

Marchés du travail et prospective de l'emploi

Groupe de recherche collaborative PROTECTION SOCIALE, ESS et COMMUNS de La Coop des Communs

Rédacteurs : Jean-Claude Barbier, Sarah De Heusch Ribassin, Henry Noguès

Ce texte est publié selon les règles de la [licence Creative Commons](#). Pour toute utilisation, voir le correspondant des auteurs, Jean-Claude.Barbier@univ-paris1.fr

Version définitive du 18.06.2017

Objet de la note

1. La présente note se fixe 4 objectifs principaux sur lesquels le groupe a rassemblé des faits (points 1.1 à 1.4).

1.1- récapitulatif de l'emploi sur 30 ans (France comparée à l'Allemagne) ;

1.2- variations des formes et des statuts (et protection sociale associée – (cf. note-mère sur la protection sociale)

1.3- évolution de ce qu'on appelle en France « précarité de l'emploi », et de la façon dont le rapport salarial se définit et se met en œuvre (distinction rapport salarial/relation salariale)

1.4- les statuts émergents (auto-entrepreneur, etc.)

Horizon rétrospectif : 1990-2017

2. En second lieu, elle introduit à deux incertitudes majeures des marchés du travail (points 2.1 et 2.2)

Horizon prospectif : 2017-2027/2032

2.1-estimation de la phase actuelle de l'informatisation (dénommée : « le numérique ») aussi bien en termes quantitatifs qu'en termes de formes d'emploi et d'évolution du travail

2.2-pointer l'incertitude persistante sur la croissance dans le moyen terme (et la transition écologique associée)

3. En troisième lieu, la note énonce quelques principes pour la réforme des marchés du travail, qui doivent être mis en liaison avec les orientations de la « note-mère »

principes de réformes des marchés du travail en liaison avec la protection sociale (voir note-mère)

1. Faits généraux

NB. La présente note traite uniquement du travail formel

1. 1– Faits généraux de la dynamique de l'emploi et du travail¹ en France (en référence à l'Allemagne)

Depuis la fin des années 1980, la France a été marquée par la constante présence du chômage de masse. Si ce phénomène a été particulièrement visible en France, il n'en a pas moins marqué de nombreux pays, à diverses reprises, et concerné tous les pays de l'Union pendant la première partie de la période ouverte par la crise de 2008. C'est le *chômage* « enregistré » ou « officiel » (*open unemployment*, par opposition aux différentes mesures du « chômage caché » qui intègre diverses formes de sous-emploi)- c'est-à-dire la mesure officielle du chômage (selon les critères du BIT) qui classe la France parmi les pays au taux de chômage les plus élevés de la manière la plus constante depuis cette époque².

Cependant le taux de chômage est loin d'être le seul et le meilleur indicateur de comparaison européenne. La présente note n'est pas destinée à cette analyse, qui supposerait de comparer d'autres indicateurs (taux de pauvreté monétaire ; taux de pauvreté laborieuse ; taux d'emploi, etc.. notamment selon les âges et les sexes). Ce qui caractérise cependant tous les pays, à supposer qu'on admette un classement entre pays plus ou moins « performants » que les autres³, dans une conjoncture donnée, c'est, par rapport au début des années 1980, l'installation dans un régime de sous-emploi (insuffisance de l'emploi sur la durée ; temps partiel involontaire ; accroissement des périodes de chômage dans la vie des cohortes les plus récentes ; diversification des trajectoires d'emploi ; répartition des emplois entre plusieurs salariés, développement de la multi-activité, l'ensemble souvent au détriment des femmes..). Ce sous-emploi (à distinguer du seul chômage) est, d'ailleurs, un ingrédient central du succès allemand contemporain (depuis 2009).

La France a été marquée par un taux de chômage constamment supérieur à 7% depuis 1990. Les taux d'emploi de la France aux âges « adultes » (25-54) sont cependant conformes à la moyenne européenne, aussi bien pour les hommes que les femmes (total= 80,4%). En revanche, ils sont relativement plus faibles pour les autres classes d'âge de la population, notamment pour les jeunes (28,4% pour les 15-24)⁴. Les facteurs de temps de travail et de productivité ne sont pas très différents entre Allemagne et France, mais une différence majeure tient à l'instauration en Allemagne du secteur des bas salaires à partir des années 2000⁵.

1 Toute la réflexion de la sociologie et, dans une moindre mesure et avec un retard considérable, l'économie, a établi l'importance de la distinction entre emploi et travail ; cette distinction n'est pas rappelée ici. Pour une analyse succincte et, surtout, interdisciplinaire, voir Barbier J.-C. et Nadel H., *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2000, pages 15-24.

2 Il y a le cas spécial de l'Espagne, dont le taux a été nettement plus élevé.

3 Cette habitude prise dans le débat politique n'est pas retenue ici, car elle privilégie la variété et l'exhaustivité des critères de mesure.

4 Le taux d'emploi des jeunes est particulièrement marqué en France par l'importance de la non-activité, qui s'explique principalement par la présence dans l'éducation et la formation et par le taux de chômage.

