqu'il confie une identité et un revenu à chacun – conditions *sine qua non* de la participation à la vie collective. C'était là l'objectif prioritaire des lois Hartz entrées en vigueur entre 2003 et 2005, sous le second mandat du chancelier Schröder, qui modernisaient le système de protection chômage tout en réactivant le principe constitutionnel qui fonde l'organisation de la société en Allemagne : le principe d'équité des chances. L'individu est fondamentalement libre de ses choix (principe de liberté), et lui seul est l'artisan de son propre destin. La collectivité se doit d'offrir à tous la possibilité de se développer, libre à chacun de saisir ces chances en fonction de ses choix (principe de responsabilité).

Une politique globale de croissance et d'emploi

Ces réformes se conjuguent à beaucoup d'autres, menées depuis le milieu des années 1990, d'une part par les entreprises et les partenaires sociaux pour permettre à l'économie de s'adapter à la globalisation et, d'autre part, par le législateur pour relancer la compétitivité de l'économie, et donc l'emploi, tout en consolidant les finances publiques par une réduction de la dépense. Toutes ces réformes constituent les différentes facettes concrètes d'une vision d'ensemble.

Durant la crise mondiale de restructuration de l'industrie (1993), les entreprises ont rationalisé leur production, soutenues en cela par leurs salariés qui, *via* leur représentation élue, codécident de la réorganisation de la production. Puis, à partir de 2001, syndicats et fédérations patronales de branche ont signé plusieurs accords d'entreprise qui portent sur la hausse et la modulation du temps de travail : les trente-cinq heures, revendication historique du syndicat IG Metall, sont définitivement abandonnées. En 2004, dans la métallurgie, est signé l'accord de Pforzheim : les clauses d'ouverture permettant de déroger aux hausses salariales en cas de difficultés sont étendues aux entreprises prospères afin qu'elles puissent développer leur compétitivité. Progressivement, les instruments de flexibilisation interne (compte épargne-temps et autres) se généralisent dans toutes les entreprises. C'est grâce à toutes ces mesures que le marché de l'emploi est resté étonnamment stable durant la grande récession de 2009, amenant les observateurs à parler de « *miracle de l'emploi* ».

Parallèlement, les pouvoirs publics ont lancé dès la fin des années 1990 une réforme en profondeur de l'ensemble du système de protection sociale pour assurer l'avenir de son financement sans peser sur l'activité : il est fait appel à plus de responsabilité individuelle, à travers la retraite par capitalisation ou des déremboursements dans l'assurance-maladie. Ce qui réduit le poids des prélèvements sociaux pesant sur le facteur travail et génère de l'emploi. L'approche est simple : plus les entreprises embauchent, plus le nombre de cotisants s'accroît, moins le financement de l'État social pèse sur les budgets publics et plus le poids des prélèvements fiscaux peut être allégé. En ce sens, la meilleure politique de réduction du déficit est une politique permettant à l'économie de générer de l'emploi.

La clé de l'emploi et de la cohésion

Malgré tous ces efforts collectifs qui ont permis de rompre la spirale de l'exclusion des actifs faiblement qualifiés et des chômeurs de longue durée, des inégalités persistent. En Allemagne, elles ont d'abord une origine structurelle : depuis le milieu des années 1990, la tertiarisation a accru la demande de main-d'œuvre faiblement qualifiée. Mais les réformes ont réduit (de 1,5 million de personnes) le nombre de chômeurs de longue durée; l'essentiel des emplois créés après 2005 sont des emplois dits réguliers, c'est-à-dire des CDI soumis à cotisations sociales.

Reste la principale origine du risque de pauvreté : la faible qualification des personnes qui perçoivent les plus faibles revenus. Certes, le smic horaire légal introduit en 2015 (8,50 euros) accroît le revenu souhaitable. Mais la véritable clé de l'ascension dans l'échelle des revenus demeure la hausse permanente des qualifications – cette doctrine est partagée par le mouvement syndical et le législateur. Les mesures proposées et les aides sont innombrables; en Allemagne, tout est mis en œuvre pour que l'ascenseur social fonctionne. Cela vaut *a fortiori* pour ceux des réfugiés qui s'installeront durablement en Allemagne : leur insertion passe par l'apprentissage de la langue, d'un métier, puis par la formation continue.

« *Un minimum d'inégalité est indispensable pour qu'une économie soit performante, pour garantir la participation du plus grand nombre possible de personnes et pour permettre le progrès économique* », écrivait le Conseil des sages dans son rapport annuel 2014-2015. L'inégalité est inhérente à l'équité des chances, comprise comme un principe dynamique. Cette approche-là fait consensus en Allemagne. Elle est bien différente de celle qui prévaut en France, où continue de dominer largement le principe d'assistance. ●

Italie : un premier bilan du Jobs Act

Catherine
Dabadie
Journaliste, correspondante à Rome du quotidien « *L'Opinion* ».

La réforme du marché du travail de Matteo Renzi est entrée en vigueur il y a un an en Italie, mettant fin au mythe de l'emploi à vie en facilitant les licenciements tout en encourageant l'embauche sous forme de CDI. Mais si elle a permis de relancer l'emploi et de lutter contre la précarité, ses effets à long terme suscitent quelques réserves.

C'est avec un tweet triomphant que le Premier ministre italien, Matteo Renzi, a salué le premier anniversaire du Jobs Act. « *Avec ce gouvernement, les impôts baissent, l'emploi augmente et les oiseaux de mauvais augure ont le bec cloué* », s'est-il félicité début mars, un an après la publication des huit décrets législatifs qui ont modifié en profondeur les règles du marché de l'emploi en Italie, en y introduisant le concept de « flexisécurité ».
Mois après mois, Matteo Renzi continue de défendre sa réforme, présentée comme le fer de lance de sa politique économique, capable de relancer l'Italie, de faire oublier les milliers d'emplois détruits par la crise au cours des dernières années et de stopper l'envolée des courbes du chômage. N'en déplaise à une partie de la gauche italienne et aux organisations syndicales de salariés qui s'insurgent contre le coup de boutoir porté au mythe italien, celui du travail protégé.

Le licenciement simplifié

Le Jobs Act de Matteo Renzi donne un coup de balai dans la législation du travail en s'attaquant à l'emblématique article 18, qui permettait jusqu'alors à un salarié italien, en cas de licenciement jugé abusif, de recourir à un juge pour obtenir sa réintégration au sein de son entreprise (de plus de quinze salariés) Cet article 18, totem des droits sociaux pour la gauche, était vécu comme un frein à l'embauche par les employeurs. « *Bien souvent, le salarié italien demandait à être indemnisé, plutôt que d'être réintégré dans l'entreprise. Et cette indemnité s'ajoutait aux prestations qui couraient depuis le jour où il avait été licencié jusqu'au jour où sa réintégration était décidée par le juge. Pour les entreprises, cela représentait des sommes astronomiques. Elles étaient donc effrayées à l'idée d'embaucher un travailleur en CDI* », explique Michel Martone, vice-ministre du Travail sous le gouvernement de Mario Monti, professeur de droit du travail à l'université Luiss de Rome.
Le Jobs Act retire au juge son pouvoir discrétionnaire et facilite le licenciement en supprimant l'article 18. Désormais, sauf cas de discrimination, les salariés embauchés après la réforme ne seront plus réintégrés mais percevront une indemnité. En gage d'une meilleure sécurité juridique, le montant de la compensation financière est encadré : de quatre à vingt-quatre mois de salaire, selon le degré d'ancienneté dans l'entreprise.

Nouveau CDI et incitations fiscales

Parallèlement, le Jobs Act supprime certaines formes de contrats précaires et met en place un contrat à durée indéterminée d'un nouveau genre, le contrat « à protection croissante » : facilement licenciable au cours des trois premières années de son embauche, le salarié voit ses droits augmenter au gré de son ancienneté dans l'entreprise. Objectif affiché du gouvernement : lutter contre la précarité et le travail au noir.
Il y a urgence. Le pays a connu une explosion des contrats précaires dans les années 1990 et les années 2000 pour accorder aux entreprises un peu de flexibilité dans un marché du travail extrêmement protégé. Résultat, le fossé s'est creusé entre les *insiders* et les *outsiders* du marché de l'emploi, entre détenteurs d'un CDI et détenteurs de contrats à durée déterminée ou précaires.
Pour donner au Jobs Act une chance d'être adopté par les entreprises, le gouvernement a accompagné sa réforme de mesures fiscales fortement incitatives. Toutes les embauches en CDI conclues en 2015 seront exonérées de cotisations sociales pendant trois ans, avec un maximum de 8 060 euros par an. La mesure a été prolongée pour les embauches de 2016, qui seront exonérées à leur tour de 40 % de cotisations sociales pendant deux ans.

Un an après le lancement de la réforme, les premiers chiffres confirment une embellie sur le front de l'emploi.

Matteo Renzi a-t-il gagné son pari ? Un an après le lancement de la réforme, les premiers chiffres confirment une embellie sur le front de l'emploi. Selon les dernières données de l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS, la Sécurité sociale italienne), le pays a enregistré 846 498 créations nettes de CDI en 2015, à comparer aux 50 543 en moins de 2014. Sur ces créations nettes de CDI, 567 635 résultent de la transformation de CDD (+ 71,4 %) et 86 743 (+ 24,8 %) de la transformation de contrats d'apprentissage. Par ailleurs, le pays a vu la courbe du chômage s'inverser en 2015. Après avoir culminé à 13 % de la population active en novembre 2014, le nombre de chômeurs est descendu à 11,6 % de la population en janvier, pour repartir légèrement à la hausse en février (11,7 %).

