

L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?

Coordonné par
Cécile Jolly et Emmanuelle Prouet



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Les documents de travail de France Stratégie présentent les travaux de recherche réalisés par ses experts, seuls ou en collaboration avec des experts extérieurs. L'objet de leur diffusion est de susciter le débat et d'appeler commentaires et critiques. Les documents de cette série sont publiés sous la responsabilité éditoriale du commissaire général. Les opinions et recommandations qui y figurent engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du Gouvernement.

Table des matières

Synthèse	4
Introduction	9
1. Les origines des mutations du travail	10
1.1 La mondialisation, les crises économiques et les mutations technologiques modifient le contour et le contenu des emplois	10
1.2 Fragmentation de la chaîne de valeur, frontières des entreprises et polarisation des emplois	12
1.3 Les évolutions sociologiques et démographiques modifient l'offre, la demande et la place du travail	15
1.4 Une flexibilisation du marché du travail encouragée par les réformes ?	17
1.5 Modification des organisations et intensification du travail	19
2. Les conséquences sur l'emploi des mutations du travail.....	22
2.1 Un impact du numérique sur le volume d'emploi incertain	23
2.1.1 Craintes et espoirs inspirés par la révolution numérique	24
2.1.2 L'enjeu des réallocations d'emplois.....	26
2.2 Impact des mutations du travail sur les formes d'emploi	29
2.2.1 Précarisation et fin du salariat ?	30
2.2.2 La frontière salariat/travail indépendant remise en cause ?.....	35
2.2.3 Substitution salariat/travail indépendant dans le cas des plateformes numériques ?.....	37
3. Les questions posées par les mutations du travail	39
3.1 Quelles évolutions quantitatives et qualitatives peut-on anticiper en matière d'emploi?	40
3.1.1 Quelles perspectives pour l'évolution de l'emploi ?.....	40
3.1.2 Digital labor, quelle définition du travail ?.....	41
3.1.3 Quels statuts d'emploi ?	43
3.1.4 Quelles nouvelles formes de dialogue social ?	45
3.2 Quelles évolutions pour la protection sociale ?.....	46
3.2.1 La montée des formes de travail « atypiques » et indépendantes : questions pour le système de protection sociale.....	46
3.2.2 Les questions posées en matière de retraite	49
3.2.3 Couvertures du risque revenus courants : de nombreux problèmes liés aux mutations du travail	54
3.2.4 Quelle nouvelle couverture des risques ? et quelle individualisation des protections ? (CPA)	59

Résumé

À quoi ressemblera le travail de demain ? L'essor récent des plateformes numériques tend à modifier les formes de travail, les parcours professionnels et les statuts des actifs, mais ces évolutions s'inscrivent dans le cadre de mutations plus profondes et plus anciennes. Ce document de travail rappelle les origines de ces changements, leurs conséquences sur l'emploi et les enjeux qu'ils soulèvent en matière de situation des actifs et de protection sociale.

Depuis les années 1980, la mondialisation, la fragmentation des chaînes de valeur, l'externalisation, le changement technologique et le taux d'activité croissant des femmes ont profondément transformé l'emploi et le travail. L'économie s'est tertiaisée, les qualifications se sont polarisées, le salariat s'est précarisé, la poly-activité s'est développée, le travail indépendant a cessé de reculer, le morcellement des parcours s'est accentué. Les frontières ont eu tendance à se brouiller : la distinction entre salariés et indépendants est devenue floue, l'entreprise s'est « étendue », les lieux et le temps de travail sont apparus de plus en plus flexibles.

Les nouvelles vagues de technologie, notamment numérique, et les nouveaux modèles d'affaires nés des plateformes sont susceptibles d'amplifier ces phénomènes déjà anciens, voire d'en modifier plus radicalement la nature, sans que l'on puisse dire aujourd'hui avec quelle ampleur.

Quelles que soient les hypothèses, ces mutations pourraient remettre en question le système de protection des actifs, élaboré historiquement sur le modèle de carrières salariales continues qui sont de moins en moins la norme. Se trouvent ainsi interrogées la définition même du travail, la distinction structurante entre salariat et travail indépendant ou encore les formes du dialogue social. Quels seront les impacts sur notre protection sociale, en particulier sur la couverture de la perte de revenu courant (perte d'emploi ou inactivité subie) ou de revenu différé (retraite) ? Dans un cadre financier contraint et sans faire obstacle aux opportunités de développement de l'emploi, le défi consiste donc à adapter notre système de droit du travail et de protection sociale à ces mutations, pour mieux protéger l'ensemble des actifs.

Mots clés : mutations du travail, emploi, statut, protection sociale, droit du travail

L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?