5 Le taux de bas salaires est en Allemagne, en 2016, d'environ 21% en Allemagne, 8% en France, et autour de 2% en Suède.

Le contexte général de raréfaction de l'emploi en Europe touche particulièrement en France les jeunes et les personnes les moins qualifiées. Alors même que la France connaît un dynamisme démographique soutenu, à la différence de l'Allemagne⁶, mais aussi des pays du sud et des pays d'Europe centrale.

Conjoncturellement, la reprise de la création d'emplois est restée faible depuis une reprise modérée de sortie de la crise de 2008. Inévitablement, les facteurs d'inégalité⁷ et de segmentation des marchés du travail sont au centre de la dynamique française, bien qu'ils aient fait l'objet de nombreuses réformes (ces réformes ne sont pas traitées ici).

1.2 Faits relatifs à la variation des statuts et des formes d'emploi (référence au CDI, salariat, rapport salarial, relations salariales)

Champ France métropolitaine.

Les salariés représentent en 2015 88,5 % des actifs occupés en France métropolitaine. Sur dix personnes en emploi, il y a un non-salarié, deux ouvriers, trois employés et quatre personnes occupant une profession intermédiaire ou un emploi de cadre. En 2015, 11,5 % des personnes occupant un emploi en France métropolitaine sont non salariées⁸, proportion stable lors des dernières décennies.

En stock, le poids hégémonique du salariat dans l'emploi ne fait aucun doute. À 10-15 ans, ce poids est censé se maintenir (ou diminuer légèrement) selon tous les exercices rigoureux de prospective.

Le poids du travail non-salarié, stable aussi, voit la France dans la moyenne en Europe. Il n'a pas significativement bougé depuis 20 ans. Après plusieurs décennies de baisse, l'effectif a commencé toutefois à croître très lentement depuis 10 ans. Il atteint aujourd'hui entre 2,8 et trois millions de personnes : le groupe qui a le plus crû est celui des autoentrepreneurs, qui est tout à fait particulier et instable (voir note-mère)⁹. Les pays qui ont un taux plus élevé de travail indépendant sont très minoritaires¹⁰ (Royaume-Uni, Italie) et ils sont dans des circonstances particulières (Pologne). En France, le non-salariat concerne deux fois plus d'hommes que de femmes et est plus répandu parmi les seniors. En effet, 16,6 % des actifs occupés de 50 ans ou plus sont non-salariés contre seulement 2,4% parmi ceux de moins de 25 ans.

6 La comparaison France-Allemagne est marquée par de nombreux facteurs ; la dynamique démographique est le premier. La population active allemande diminue depuis 2006 ; elle augmente en France en 2005-2015 à hauteur d'1,2 millions de personnes pour une population active de 28,6 millions (y c 2,8 millions de chômeurs). La hausse de la population active en France est soutenue par une hausse de l'activité féminine et un départ plus tardif des seniors de l'emploi (Insee Première).

7 Toutefois, les dernières analyses du ministère des finances ont montré que, comparativement, les inégalités avaient moins augmenté en France que dans la plupart des autres pays dans la période 2012-2017. [voir rapport annexé au projet de loi de finances 2017, Trésor public].

8 Artisans ; commerçants ; chefs d'entreprise ; agriculteurs ; et professions libérales et assimilées. Tous sont assimilés « indépendants » y compris la catégorie des autoentrepreneurs qui n'existe que depuis 2009.

9 Il y a un peu plus d'un million d'autoentrepreneurs en France en juin 2015. Beaucoup de créations d'autoentrepreneurs ne sont pas actives ou deviennent inactives au cours du temps (600000 déclarent en 2015 un chiffre d'affaires, soit 60% environ, mais les taux d'activité étaient plus proches de 50% auparavant). La majorité des autoentrepreneurs sans autre statut complémentaire sont des travailleurs pauvres.

10 Moins de 15% partout, moins de 12% en France.

Le CDI représente 85,6 % des salariés, c'est-à-dire l'immense majorité des salariés, en tenant compte des secteurs publics et privés ; ainsi le CDD regroupe 9% des emplois ou un peu plus d'un emploi salarié sur 10. Cette dernière proportion a surtout augmenté entre 1982 et 2000. Depuis cette époque, l'augmentation des CDD parmi les salariés est faible, passant de 9 à 10%.

Si l'on met à part le secteur public, en 2014, trois salariés sur quatre sont en CDI (61% à temps plein et 13% à temps partiel). Seulement 9% sont en CDD ou en intérim, 3% en apprentissage ou en contrats aidés¹¹ et 14% s'inscrivent dans un statut de non-salarié. La situation d'emploi largement majoritaire dans le secteur privé reste donc celle de salarié en CDI, a fortiori sur l'ensemble total public-privé.

La visibilité des emplois atypiques est renforcée par l'un des deux points de vue statistique sur l'emploi : celui sur le stock (image de l'ensemble des emplois à un instant donné) et celui sur les flux (les embauches sur une période donnée). Ils fournissent en réalité des visions différentes (voir 1.4). Dans les flux d'embauches, les CDD ont un poids croissant, jusqu'à 87% (hors emploi public) tandis qu'une majorité de CDI, conservant le même salarié, n'y apparaissent pas du tout tandis que ceux qui enchaînent des CDD très courts peuvent y apparaître deux, trois ou même davantage la même année. L'information donnée par l'une des sources ne peut donc remplacer celle de l'autre. Elles se complètent¹². Sur ce point, Le facteur dominant est celui de l'âge du titulaire du contrat. Il conduit à une forte représentation des classes d'âge les plus jeunes dans les CDD même si jusqu'à récemment, 80%-85% des entrants en CDD et autres contrats « atypiques » finissent par être intégrés au bout d'une période initiale inférieure à 10 ans. À 33 ans, par exemple, sur une cohorte salariés, 85% sont en CDI, le reste (15%) se divisant en une majorité de CDD et quelques points de pourcentage en intérim. Cette période de transition vers un emploi durable s'est significativement allongée pour les générations les plus récentes.

