

Appel à contributions

Mutations du travail et nouvelles formes d'emploi

Etat des lieux, enjeux et perspectives pour le secteur du travail social

Direction : Dimitri Léonard¹ (d.leonard@uclouvain.be)

Le travail constitue depuis longtemps un objet de recherche privilégié des sciences humaines et sociales, sans doute parce qu'il n'est pas « *un aspect spécifique de la vie sociale relativement détaché des autres dimensions de la vie sociale. (...) (...) Le travail a été tout aussi central dans nos subjectivités et nos rapports sociaux (...). Non seulement le travail de chacun fonde la division du travail et la solidarité, mais il fonde aussi la division de la société en classes sociales opposant ceux qui apportent leur travail à ceux qui le maîtrisent et l'organisent* » (Dubet, 2019, p. 19).

Pour toutes ces raisons, l'intérêt que le travail suscite et les enjeux qui le traversent sont difficilement contestables. De fait, l'inflation d'ouvrages sur le travail, annonçant tour à tour sa disparition (Méda, 1995) ou sa fin (Rifkin, 1996), ses désordres (Azkenazy, 2004), ses tensions (Lallement, 2010), la colère qu'il suscite (de Gaulejac, 2011), la comédie humaine qui peut le caractériser (Linhart, 2015), son invisibilité (Gomez, 2019) ou encore tout simplement ses mutations (Dubet, 2019) et sa métamorphose (Afriat, 2020), traduit l'attention particulière qui lui est accordée dans le champ des sciences sociales - singulièrement de la sociologie, et offre un éventail diversifié de cadres explicatifs et de grilles de lecture de ses évolutions, transformations et mutations en cours et à venir. Aussi, la sémantique mobilisée ici et là pour le qualifier n'est certes pas anodine : elle signifie en creux le constat d'évolutions et de transformations qui, inéluctablement, amorcent un processus de modifications de ses pratiques, des relations qui s'y jouent et de ses représentations.

Certes, les processus de transformations du marché de l'emploi et du travail ne sont pas nouveaux. En effet, depuis au moins une trentaine d'années, on observe une série d'évolutions bien stabilisées sur le marché de l'emploi et du travail : féminisation et tertiarisation des emplois, élévation générale du niveau de formation de la population, transformation du statut de l'emploi avec un salariat en baisse au profit du travail indépendant, précarisation du salariat avec l'augmentation du temps partiel, précarisation de l'emploi avec des contrats à durée déterminée (CDD), travail intérim, etc. Ces évolutions sont par ailleurs souvent associées à une dégradation des conditions de travail et, de manière générale, à un phénomène d'intensification du travail : pression temporelle, cadences plus élevées, exigences accrues en termes de productivité. Les pratiques innovantes qui s'articulent autour de certaines évolutions bien repérées (affaiblissement des structures hiérarchiques, réduction des niveaux décisionnels, polyvalence, polycompétence, travail en équipe, juste-à-temps, satisfaction totale, normalisation et démarches de qualité, codification des savoirs), dressent les contours d'un « nouveau productivisme » (Askenazy, 2004).

Plus encore, on assiste aujourd'hui à une fragilisation du modèle salarial classique. Ainsi que l'indique Dubet, « *Tout se passe comme si le travail encadré par les métiers et les qualifications, par une organisation stable, par un contrat salarial solide et par un système de relations professionnelles établi était en train de disparaître au profit de nouvelles formes de travail et d'emploi, comme si les figures centrales de la grande industrie et de l'organisation bureaucratique étaient désormais en voie de disparition* » (2019, p. 6). Toutes ces évolutions ne seraient en quelque sorte que le reflet du « *nouvel esprit du salariat* », « *aujourd'hui fragilisé en son centre par la déconstruction du modèle d'emploi stable et mis en péril par la multiplication des formes d'emplois précaires et l'expansion du travail indépendant* » (Bernard, 2020, p. 7).

