

L'AVENIR DU TRAVAIL: SENS ET VALEUR DU TRAVAIL EN EUROPE

Dominique Méda

Professeure de sociologie à l'Université Paris Dauphine, Paris;
PSL Research University; Directrice de l'IRISSO
(Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales)

Abstract

Notre idée moderne du travail est le résultat d'une histoire : le terme n'a pas toujours signifié la même chose ni fait l'objet de la même valorisation au cours des différents siècles. A l'invention du travail-abstrait au XVIIIème siècle, synonyme de peine, d'effort et de sacrifice, a succédé en Europe au début du siècle suivant l'idée que le travail serait la «liberté créatrice» dont disposeraient les humains pour transformer le monde. Mais à la fin du XIXème siècle, c'est au contraire sur le *lien salarial* que s'ancrent peu à peu le droit du travail et de la protection sociale. Le travail est donc censé devenir épanouissant alors même que le salariat n'est pas aboli. La fin du XXème siècle voit s'opérer dans les sociétés occidentales l'achèvement de ce basculement multi-séculaire du *travail-tripalium* vers le *travail-épanouissement*. Parmi les scénarios disponibles pour penser l'avenir du travail, certains sont-ils plus susceptibles que d'autres de faire droit aux immenses attentes des Européens à l'égard du travail ? Nous en examinons ci-après trois, distingués pour les nécessités de l'exposition mais qui pourraient tous les trois se déployer dans le futur selon des combinaisons diverses.

The modern idea of labor is the result of a historic evolution: the term has not always had the same meaning or been the object of the same valorization in the different centuries. In the eighteenth century, labor was associated with pain, effort and sacrifice. However, this idea was overcome at the beginning of the next century by the idea of work as “creative freedom”, in the sense that it was a mean for men and women to transform the work. By the end of the nineteenth century, labor law and social protection gradually became anchored to the idea of labor. In the end of the 20th century, the concept of labor shifted to work-fulfillment in western societies. In this context, the paper analyses the future of work. Of the different scenarios available when thinking about the future of work, are there some more likely than others to be accepted by European workers?

IUSLabor 3/2016, p. 1–10, ISSN 1699–2938.

Title: The future of labor: meaning and value of work in Europe

Mots clés: futur du travail, révolution technologique, dumping social

Keywords: future of work, technological revolution, social dumping

Résumé

1. Du travail-tripalium à la norme du travail-épanouissement
2. Des attentes immenses à l'égard du travail
3. Deux scénarios en vogue : démantèlement du droit du travail et révolution technologique...
4. ...Qui appellent de nombreuses réserves
5. Le scénario de la reconversion écologique
6. Quelles conditions de possibilité?
7. Références

1. Du travail-tripalium à la norme du travail-épanouissement

Notre idée moderne du travail est le résultat d'une histoire : le terme n'a pas toujours signifié la même chose ni fait l'objet de la même valorisation au cours des différents siècles (MÉDA, 2010). A l'invention du travail-abstrait au XVIIIème siècle, synonyme de peine, d'effort et de sacrifice, a succédé en Europe au début du siècle suivant l'idée que le travail serait la «liberté créatrice» dont disposeraient les humains pour transformer le monde. Le jeune MARX (1979) défend dès 1844 l'idée que, dès que le salariat aura été aboli et que nous produirons de manière libre, les biens ou services produits nous dévoileront les uns aux autres tels qu'en nous-mêmes: «*Supposons que nous produisions comme des êtres humains [...]. Nos productions seraient autant de miroirs où nos êtres rayonneraient l'un vers l'autre.*»¹ Mais à la fin du XIXème siècle, c'est au contraire sur le *lien salarial* que s'ancrent peu à peu le droit du travail et de la protection sociale. Le travail est donc censé devenir épanouissant alors même que le salariat n'est pas aboli. De condition indigne, celui-ci devient l'état le plus désiré (CASTEL, 1995). La fin du XXème siècle voit s'opérer dans les sociétés occidentales l'achèvement de ce basculement multi-séculaire du *travail-tripalium* vers le *travail-épanouissement* : selon le sociologue allemand STEFAN VOSWINKEL (2007), le développement du post-taylorisme et la mobilisation intense de la subjectivité dans le travail mis en œuvre depuis les années 1980 auraient contribué à substituer à l'éthique du devoir une éthique subjectivée de la réalisation de soi professionnelle dans laquelle l'individu serait mis en scène et où la reconnaissance serait fondée sur l'*admiration* bien plus que sur l'appréciation. Le travail serait ainsi devenu l'une des principales arènes où l'individu peut donner à voir ses performances.