Depuis quelques années cependant, deux phénomènes empêchent de considérer la question des CDD comme « stabilisée » en France : il y a d'abord l'accroissement de la part des CDD de très courte durée (moins d'un mois). Cet accroissement ne résulte pas d'un « besoin économique », mais d'une décision juridique sur les CDD d'usage, décision réversible et qui concerne fortement un petit nombre de secteurs ; d'autre part, la durée des trajectoires d'insertion en CDI est en accroissement lent, et surtout, dans certains secteurs et professions et qualifications, la part de ceux qui n'ont pas accès au CDI s'est accrue. Ces deux tendances doivent particulièrement être surveillées sur l'horizon de réflexion de 10-15 ans. En revanche, il est impossible, à ce même horizon, d'imaginer l'hypothèse d'un retournement complet de la tendance 1980-2017, dans lequel la situation des jeunes entrants deviendrait progressivement la situation de tous. À cet égard, il faut particulièrement avoir en vue la question du contrat de travail et, particulièrement, les idées d'un « contrat unique » que certains souhaitent sans doute le plus flexible possible (voir point 7.)

L'évolution sur 30 ans décrite succinctement ci-dessus correspond à de multiples causes. Depuis le début des années 1980, on a signalé bien sûr le rôle clé des stratégies des entreprises. Mais le facteur le plus fondamentalement déterminant a été le changement des régimes de change (devenus fixes au sein de la zone euro et moins flexibles entre celle-ci et l'extérieur) et l'intensification de la

11 Les contrats aidés et autres stages représentent un peu moins de 1% des emplois salariés.

12 C'est ce que souligne un constat fait par l'agence France Stratégie : « De plus en plus d'embauches se font en contrat à durée limitée et sur des périodes d'emploi de plus en plus courtes. La part de ces contrats dans l'emploi global reste néanmoins stable ».

concurrence mondiale par le prix du travail. Au vu de l'hégémonie persistante du contrat salarié CDI dans l'économie, associé au contrat dominant similaire du secteur public, rien ne serait donc plus erroné empiriquement, par ailleurs, que de considérer que le choix préférable (et préféré) pour toute entreprise en matière de GRH serait d'exploiter uniquement du « travail précaire ». Des raisons sérieuses semblent donc exister dans tous les pays pour le maintien de contrats salariaux majoritairement stables. Pour autant, des phénomènes de précarisation se manifestent aussi.

1.3 Faits décrivant la précarité de l'emploi et l'emprise du rapport et de la relation salariale

L'appréciation concernant ce qu'en France on nomme « précarité de l'emploi » n'est pas du tout la même dans les différents pays. En France on parle de précarité depuis près de 30 ans ; en Allemagne, le mot précarité de l'emploi n'est apparu qu'il y a un peu plus de 10 ans, à l'occasion de la massification des emplois à bas salaires (plus de 22% de la population active en 2014) et de la réforme dite « Hartz IV ».

Le statut d'indépendant n'est pas précaire en soi. Il cache en effet de très grandes disparités (médecins, petits patrons, ..) et il contient aussi désormais ceux que certains désignent comme des « indépendants de seconde génération¹³ ». S'il y a des inégalités manifestes en moyenne entre les protections sociales des non-salariés et des salariés, cela tient, pour l'essentiel à la dépendance des régimes aux choix historiques initiaux qui étaient fondés, en large partie, sur la volonté de laisser une place délibérément limitée au régime obligatoire (au profit du patrimoine personnel notamment commercial), ce qui est susceptible de changer dans l'avenir (voir note-mère). En effet, le statut de fait est appliqué aujourd'hui à un nombre croissant de « faux-indépendants » en France comme dans de nombreux pays (Allemagne, Royaume Uni, Italie...), dont l'archétype est la firme Uber.

La précarité de l'emploi, bien présente (avec la dualisation entre emploi considéré comme précaire et emploi considéré comme non précaire) n'est jamais devenue le phénomène qu'on redoutait au moment où les emplois en CDD et instables augmentaient fortement, à la fin des années 1980¹⁴. Comme l'a fait remarquer en 2014 le Conseil d'orientation de l'emploi dans son rapport, aucune donnée prospective à ce stade ne permet de penser que cette précarité serait destinée à augmenter très vite et massivement, d'une façon structurelle et déterministe : elle dépend plutôt de choix politiques largement ouverts¹⁵. Ainsi, l'ancienneté moyenne dans les emplois, est même en

13 <http://smartbe.be/fr/comprendre/publications/education-permanente/le-mouvement-des-freelances-origines-caracteristiques-et-developpement/>

14 Les prédictions de sociologues comme Alain Caillé (*Temps choisi et revenu de citoyenneté*, Mauss, 1994), par exemple : fin de la croissance ; disparition du statut professionnel ; catastrophe sociale annoncée) ne se sont pas réalisées. Ces prédictions doivent être étroitement comparées avec celles qui ont cours actuellement à propos du débat sur le « numérique » et l'allocation universelle.