¹ Chercheur associé au Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, Etat et Société (CIRTES) et chargé de cours invité à la Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES) de l'Université catholique de Louvain en Belgique (UCLouvain).

Ce délitement de la société salariale a par ailleurs donné lieu à l'apparition de nouvelles formes d'emploi. En 2015, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) en dénombrait pas moins de neuf en Europe : le travail à temps partagé ; le partage de poste ; l'encadrement intérimaire ; le travail occasionnel ; le travail mobile ; le travail basé sur des chèques ; le travail réparti entre plusieurs activités ; le travail coopératif ; le travail collaboratif². Cette multiplication des formes d'emploi, du travail indépendant mais aussi du nombre de travailleurs en plateformes s'accompagne d'enjeux plus sociétaux et « *interroge sur la manière d'intégrer la protection sociale des travailleurs en-dehors d'un salariat réputé protecteur* ». (Louvion, 2021, p.1). C'est l'objectif, en France, d'un dispositif spécifique appelé le « portage salarial » et censé protéger les travailleurs aux statuts hybrides.

Enfin, si les technologies de l'information et de la communication influencent depuis les années 1990 les manières de travailler et de produire ainsi que d'échanger et de traiter de l'information, elles ont également impacté la conception-même des organisations du travail, notamment avec la pratique du travail à distance (télétravail). Cette pratique a été largement répandue pendant la crise sanitaire même si elle a pu malheureusement être associée à un environnement de travail dégradé : pression au travail, faible niveau d'équilibre entre travail et vie personnelle (Mofakhami, 2021). Dans ce contexte, la question de la santé des travailleurs et des inégalités sociales se pose également. Cette évolution s'accompagne aussi d'une évolution de la conception des espaces de travail qui deviennent plus impersonnels avec une organisation plus horizontale et où la flexibilité devient un impératif.

Comment analyser et interpréter toutes ces transformations ? Pour Denis Pennel³, le Directeur général de la Confédération Internationale des Entreprises de Recrutement et d'Intérim, une des transformations majeures du travail est sa dématérialisation. Avec la révolution numérique (appelée aussi la 4^{ème} révolution industrielle), le travail serait même devenu l'objet de confusions (Enlart, 2017) : confusion des temps (la connexion permanente nous conduit à imbriquer travail et vie privée) ; confusion des espaces (les technologies nous permettent de travailler dans n'importe quel lieu) ; confusion des positions (en effectuant certaines démarches personnelles par la technologie, nous prenons la place d'un professionnel traditionnellement affecté à cette tâche)⁴. Analysant les évolutions en cours comme la résultante d'une révolution du travail davantage que comme une crise de l'emploi, Pennel pose également l'hypothèse d'une remise en question du sens du travail avec, dans le chef des jeunes générations, une évolution des attentes en matière d'autonomie et de responsabilités (Méda, Vendramin, 2010, 2013). En matière d'attentes, il semblerait également que celles des employeurs auraient tendance à se transformer, cherchant chez les travailleurs davantage des compétences transversales (comportementales) au profit des compétences techniques, susceptibles quant à elles de s'apprendre sur le terrain. Au rang des compétences comportementales, on note la capacité de collaboration à distance (communication *via* le numérique), d'agilité (adaptation), d'apprendre à apprendre et encore celle d'organisation (gestion du temps, de l'environnement et de l'information). De manière générale, le marché du travail de demain donnerait la prime à l'agilité, à la vitesse, à l'innovation et à la créativité (Léonard, 2022).

On le voit, les transformations (structurelles, culturelles et organisationnelles) à l'œuvre sont nombreuses, parfois connectées entre elles. Elles renvoient à une multitude d'enjeux, de situations et d'acteurs. Comment définir et comprendre toutes ces évolutions ? Quels en sont les fondements ? Quelle lecture en proposer en regard de l'évolution de la société dans son ensemble ? A quoi ressemblera le travail de demain (Enlart, Charbonnier, 2013) ? Quelles compétences faudra-t-il détenir et développer dans un monde digital (Enlart, Charbonnier, 2013 et 2014), voire à l'ère post-digitale (Turcq, 2019) ?

