

Le futur du travail: des tables rondes pour en débattre

En juin 2017, dans le cadre de sa première Assemblée générale en tant que coopérative, SMart a tenu à nourrir la réflexion autour du futur du monde du travail en invitant au dialogue divers représentants de la société civile. L'idée n'étant pas de faire le tour de la question, qui est bien trop vaste et complexe à saisir en si peu de temps, mais d'en dégager quelques enjeux clés, tant au niveau socio-économique que juridique et politique, et d'en faciliter la compréhension auprès de tout à chacun. Voici les points abordés qui ont retenu notre attention.

UNE SOCIÉTÉ EN PERPÉTUELLE ÉVOLUTION

Avec l'avènement des technologies numériques, le phénomène de mondialisation et bien d'autres facteurs, il est indéniable que notre société a évolué en profondeur depuis la révolution industrielle, que ce soit au niveau de nos modes de vie, de nos normes et valeurs, ou de notre rapport au travail. Comme le rappelle à juste titre l'économiste Philippe Defeyt, président de l'Institut pour un Développement Durable, là où une famille était, il y a 70 ans, composée en grande majorité d'un seul statut socio-économique, il est aujourd'hui courant que plusieurs statuts cohabitent au sein d'un ménage, et même dans le chef de chacune des personnes qui le composent. Notre perception du travail a aussi évolué, avec une importance accrue du questionnement sur son sens, dans un contexte de densification de notre charge mentale quotidienne, liée à la complexification et à l'accélération de notre rythme de vie. Un monde du travail qui a été par ailleurs largement professionnalisé, compliquant sensiblement l'accès à toute forme de travail pour les individus ne bénéficiant d'aucune formation. Et tandis qu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale, en décembre 1944, le Pacte social noué entre les travailleurs et le patronat instaurait en Belgique le contrat de travail et la protection sociale des travailleurs salariés, avec pour principes fondateurs la distribution équitable et efficace des gains de productivité et la solidarité envers les plus démunis, les récentes réformes du Code du travail s'alignent sur les exigences d'un monde entrepreneurial dominant, entraînant une précarisation progressive des travailleurs, au nom des prétendus bienfaits de la flexibilité¹. En d'autres mots, depuis l'insouciance des Trente Glorieuses et suite aux crises économiques successives qui ont frappé notre modèle économique capitaliste², notre société occidentale s'est profondément transformée, en ce compris les conditions de travail et ses formes d'organisation, dont la diversité contemporaine dépasse désormais toute représentation binaire du travailleur qui se limite au statut de salarié et d'indépendant. Une transformation qui soulève de nombreuses questions, que ce soit au niveau de la modernisation du droit du travail, avec la reconsidération du traditionnel lien de subordination entre donneur d'ordre et travailleur, de la constitution de nouvelles formes de défense collective des travailleurs, ou encore de la redéfinition des besoins fondamentaux de la société civile.

¹ Rappelons à ce propos que déjà dans les années 80, la flexibilité et le coût réduit des travailleurs indépendants étaient considérés comme une solution au chômage de masse par les autorités publiques. Ce qui s'est avéré être un échec..

² Les deux dernières en date étant la crise du pétrole dans les années 70 et la crise des *subprimes* en 2008.

LES NOUVELLES FORMES ATYPIQUES DE TRAVAIL ET LEURS ENJEUX

Qu'entend-on exactement par nouvelles formes atypiques du travail ? D'autres formes que le travail salarié à temps plein ont toujours existé (CDD, temps partiel, intérimaire, indépendant), mais il est intéressant de constater avec Frédéric Naedenoen, chercheur au centre de recherche Lentic à l'ULiège que, sur le plan européen, la diversification des formes de travail est en constante progression depuis quelques années. Parmi elles, on retrouve le *crowdworking*, qui consiste pour une entreprise à sous-traiter des micro-tâches simples et répétitives à un grand nombre de travailleurs indépendants extérieurs à travers une plateforme numérique, plutôt qu'à un seul employé en interne, ou encore le *job sharing*, qui consiste à se partager à plusieurs la charge de travail et la responsabilité d'un seul emploi à temps plein. Il existe aussi les *Moonlighters*, qui cumulent plusieurs activités professionnelles, et les *casual workers*, qui travaillent ponctuellement sur des projets spécifiques, limités dans le temps. Quant aux iPros³, ils représentent une nouvelle génération d'indépendants hautement qualifiés, qui travaille essentiellement dans le secteur tertiaire⁴. Une grande diversité d'individus évoluant donc principalement sous le statut d'indépendant, qui représente tout de même près de 10% de la population active occupée en Belgique. Enfin, d'après Sandrino Graceffa, administrateur délégué de SMart, il est également intéressant de constater qu'ils sont nombreux à ne pas se reconnaître dans la relation classique de travail subordonné. En effet, ils cherchent avant tout à gagner en autonomie et aspirent à des formes de collaboration plus enrichissantes et créatives avec les sociétés privées, sans nécessairement adhérer aux codes de l'entrepreneuriat individuel classique en matière de recherche du profit et de goût pour la prise de risques.