15 « La poursuite des grandes tendances (tertiarisation, féminisation) n'entraîne pas mécaniquement la poursuite du développement des formes particulières et nouvelles formes d'emploi. D'autres solutions pour répondre aux besoins nouveaux peuvent être imaginées et d'autres équilibres peuvent être trouvés, que ce soit entre flexibilité interne et externe ou entre emploi, temps de travail et rémunération. » [Conseil d'orientation de l'emploi, 2014].

augmentation (de 10 ans en 1992 à 11,4 ans en 2014, selon les chiffres de l'OCDE¹⁶.) Deux incertitudes persistent cependant (voir points 2.1 et 2.2).

Un élément central du diagnostic des faits tient, en définitive, dans la résilience remarquable du rapport salarial, comme rapport social d'ensemble cimentant les rapports sociaux dans le pays (et constituant le socle de la protection sociale héritée – voir note-mère), appuyé sur une hégémonie des relations salariales, lesquelles comportent le fameux lien de subordination. Le vécu de ce lien est manifestement davantage contesté voire rejeté dans les années récentes : on ne dispose toutefois pas de données autres que très qualitatives pour savoir s'il s'agit, par exemple, d'un phénomène massif de génération : cette question doit être observée de près à l'horizon 10-15 ans. Il n'y a pas, selon les études disponibles à ce stade, de liaison automatique entre refus normatif, par les individus, de lien de subordination¹⁷, d'une part, et de l'autre, les évolutions dues aux transformations informatiques (« effets du numérique »).

Au titre de la perception de la précarité de l'emploi au sens large, il faut en outre indiquer d'autres phénomènes à surveiller à l'horizon 2027-2032 : le premier est une plus grande instabilité sur le marché du travail, ce qui fragilise évidemment l'accès à la protection sociale ; le second tient à la diffusion plus large de l'expérience du chômage et parfois de sa récurrence dans les générations nées après 1960, a fortiori après 1970. Si les trois-quarts des générations nées avant 1950 n'ont jamais connu la moindre période de chômage, ce n'est plus que le cas que d'une courte majorité parmi les générations plus jeunes. Les périodes de transition par le chômage sont deux fois plus fréquentes créant de fortes tensions sur les systèmes d'assurance-chômage. En outre, la multiplication des stratégies de contournement du statut salarié, à l'initiative le plus souvent des donneurs d'ordre (pour des raisons socio-fiscales, frauduleuses ou légales), mais parfois aussi, par les travailleurs eux-mêmes conduit à des défauts de protection sociale pour un nombre relativement faible mais croissant d'actifs.

1.4- *Les statuts émergents* couvrent des situations diverses [portage, coopératives, faux-indépendant, auto-entrepreneur [forme quantitativement prépondérante], multi-salariat et tiers employeur]. Leur nombre reste cependant limité à quelques dizaines de milliers par type (chacun moins de 50.000 unités, sauf le cas de l'auto-entrepreneuriat –plus d'un million, voir note-mère)¹⁸ ; ils sont néanmoins surreprésentés dans certains secteurs et concernent de manière plus fréquente certaines classes d'âge. Evidemment, il est par ailleurs impossible d'estimer avec précision les « faux indépendants » parmi les travailleurs indépendants. En outre, ces statuts ayant souvent un caractère transitoire, ils sont parfois complémentaires d'un autre statut d'emploi (polyactivité hétérogène) ou de retraite ou d'une situation d'ayant-droit social grâce au conjoint. Ils sont même quelquefois choisis

16 Cette réalité est reprise dans le projet de nouveau code du travail, publié en mars 2017 par un collectif de juristes autour d'E. Dockès. Ceux-ci notent, d'ailleurs, que « Cette évolution ne doit pas surprendre dans une économie qui se spécialise sur les tâches relationnelles, cognitives ou à haute technicité, lesquelles sont des tâches pour lesquelles les gains de productivité que procure l'ancienneté sont particulièrement forts. (projet, p. 32, à paraître).

17 Ce refus devrait être plus précisément analysé : il coexiste avec un certain nombre de facteurs identifiables : Principalement parce qu'ils cumulent plusieurs des situations suivantes: le travailleur possède ses outils de travail ; il ne travaille pas nécessairement chez son employeur ; il est autonome dans l'exécution de ses tâches et la fixation de son temps de travail.