2. Des attentes immenses à l'égard du travail

Les enquêtes dont nous disposons confirment l'ampleur des attentes que les Européens placent sur le travail (MÉDA, VENDRAMIN, 2013). Celui-ci est considéré comme «très important» par 58% des Européens² (67% des Français). Si *l'éthique du devoir* est encore très prégnante (64% des Européens considèrent que «travailler est un devoir») et que la *dimension instrumentale* du travail reste prédominante (plus de 84% des Européens interrogés mentionnent le fait de bien gagner sa vie comme un des aspects importants du travail), la montée des *dimensions expressives* du travail est une réalité partout en Europe : les Européens, hommes et femmes, accordent de plus en plus d'importance au contenu et à l'intérêt du travail ainsi qu'à l'ambiance de travail. Ils attendent du travail la possibilité certes d'être utiles, mais aussi et surtout de se réaliser et de s'exprimer, dans le sillage ouvert par le jeune Marx. Ces très fortes attentes ne

¹ MARX, Notes de lecture, in *Économie et philosophie, Œuvres, Économie*, t. II, Gallimard, 1979, p. 33.

² Soit les résidents des 47 pays considérés par l'European Values Study.

semblent néanmoins pas complètement trouver satisfaction : le développement de la flexibilité, des nouvelles formes d'organisation du travail, des dispositifs incitant à l'individualisation des incitations et des évaluations, dans un contexte d'augmentation du chômage et de pressions issues de la globalisation ont débouché sur une intensification du travail et un malaise au travail, plus ou moins prononcé selon les pays mais bien mis en évidence par la vague 2010 de l'enquête européenne sur les conditions de travail (PARENT-THIRION *et al.*, 2012). Une proportion importante de salariés européens déclare ainsi avoir été confrontée au stress dans le cadre de son travail : plus d'un salarié sur quatre signale y être régulièrement exposé.

Parmi les scénarios disponibles pour penser l'avenir du travail, certains sont-ils plus susceptibles que d'autres de faire droit aux immenses attentes des Européens à l'égard du travail ? Nous en examinons ci-après trois, distingués pour les nécessités de l'exposition mais qui pourraient tous les trois se déployer dans le futur selon des combinaisons diverses.

3. Deux scénarios en vogue : démantèlement du droit du travail et révolution technologique...

Dès le début des années 1980, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a promu des politiques de démantèlement des règles encadrant les relations de travail au prétexte que celles-ci entraveraient les entreprises engagées, du fait de la globalisation, dans une course à la compétitivité. Depuis une trentaine d'années, se sont ainsi répandues en Europe, à des rythmes différents, des politiques fondées sur une baisse du coût du travail et un puissant *benchmarking* prenant pour cible les règles entourant l'embauche et la rupture du contrat de travail et considérant celles-ci comme des obstacles à la nécessaire mobilité du «facteur travail» (cf. l'indicateur de rigueur de la protection de l'emploi élaboré par l'OCDE, ou l'indicateur *Doing Business*). Malgré les revirements de doctrine de l'OCDE, ce discours reste aujourd'hui très prégnant.