Des résultats à nuancer

Pour les experts, ces signes encourageants ne garantissent pas pour autant le succès à long terme de la réforme. Si une dynamique se dessine en matière d'emploi, elle est d'abord à mettre au crédit du retour de la croissance en 2015, après trois ans de récession. Quoique faible (0,8 %), cette croissance a permis aux secteurs les plus dynamiques de procéder à un rattrapage des destructions d'emploi passées. Dans certains milieux financiers, on note toutefois que la création d'emploi a été *« supérieure à ce qu'on pouvait attendre d'un simple retour de l'activité économique »*. Les entreprises ont embauché en CDI, *« alors qu'elles auraient fortement hésité à franchir le pas avant la réforme »*.

Certes, le Jobs Act semble avoir déjà agi de façon positive sur la précarité, en permettant à des travailleurs jusque-là cantonnés à des emplois occasionnels d'accéder à un marché du travail pérenne. Mais attention, prévient Michele Tiraboschi, professeur de droit du travail à l'université de Modène, ces CDI nouvelle formule garantissent une fausse stabilité dans la mesure où le salarié est facilement licenciable pendant trois ans.

L'universitaire regrette par ailleurs que la réforme se limite à transformer de nombreux emplois déterminés en contrats à durée indéterminée, sans améliorer réellement la situation de l'emploi. Or, le taux d'occupation en Italie est un des plus bas d'Europe, notamment parce qu'une partie de la population, en particulier féminine, a renoncé à chercher officiellement un emploi et que le travail au noir reste important. *« Sur 40 millions de personnes en mesure de travailler, seulement 22 millions travaillent de façon régulière »*, constate Michele Tiraboschi.

Certains observateurs font également valoir que les allègements de cotisations sociales consentis aux entreprises ont eu un effet dopant sur les créations d'emploi, plus que la réforme du Jobs Act en elle-même. Un rapport de l'Institut national de la statistique (Istat) sur la compétitivité du secteur productif révèle que la moitié des entreprises manufacturières ayant augmenté leurs effectifs de façon significative en 2015 sembleraient avoir franchi le pas en raison des allègements financiers qui leur ont été consentis. *« À la différence de l'exonération, le nouveau contrat à protection croissante semble avoir joué un rôle moins important »*, constate l'Istat dans son rapport. L'impact de ces exonérations semble corroboré par le ralentissement des créations de CDI observé en janvier par l'INPS (– 58 % par rapport à janvier 2015). Cette baisse de dynamique coïncide avec le calendrier des réductions d'exonérations, réduites depuis janvier à 40 % pendant deux ans pour toute nouvelle embauche en CDI intervenue en 2016. Lorsque ce dispositif d'exonérations fiscales aura cessé, dans trois ans, on risque de voir les entreprises licencier les salariés embauchés au titre du contrat « à protection croissante », avant que ces licenciements ne leur coûtent trop cher.

À cette incertitude, liée en partie à la conjoncture, s'ajoute le coût de la réforme. Selon Michele Tiraboschi, la facture s'avère plus lourde que prévu. *« Le gouvernement avait estimé ce coût à près de 15 milliards d'euros »*, mais avec une estimation de 1 million de CDI conclus. Le chiffre ayant été revu à la hausse, *« les dépenses s'élèvent d'ores et déjà à 18 milliards d'euros, il y a donc un trou de 3 milliards d'euros que le gouvernement va devoir combler »*, estime-t-il.

Il est sans doute encore trop tôt pour évaluer la pertinence du Jobs Act, d'autant que la réforme doit encore se déployer sur son deuxième volet, concernant les droits et garanties offertes aux salariés. Il est notamment prévu la mise en place d'une nouvelle indemnisation chômage unique, pour une durée maximale de deux ans, et une agence nationale pour l'emploi (qui est entrée en service en janvier).

« Le Jobs Act va dans le bon sens, mais il est exagéré de parler de succès », résume Michel Martone.

Pour Matteo Renzi, la victoire est déjà acquise. Car l'homme fort de l'Italie peut se vanter d'avoir atteint son objectif, celui d'avoir mis la réforme sur les rails. Et prouver ainsi aux organismes internationaux et à ses partenaires européens qu'il est capable de mener l'Italie sur la voie du changement. ●

Le développement du « précariat »

Guy
Standing
Économiste, professeur à l'université de Londres.

Il a publié notamment :

- *A precariat charter. From denizens to citizens*, Bloomsbury Academic, 2014.
- *The precariat. The new dangerous class*, Bloomsbury Academic, 2011.

Phénomène mondial, la précarisation de l'emploi donne naissance à une nouvelle catégorie sociale qui ne bénéficie plus des contreparties traditionnelles du travail. Au Royaume-Uni et ailleurs.

Chaque époque a connu son lot d'aberrations à propos de la définition du travail. Le siècle dernier en est le meilleur exemple. Tout travail qui ne relevait pas du salariat disparaissait des statistiques, de la rhétorique politique et des manuels de science sociale.

Comprendre cette distorsion permet d'analyser ce qui se passe dans le monde du travail au XXIe siècle. Nous sommes au cœur de la transformation globale – cette douloureuse construction d'un système de marché mondial. Elle est comparable à la *Grande transformation*, de Karl Polanyi [1], qui portait sur la construction de systèmes de marchés nationaux aux XIXe et XXe siècles. Dans les deux cas, la phase initiale – que Polanyi appelait « désencastrée », c'est-à-dire que l'économie n'était pas contrôlée par la société – était dominée par le capital financier.

Dans la transformation globale, la finance est soutenue par une idéologie économique désormais désignée comme néolibérale. Il s'agit d'un programme de libéralisation du marché, de marchandisation, de privatisation et de recherche d'une « compétitivité » nationale. Ses zélateurs ont également cherché à démanteler les dispositifs de solidarité sociale s'opposant aux forces du marché.

Dans le même temps, un marché mondial du travail, dans lequel l'offre mondiale de travail en économie ouverte a quadruplé depuis 1980, a pris forme. Deux milliards de personnes supplémentaires font désormais partie d'un marché du travail ouvert, toutes habituées à un niveau de vie égal au cinquantième de ce qu'un travailleur d'Europe occidentale dans les années 1980 aurait considéré comme la norme. Ceci a créé une pression à la baisse sur les salaires réels dans les pays de l'OCDE, d'autant que la productivité augmentait beaucoup plus vite dans les économies des marchés émergents, notamment la Chine.

Pour y répondre, les gouvernements de l'OCDE ont tenté de rendre leurs pays plus attractifs pour les investissements étrangers. Menés par les États-Unis et le Royaume-Uni, ils ont poursuivi des politiques de flexibilité du marché du travail, ce qui s'est traduit chez les salariés par un sentiment d'insécurité de l'emploi et des salaires plus variables.

Dans le même temps, une « révolution du silicone » fondée sur les technologies de l'information, l'automatisation et la robotique a transformé profondément le monde du travail et du salariat. Elle a facilité la délocalisation de la production et de l'emploi, en fonction des coûts et des bénéfices prospectifs, et augmenté le rapport de force au profit du capital, en intensifiant encore la pression à la baisse sur les salaires et les avantages sociaux.

Certains estiment que les technologies modernes généreront un chômage de masse et un avenir sans emplois. Ceci n'est que la dernière des manifestations de ce que l'on appelle « le sophisme d'une masse fixe de travail » (*the lump of labour fallacy* en anglais). Il y a plus d'emplois aujourd'hui qu'il n'y en a jamais eu en n'importe quelle autre période de l'Histoire. Mais la plupart des emplois productifs se trouvent ailleurs. Selon les estimations du McKinsey Global Institute, il y a aujourd'hui plus d'un milliard de personnes de plus qu'il y a dix ans ayant un emploi.

Le repli des revenus du travail

Dans de nombreux pays, notamment aux États-Unis, en Allemagne, en France et au Royaume-Uni, la pression sur les salaires réels s'est traduite par leur stagnation au cours des trois dernières décennies. Et l'inégalité croissante des revenus a été sous-estimée, parce que les travailleurs les moins bien payés ont perdu des formes de rémunération non salariale ainsi que l'accès à des allocations de l'État.

Dans le monde entier, la part des revenus du travail s'est réduite et celle du capital a considérablement augmenté.

1. Traduction française : Gallimard 1983.

Dans le monde entier, la part des revenus du travail s'est réduite et celle du capital a considérablement augmenté. Ce sont les rentes – revenus mobiliers et fonciers – qui ont le plus progressé. Nous sommes bel et bien dans une époque de *capitalisme rentier*, façonnée par la croissance d'un régime des droits de propriété intellectuelle[2].

Dans ce contexte, le système de distribution des revenus du XXe siècle a fait faillite. Les salaires réels continueront à stagner, alors qu'au sein des marchés nationaux du travail les disparités salariales entre secteurs et métiers et en leur sein iront croissant.

Le marché du travail paraît encore plus sombre si l'on considère ce que l'on pourrait décrire comme «les mâchoires du serpent ». Traditionnellement, quand la productivité augmentait, les salaires augmentaient en parallèle. Mais à l'heure de la mondialisation, lorsque la productivité augmente, les salaires stagnent. Sur un graphique, cela ressemble à l'ouverture des mâchoires d'un serpent, la mâchoire « productivité » s'élevant, la mâchoire « salaires » s'abaissant. Les travailleurs ne participent plus au partage des gains.

Par le passé, lorsque l'emploi total augmentait, les salaires moyens augmentaient. Ce n'est plus le cas. Dans des pays comme la Grande-Bretagne et l'Espagne, la hausse de l'emploi s'est accompagnée d'une baisse des salaires moyens, principalement parce que les nouveaux emplois offrent des salaires plus bas. Lorsque les bénéfices augmentaient, les salaires réels augmentaient aussi. Ce n'est plus le cas.