18 L'organisation d'employeurs PEPS, qui se présente comme majoritaire chez les sociétés de portage, évalue les chiffres à 50.000 salariés en portage.

malgré des caractéristiques pouvant a priori être considérées comme défavorables pour éviter des situations salariales jugées à la fois trop hiérarchiques ou sources de pressions excessives pouvant conduire au burn-out. L'augmentation du nombre de personnes travaillant sous ces statuts émergents n'est pas seulement due à une volonté des entreprises, elle est parfois liée aussi aux modes de fonctionnement encore non stabilisés de « nouveaux secteurs d'activité » (médias, numérique...), à leur mode de financement (« au projet », crowdfunding), ou à une plus grande accessibilité des outils de production (qui facilite l'auto-activité). Dans ce dernier cas, ces travailleurs doivent pour la plupart trouver leurs propres opportunités de travail et déterminer leurs conditions de travail afin de générer directement leurs revenus, ce qui rend l'application du droit du travail problématique et les mécanismes d'accès à la protection sociale plus complexes. Ces situations hétérogènes parmi les indépendants rendent en même temps leur étude délicate au plan économique et sociologique (ce qui justifierait de nouveaux travaux de recherche) et leur examen au regard d'un accès à certains droits sociaux plus aléatoire. Pour certains de ces « indépendants » la protection sociale peut-être insuffisante et précaire, notamment quand elle dépend indirectement des liens avec un compagnon ou une compagne (situation de monoparentalité).

La part des emplois à temps partiels qui donnent accès à une protection sociale de droit commun augmente en France lentement (17,1% en 2000 et 17,7% en 2013) mais elle reste plus faible qu'en Allemagne ou au Royaume-Uni (plus du quart des emplois) ou qu'aux Pays-Bas (près de la moitié). Choisis (dans les deux-tiers des cas) ou subis (pour le tiers restant)¹⁹, les emplois à temps partiels ne présentent pas, au regard de la protection sociale, le caractère systématique d'emplois atypiques (voir plus loin). Pour ces raisons, il n'est pas possible d'ajouter l'ensemble des emplois à temps partiels aux emplois précaires. En revanche, les conditions de calcul des droits de la protection sociale au pro-rata de l'emploi à temps plein et parfois même l'exclusion de travailleurs à temps partiel de certains droits (congés parentaux) peuvent affaiblir la performance de celle-ci en termes de protection et au regard de la prévention de la pauvreté. Ces phénomènes sont amplifiés quand le temps partiel est subi (plus fréquemment pour les ouvrières que pour les cadres), quand il concerne des métiers à faibles rémunérations ou quand les horaires sont particulièrement réduits. Le salarié à temps partiel est alors souvent un travailleur pauvre et l'accès à une protection sociale même de droit commun ne change pas cette situation.

La question posée est donc plutôt celle de l'application plus ou moins effective de la norme de droit commun de la protection sociale, au prorata du temps de travail, laquelle est loin d'être réalisée en France mais réalisée dans d'autres pays (Pays-Bas). Cette question est particulièrement pertinente à cause de la diversité, en France, des régimes d'assurance (agriculteurs, travail intermittent,...).

L'observation d'« un certain effritement aux marges²⁰ » du modèle de l'emploi salarié stable est désormais bien documentée notamment avec : (a) l'apparition de nouvelles formes d'activité, surtout dans le secteur des services, avec l'apparition de « nouveaux métiers » (coaching, domaine du bien-être, de *l'entertainment* ou du tourisme...); (b) la multiplication des formes contractuelles fait que des secteurs et métiers historiquement reconnus comme ne pouvant être fournis de manière continue (intermittents du spectacle et travailleurs saisonniers) sont exercés sous le statut de salariés avec des exceptions légales pour permettre aux travailleurs d'accéder à des pans de la PS qui seraient sinon

19 Rapport sur les inégalités en France, édition 2017, Observatoire des inégalités, p. 96.

20 Flamand J. (2016), « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », *Document de travail*, n° 3, France Stratégie, mars.

difficile pour eux d'atteindre. Malgré la tentative de leur donner accès à la protection sociale, des difficultés majeures persistent.

En définitive, le salariat est la forme d'emploi hégémonique, y compris dans les références à la protection sociale et parce que d'autres travailleurs sont assimilés juridiquement aux salariés (VRP, artistes) et que les faux-indépendants sont requalifiés par les juges. Par rapport aux années 1960, nous assistons cependant à une diversification des formes d'emploi (CDD et formes émergentes) et à la banalisation du temps partiel. Cette diversification influe directement sur l'accès à la protection sociale des travailleurs, et c'est un défi majeur pour la réforme, en particulier en raison de l'augmentation lente de la part des travailleurs pauvres dans la population active. La proportionnalité des droits en fonction de la durée du contrat ou du temps de travail ne protège pas toujours de la pauvreté et ne règle pas de façon systématique la question de l'accès effectif à ces droits (chômage, formation, etc..).

2. Deux incertitudes majeures

2.1 Influence des transformations technologiques informatiques contemporaines

Dans la phase actuelle de la transformation informatique (parfois dénommée « numérique » ou « digital » en anglais, plusieurs évolutions puissantes se conjuguent : développement de l'intelligence artificielle, robotique, usage des algorithmes et des bases de données dites « big-data », plateformes numériques – dont les plateformes d'emploi²¹ – type Uber, généralisation transversale à l'économie de l'affectation des métiers.

Ce mouvement, plus étendu et plus rapide, n'est toutefois qu'une étape de la transformation technologique que les études économiques connaissent bien depuis la révolte des Luddites : destruction d'emplois et création d'emplois sur une durée difficile à prévoir. Ces enseignements historiques ne sont pas souvent rappelés²². L'expérience a constamment été celle d'une croissance à long terme de l'emploi jusqu'à la phase présente²³ accompagnée d'une réduction du temps annuel moyen de travail sur la longue durée.