En parallèle, pour répondre à cette dynamique, outre les traditionnelles agences d'intérimaire, de nouvelles structures organisent l'intermédiation entre le donneur d'ordre et le travailleur, à l'image des sociétés de portage telle que SMart. Ici, le travailleur est salarié de l'intermédiaire, qui l'accompagne dans ses démarches administratives avec ses clients et qui lui garantit à la fois plus de souplesse que le salariat traditionnel dans l'organisation de son travail, et plus de sécurité que le travail indépendant, par exemple en cas de maladie. D'autres formes d'intermédiation voient également le jour, comme les structures de *Body Shopping*, qui mettent en relation des travailleurs indépendants avec des entreprises clientes, principalement dans le milieu de l'informatique, en leur fournissant par ailleurs une panoplie de services telle que l'aide à l'extension de leur réseau professionnel, ou encore la mise à disposition de locaux. Dans le même ordre d'idées, les structures de *Mechanical Turk* facilitent le contact entre travailleurs et clients via une plateforme numérique, cette fois à l'échelle mondiale. Il va sans dire que les nouvelles technologies jouent un rôle fondamental dans la gestion entre l'offre et la demande sur un marché du travail dont la tendance est à l'atomisation.

Et si du point de vue de l'entreprise, travailler avec des intermédiaires et des travailleurs autonomes représente un réel défi sur le plan organisationnel, notamment en matière de gestion de carrières et de compétences, les nouveaux travailleurs indépendants expriment quant à eux la nécessité de constituer des collectifs pour faire valoir leurs droits en matière de revenus, de temps de travail ou de santé. On voit à ce propos émerger des quasi-syndicats, qui défendent les droits de différents corps de métier, allant des chauffeurs de taxi Uber aux journalistes pigistes, et dont le principe est comparable à un syndicat traditionnel, mais qui ne bénéficient pas toujours de la même force légale. Ces associations embryonnaires servent avant tout à combler de manière temporaire un vide représentatif, et sont vouées à probablement rejoindre des structures plus larges dans le futur. Soulignons donc ici l'importance de la représentation du travailleur indépendant sous toutes ses formes, car comme le rappelle la directrice de recherche au CNRS Isabelle Daugareilh, il serait erroné de penser que les droits du travail se réduisent au seul travail salarié.

³ Pour « Independent Professionals », qui ont connu une hausse de 26,3 % en Belgique entre 2008 et 2015.

⁴ Qui regroupe l'ensemble des activités intellectuelles dites de services, allant du commerce à la finance, en passant par l'administration, l'éducation et l'immobilier.

VERS UN NOUVEAU PACTE SOCIAL ?

S'il est vrai que les institutions de droit social et de droit du travail peinent à s'adapter à l'atomisation du monde du travail, est-ce pour autant suffisant pour revendiquer un nouveau Pacte social, dans un contexte socio-économique autrement différent qu'au lendemain de la Seconde Guerre mondiale ? Parmi les intervenants aux débats, la réponse est pour le moins nuancée. Certes, il paraît urgent d'adapter le régime de protection sociale à la diversification des profils de travailleurs, mais il ne faut pas pour autant faire table rase du passé. Au contraire, il convient de tirer parti des leçons que nous enseigne l'histoire, et de délibérer à nouveau collectivement sur le redéploiement des outils classiques de mutualisation pour répondre à ces nouveaux besoins. L'histoire est en effet une formidable source d'inspiration, comme en témoigne la capacité d'adaptation dont les coopératives ont fait preuve face aux multiples transformations technologiques et socio-économiques du monde du travail depuis leur émergence à la fin du 19^e siècle.