Coordonné par **Cécile Jolly** et **Emmanuelle Prouet**

Avec les contributions de :

**Sandrine Aboubadra-Pauly, Lucie d'Artois, Salima Benhamou,
Amandine Brun-Schammé, Julia Charrié, Jean Flamand,
Hélène Garner, Lionel Janin, Nicolas Le Ru, Antoine Naboulet,
Adélaïde Ploux-Chilles, Vanessa Wisnia-Weill**

Synthèse

À quoi ressemblera le travail demain ? Serons-nous tous entrepreneurs nomades ? Le contrat commercial aura-t-il remplacé le contrat de travail et l'intermittence sera-t-elle devenue la règle ? L'entreprise modulaire et les fabs labs auront-ils eu raison du bureau et de l'usine traditionnels ? Les espaces de co-working et les réseaux professionnels se substitueront-ils au travail en équipe et aux espaces de dialogue social ? Autant de questions qui émanent des bouleversements portés par la révolution technologique et par la numérisation de l'économie. Ceux-ci renouvellent aujourd'hui les termes de la réflexion, déjà engagée, sur les mutations du travail et sur son avenir.

Depuis les années 1980, la mondialisation, la fragmentation des chaînes de valeur, l'externalisation, le changement technologique et la montée du taux d'activité des femmes ont profondément transformé l'emploi et le travail. L'économie s'est tertiaisée, les qualifications se sont polarisées, le salariat s'est précarisé, la poly-activité s'est développée, le travail indépendant a cessé de reculer, le morcellement des parcours s'est accentué (changements de statut, passages plus fréquents par le chômage). Les frontières ont eu tendance à se brouiller : la distinction entre salariés et indépendants est devenue floue, l'entreprise « étendue », les lieux et le temps de travail flexibles.

Les nouvelles vagues de technologie, notamment numérique, et les nouveaux modèles d'affaires nés des plateformes sont susceptibles d'amplifier des phénomènes déjà anciens, voire d'en modifier plus radicalement la nature. L'approfondissement du morcellement des parcours et la montée en puissance des formes d'emploi non salariées ou hybrides peuvent dès lors remettre en cause la protection des actifs (protection juridique, protection salariale, assurances contre les risques) qui dépend encore largement du statut d'emploi et notamment de la norme du salariat en CDI. La nature des réformes à engager en ce sens dépend néanmoins du diagnostic rétrospectif et prospectif que l'on peut porter sur ces mutations.

Or de fortes incertitudes demeurent sur l'ampleur à attendre de la transformation en cours et sur sa capacité disruptive. La désintermédiation, l'élargissement du spectre de l'automatisation/robotisation et la mise en place de modèles d'affaires à une échelle immédiatement mondiale vont-ils avoir un impact plus fort sur le volume et la qualité de l'emploi que les évolutions passées ?

En France, les contrats courts et la précarisation de l'emploi sont ainsi très concentrés sur certaines catégories de travailleurs (jeunes, femmes, peu qualifiés), sur certaines activités particulièrement saisonnières (hôtellerie restauration) ou à fort *turn over* (services d'aide et de soin, distribution), tandis que l'essor du travail indépendant semble concerner certains métiers (arts et spectacles, designers, graphistes, services aux particuliers, etc.). Ce spectre est-il susceptible de s'élargir ou ces types de contrats et de statut sont-ils consubstantiels à un nombre restreint de professions et de profils ? Quelle est la part de la conjoncture et des effets de composition démographique et sectorielle dans les évolutions observées ? Plus largement, la transformation en cours

de l'économie va-t-elle emporter une domination du droit commercial sur le droit du travail et une extension de l'intermittence des parcours ? Ou bien, la porosité des statuts et des revenus d'activité n'est-elle que le reflet d'une certaine « immaturité » des activités nouvelles dont les formes d'organisation et d'inscription dans le droit et les protections se normaliseront avec le temps ?

Selon le diagnostic posé, les réformes envisagées ne sont pas de même nature.

Soit on considère que c'est une lame de fond à laquelle il ne sera guère possible de résister, et il est dès lors nécessaire de changer radicalement les régulations du travail et les protections sociales associées.

Soit on considère que le changement est réel mais lent et contrasté, et il est possible d'adapter, comme on a su le faire jusqu'à présent, les régulations et les protections existantes. Les questions posées aujourd'hui par les « travailleurs du numérique » rejoignent en effet pour partie des questions plus anciennes et pour certaines partiellement traitées par le législateur. Elles appellent néanmoins des réponses complexes puisqu'il s'agit à la fois d'offrir des protections dans un cadre financier contraint et de réguler sans faire obstacle aux opportunités de développement de l'emploi.