Plus précisément, depuis la fin des années 1970, avec l'informatisation, la France a connu trois vagues : (a) les premières inquiétudes (on parlait alors de « révolution informationnelle ») formulées (par exemple dans le rapport « Informatisation et emploi » en 1981²⁴, qui prévoyait une destruction massive d'emplois administratifs, lesquelles n'ont pas eu lieu) ; la phase spécifique à la France, des années 1995 et suivantes, où le débat public a imposé le thème de la « fin du travail », il y a 20 ans, sans qu'on voie se matérialiser cette « fin du travail : comme on l'a dit plus haut, c'est le sous-emploi qui s'est installé alors, ce qui n'est pas la fin du travail ; (c) la vague actuelle, qualifiée de « numérique » est une troisième vague. Des publicistes ont réussi pour l'instant à imposer la représentation suivante dans le débat public : la phase actuelle serait tellement puissante qu'elle

21 On appelle plateformes d'emploi celles parmi l'ensemble des plateformes qui recrutent des pseudo-indépendants, pour la plupart, pour proposer des services dans le public (taxi, livraisons, etc..).

22 Voir rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi (janvier 2017), « Automatisation, numérisation et emploi », Tome 1.

23 Évidemment la place de l'agriculture n'a cessé de se réduire : il y a moins de 500.000 exploitants agricoles en France en 2015.

24 J.L. Missika, O. Passet *et al.*, La Documentation française, 1981, préface d'A.Sauvy.

emporterait tout sur son passage, par le fait qu'elle est omniprésente dans l'économie. On parle de « disruption²⁵ ». Face à cette dernière, l'expertise des statisticiens, des économistes et des sociologues est prise en défaut, par manque de données. Le débat public, désormais hostile à l'expertise en général, est donc très influencé par des informations de format inédit et sans fondement statistique convaincant. La reconnaissance du fait majeur, pour l'expertise et les scientifiques, doit demeurer celle de l'incertitude, qui plaide pour différer une prospective dont les méthodes sont elles-mêmes incertaines. Mais la patience n'est pas un ingrédient du débat médiatique, qui, en revanche, est alimenté par la peur – bien légitime – de la destruction massive d'emplois et le jeu des divers intérêts. En l'absence de ces données qui ne seront disponibles, pour la France que dans les prochaines années, on peut rappeler une étape bien identifiée.

Une étude (dite d'Oxford) réalisée par Osborne et Frey²⁶ a popularisé la prédiction selon laquelle 47% des emplois étaient informatisables, donc menacés, donc fortement susceptibles de disparaître aux États-Unis, à un horizon non précisé d'ailleurs²⁷. L'étude a été répliquée en France par le cabinet allemand Roland Berger, et a avancé le chiffre de 42% pour ce pays. Malgré de nombreuses réserves méthodologiques qu'il n'est pas possible d'évoquer ici, cette étude a fait autorité pour un temps, et continue, pour l'instant, de le faire, dans certains milieux. Elle affirmait pourtant qu'elle n'avait aucun but de prévoir une estimation de destruction d'emploi ; elle soulignait aussi qu'elle n'avait pris aucune considération pour l'attitude des opinions publiques et pour le rôle des politiques publiques et de la réglementation. Sa faiblesse principale, qu'elle n'a jamais cachée, tenait à sa méthode : estimation de la probabilité d'informatisation sur la base de plus de 700 métiers. En juin 2016, l'OCDE a refait l'étude et a présenté une prédiction très inférieure pour les États-Unis. Pour la France, une étude du COE, critiquant la méthode de prévisions par métiers, a établi une nouvelle prédiction, sur la base des tâches et d'une analyse statistique française de ces dernières. Elle aboutit à deux chiffres essentiels : 50% des emplois en France seront affectés, à un titre ou à un autre, par la vague d'informatisation, mais moins de 10% (contre les 42%) sont en danger de disparition, à l'horizon de 10-15 ans, ce qui est notre horizon dans la présente note. D'autres études sont en cours, auxquelles il est impératif de s'intéresser dans les 10 ans.

Nous en tirons deux conclusions, qui sont en phase avec la littérature d'histoire économique accessible, et les prédictions plus spécifiques contemporaines en matière des « effets du numérique²⁸ ». Les conséquences mesurables en 2017 de la diffusion accélérée de l'informatique dans le travail et la société seront relativement modérées en matière de nombres d'emplois à l'horizon de 10-15 ans, alors même que le travail lui-même, son organisation et ses conditions n'ont en fait que commencé à être influencés. Ces deux conclusions doivent être situées dans la lignée des enseignements de 30 ans de sociologie du travail concernant le « déterminisme » technologique.

Il y a cependant un domaine des marchés du travail dont les études actuelles ont identifié le potentiel de ravage à l'œuvre, les plateformes (lucratives) d'emploi (domaine suivi de près par les syndicats

25 Mot d'origine latine, du lexique technique notamment en électricité, qui est directement importé de l'anglais.

26 "The future of employment, how susceptible are jobs to computerisation?", C.B. Frey and M. A. Osborne, September 2013, Oxford University.