L'ambition de ce numéro est de proposer une réflexion générale et de faire un bilan des principaux enjeux en regard des évolutions et des transformations de l'emploi et du travail (Léonard, 2022), notamment dans le champ du travail social. Ce dossier invite donc à prolonger une réflexion déjà bien documentée depuis plusieurs années dans la littérature et les analyses portant plus spécifiquement sur le secteur non-marchand seront accueillies en priorité. Idéalement, les différentes contributions apporteront un éclairage pluridisciplinaire à toutes ces questions, tant sur le plan

² Voir aussi Wartel, 2018.

³ Voir <https://www.unow.fr/blog/le-coin-des-experts/mutations-travail>.

⁴ Voir Enlart S. (2017), « A quoi ressemblera le travail en 2050 ? », Conférence, ACTISCE Patronage Laique Jules Vallès, <https://www.youtube.com/watch?v=dUp83KnkFKI>.

national qu'international, en s'appuyant, dans une perspective genrée, sur des approches combinant développement théorique et réalités empiriques, analyses quantitative et qualitative. Les contributions permettant, d'une part, de cerner systématiquement les enjeux liés au travail et/ou à l'emploi et, d'autre part, d'identifier explicitement les transformations relatives aux pratiques, aux relations et aux représentations sont encouragées. Le présent appel à contributions déploie plus précisément trois perspectives d'analyse, respectivement en lien avec :

- (1) **Le marché de l'emploi** : seront abordées dans cette perspective d'analyse les grandes transformations et les évolutions qui sont à l'œuvre. De quelle nature sont-elles ? Sur quels fondements reposent-elles ? De quelles valeurs et principes sont-elles le nom ? Quels sont, pour les employeurs et/ou pour les travailleurs, les enjeux actuels et à venir ? Plus concrètement, dans quels secteurs d'activités peut-on identifier certaines évolutions marquantes ? Quelles pratiques observe-t-on, à la fois en termes d'emploi et en termes d'activités ? De quelle manière les phénomènes de digitalisation impactent-ils les pratiques professionnelles et les relations au travail ? L'économie des plateformes numériques est aussi au cœur des enjeux et transforme en profondeur les rapports à l'employeur et les manières de travailler. Du côté des employeurs, quelles sont les compétences plus particulièrement attendues ? Dans le contexte de mutations profondes, comment penser, concevoir et définir l'utilité sociale des emplois ? Comment appréhender les évolutions repérées avec les questions plus sensibles de santé (mentale) des travailleurs, d'inégalités sociales, de genre, de discrimination, etc. ?
- (2) **Le rapport au travail** : seront ici questionnées les attentes des travailleurs et le sens donné au travail. Quel rapport peut-on faire entre les différentes générations et les transformations de l'emploi et du travail ? Comment ces transformations sont-elles ressenties et interprétées ? Qu'expriment concrètement et plus précisément les différentes générations face aux évolutions de l'emploi et du travail ? Observe-t-on des différences entre les générations ? Le cas échéant, lesquelles ? Avec quelles conséquences ? Comment cela se traduit-il sur le terrain ? De manière plus générale, comment re-penser aujourd'hui le concept de centralité du travail et les valeurs que le travail est censé véhiculer au sein de notre société ?
- (3) **Le secteur du travail social** : cette troisième perspective d'analyse propose une approche sectorielle des évolutions de l'emploi et du travail. Qu'est-ce qui, dans les mondes professionnels des politiques sociales, renvoie aux transformations de l'emploi et du travail ? Est-il possible de distinguer des évolutions distinctes, annonciatrices de changements pour le marché de l'emploi et du travail ? Le champ du travail social, qui constitue ici la fenêtre d'entrée de l'analyse, a-t-il quelque chose à nous apprendre de spécifique sur les transformations en cours ? Plus précisément, dans la perspective d'une dématérialisation du travail et d'une évolution des attentes et des compétences attendues, quelles seront, particulièrement dans ce secteur, là où les contacts humains sont importants, l'impact sur l'activité, de même que les conséquences pour les travailleurs et pour les destinataires de l'activité, bénéficiaires potentiels de l'offre des services sociaux ?