Lorsque l'emploi total augmentait, les recettes fiscales liées à l'emploi augmentaient également. En 2014, au Royaume-Uni, le gouvernement a été très surpris de constater que, malgré une hausse de l'emploi, les recettes fiscales liées à l'emploi avaient baissé. Et ce, parce que la plupart des nouveaux emplois étaient si peu rémunérés qu'ils n'atteignaient même pas le seuil d'imposition. Enfin, si les salaires baissaient, les coûts salariaux baissaient aussi. Aujourd'hui, dans un grand nombre de pays, les coûts salariaux unitaires ont augmenté, malgré la stagnation ou la baisse des salaires.

Une nouvelle structure de classes

L'association de politiques néolibérales, de la mondialisation et de la « révolution du silicone » a engendré une structure de classes mondialisée. Au sommet se trouve une minuscule ploutocratie, des milliardaires qui sillonnent la planète, siphonnant des rentes et manipulant la politique. Ils sont assistés par une élite composée de multimillionnaires qui tirent également la plupart de leurs revenus du capital. Détachés des États-nations, ils esquivent les impôts et ne soutiennent pas les États-providence.

Dans la strate inférieure de l'échelle des revenus figure le salariat – un nombre toujours plus restreint de personnes ayant des emplois stables à plein temps avec de bonnes retraites, la sécurité de l'emploi et de nombreux autres avantages sociaux. Avant l'essor de la mondialisation, ce type de salariés était censé représenter la majeure partie de l'emploi total. Ce n'est plus le cas. Leur nombre ne cesse de se réduire.

À leurs côtés se trouvent ceux que j'appelle les *proficians*, les « compétents ». Il s'agit de personnes possédant des compétences techniques qui ne sont pas à la recherche de la sécurité de l'emploi mais s'inscrivent dans la *gig economy*, l'économie des petits boulots, réalisant des projets sous contrat. Ils gagnent beaucoup d'argent, mais leur mode de vie est stressant.

Au-dessous de ces groupes, en termes de revenus, se trouve le *vieux prolétariat*, composé essentiellement d'hommes ayant des emplois manuels stables à plein temps. Les États-providence, les partis socialistes, le Parti travailliste et les syndicats ont été créés par eux et pour eux. Mais partout leur nombre diminue, et leur force politique et économique est en train de s'éteindre.

Les caractéristiques du précariat

Au-dessous d'eux, en termes de revenus, une nouvelle classe s'est rapidement constituée : le *précariat*[3]. Il peut se définir selon trois dimensions :

Ceux qui en font partie ont des relations de production spécifiques. Ils sont habitués à accepter de vivre avec une certaine instabilité de l'emploi, entre un travail « ordinaire » et un autre, en CDD, sous contrat, et ainsi de suite.

Au Royaume-Uni, le nombre d'emplois précaires et temporaires est beaucoup plus élevé que celui qui apparaît dans les statistiques Eurostat, dans la mesure où toute personne occupant un emploi pendant moins de deux ans est automatiquement un employé temporaire, qui peut être licencié sans que l'employeur ait à en supporter les coûts.

Dans ce pays, si le nombre de ceux que l'on appelle travailleurs indépendants est en pleine expansion, leurs revenus moyens ont décliné et se situent bien en dessous de ceux classés comme ayant un emploi. De nombreux soi-disant travailleurs indépendants sont en réalité des prestataires dépendants, travaillant pour un « client ». Dans le même temps, plus d'un million de personnes sont sous « contrats zéro heure » : il s'agit de salariés à plein temps, devant être disponibles à plein temps mais rémunérés uniquement pour les heures qu'ils travaillent, qui s'élèvent souvent à zéro dans une semaine ou un mois.

Le dernier développement qui affecte le précariat est le *crowd labour*, littéralement le « travail de foule ». On prévoit que, d'ici dix ans, une transaction de travail sur trois s'effectuera sur Internet. Ceux qui en font partie sont des *taskers*, des tâcherons, qui travaillent à la tâche plutôt que d'être employés.

2. Ce thème, ainsi que l'évolution du capitalisme rentier, est développé ailleurs. Voir Guy Standing, *The corruption of capitalism. Why rentiers thrive and work does not pay* [« La corruption du capitalisme. Pourquoi les rentiers prospèrent et que le travail ne paie pas »], Biteback, 2016.
3. Les arguments évoqués dans cet article sont développés ailleurs. Guy Standing, *The precariat. The new dangerous class* [« Le précariat. La nouvelle classe dangereuse »], Bloomsbury Academic, 2011. Troisième édition, 2016.

Au Royaume-Uni et ailleurs, des plateformes comme Uber, Airbnb, Task Rabbit et Handy sont en train de créer une *concierge economy*, une économie de conciergerie, alors qu'Amazon Turk et d'autres mettent en place un système mondial de *crowd labour* qui implique la virtualisation de tous les types de services. Les réformes des réglementations professionnelles adoptées outre-Manche en 2007 ont facilité l'émergence du phénomène.

Les membres du précariat ne peuvent inscrire leur vie dans un récit d'entreprise.

Tout cela vient souligner une dimension plus importante que la précarité des travailleurs. Les membres du précariat ne peuvent inscrire leur vie dans un récit d'entreprise. Et ils doivent effectuer beaucoup de travail non rémunéré qui n'est pas salarié. Ils doivent faire de nombreuses demandes d'emploi, suivre sans cesse des formations, développer constamment leur réseau, faire la queue et remplir d'innombrables formulaires pour bénéficier des prestations sociales. Tout cela est un véritable travail et devrait être qualifié ainsi. Or, ils sont surdiplômés pour le type de travail qu'ils obtiennent généralement.

Le précariat a des conditions spécifiques de rétribution. Ses membres doivent essentiellement compter sur des salaires nominaux en baisse, volatils et imprévisibles. Au Royaume-Uni, si les salaires réels stagnent depuis les années 1980, ils ont davantage baissé que dans le reste des pays de l'Union européenne, à l'exception de la Grèce, après la crise financière de 2008.

Le travailleur appartenant au précariat ne bénéficie d'aucun avantage non salarial, comme les congés payés, les congés maladie, les congés de maternité et les retraites. Il vit sur le fil du rasoir d'un endettement insupportable. Pour ajouter à son insécurité, il ne bénéficie d'aucun des droits acquis de protection sociale, est confronté aux chausse-trapes de la pauvreté, aggravées par ce que j'ai appelé les *precarity traps*, les chausse-trapes de la précarité : elles sont dues au fait que lorsque les gens perdent leur emploi ou leurs revenus, ils ne touchent les aides sociales que longtemps après, voire jamais[4].

Le précariat a des relations spécifiques avec l'État. C'est la première fois dans l'Histoire que des millions de personnes perdent leurs droits civiques, culturels, sociaux, économiques et politiques. Cela est décrit dans un livre récent[5]. Cela signifie que nombre de ceux qui ont le nom de citoyens perdent les droits qui constituent leur citoyenneté même. Ce sont les *supplicants* (« quémandeurs »).

Un précariat divisé

Le précariat est en croissance dans le monde entier. Mais sa structure interne est divisée en trois groupes :

- Le premier est constitué de personnes issues de familles de la classe ouvrière et de communautés. Ayant un niveau d'études relativement faible, elles écoutent les discours de l'extrême droite, des néofascistes populistes qui jouent sur leurs peurs et leur sentiment d'insécurité, en accusant le deuxième groupe au sein du précariat.
- Le deuxième groupe est composé par les migrants, les minorités ethniques et les handicapés. S'ils gardent un profil bas politiquement parlant, ils pourraient se mobiliser si des politiques appropriées étaient présentées. Le gouvernement britannique, parmi d'autres, a coupé les prestations sociales de ce groupe, de façon fondamentalement régressive.
- Le troisième groupe rassemble des personnes qui ont fait des études, à qui l'on avait promis, lorsqu'elles étaient à l'université, des perspectives de carrière et d'augmentation de revenus. Elles en sortent en se rendant compte qu'on leur a vendu un billet de loterie qui coûte de plus en plus cher et qui débouchera de moins en moins sur une carrière. En Grande-Bretagne, nombre d'entre ces personnes ont des dettes qu'elles ne peuvent s'imaginer rembourser. Celles qui appartiennent à ce groupe ne sont pas attirées par l'extrême droite mais recherchent une politique qui promette le paradis, une nouvelle politique progressiste. La plupart sont attirées par le Parti travailliste, le Parti socialiste ou social-démocrate.

Nous avons vu ces groupes jouer un rôle capital lors de récentes élections. Le premier soutient Donald Trump aux États-Unis, Marine Le Pen en France, le UK Independence Party et l'aile droite des conservateurs en Grande-Bretagne. Le deuxième se sent impuissant et amer. Pendant des années, le troisième s'est tenu à l'écart des partis politiques, mais il s'est mobilisé autour de personnalités *antiestablishment* comme Bernie Sanders aux États-Unis et Jeremy Corbyn au Royaume-Uni.

La politique et les tendances du marché du travail sont intimement liées. À moins d'une réduction de l'insécurité et de l'inégalité engendrées par les évolutions du marché du travail, la dérive vers les partis populistes ira s'accélérant. Cela est vrai pour le Royaume-Uni comme pour tous les autres pays de l'OCDE.

En résumé, nous assistons à la faillite du vieux système de distribution des revenus. Le précariat souffre d'angoisse, d'anomie et d'aliénation, et sa colère augmente sans cesse. Cette situation est socialement et politiquement intenable. ●

Retrouvez la version originale de ce texte en anglais sur www.constructif.fr.