27 Le rapport écrit : « over some unspecified number of years, perhaps a decade or two », page 38.

28 Du point de vue scientifique strict, la notion « d'effets du numérique » est problématique, car elle suppose, ce qu'aucun travail pour l'instant n'a été capable de faire, d'établir une variable « numérique » précise, et encore moins une liaison causale univoque entre « effets » présumés et « numérique ».

internationaux et nationaux). Les auteurs identifient la naissance et l'installation d'une catégorie de « galériens » dépourvus de droits sociaux, transformés en faux indépendants, aux bas-salaires et sans protection sociale décente (Deliveroo en est un exemple bien étudié, mais, bien que peu présent en France, il faut citer aussi Amazonmechanicalturk). Il s'agit, avec celle des indépendants, de l'une des catégories de travailleurs les plus exposés par les conséquences directes de l'absence de réglementation et de la concurrence sauvage. Ces dangers sont d'autant plus présents, que, comme l'a montré excellemment l'expansion par ailleurs de l'entreprise Uber, au moins dans les premiers temps, une demande de tels emplois, d'un tel travail, est née car elle correspond, au moins temporairement, aux souhaits de candidats, qui, par ailleurs, souffrent de barrières d'accès à l'emploi. Ces remarques sont faites hors de la question de la qualité des services aux consommateurs, une question en soi qu'on ne peut traiter ici. Les plateformes peuvent concerner aussi les métiers à haute qualification (ex : traduction).

2.2 L'incertitude sur la croissance future et la croissance de l'emploi

Si les tendances futures de la démographie sont relativement bien établies et les prévisions fiables, le groupe n'a pas, à ce stade, rassemblé de faits suffisamment précis pour traiter de cette question. C'est une donnée considérable d'incertitude.

La tendance qu'il explore encore est celle-ci : la transition écologique (et/ou environnementale) a en réserve un considérable potentiel d'emplois dont la création dépend d'un nombre multiple de décisions politiques, et de la gestion des financements de l'économie. Ces emplois seront soumis aux conditions qui ont été analysées plus haut, au moins à l'horizon 2027.

3. Proposition de 7 principes directeurs de la réforme des marchés du travail

L'avenir du travail et des emplois est soumis à de très nombreux défis : chômage, bouleversements technologiques, précarité, « uberisation », modification des contenus du travail, exigences de qualification, formation professionnelle, essaimage, mondialisation, éclatement des collectivités de travail, concurrence accrue entre catégories et couches sociales, entre pays, dumping social, multiplication des sociétés écrans, contagion de la vie professionnelle sur le temps libre, méthodes de gestion du personnel mettant en cause les droits personnels, faiblesse de la présence syndicale et de la représentation du personnel...

Dans cette situation, le groupe considère qu'un certain nombre de principes politiques peuvent orienter les projets actuels et futurs de la réforme des marchés du travail

3.1 Un premier principe est le droit commun. Le droit commun, cela veut dire appliquer un droit commun à tous les travailleurs, même si ce droit fait place à des modulations dans les statuts²⁹. Il faut préférer ce terme à celui d'universalisation, qu'on utilise parfois pour la réforme de la protection sociale. Il est possible aujourd'hui de penser un statut unique fondé sur le salariat, sans que ce statut n'ait pourtant pour vocation de regrouper tous les indépendants ; ce statut devrait accueillir des modalités particulières pour les travailleurs qui souhaitent privilégier l'autonomie sur la

²⁹ Particulièrement en France, le droit commun doit considérer le rapprochement entre les conditions contractuelles des gens du public et de ceux du privé. Il est incompréhensible qu'en France les contrats les plus précaires sont dans le public (vacataires).

subordination. Cette solution de droit commun implique une révision systématique et rendue publique des conditions d'accès à la protection sociale ; cela doit concerner toutes les catégories (dont celles qu'on a passées ici en revue) et non un traitement cas par cas par des autorités ou groupes différents.

Encadré 1

« Statuts divers vis-à-vis de l'emploi/travail » (exemples, liste non exhaustive)

Autoentrepreneurs

Bénévole associatif

Pigiste

Régimes spécifiques (travail intermittent, professions agricoles.)

Aidants

Contractuels, vacataires (en particulier secteur public)

Statuts divers relatifs à l'accès à l'assurance-chômage (intermittents et intérimaires, contrats spécifiques, dérogeant du CDI, tels que les CDDU, les CDII et les contrats saisonniers, etc.)

Apprentis

« Faux-indépendants »

3.2 Il est aussi possible et nécessaire de réduire, dans le sein du salariat, les inégalités concernant l'accès proportionnel à la protection sociale : en effet dans la part « assurantielle » de la protection sociale, les prestations sont proportionnelles aux cotisations donc en particulier aux temps travaillés (retraite, chômage, notamment). Or, cette proportionnalité n'est pas, dans la réalité, effective et, au-delà, les inégalités entre différents régimes sont des obstacles au droit commun visé ici.