Il s'accommode tout à fait d'un autre argumentaire, plus récent, qui voit dans *la révolution technologique* en cours le facteur de changement décisif en matière de travail et d'emploi. Depuis le début de la décennie 2010, le discours selon lequel l'automatisation serait sur le point de faire disparaître une part considérable des emplois existants et de révolutionner le travail a en effet connu un développement foudroyant. On peut assez facilement faire le lien entre cette saturation de l'espace médiatique et la publication de quelques ouvrages ou articles peu nombreux qui ont ensuite été repris en boucle. Il en va ainsi de *Race against Machine* (2011), pour lequel nous serions à l'aube d'une «Grande Restructuration» et d'un article de FREY et OSBORNE (2013) selon lequel

47% des actifs se trouveraient dans des secteurs à haut risque de chômage : leurs emplois pourraient être remplacés par des robots ou machines «intelligentes» dans un délai de dix à vingt ans. Ces changements *disruptifs* concerneraient aussi le travail : développement du *crowdsourcing* ; disparition des grandes organisations hiérarchisées au profit de plates-formes créatrices de valeur ; fin de la hiérarchie et du salariat, chacun devenant son propre employeur.

4. ...Qui appellent de nombreuses réserves

Les études annonçant une diminution drastique des emplois sont extrêmement controversées. D'autres analyses rétrospectives mettent au contraire en évidence que le processus d'automatisation et de robotisation s'est accompagné de fortes créations d'emplois. Une étude très récente (ARNTZ, GREGORY et ZIERAHN, 2016) a mis en évidence que le chiffre de 47% des emplois menacés figurant dans l'étude de FREY et OSBORNE était considérablement surévalué et a ramené ce chiffre à 9% de l'emploi. La méthodologie des deux chercheurs d'Oxford a par ailleurs été vivement critiquée (VENDRAMIN et VALENDUC, 2016). D'une manière générale beaucoup de ces études cèdent à un fort déterminisme technologique et ignorent l'importance de l'organisation du travail et des résistances des producteurs et des consommateurs.

Les effets sur le travail apparaissent quant à eux moins idylliques qu'annoncé : d'importantes études ont mis en évidence ces dernières années les effets déstructurants des nouvelles organisations, notamment des plate-formes, sur le travail (HEAD, 2014). C'est le retour du travail marchandise sous ses pires formes: on parle de travail au robinet, de capitalisme de plate-forme, de sweatshops, de *digital labor*. Le non-respect des législations nationales sur le travail est facilité par le caractère transnational des plates-formes et la difficulté de contrôler des organisations où toutes les relations sont médiatisées par l'informatique. Tout se passe comme si, derrière la disparition des organisations hiérarchiques, c'est finalement la figure de l'employeur lui-même qui disparaissait.

D'une manière plus générale, on peut craindre que la dérèglementation des relations de travail ne présente presque systématiquement des conséquences fâcheuses en matière de conditions de travail et ne conduise à une spirale du moins-disant social, outre ses piètres résultats en matière d'emploi que vient de mettre en évidence l'étude du département de la recherche de l'OIT (ADASCALITEI, MORANO PIGNATTI, 2015): selon celle-ci, la dérèglementation du contrat de travail entraînerait systématiquement une diminution du taux d'emploi et une augmentation du taux de chômage. A la lumière de ces évolutions, les discours sur la fin du salariat apparaissent dangereux et l'autonomie prétendument associée à l'auto-entreprenariat un possible miroir aux alouettes : le

salariat reste la meilleure des manières de protéger la santé des travailleurs y compris contre une possible auto-exploitation.

5. Le scénario de la reconversion écologique

Outre qu'ils ne semblent pas de nature à satisfaire les attentes immenses des Européens à l'égard du travail, les deux scénarios précédents ont en commun de faire une impasse radicale sur la question écologique et la nécessité d'engager d'urgence nos sociétés dans la reconversion écologique. Plus généralement, ils ignorent totalement les soupçons légitimes qui pèsent aujourd'hui sur la croissance et ses effets (MÉDA, 2000; JANY-CATRICE, GADREY, 2016; STIGLITZ, SEN, FITOUSSI, 2009; GORDON, 2014). Il suppose que nous organisons rationnellement et rapidement l'adaptation de nos sociétés à la prise en compte de la contrainte écologique, en adoptant des indicateurs complémentaires et/ou alternatifs au PIB et en encadrant la production destinée à satisfaire les besoins sociaux dans des normes sociales et environnementales compatibles avec la reproduction des sociétés.