Selon le dernier rapport du CECOP⁵, représenté par Bruno Roelants, les coopératives totalisent d'ailleurs près de 9% de l'emploi dans le monde et constituent donc un solide potentiel de développement. Revendiquant les principes de stabilité d'emploi et d'égalité dans les revenus et dans la protection sociale, elles expérimentent continuellement pour répondre à l'atomisation, la précarisation et l'uberisation du travail et ont prouvé en 2008 avoir de grandes capacités de solidarité et de survie dans des moments de faible conjoncture. On recense de fait de multiples formes de coopératives, allant des coopératives de travail social classiques, où les travailleurs associés n'ont pas de relation de subordination dans la production de bien et de services, aux coopératives d'indépendants, principalement dans le secteur de l'agriculture ou de l'artisanat, en passant par les coopératives d'intérimaires, à l'image des *Labour Cooperatives* en Inde, et les coopératives de travailleurs indépendants avec statut de salarié de type SMart. Des formes hybrides d'organisation du travail qui fonctionnent et qui prouvent que des solutions existent dans le spectre plus large de l'économie sociale.

Enfin, au-delà de ces expérimentations inspirantes, il convient aussi et avant tout de rappeler l'importance de la volonté politique de concrétiser le potentiel de notre système actuel, ce qui semble actuellement loin d'être le cas, du moins en Belgique. Un avis que partage le syndicaliste Felipe Van Keirsblick. Selon lui, nous avons au cours des dix dernières années trouvé des solutions progressistes et innovantes aux évolutions du monde du travail, tels que le Plan Tandem⁶ ou les droits individuels à la formation professionnelle, mais ces dernières ont été balayées par les gouvernements en place, ce qui explique en partie l'origine de l'obsolescence de notre système actuel.

En guise de conclusion, et pour reprendre une réflexion de la professeure de l'UCL Pascale Vielle, il paraît donc primordial d'engager une réflexion sociétale profonde autour de la nécessaire redistribution des richesses avant d'entamer une quelconque discussion autour d'un nouveau pacte social.

Adrian JEHIN
SEPTEMBRE 2017

⁵ Bruno ROELANTS; Hyungsik EUM; Elisa TERRASI, *Coopératives et emploi: un rapport mondial*, », CECOP - CICOPA & Mouvement Desjardins, 2014, 148p. Nouveau rapport à paraître très prochainement.

⁶ Qui permettait à un travailleur de plus de 55 ans de passer à mi-temps en conservant 80% de ses revenus, afin de stimuler l'embauche d'un jeune travailleur grâce au demi-salaire économisé par son employeur.

POUR ALLER PLUS LOIN

FUTUR DU TRAVAIL: COMPROMIS À LA BELGE OU NOUVEAU MODÈLE SOCIAL ?

Avec Jasper D'HOORE (*De Tijd*), Mathieu DEWÈVRE (*UCM*), Frank VAN MASSENHOVE (*Service Public Fédéral Sécurité Sociale*), Pascale VIELLE (*UCL*), Felipe VAN KEIRSBILCK (*CSC*), Sandrino GRACEFFA (*SMart*)

<https://www.facebook.com/SMartBeFR/videos/vb.172494896171286/1416240181796745/?type=2&theater>

FUTUR DU TRAVAIL : C'EST VOUS, C'EST NOUS, MAIS C'EST QUOI ?

Avec Isabelle FERRERAS (*UCL*), Isabelle DAUGAREILH (*Université de Bordeaux*), Philippe DEFEYT (*Institut pour un Développement Durable*), Frédéric NAEDENOEN (*Lentic*), Bruno ROELANTS (*CECOP*)

<https://www.facebook.com/SMartBeFR/videos/vb.172494896171286/1416110461809717/?type=2&theater>

SOURCES ET RESSOURCES

Sergio BOLOGNA, *Le mouvement des freelances : origines, caractéristiques et développement*, Bruxelles, Ed. SMart, coll. Les Cahiers, 2016

Sandrino GRACEFFA avec la collab. de Roger BURTON, Virginie CORDIER, Carmelo VIRONE. *Refaire le monde... du travail. Une alternative à l'ubérisation de l'économie*, Valence, éd. REPAS, 2016

Hyungsik EUM, Bruno ROELANTS, Elisa TERRASI. *Coopératives et emploi : un rapport mondial*, CECOP - CICOPA & Mouvement Desjardins, 2014

Hyungsik EUM, Bruno ROELANTS, Elisa TERRASI. *Cooperatives and Employment : second global report*, CECOP – CICOPA, 2017

Jef VAN LANGENDONCK, *Repenser la sécurité sociale*, Bruxelles, Ed. SMart, coll. Les Cahiers, 2016.