Le maintien d'une composante assurantielle, liée au salariat et aux statuts d'emploi qui peuvent le rejoindre est souhaitable. En effet, dans ce domaine, (voir note sur l'allocation universelle, et note-mère), les filets de sécurité ne sont ni à la hauteur de l'édifice protecteur du droit du travail, ni de l'imposante architecture de la protection sociale héritée depuis la fin du 19^e siècle, contre la concurrence et l'exploitation effrénée du travail. Il faut donc préférer une réforme de la protection sociale qui accueille tous ces statuts (autoentrepreneurs, intermittents, indépendants³⁰, etc..) en tenant compte de la proportion du temps de travail ; pour des raisons pratiques, opératoires, la question est ouverte d'un statut unique ou de plusieurs³¹ car il n'est pas possible d'aligner du jour au

30 Pour les indépendants, il faut aussi tenir compte de la source de leur patrimoine dans leur protection sociale.

31 L'organisme France-Stratégie présente les choix ainsi :

a. Conserver la distinction entre salariat et travail indépendant et les régimes de protection sociale qui leur sont associés en rattachant à l'un ou à l'autre les situations hybrides qui apparaissent ; par exemple extension de l'assurance chômage à certains indépendants et travailleurs précaires, extension de la couverture universelle...

b. Créer un statut intermédiaire entre salariat et travail indépendant pour les nouvelles formes de travail en leur associant un régime adapté de protection sociale.

lendemain des régimes très différents : un exemple opératoire a été proposé par le groupe des juristes qui ont établi en 2017, une « proposition de code du travail³² », laquelle propose d'accueillir dans le statut salarié les travailleurs qui, alors qu'ils bénéficient d'une certaine autonomie et ne relèvent pas du lien de subordination, sont cependant dans une situation de dépendance économique³³.

3.3 Une place particulière doit être réservée au « contrat unique ». Dans les faits, aucun pays riche n'a un contrat unique. Le contrat de travail, salarié ou non, exige des marges importantes de souplesse. Les pays où l'égalitarisme en matière de travail (Scandinavie, mais aussi Grande-Bretagne, paradoxalement) sont les pays où la nature du contrat est pratiquement sans importance : Grande Bretagne et pays scandinaves (versus Allemagne et France)³⁴. Le contrat unique est défendu, pour des raisons apparentes de simplicité, par les économistes libéraux. Il a pour objectif de remplacer en peu de temps le CDI protecteur, par un apparement égalitaire CDI pour tous, qui est dénué des droits hérités du passé, et, notamment de la protection du licenciement, etc.. Mais le contrat unique est aussi défendu comme une toise unique et homogène qui nie les adaptations nécessaires de l'exercice du contrat de travail, salarié ou non. Loin de ces deux pôles aussi inadaptés l'un que l'autre, et aussi hostiles à la protection des travailleurs, et des salariés, en particulier, il faut augmenter résolument le contenu du droit commun du contrat de travail.

3.4 La recherche d'une logique de droit commun entraîne l'impérieuse nécessité, une des plus hautes priorités, dans la poursuite des réformes de la protection sociale. Ce mouvement a d'ores et déjà commencé. C'est une contre vérité que d'affirmer qu'il est caractérisé par une sclérose incurable.

Cependant, la description et l'opérationnalisation des systèmes qu'il faut construire dépassent les compétences du présent groupe, car elles relèvent de la société civile dans son ensemble et des partenaires sociaux de toutes les formes de l'activité économique incluant l'économie sociale et solidaire et le mouvement des communs.

3.5 Toutefois, deux domaines sont particulièrement prioritaires : le premier est de réformer l'assurance chômage afin de construire une protection de droit commun de tous les actifs. Ce qui signifie une réforme des prestations, mais aussi de l'accompagnement et des services aux chômeurs et aux différentes catégories de demandeurs d'emploi.

3.6. Le second est de réformer les statuts des « franges » de l'emploi qui ont été identifiées au cours de cette analyse (voir encadré sur les « statuts »). Les « galériens » des plateformes d'emploi sont au premier rang, et même la Commission européenne (commissaire aux affaires sociales) se préoccupe désormais de légiférer pour faire cesser la concurrence sauvage dont les plateformes jouissent encore, à la différence des autres employeurs. Le statut des « auto-entrepreneurs » doit être aussi considéré parmi les priorités de la réforme car il est, pour la majorité de ses « bénéficiaires » un

c. Refondre en profondeur les statuts d'activité et les protections qui y sont associées au sein d'un droit de l'activité professionnelle et d'un système de protection sociale unifié.

32 Groupe de recherche GR PACT, Dalloz, Paris, 2017.

33 Ibid., p. 2-3.

34 Ceci s'entend évidemment hors les contrats dérogatoires du droit commun, dont l'un des archétypes est le « zero hour contract » en Grande-Bretagne, ou le contrat de vacataire dans l'administration française et les entreprises publiques (la Poste, Pôle Emploi, etc..).

leur et, souvent un piège. Ce statut ne peut être réformé seulement en tant que tel, mais avec une perspective portant sur la réforme du contrat de travail plus généralement.

3.7 Enfin, *ces réformes n'auront qu'un effet limité si la réflexion ne porte pas sur le renouveau des formes du syndicalisme dans les entreprises, dans les nouvelles formes de travail et d'emploi (notamment dans les aspects du digital labour) et dans les métiers nouveaux*; cela doit inclure les entreprises de l'ESS (coopératives, mutuelles, etc..). Comme le salariat, dont la puissance a été illustrée ici, le syndicalisme est un pilier de la société européenne. Il est particulièrement affaibli en France ce qui constitue certainement un chantier à ouvrir également.