Les textes aborderont l'une ou l'autre perspective ou proposeront une analyse à l'intersection de deux perspectives ou des trois perspectives envisagées. Les projets de contribution se positionneront clairement à ce sujet.

Consignes aux auteurs

Les projets d'articles (notes d'intentions) devront être envoyés avant le 15 décembre 2022 (une page de description de l'article envisagé). Un retour sur le projet d'article sera fait dans le mois qui suit l'envoi. Il est possible de contacter le directeur du numéro (Dimitri Léonard : d.leonard@uclouvain.be) qui assurera le suivi scientifique du dossier et les liens avec le Président de la revue (Paul Lodewick : lodewickp@helha.be) et le comité de rédaction de la revue. Les textes définitifs sont à envoyer par courriel et attendus pour le 15 mars 2023 avec une publication envisagée

en juin 2023. Les articles devront respecter les normes de la revue (voir consignes aux auteurs : <https://lespolitiquessociales.org/proposer-un-article/>).

Repères bibliographiques

Afriat Ch. (2020), *Métamorphose du travail*, Paris, Economica, 13-26.

Askenazy Ph. (2004), *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Editions du Seuil, 2004, coll. « La République des Idées ».

Bernard S. (2020), *Le nouvel esprit du salariat*, Paris, P.U.F.

Dubet F. (2019), *Les mutations du travail*, Paris, La Découverte.

Enlart S., Charbonnier O. (2014), *Quelles compétences pour demain ? Les capacités à développer dans un monde digital*, Paris, Dunod.

Enlart S., Charbonnier O. (2013), *A quoi ressemblera le travail demain ? Technologies, nouvelles organisation et relations au travail*, Paris, Dunod.

Eurofound (2015), *New Forms of Employment*, 14/61/EN, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

de Gaulejac V. (2011), *Travail, les raisons de la colère*, Paris, Le Seuil, coll. « Economie humaine ».

Gomez P.Y. (2019), *La Travail invisible*, Paris, Desclée de Brouwer.

Lallement M. (2010). *Le travail sous tensions*, Auxerre, Sciences humaines Editions.

Léonard D. (2022), « Mutations du marché du travail : éléments de réflexion sur les compétences et sur les métiers de demain », *L'essor*, Former autrement dans un monde en mouvement, L'interfédéré CISP, n° 99, 1^{er} trimestre, pp. 5-9.

Linhart D. (2015), *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Editions éros.

Louvion A. (2021), « Protéger les travailleurs autonomes en leur vendant le salariat ? Le "en même temps" du portage salarial », *Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail*, Cnam-CEET, Connaissance de l'emploi, novembre, n° 177.

Méda D. (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Flammarion.

Méda D., Vendramin P. (2010), « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS* [En ligne], URL : <https://sociologies.revues.org/3349>

Méda D., Vendramin P. (2013), *Réinventer le travail*, Paris, Presses universitaires de France.

Mofakhami M. (2021), « La crise du Covid-19 en Europe, révélatrice des fragilités et des inégalités sur le marché du travail », *Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail*, Cnam-CEET, Connaissance de l'emploi, septembre, n°173.

Rifkin J. (1997), *La fin du travail*, Paris, La Découverte.

Turcq D. (2019). *Travailler à l'ère post-digitale. Quel travail pour 2030 ?* Paris, Dunod.

Wartel L. (2018)., « Les nouvelles formes d'emploi et de travail en Belgique. Description et tendances », Working paper # 4, réalisé pour la CSC par la Chaire Travail-Université. UCL-CIRTES.