4. Si l'on doit attendre un mois avant de toucher les indemnités de chômage, il n'y a guère d'intérêt à accepter un emploi précaire mal rémunéré une fois qu'elles sont perçues, puisqu'en perdant cet emploi, il faudrait encore attendre un mois avant de toucher quelque chose.
5. Guy Standing, *A precariat charter. From denizens to citizens* [« Une charte du précariat. De citoyens de deuxième zone à citoyens »], Bloomsbury Academic, 2014. Le mot anglais *denizen* est un terme médiéval désignant une personne qui, lorsqu'elle entrait dans une ville, bénéficiait d'un ensemble de droits plus limités que ceux des citoyens de cette ville.

Automatismes et robots : vers la fin du travail ?

Jean-Michel
Lefèvre
Consultant.

Les progrès de la robotique, dopés par le rapprochement de l'intelligence artificielle et des « big data », seront lourds de conséquences pour l'emploi.

Les robots sont déjà parmi nous. Même si on ne les voit pas toujours, ils sont au travail depuis longtemps ! Notre vision anthropomorphique et romanesque (mi-golem[1] mi-*Star Wars*) nous empêche de mesurer précisément leur poids et leur place. En réalité, on entre dans le domaine d'action des robots dès qu'un processus répétitif quelconque, assuré auparavant par des personnes, est pris en charge par un automatisme, avec une efficacité au moins équivalente. Alors, force est de constater que l'automatisation, d'abord mécanique, puis électromécanique et électronique, enfin informatique, accompagne étroitement le développement de l'industrie et des services.

Comme le symbolise la fameuse révolte des canuts lyonnais, cette robotisation embryonnaire de la production a été considérée, dès 1830, comme une concurrence destructrice d'un travail ouvrier compétent et spécialisé. Il est vrai que ces précurseurs des robots ne détruisaient que des métiers manuels, métiers que, cinquante ans plus tard, le taylorisme réduira à quelques gestes répétitifs, organisés sur des segments isolés des chaînes de production américaines. Mais alors, comme l'illustre joliment la célébrissime séquence des *Temps modernes*, de Chaplin, par un curieux retournement des rôles, c'est l'ouvrier lui-même qui est transformé en automate compulsif par cette organisation scientifique du travail…

Plus près de nous, le « poinçonneur des Lilas » a été remplacé par des machines qui contrôlent cartes et tickets de métro, eux-mêmes délivrés par d'autres automates qui avalent des billets de banque, lesquels sont crachés par les DAB qui ont massivement remplacé les guichetiers des banques. L'aviation civile a échangé Mermoz contre un pilote automatique informatisé. Les algorithmes d'Amazon, d'Airbnb, de Booking ou d'Uber ont robotisé le confort de nos achats et de nos déplacements. Nous confions sans hésiter nos yeux ou notre cerveau au bistouri très sûr de robots-chirurgiens. Le « trading à haute fréquence » sous-traite la gestion des transactions boursières à des algorithmes informatiques qui brassent des millions d'euros à des vitesses mesurées en millionièmes de seconde, excluant de fait toute intervention humaine. Nos mails, nos SMS et nos appels téléphoniques tracent eux-mêmes leurs routes dans les mailles serrées de réseaux planétaires. On a calculé que, si nos communications devaient se promener aujourd'hui de branchement en branchement et de central en central, il faudrait un contingent de « demoiselles du téléphone » grand comme deux fois la population de la Chine !

Détruire des emplois ou éviter d'en créer ?

Dira-t-on pour autant que l'automatisation a détruit des emplois ? Dans le cas des contrôles ou des chaînes de production industrielle, ça ne fait guère de doute : les employés, plus ou moins spécialisés, ont massivement disparu. S'agissant des avions de ligne, des robots-chirurgiens ou des télécoms modernes, c'est un peu différent. Ils n'ont pas, à proprement parler, détruit d'emplois puisque ceux-ci n'existaient pas. En revanche, des secteurs nouveaux se sont développés sans en créer, puisqu'ils ont substitué d'emblée aux acteurs humains des automates et des robots.

Des secteurs nouveaux se sont développés sans créer d'emplois, puisqu'ils ont substitué d'emblée aux acteurs humains des automates et des robots.

Sans pilote automatique, il faudrait au moins trois navigants dans un cockpit. Or, on manque de pilotes qualifiés partout dans le monde et le coût supplémentaire serait prohibitif. Les robots-chirurgiens peuvent opérer plus vite, plus efficacement, sans limites de temps, et permettre de réduire le nombre des praticiens, très spécialisés donc rares et chers,

1. Dans la mystique puis la mythologie juives, créature d'apparence humaine qui échappe au contrôle de son créateur.

dans les blocs. Quant au développement exponentiel des télécoms ou du *trading* à haute fréquence, il aurait été inenvisageable avec le frein d'interventions humaines dont la plus pointue des compétences est incapable de rivaliser avec la vitesse et la justesse d'un processeur dédié ou d'un logiciel informatique. Mais ces nouveaux systèmes de production – quel que soit le domaine concerné – se développent-ils toujours sans créer aucun emploi ? Pas exactement, car s'ils remplacent avantageusement d'anciens postes de travail, il a d'abord fallu concevoir, fabriquer, installer et paramétrer les automates ou les robots. Il faudra ensuite les maintenir en état de marche… Cependant, ce sont là des fonctions exigeant des compétences de haut niveau, sans commune mesure avec celles que requièrent les métiers d'exécution. Par ailleurs, le nombre d'emplois créés est très nettement inférieur (dans un rapport de 1 à 4 ou 5) aux emplois évités ou remplacés.

Une nouvelle révolution industrielle ?

Cette invasion prochaine par les robots de la vie professionnelle, économique et sociale des pays développés est de nature « disruptive », et certains augures prévoient que la « robolution » sera à l'origine directe d'une « quatrième révolution industrielle ». Mais pourquoi maintenant ?
Parce que la robotique effectue en ce moment un saut quantitatif et qualitatif sans précédent. D'un point de vue quantitatif, la puissance des automatismes croît de façon exponentielle, selon une « loi de Moore » plus que jamais vérifiée et un rythme qui défie les prévisions les plus osées. Qualitativement, la robotique est aujourd'hui à la convergence de sciences et de technologies qui se développaient auparavant de façon indépendante dans les différentes branches des NBIC, les nanotechnologies, les biotechnologies, les sciences de l'information et les sciences cognitives. Ainsi, les capteurs – en particulier microscopiques – ont fait des progrès rapides et rejoignent aujourd'hui les nanotechnologies. Les connexions homme-machine, qui rapprochent les travailleurs du modèle « cyborg » *(cybernetic organism),* facilitent l'apprentissage et l'exécution par les machines des gestes experts et complexes dits « intelligents ».

C'est surtout le rapprochement récent de l'intelligence artificielle et des « *big data* » qui crée une véritable rupture dans les progrès de la robotique.

Mais c'est surtout le rapprochement récent de l'intelligence artificielle (IA) et des *big data* qui crée une véritable rupture dans les progrès de la robotique. Au risque de la caricature, on peut dire que les *big data* rassemblent et stockent toute l'expérience d'un secteur d'activité (concepts, textes de référence, formules, images, sons, mouvements…), les réalités d'un type de comportement ou les résultats d'un segment de recherche donné, après les avoir codés et organisés. Ensuite, des logiciels sophistiqués d'intelligence artificielle assurent le traitement choisi de toutes ces données. Il débouche sur une interprétation exacte et utile de données pléthoriques auxquelles il confère une valeur ajoutée énorme et inédite.
On sous-estime certainement les conséquences de cette invasion progressive du travail par la robotisation actuelle et à venir. La reconnaissance des formes, des textes et des paroles, le *deep learning*, l'écriture automatisée ou la prise de décision en situation complexe situent ces outils à la lisière de ce qu'on appelle l'intelligence. Ainsi, en mars 2016, un système automatisé dit « à IA faible », AlphaGo, développé par Deep Mind, une filiale de Google, a battu, par 4 contre 1, le cinquième joueur mondial de go, jeu reconnu pour être un des plus complexes du monde… Mieux encore, il a produit un coup que tous les experts, se montrant incapables d'en anticiper les conséquences, ont d'abord interprété comme une erreur de jeu ou de programmation. Le coup inattendu s'est ensuite révélé être un « coup de génie » qui a mis au tapis le maître international neuvième dan !
Alors, peu importe la définition que l'on veut en donner, l'intelligence commence à se partager entre l'homme et le robot. Ce séisme lent et profond aura sur le travail robotisé des conséquences gigantesques car il concerne aujourd'hui, au-delà des métiers d'exécution, des activités d'analyse et de décision à forte intelligence ajoutée, bref des métiers de décideurs, d'ingénieurs et de « cadres ».

Des effets secondaires

L'automatisation progressive de tous les types de travail et l'éviction à grande échelle de leurs acteurs traditionnels ne fait plus guère de doute. Au Forum économique de Davos, les experts évoquaient le chiffre de 47 % d'emplois tertiaires et qualifiés susceptibles d'être remplacés dans plus des 700 professions analysées aux États-Unis… Et n'oublions pas que ces analyses, parce qu'elles sont dérangeantes, restent souvent en-deçà de la réalité. Mais, quoi qu'en pensent nos canuts et nos cassandres modernes, les robots travailleurs vont rapidement détruire des millions d'emplois qualifiés dans le monde parce que l'économie et les entreprises y ont tout intérêt.

Les robots travailleurs vont rapidement détruire des millions d'emplois qualifiés dans le monde parce que l'économie et les entreprises y ont tout intérêt.