L'un des grands mérites de ce scénario est de conjuguer résolution de la question écologique et résolution de la question sociale en faisant de la première une formidable opportunité pour renouer avec le plein emploi et la désintensification du travail. Son avènement reposerait sur plusieurs éléments. Il s'agirait notamment de mettre en place un programme convaincant de partage du travail, nécessaire dans une société « post-croissance » où l'emploi et le travail continuent d'être désirables : le récent bilan tiré par l'Assemblée nationale française (2014) a montré que la réduction du temps de travail en France avait constitué une des politiques d'emploi les moins coûteuses mais aussi un important instrument au service de l'égalité entre hommes et femmes. Il faudrait également veiller à engager une *transition juste* (ITUC, 2015) : si les études dont on dispose mettent en évidence que le solde d'emploi dégagé au terme du processus de transition devrait être positif - les activités à développer ayant un contenu en emploi beaucoup plus élevé que celles dont il faudrait réduire le volume (ILO, 2013) - il sera en effet nécessaire de mettre en œuvre de puissants *mécanismes de sécurisation* pour éviter que ce qui s'apparente à une gigantesque restructuration ne se traduise par l'exclusion hors du marché du travail d'une grande partie de la main d'œuvre employée dans les secteurs les plus émetteurs d'EGES. A cet égard le FEM doit plutôt servir de contre-exemple.

La reconversion écologique est non seulement l'occasion de renouer avec une forme de plein emploi (la reconstruction complète de notre infrastructure énergétique et de notre système productif, y compris l'agriculture devant permettre de « créer des millions

d'emplois durables»³) mais aussi une chance de rompre avec la perte de sens du travail à condition d'accepter, comme le suggère Gadrey, de poursuivre des gains de qualité et de durabilité plutôt que des gains de productivité, qui n'ont que peu de sens dans les services et contribuent souvent à dégrader les conditions de travail. Le déploiement d'un paradigme du « prendre soin » devrait y contribuer.

6. Quelles conditions de possibilité?

L'avènement de ce scénario plus propice à la réalisation des attentes portant sur le travail et l'emploi bénéficierait de la mise en œuvre de plusieurs conditions. D'abord, l'édiction de normes sociales et environnementales internationales susceptibles de mettre fin à l'actuelle situation de dumping : une Organisation Mondiale de l'Environnement chargée d'édicter et de veiller au respect des normes en matière d'environnement et une Organisation Internationale du Travail dotée d'un pouvoir de contrôle et de sanction au moins égal à celui de l'OMC constitueraient des éléments clés, tout comme la mise en œuvre de nouvelles règles du commerce international. Le libéral qu'était Beveridge, dans son important ouvrage *Full Employment in a free society*, paru en 1944, subordonnait les relations commerciales au respect d'un certain nombre de conditions dont la poursuite par chaque pays du plein emploi à l'intérieur de ses frontières. Plus récemment un ensemble d'associations (AITEC, 2014) a proposé une procédure entièrement nouvelle pour initier, négocier et conclure des accords commerciaux donnant une place déterminante à la société civile et aux Parlements, faisant prévaloir les droits humains sur les intérêts commerciaux et organisant la responsabilité des multinationales. Reste la question déterminante des mobilisations ou des coalitions susceptibles de promouvoir un tel scénario. La constitution de cette *cause commune* suppose sans doute une alliance entre des consommateurs soucieux de la qualité des produits et des travailleurs soucieux de qualité du travail, et à l'intérieur des entreprises, une rupture avec la théorie de la valeur pour l'actionnaire et la corporate governance. La question des liens entre les formes d'organisation des entreprises et la capacité des biens et services produits à respecter des normes environnementales strictes constitue un champ de recherche essentiel : même si le travail décent constitue un objectif en soi, la mise en évidence d'un lien intime de celui-ci avec la production décente constituerait un argument de choix dans la promotion d'un tel modèle.

³ <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey/2014/11/21/on-peut-creer-des-millions-d%E2%80%99emplois-utiles-dans-une-perspective-durable-1/>

7. Références

ADASCALITEI, D.; MORANO PIGNATTI, C., 2015. “Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences”, ILO, Research Department Working Paper n° 5, October

ARNTZ, M.; GREGORY, T.; ZIERAHN, U. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189 (Paris, OECD Publishing).