Et pourtant, au-delà de son aspect salarial – fort utile au demeurant –, le travail est un élément structurant de la civilisation judéo-chrétienne. Il occupe la plus grande part de nos vies mais son importance dépasse largement cette seule répartition du temps. En effet, une lecture punitive et doloriste de la Bible propre au catholicisme attache au travail une fonction rédemptrice. Chassé du jardin d'Éden et ontologiquement pêcheur, l'homme doit dorénavant « gagner son pain à la sueur de son front », bref, expier par la souffrance de son travail. *Ora et labora*, proclame la règle de saint Benoît. Alors, une fois le travail rédempteur préempté par des robots, comment l'*homo non faber* gagnera-t-il son Ciel ? Par quel artifice symbolique reconstruira-t-il l'indispensable paradigme névrotique disparu avec le travail ?
La sphère du travail reste aussi un puissant marqueur social. La formation initiale, le métier, les responsabilités et la rémunération contribuent à l'identité et à la classification de chacun. Une fois écornée la place du travail, par quoi remplacera-t-on ces caractéristiques ? Où se développera, en dehors du milieu professionnel, le puissant lien social attaché à la culture et au milieu professionnels ?
Et, s'il contribue à la relation aux autres, le travail est aussi constitutif de l'image de soi. Les postes, les carrières, les salaires, les *challenges* réalisés sont célébrés comme autant de réussites personnelles. Elles sont valorisantes et sources de fierté légitime dont on ne trouvera que de faibles échos dans les activités gratuites de loisirs ou de bienfaisance, faute d'enjeux, de mesures et de risques. Cette perte d'une partie de l'identité liée au travail explique sans doute le traumatisme fréquent du chômage ou de la retraite… La prochaine « robolution » mondiale va poser cette question à une échelle inédite. Peut-être fera-t-elle une place au rêve adolescent d'un « revenu universel » déconnecté du travail.
Elle risque aussi d'égratigner une autre théologie très prisée dans l'Hexagone : le dogme marxiste de la « lutte des classes ». Il ne reste déjà plus que des lambeaux de feu la « classe ouvrière », alors que deviendra la mystique de gauche quand la « plus-value » ne sera plus produite que par des robots auxquels il sera peu facile de prêcher la révolte ? Où ira se nicher le jeu de rôles du « dialogue social » ? Par quoi remplacera-t-on les grèves et les manifestations ? Que deviendra la « dictature du prolétariat », étape mythique, selon la vulgate, avant le Grand Soir et le bonheur communiste, quand les derniers prolétaires auront définitivement quitté la scène ? On peut parier cependant que l'imagination humaine inventera d'autres combats virtuels pour purger de leurs pulsions agressives nos cerveaux reptiliens !

Je pense donc je suis… un robot

Aujourd'hui, un courant avant-gardiste de l'ingénierie informatique annonce une nouvelle génération de robots : après l'« IA faible » se prépare discrètement l'« IA forte », socle des prochaines révolutions robotiques. La première vient d'écraser l'homme au jeu de go. La seconde élabore un robot supposé doué d'une réelle « conscience de soi », donc plus proche de l'homme que de l'animal. Cette ligne d'horizon auparavant impensable et transgressive, et que beaucoup considèrent encore comme une asymptote de la création, est actuellement tutoyée dans des laboratoires discrets par les chercheurs transhumanistes de la Silicon Valley.
S'agissant des robots, les expressions conscience de soi, pensée ou intelligence font souvent bondir et trembler les penseurs humanistes. Comment un tas de composants électroniques et des masses de données stockées dans les *clouds* pourraient-ils générer de la conscience ? Quels Frankenstein se cachent derrière ces ingénieurs surdiplômés à la recherche de leur « créature » et qui ébranlent les fondements du monde en jeans et en tee-shirts ? Et pourtant, la conscience de soi et de l'autre est bien née un jour dans un cerveau humanoïde qui n'était, en lui-même, qu'un système électrochimique complexe. Et c'est le même organe qui a permis, un peu plus tard, le génie de Léonard de Vinci, de Mozart ou d'Einstein !
Reconnaissons aussi que, depuis le *cogito* cartésien, bien peu de définitions de la conscience et de l'intelligence sont utiles et satisfaisantes. Alors, une fois laissés de côté nos angoisses et nos refus, pourquoi ne pas imaginer que les robots aussi accéderont un jour à une forme de conscience de soi, comme le firent quelques mammifères il y a des millions d'années ? La loi de Moore et la vitesse phénoménale des avancées technologiques nous autorisent même à penser qu'ils le feront plus vite que nos propres ancêtres. Après la conscience de soi, nos prochains robots découvriront peut-être l'altérité, prélude à l'usage du langage et des formes d'expression. Viendront ensuite les sentiments, la névrose et les dieux ! ●

Le **lien** entre mobilité, logement et **travail**

Pierre
Gattaz
Président du Medef.

Le logement est le principal obstacle à la mobilité professionnelle des salariés. Pourtant des mesures simples – décidées et mises en œuvre rapidement – seraient de nature à catalyser une relance indispensable à la population et au dynamisme de l'économie.

L'avenir du salariat dépend, d'abord et avant tout, de celui de l'emploi. Car l'emploi restera très majoritairement salarié, même si de nouvelles formes vont se développer dans les années qui viennent. Il faut par conséquent, pour assurer l'avenir du salariat, mener des politiques structurelles en faveur de la croissance et donc de l'emploi. Le chômage endémique et structurel qui est, dans notre pays, plus élevé de deux à trois points que chez nos principaux partenaires économiques, n'est pas incurable. Et les causes sont connues : un coût du travail excessif ; une complexité croissante avec une profusion de règles et de normes dans le domaine social comme dans d'autres ; une fiscalité inadaptée ; une absence de continuité dans les politiques menées ; l'inefficacité croissante de notre système éducatif, etc. À ces maux, s'en ajoutent de nouveaux, avec le temps et les erreurs de pilotage. Parmi ceux-ci émerge de plus en plus la question du logement.
Parce que c'est une difficulté à laquelle de plus en plus d'entreprises sont confrontées, le Medef se préoccupe de la question du logement et de ses interactions avec l'emploi. C'est pourquoi, dès mon élection, j'ai proposé de créer, au sein du pôle social de notre organisation, une commission Logement et mobilité professionnelle, présidée par Jacques Chanut, le président de la Fédération française du bâtiment.

Un obstacle à l'accès à l'emploi

De fait, selon les résultats d'enquêtes réalisées par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc) [1] au cours de ces dernières années, les difficultés d'accès au logement ont des conséquences négatives sur l'accès à l'emploi : 70 % des actifs déclarent qu'ils refuseraient une opportunité professionnelle si cela les obligeait à déménager en occasionnant un surcoût financier. Il apparaît également que, sur cinq ans, 500 000 personnes en recherche d'emploi auraient effectivement renoncé à un poste parce que cela les aurait contraintes à accroître leurs dépenses de logement. Quarante pour cent des entreprises interrogées se déclarent affectées par les difficultés de logement de leurs salariés.

Sur cinq ans, 500 000 personnes en recherche d'emploi auraient renoncé à un poste parce que cela les aurait contraintes à accroître leurs dépenses de logement.

La crise du logement, c'est une pénurie d'offre qui maintient des prix élevés, des salariés contraints à de trop longs déplacements quotidiens qui pèsent sur leur moral et les rendent, en conséquence, moins productifs. Mais c'est aussi 0,4 point de croissance en moins en 2014 et 2015, plus de 100 000 emplois détruits depuis 2007, et des milliards d'euros de manque à gagner de recettes fiscales et sociales pour l'État comme pour les collectivités locales.
Ces constats confirment la position du Conseil d'analyse économique selon laquelle le logement serait le principal obstacle à la mobilité professionnelle des salariés. Compte tenu de notre niveau de chômage et de l'échec global des politiques menées jusqu'ici, il est impératif de conjuguer flexibilité et sécurité pour relancer l'emploi. La loi Travail aurait pu être une occasion pour avancer dans ce sens, si elle était restée ambitieuse et cohérente. Mais il faut faciliter aussi l'accès au logement pour favoriser la mobilité professionnelle.

L'ambition d'Action Logement

C'est la raison pour laquelle, avec l'ensemble des partenaires sociaux, nous avons décidé de nous engager dans une réforme en profondeur du

1. Voir : : « La mobilité professionnelle bridée par le logement », étude réalisée en juillet 2011 à la demande du Medef par Régis Bigot et Sandra Hoibian , et « Les problèmes de logement des salariés affectent 40 % des entreprises », étude réalisée en avril 2012 à la demande du Medef par Mélanie Babès, Régis Bigot et Sandra Hoibian.

dispositif de la participation des employeurs à l'effort de construction (Action Logement). Notre objectif est de rendre ce système plus lisible, plus équitable et plus efficient :

- plus lisible pour les entreprises, les salariés, les acteurs de l'habitat et les élus des collectivités territoriales décisionnaires en la matière ;
- plus équitable entre les entreprises assujetties, quels que soient leur taille et le montant de leur contribution ;
- plus efficient dans la pertinence de l'offre de services aux entreprises et à leurs salariés, tout particulièrement l'accompagnement des mobilités professionnelles des salariés les plus précaires, et dans le développement d'une offre de logements économiquement abordables dans les principaux bassins d'emploi de notre pays.

L'ensemble des acteurs sont convaincus que la sortie de crise passe par la construction massive de logements économiquement abordables, là où sont les besoins.

L'ensemble des acteurs sont convaincus que la sortie de crise passe par la construction massive de logements économiquement abordables, là où sont les besoins.