Assemblée Nationale. 2014. *Rapport fait au nom de la Commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*. Disponible à l'adresse: <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>

Association Internationale de Techniciens, Experts et Chercheurs (AITEC). 2014. *Pour un Mandat Commercial Alternatif de l'Union européenne*. Disponible à l'adresse: http://aitec.reseau-ipam.org/IMG/pdf/Mandat_commercial_alternatif_Aitec.pdf [Sept. 2016]

BEVERIDGE, W.H. 1944. *Full employment in a free society* (London, Allen and Unwin).

BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. 2011. *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy* (Lexington, MA, Digital Frontier Press).

CASTEL, R. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale* (Paris, Fayard).

FREY, C.B.; OSBORNE, M.A. 2013. *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization*. Disponible à l'adresse: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf [9 Sept. 2016].

GADREY, J. 2010. *Adieu à la croissance* (Paris, Les petits matins).

—. 2014. *On peut créer des millions d'emplois utiles dans une perspective durable (5)*. Disponible à l'adresse: <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey/2014/11/30/on-peut-creer-des-millions-d%E2%80%99emplois-utiles-dans-une-perspective-durable-5/> [Sept. 2016]

—. 2015. *Le mythe de la robotisation détruisant des emplois par millions*. Disponible à l'adresse: <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey/2015/06/01/le-mythe-de-la-robotisation-detruisant-des-emplois-par-millions-1/> (translated from French).

GADREY, J.; JANY-CATRICE, F. 2005. *Les nouveaux indicateurs de richesse* (Paris, Editions La Découverte).

GORDON, R.J. 2014. «The turtle's progress: Secular stagnation meets the headwinds», in C. Teulings and R. Baldwin (dir. de publication): *Secular stagnation: Facts, causes, and cure* (London, Centre for Economic Policy Research Press), pp. 47–59.

HEAD, S. 2014. *Mindless: Why smarter machines are making dumber humans* (New York, NY, Basic Books).

International Labour Organisation (ILO). 2013. *Sustainable development, decent work and green jobs*, Report V, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva (Geneva).

LOBO, S. 2014. «Die Mensch-Maschine: Auf dem Weg in die Dumpinghölle», *Der Spiegel*, 3 Septembre.

MARX, K. 1979. *Œuvres, tome II: Economie*, Collection Bibliothèque de la Pléiade (Paris, Gallimard).

MÉDA, D. 2000. *Qu'est-ce que la richesse?* (Paris, Champs-Flammarion).

—. 2013. *La mystique de la croissance: Comment s'en libérer?* (Paris, Flammarion).

—; VENDRAMIN, P. 2013. *Réinventer le travail*, collection «Le lien social» (Paris, Presses universitaires de France).

PARENT-THIRION, A.; VERMEYLEN, G.; VAN HOUTEN, G.; LYLY-YRJÄNÄINEN, M.; BILETTA, I.; CABRITA, J. 2012. *Fifth European working conditions survey: Overview report* (Luxembourg, Publications Office of the European Union). Disponible à l'adresse: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report> [10 Sept. 2016].

ROSENBLAT, A.; STARK, L. 2015. *Uber's drivers: Information asymmetries and control in dynamic work*, étude préparée pour l'école d'été «Labour in the on-demand economy»

qui s'est tenue au Centre d'études pour les politiques européennes, Bruxelles, Belgique, 23-25 novembre

SCHOLZ, T. 2016. *Platform cooperativism: Challenging the corporate sharing economy* (New York, Rosa Luxembourg Stiftung).

STIGLITZ, J.; SEN, A.; FITOUSSI, J-P. 2009. *Richesse des nations et bien-être des individus: Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social au Président de la République* (Paris, Odile Jacob).

VENDRAMIN, P.; and VALENDUC, G. 2016. *Work in the digital economy: sorting the old from the new* (Brussels, European Trade Union Institute).

VOSWINKEL, S. 2007. «L'admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé», *Travailler*, n° 18.