Réformer tous azimuts

Si la réforme du marché du travail est nécessaire, elle ne sera pas suffisante. Il faut réformer tous azimuts. Ce que nous faisons pour Action Logement, il faut le faire pour d'autres aspects de la politique du logement *(voir l'encadré ci-dessous)*.

LES ORIENTATIONS DU MEDEF POUR UNE POLITIQUE DU LOGEMENT PLUS EFFICIENTE

1. Libérer du foncier constructible à des conditions abordables, là où sont localisés les besoins.
2. Maîtriser l'élaboration des règles de construction pour contenir les coûts.
3. Rendre plus incitatifs et stables les dispositifs publics favorisant l'acquisition d'un logement.
4. Favoriser la rénovation du parc existant.
5. Rééquilibrer les rapports locatifs et créer un véritable statut du bailleur privé.
6. Rendre la réponse du logement social plus efficiente dans un contexte budgétaire contraint.
7. Recentrer la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) sur sa vocation d'origine.

Alors qu'attendons-nous ? Des mesures simples, décidées aujourd'hui et mises en œuvre sans délai, seraient de nature à catalyser cette relance potentiellement créatrice de richesses et de bien-être. Toutes reposent sur la confiance des ménages et des opérateurs. Nos concitoyens sont prêts à investir pour se loger ou préparer leur retraite, pour peu qu'ils disposent d'un environnement règlementaire lisible et pérenne. Les entreprises du secteur sont prêtes à construire plus, pour peu que l'État ne les contraigne pas par des réglementations contre-productives.

Nos concitoyens sont prêts à investir pour se loger ou pour préparer leur retraite, pour peu qu'ils disposent d'un environnement règlementaire lisible et pérenne.

Il est urgent de stopper la machine à réglementer qui bloque l'économie, l'emploi, et plombe les comptes publics. Pour libérer les énergies et le marché, à l'instar de nos demandes constantes concernant l'allègement du Code du travail, il faut avoir le courage politique de simplifier de façon drastique : le Code de l'environnement, le Code de l'urbanisme, le Code de la construction, la gouvernance habitat-urbanisme des collectivités territoriales, les rapports entre propriétaires-bailleurs et locataires. Il est également nécessaire de remettre à plat le modèle du logement social pour y réintroduire notamment de la mixité sociale.

Comme pour le marché du travail, afin d'accélérer la dynamique de création d'emplois, il faut déverrouiller notre économie en jouant sur tous les leviers. L'enjeu prioritaire dans notre pays est là, dans notre capacité à créer l'emploi. Toutes les réformes que nous réclamons, dans le logement comme ailleurs, ne sont pas dirigées contre les salariés et le salariat, mais en leur faveur. Certes, nous peinons à nous faire entendre, mais les choses progressent.

Que l'État passe à l'acte, enfin, comme les partenaires sociaux s'y sont eux-mêmes engagés, à travers le big bang d'Action Logement !

Résoudre la crise du logement par la libération de l'offre est une exigence républicaine et sociale, c'est un enjeu économique fondamental et l'un des chantiers incontournables de la bataille pour l'emploi.

Notes

Les auteurs de *Constructif*

Plus de 800 auteurs ont contribué à la revue depuis sa création, en janvier 2002.

Marc Abélès - Gérard Adam - Michel Aglietta - Christophe Aguiton - Hippolyte d'Albis - Alain Albizati - Jean-Louis Albizati - Howard Aldrich - Laurent Alexandre - Carol Allain - Guillaume Allègre - Luc Alloin - Jean-François Amadieu - Frédérique Amaoua - Christophe André - Paul-Henri Antonmattei - Benoist Apparu - Jacques Arnould - Jean-Pierre Arrignon - Luc Arrondel - Jean Arthuis - François Ascher - Gérard Aschieri - Philippe Askenazy - François Asselin - Henri Atlan - Jacques Attali - Antoine d'Autume - Jean-Marc Ayrault - Georges Azouze - André Babeau - Christophe Babinet - Christian Babusiaux - Franck Badaire - Dominique Baert - Christian Baffy - Georges Balandier - Bob Baldwin - Aydemir Balkan - Jean-Pierre Balligand - Francesco Bandarin - Ludivine Bantigny - Pascal Barbier - Dominique Barella - Jacques Barraux - Isabelle Barth - Jacques Barthélémy - Charles de Batz - Thomas Bauer - Philippe Baumard - Patrick Bayle - Alain Bazot - Claire Bazy-Malaurie - Jean-Claude Beacco - Jean-Pierre Beaudoin - Alain Beaujard - Jean-Léon Beauvois - Alain Béchade - Ulrich Beck - Catherine Becquelin - Valérie Becquet - Charles Beigbeder - Christian Béligon - Edwige Belliard - Sandrine Benaïm - Francine Benguigui - Taoufik Ben Mabrouk - Jean-Louis Benoît - Fouad Benseddik - Alain Bentolila - Pervenche Beres - Karine Berger - Jean Bergougnoux - Vincent Berjot - Guy Bernfeld - Jean-Michel Besnier - Bernard Besson - Jean-Claude Besson-Girard - Jean-Paul Betbèze - Jacques Bethemont - Alain Bethfort - Xavier Beulin - Didier Bezace - Pierre Bezbakh - Jean-Luc Biacabe - Dominique Bidou - Bernard Bigot - Régis Bigot - Harrie Bijen - Philippe Bilger - Jean-Yves Bion - Frédéric Bizard - Alain Blanc - Christian Blanc - Éric Blanc - Didier Blanchet - David Blanchon - Frédéric de Blay - Jean-Paul Bled - Alain Bloch - Philippe Bloch - Christophe Blot - Dominique Bockelée-Morvan - Trevor Boddy - Lennart Bodén - Sophie Body-Gendrot - Thierry Bogaert - Jean-Joseph Boillot - Gérard de Boisboissel - Jean-Pierre Boisivon - Christian de Boissieu - Laure Bonneval - Catherine Bonvalet - Jean-Louis Borloo - Serge Bosc - Franck Bouaziz - Patrick Boucheron - Charles-Édouard Bouée - Daniel Bougnoux - Nicolas Bourcier - Dominique Bourg - Isabelle Bourgeois - Nicolas Bourriaud - Yamini Bourriaud-Kumar - Jean-Michel Boussemart - Sophie Boutillier - Christine Boutin - Laurent-Olivier Bouttier - Gilles Bouvelot - Nicolas Bouzou - Louafi Bouzouina - Antoine Bozio - Éric Brangier - Philippe Braud - Alice de Brauer - Raphaël Brault - Jacques Brégeon - Hubert Bresson - Vincent de Briant - Sophie Brindel-Beth - Nathalie Brion - Christian Brodhag - Gabriel de Broglie - Jean Brousse - Jacques-Philippe Broux - Pascal Bruckner - Jean-René Brunetière - Nicolas Buchoud - François Buelens - Dinu Bumbaru - André Burguière - Dominique de Calan - Monique Canto-Sperber - Frédéric Caramello - Bernard Carayon - Xavier Carcelle - Catherine Carely - Catherine Carré - Nathalie Carré - Olivier Carré - Marie-Claire Carrère-Gée - Fred Cartmel - Pierre Caspar - Jean-Charles Castel - Jean-Paul Caudal - Claude Cazalot - Korsak Chairasmisak - Thierry Chambolle - Florent Champy - Lucas Chancel - Jacques Chanut - Francis Charhon - Yves Charpenel - François Charpentier - Jean-Michel Charpin - Christian Charpy - Philippe Chartier - Richard B. Chase - Frédéric Chassagne - Bertrand Château - Alain Chatriot - Aymeric Chauprade - Jean Chaussade - Pierre Chemillier - Régis Chemouny - Florence Chérel - Jean-Claude Chesnais - Jean-Marie Chevalier - Anne Cheyvialle - Vincenzo Cicchelli - Éric Clairefond - Bernard Claverie - Philippe Clerc - Christian Cléret - Jean-Arnold de Clermont - Christian Cochet - Mariella Colin - Gérard Collomb - Bernard Coloos - Jean-François Colosimo - Emmanuel Combe - André Comte-Sponville - Serge Contat - Jean-François Copé - Christine Corbille - Gérard Cornilleau - Didier Cossin - Jean-Marie Cotteret - Étienne Crepon - Jacques Creyssel - Yves Crozet - Serge Cunin - Catherine Dabadie - Olivier Dabène - Anna Cristina D'Addio - Éric Dadian - Xavier Dalloz - Jean-Jacques Damlamian

- Julien Damon - Didier Danet - Jean-Pierre Daniel - Philippe Danjou - Maurice G. Dantec - Philippe Dard - Yves Dauge - Nicolas Daumont - Pierre Davezac - Laurent Davezies - Valérie David - Étienne Davignon - Didier Davydoff - Michèle Debonneuil - Olivier Debouzy - Catherine Delacour - Éric Delbecque - Bertrand Delcambre - Jean-Paul Delevoye - Élisabeth Delorme - Claire Delpech - Jacques Delpla - Claude Delpoux - Jean Delsey - Pierre Delval - François Demarcq - Geert Demuijnck - Éric Denécé - Suzanne Déoux - Dominique Deprins - Richard Descoings - Christine Desmoulins - Vincent Desportes - Jean-François Despoux - Benjamin Dessus - Denis Dessus - Pascal Dibie - Michel Didier - Jochen Diekmann - Jean-Louis Di Giovanni - Marie-Laure Dimon - Jean-Luc Domenach - Henri Dou - Yann Doublier - Hubert Doubre - Sean Dougherty - Patrick Doutreligne - Michel Drancourt - Jean-Claude Driant - Michel Droin - Georges Drouin - Albert Dubler - Pierre Dubois - Sophie Dubuisson-Quellier - Patrick Duchâteau - Bruno Ducoudré - Cécile Duflot - Christian Dufour - Marc Dufumier - Alain Duhamel - Gérard-François Dumont - Élisabeth Dupoirier - Alain Dupont - Veronika Duprat-Kushtanina - Guilhem Dupuy - Vincent Dusseaux - Renaud Dutreil - Christian Eckert - Frédéric Edelmann - Emmanuel Edou - Steven Ekovich - Hakim El Karoui - Myriam El Khomri - Michel Eltchaninoff - Xavier Emmanuelli - Sandra Enlart - Dominik H. Enste - Christophe Eschlimann - Emile Esposito - Philippe Estingoy - Alain Etchegoyen - François Euve - François Ewald - Theresa Eyerund - Kamil Fadel - Isabelle Falque-Pierrotin - Patrick Fauconnier - Benoît Faure-Jarrosson - Pierre Fayard - Denis Ferrand - Javier Ferrer Dufol - Patrick Ferrère - Luc Ferry - Patrick Festy - Maxime Filandrov - Alain Finkielkraut - Jean-Paul Fitoussi - Jean-Louis Fonvillars - Christian Forestier - Bruno Fortier - Aurélien Fortin - Robert Fouchet - André Fourcans - Éliane Fourgeau - Stefan Fraenkel - Alain Franchi - Ludovic François - Patrick de Fréminet - Lawrence M. Friedman - Jean-Louis Frot - Andy Furlong - Charles Gadea - Jean Gadrey - Serge Galam - Franck Galland - Camal Gallouj - Jacques-Henri Garban - Chiara Gariazzo - Jean Garrigues - José Gascon - Pierre Gattaz - Marcel Gauchet - Denis Gautier-Sauvagnac - Romain Geiss - François Gemenne - Jacques Généreux - Patrice Geoffron - Susan George - Maryvonne Gérin - Olaf Gersemann - Alain Gest - Laurent Ghekière - Guy Gilbert - Pauline Girardot-Buffard - Christophe Giraud - Jean-Marie Giret - Jean-Dominique Giuliani - Jean de Gliniasty - André Glucksmann - Olivier Godard - Michel Godet - Olivier Godet - Michel Gostoli - Bernard de Gouvello - François Goven - Sylvie Grando - Jean-Jacques Granelle - Claude Greff - Alfred Grosser - Emiliano Grossman - Guillaume Gruère - Michel Guénaire - Xavier Guilhou - Michel de Guillenchmidt - Jean-François Guillot - Christophe Guilluy - Michel Guisembert - Raphaël Hadas-Lebel - Michael Haddock - Claude Hagège - Cliff Hague - Gérard Hamel - Leslie Hannah - Christian Harbulot - Laurence Hartmann - Jürgen Hartwig - Guy Hascoët - Pierre Hassner - Rainier d'Haussonville - Paul-Christian Hautecler - Serge Hefez - Nathalie Heinich - Laurence Herbeaux - Régis Herbin - Véronique Hertrich - Michel Hervé - Philippe Herzog - Jean-Yves Hocquet - Jacques Hogard - Dominique Hoorens - Renate Hornung-Draus - Jean-Charles Hourcade - Danuta Hubner - Patrice Huerre - Jean-Paul Hugot - Jean-Marc Huissoud - François Hurel - Theodor Ickler - Didier Intes - Alain d'Iribarne - Olivier Itéanu - Tim Jackson - Denis Jacquat - Nicolas Jacquet - Alain Jacquot - Yannick Jadot - Christophe Jaffrelot - François Jakobiak - Jacques Jeanteur - François Jeger - Claude Jolly - Hubert Joly - Évelyne Joslain - Gaston Jouffroy - Thierry Jousse - Hugues de Jouvenel - Jean Jouzel - Alain Juillet - François Jullien - Philippe Jung - Alain Juppé - Philippe Jurgensen - Hervé Juvin - Sylvain Kahn - Arnaud Kalika - André Kaspi - Gildas de Kerhalic - Jean de Kervasdoué - Théo Klein - Djamel Klouche - Annie Krieger-Krynicki - Christophe Kullman - Daniel Labetoulle - Anne Lacaton - Frédéric Lacave - Sylvain Laclias - Fabrice Lacombe - Gérard Lacoste - Yves Lacoste - Alexandre Lacroix - Cécile Ladjali - Yves Laffoucrière - Sylvain Lafrance - Éric Lagandré - Ali Laïdi - Zaki Laïdi - Jacques Lair - Gérard Laizé - Alain Lamassoure - Alain Lambert - Jean-Clarence Lambert - Élisabeth Lambert-Abdelgawad - Patrick de La Morvonnais - Eneko Landaburu - Olivier Landel - Frédéric Landy - Jack Lang - Simon Langlois - Éric Lapierre - Bernard Laponche - Fabrice Larceneux - René Lasserre - Serge Latouche - Martin Lauquin - Richard Lavergne - Élisabeth Laville - Gilles Le Blanc - Hervé Le Bras - Armel Le Compagnon - Yann LeCun - Thomas Le Gac - Jean-Yves Le Gall - Alain Le Gentil - Jacques Le Goff - Jean-François Le Grand - Edwin Le Héron - Jean-Michel Le Masson - Georges Le Noane - Emmanuel Le Roy Ladurie - Véronique Le Ru - Hervé Le Treut - Daniel Lebègue - Bernard Leblanc-Halmos - Séverine Lèbre-Badré - Arnaud Lechevalier - Gilles Lecointre - Dominique Lecourt - Alain Lefebvre - Benoît Lefèvre - Christian Lefèvre - Jean-Michel Lefèvre - Florence Legros - Daniel Lehmann – Jean-Michel Le Masson - Claire Lemercier - Emmanuel Lemieux - Bertrand Lemoine - Françoise Lemoine - Philippe Lemoine - Noëlle Lenoir - Corinne Lepage - Christian Lequesne - Michel Lesage - Jean-Noël Lesellier - Thérèse de Liedekerke - Marie-Noëlle Lienemann - Alain Lipietz - Didier Livio - Hans-Hartwig Loewenstein - Albert Longchamp - Marie-Caroline Lopez - Eduardo Lopez Moreno - Solveg Loretz - Pascal Lorot - Jacques Lorthioir - Jacques Lucan - Bruno Lucas - Egidio Luis Miotti - Michel Lussault - Adrian Macey - Myriam Maestroni - Michel Maffesoli - Selma Mahfouz - Joseph Maïla - Jean de Maillard - Hervé de Maistre - André Malicot - Alexandre Mallard - Jacques Manardo - Maurice Manceau - Denis Mancosu - Claude Mandil - Thierry Mandon - David Mangin - Alberto Manguel - Roger Maquaire - Christian Marbach - Richard Marceau - Philippe Marcel - Julien Marchal - Pascal Marchand - Michel Marchesnay - André Marcon - Jean-Paul Maréchal - Françoise Marion

- Jacques Marseille - Yves-Michel Marti - Jean-Louis Martin - Manuela Martini - Guy Marty - Bernard Masingue - André Masson - Hervé Mathe - Thierry Mathé - Catherine Mathieu - Tristan Mathieu - Alain Maugard - Fabrice Mazerolle - François de Mazières - Neil McGarvey - Philippe Méhaut - Anne-Claire Méjean-Vaucher - Alexandre Melnik - David Ménascé - Yves Mény - Georges Mercadal - Gérard Mermet - Norbert Métairie - Laurent Meunier - Michel Micheau - Nicolas Michelin - Jérome Michon - Didier Migaud - Dominique Mignot - Franck Mikula - Marc Milet - Philippe Minard - Dom Hugues Minguet - Nicolas Minvielle - François Miquet-Marty - Jacques Mistral - Philippe Moati - François Moisan - Dominique Moïsi - Christophe Montcerisier - Gérard Moreau - Yannick Moreau - Florence Morgiensztern - Edgar Morin - Yannick Morin - Michel Mouillart - François Moutot - Gérard Moyse - Denis Muzet - Muriel Nahmias - Natalia Narotchnitskaïa - Jean-Yves Naudet - Emmanuelle Nauze-Fichet - Charlotte Nessi - Colette Neuville - Flavien Neuvy - Denys Neymon - Jacques Nikonoff - Vincent Noce - Christine Noiville - Dominique Nora - Pierre Nora - Lars Nordgren - Peggy Nordmann - Xavier North - Nicole Notat - Gilles Nourissier - Jean-Paul Noury - Tom O'Dell - Christian Odendahl - Lucie Odent - Michel Offerlé - Ruwen Ogien - Jean-Pierre Orfeuil - Carlo Ossola - Jacques Oudin - Robert Oulds - Ulrich Paetzold - Jean Pailleux - René Pallincourt - Alain Papaux - Thierry Paquot - Laurence Parisot - Laetitia Passot - Olivier Pastré - Rémy Pautrat - Xavier Pavie - Nicolaï Pavlovitch Kochman - Gérard Payen - Thierry Pech - Josep Maria Pelegrí - Philippe Pelletier - Muriel Pénicaud - Fabienne Péraldi-Leneuf - Jacques Percebois - Patrick Peretti-Watel - Pierre-André Périssol - François Perrault - Jean-Claude Perreau - Bernard Perret - Constance Perrin-Joly - Jean-Pierre Petit - Jean-Marie Petitclerc - Bernard Petitjean - Camille Peugny - Jacques Pfister - Évelyne Pichenot - Pascal Picq - Marc Pigeon - Dominique Piotet - Michel Piron - Olivier Piron - Olivier Pironet - Francis Pisani - Jean Pisani-Ferry - Jean-Robert Pitte - Jean-Pierre Plancade - Sophie Pochic - Guillaume Poitrinal - Henri Poncet - Noël Pons - Guy Poquet - Hugues Portelli - Pascal Portier - Brigitte Pousseur - Aurélien Preud'homme - Thierry Priestley - France Prioux - Denise Pumain - Iryna Pylypchuk - Jean-Claude Quentin - Bernard Quintreau - Christophe Radé - Jack Ralite - Éric Rambaud - André Ramos - Paul Ramos - Philippe Raynaud - Olivier Razemon - Jean-Jacques Rechenmann - Roland Recht - Dominique Redor - Barbara Reduch-Widelska - Olli Rehn - Bernard Reichen - Romain Remaud - Philippe Remy - Mary-Françoise Renard - Vincent Renard - Cécile Renouard - Thierry Repentin - Raphaëlle Rérolle - Claude Revel - Joël Rey - Aymon de Reydellet - Rudy Ricciotti - Jacques Richard - Didier Ridoret - Georges Rigaud - Jacques Rigaud - Stéphanie Riou - Pierre Rivard - Michèle Rivasi - Robin Rivaton - Jean-Pierre Rive - Christophe Robert - Jean-Yves Robin - Yves Robin - Jean-Pierre Roche - Robert Rochefort - Agnès Rochefort-Turquin - Charles Rojzman - Bruno Rondet - Fabien Roques - Pierre Rosanvallon - Nathalie Roseau - Jean-Yves Rossi - Valérie Rosso-Debord - Bernard Roth - Luc Rouban - Jean-François Roubaud - Luc Rouge - François Rougnon - Michel Rousseau - Denis Roux - Jean-Michel Roux - Xavier de Roux - Édouard de Royère - Céline Rozenblat - André-François Ruaud - Jean-Yves Ruaux - Xavier Ruaux - Simon Rubinsohn - Andreas Rüdinger - Tokia Saïfi - Frédéric Saint-Geours - Ghassan Salamé - Frère Samuel - Thierry Sanjuan - Michel Sapin - Jacques Sapir - Jean-Paul Sardon - Dominique de Sauza - Patrick Savidan - Jean-Louis Schilansky - Philippe Schleiter - Laus-Peter Schmid - Michel Schneider - Daniel Schraad-Tischler - François Schuiten - Raymond Sené - Jean-Louis Serre - Anjali Shanker - Olivier Sidler - Irina Sidorova - Denis Sieffert - Patrick Simon - Pierre Simon - Alain Sionneau - John D. Skrentny - Anne Souvira - Frédéric Speziale - Michel Spiro - Bernard Spitz - Fabien Squinazi - Guy Standing - Ted Stanger - François Stasse - Henri Sterdyniak - Christian Stoffaës - Nicolas Stoop - Vaclav Stransky - Bernard Strauss - Michael Stürmer - Alain Surrans - Rémi Sussan - Benoîte Taffin - Claude Taffin - Alexandre Taithe - Roger Talbot - Paul-André Tavoillot - Pierre-Henri Tavoillot - Viviane Tchernonog - Bruno Teboul - Brice Teinturier - David Teller - Pascal Terrasse - Bruno Tertrais - Jacques Testart - Frédéric Teulon - Shashi Tharoor - Claude Thélot - Bernard Théobald - Irène Théry - Maurice Thévenet - Jacques Theys - Patrick Thiébart - Xavier Timbeau - Serge Tisseron - André Torre - Marcel Torrents - Marc Touati - Patricia Toucas-Truyen - Philippe Tourtelier - Jean-Philippe Toussaint - Jean-Paul Tran Thiet - René Trégouët - Frank Trentmann - Marie Treps - Michèle Tribalat - Laurence Tubiana - Jean Tulard - Philippe Valletoux - Martine Valo - Philippe Van de Maele - Cécile Van de Velde - Peter van der Knaap - Hugues Vanel - Wouter van Gent - Jean Vanoye - Jean-Philippe Vassal - Thierry Vedel - Mechthild Veil - Elkin Velásquez - Pierre Veltz - Agnès Verdier-Molinié - François Vergnolle de Chantal - Daniel Vernet - Yves Vérollet - Nicolas Véron - Alain Vidalies - Georges Vigarello - Pascal Viginier - Jean-Paul Viguier - Alain Villemeur - François-Yves Villemin - Antoine Violet-Surcouf - Michel de Virville - Jean Volff - Kurt Volker - Bernard Vorms - Anne-Catherine Wagner - Jean-Claude Wallach - Samuel Watchueng - Laurent Wauquiez - Pascale Weil - Edward Whitehouse - Johan Willemen - François de Witt - Frédéric Worms - Ernst Worrell - Christoph Wulf - Eckhard Wurzel - Pierrick Yalamas - Gaël Yanno - Ken Yeang - Christopher Young - Jean-Benoît Zimmermann - Yves Zlotowski

THÈMES DES PRÉCÉDENTS NUMÉROS

N° 1, janvier 2002 : Demain des villes plus sûres ? / Bâtiment et risques sanitaires : des remèdes / Temps libre et nouveaux modes de vie • **N° 2, mai 2002 :** Investir : la Bourse ou la pierre ? / Défense et illustration du patrimoine industriel • **N° 3, novembre 2002 :** Seniors : quels enjeux ? / L'esthétique, un défi pour le bâtiment • **N° 4, février 2003 :** Décentralisation : les clés du dossier / Météo, climat : où va-t-on ? • **N° 5, juin 2003 :** L'Europe à vingt-cinq / Mécénat et fondations : des partenariats d'intérêt mutuel • **N° 6, novembre 2003 :** Le développement durable en débat / L'impact des cycles économiques sur l'activité • **N° 7, janvier 2004 :** Se former tout au long de la vie • **N° 8, mai 2004 :** Les premiers pas de l'intelligence économique en France / Mieux évaluer et contrôler les politiques publiques • **N° 9, novembre 2004 :** Énergie : un risque de pénurie ? / Économie : quel devenir pour les entreprises artisanales ? • **N° 10, février 2005 :** Jusqu'où ira la « judiciarisation » de la société ? / La transmission d'entreprise, une affaire de psychologie • **N° 11, juin 2005 :** Réformer l'État : pour quoi faire ? / La montée de la défiance • **N° 12, novembre 2005 :** Internet : prodige ou poison ? / Défendre la langue française • **N° 13, février 2006 :** Patrimoine bâti : préserver, transformer ou détruire ? / Communautés et démocratie : la citoyenneté en question • **N° 14, juin 2006 :** La nouvelle donne démographique mondiale / Financement de la protection sociale : quelles solutions ? / Les élites sous le feu des critiques • **N° 15, octobre 2006 :** Le bâtiment en perspective • **N° 16, février 2007 :** Les rouages de l'opinion / Les nouvelles politiques urbaines • **N° 17, juin 2007 :** L'élan du secteur des services / L'art comme lien social • **N° 18, novembre 2007 :** Logement : comment sortir de la crise ? / Le débat d'idées, facteur de progrès pour l'entreprise • **N° 19, février 2008 :** Mondialisation : gagnants et perdants / Pouvoirs et contre-pouvoirs : à chacun ses armes • **N° 20, juin 2008 :** Les ruptures entre générations / Une politique industrielle nationale est-elle encore nécessaire ? • **N° 21, novembre 2008 :** Pays émergents et nouveaux équilibres internationaux / Éducation, politique, santé, génétique… : les multiples facettes de la sélection • **N° 22, mars 2009 :** Quel nouvel ordre économique, social et financier après la crise ? • **N° 23, juillet 2009 :** Changement climatique et développement durable • **N° 24, novembre 2009 :** Les stratégies marketing de demain / Les normes comptables IFRS en question • **N° 25, février 2010 :** Retraites : quelles réformes ? • **N° 26, juin 2010 :** Le devenir des métropoles / L'éthique retrouvée ? • **N° 27, novembre 2010 :** Le principe de précaution en accusation ? / Immobilier non résidentiel : redémarrage sur fond de dettes • **N° 28, février 2011 :** L'Union européenne dans une mauvaise passe ? Les nouvelles frontières du « low cost » • **N° 29, juin 2011 :** Le bâtiment : regards, enjeux, défis • **N° 30, novembre 2011 :** Les corps intermédiaires en perspective • **N° 31, janvier 2012 :** Les débats de la décroissance / L'impact de l'image d'une profession • **Hors-série, mars 2012 :** Sommet de l'Immobilier et de la Construction • **N° 32, juin 2012 :** Les paradoxes de la Russie / Besoins en logements : éléments d'une controverse • **N° 33, novembre 2012 :** Radiographie des classes moyennes • **N° 34, mars 2013 :** Les nouvelles formes de proximité / Mieux affecter l'épargne des Français • **Hors-série, juin 2013 :** L'immobilier est-il un handicap pour la France ? **N° 35, juin 2013 :** Densifier la ville ? • **N° 36, novembre 2013 :** Place aux jeunes ! • **N° 37, mars 2014 :** Prix de l'énergie : où va-t-on ? / Les architectes français, mal-aimés des maîtres d'ouvrage publics ? • **N° 38, juillet 2014 :** Criminalité économique : quelles parades ? • **N° 39, novembre 2014 :** La France peut-elle se réformer ? • **N° 40, mars 2015 :** Union européenne : les conditions de la croissance • **N° 41, juin 2015 :** Maîtriser l'innovation technique • **N° 42, novembre 2015 :** Les nouvelles limites du vivant • **N° 43, mars 2016 :** Les promesses de l'eau

constructif.fr

FFB

FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

constructif.fr

9 rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16
Tél. : 01 40 69 51 82 - Fax : 01 40 69 53 67