L'ensemble de ces mutations amène à s'interroger sur le devenir du travail et sur ses conséquences sur la protection des actifs. Différents axes méritent un approfondissement :

Peut-on évaluer l'impact quantitatif de la révolution numérique sur le volume et les formes d'emploi ?

Pour tenter de réduire les incertitudes sur l'ampleur des transformations passées et à venir, il est nécessaire d'adopter une approche différenciée par secteur et par métier plutôt que d'essayer d'envisager une projection globale qui ne refléterait pas la diversité des formes d'emploi et de trajectoires. En utilisant les projections existantes (établies dans le cadre de la prospective des métiers et des qualifications), il sera possible d'identifier :

- les secteurs les plus touchés par la révolution numérique (évolution rétrospective de l'intensité en numérique et prolongation de tendances en fonction des projections existantes), mais aussi ceux dont la part des activités de production a fortement décru par rapport aux activités de conception, permettant ainsi d'approcher les mutations intrinsèques du travail et les changements de qualification ;
- les métiers et les secteurs où se concentrent à la fois le travail indépendant et les formes atypiques d'emploi (évolution rétrospective, prolongée en fonction des projections d'emplois et de métiers existantes), permettant d'estimer la croissance du nombre global de non-salariés et de contrats courts et leur niveau de concentration.

En revanche, repérer l'ampleur des changements de statut et leur accélération éventuelle apparaît plus difficile.

Quelle définition du travail et de l'activité professionnelle à l'heure du numérique ?

Le développement de l'économie numérique et notamment des plateformes brouille les frontières mêmes du travail et pose la question de la délimitation entre activité professionnelle et non-professionnelle.

Quels critères pour appréhender l'activité professionnelle sur les plateformes ? Quelle prise en compte par la fiscalité et les prélèvements sociaux des revenus générés au travers des plateformes ?

Comment définir les différents statuts de l'emploi pour protéger les actifs et comment adapter le système de protection sociale à ces mutations ?

Les évolutions à l'œuvre en termes de diversification des statuts et « d'intermittence » des carrières posent des difficultés du point de vue de la protection des actifs.

Elles ont tendance à estomper la distinction entre salariat et travail indépendant. Or cette distinction est majeure dans la mesure où le statut de salarié donne droit à l'application des protections du droit du travail en contrepartie du lien de subordination qui relie le salarié à son employeur. Cette dichotomie se justifie tant que le fait d'exercer son activité comme salarié ou travailleur indépendant résulte d'un choix. Dans un contexte de chômage élevé où ce choix peut devenir « contraint », où le travailleur indépendant peut être « économiquement dépendant », où le salariat n'est plus synonyme de statut protecteur, et où un même individu peut cumuler – successivement ou simultanément – ces statuts, cette dichotomie est discutée.

Ces évolutions interrogent également notre système de protection sociale. Si, pour certains risques, la protection est devenue universelle, pour d'autres elle dépend encore essentiellement des revenus du travail et/ou des types d'activité. Elle se caractérise également par la multiplicité des régimes. Cette organisation conduit à une protection variable selon les risques, voire à des formes de dualisation de la protection sociale selon les trajectoires professionnelles. Aujourd'hui, du point de vue des mutations du travail, l'essentiel des problèmes a trait à la couverture de la perte de revenu courant (perte d'emploi ou inactivité subie) ou différé (retraite) sur fond d'intermittence qui traverse tous les statuts. Au-delà d'une réflexion par risque, se pose la question d'une approche de sécurisation globale des actifs, attachant les droits à la personne. C'est tout l'enjeu du projet de compte personnel d'activité (CPA).

Peut-on rester dans le cadre actuel de la distinction salariat/travail indépendant ?

La diversité des statuts n'est pas nouvelle et a su, pour partie, être traitée par la réglementation. En droit du travail comme de la sécurité sociale, certaines activités ou modalités d'exercice d'activité ambiguës ont été intégrées partiellement ou totalement

au salariat. Ce cadre évolutif peut-il répondre aujourd'hui aux nouveaux enjeux posés par les nouvelles activités et les nouvelles modalités de la relation de travail ?

Le développement du travail « à distance » remet par exemple en cause des éléments structurels de la définition du salariat. Comment dès lors évaluer le temps de travail, la rémunération, comment circonscrire le lieu de travail des travailleurs à domicile, à distance ou nomades ? Comment leur assurer une protection suffisante en termes de santé au travail ?

Les mécanismes participant à la déstructuration des collectifs de travail traditionnels sont en outre de nature à affaiblir la capacité à réguler les relations de travail par le dialogue social. La prise en charge par les organisations syndicales de revendications des travailleurs indépendants ou hybrides permettrait-elle d'équilibrer le rapport de force entre donneurs d'ordre et sous-traitants ? Comment la digitalisation de l'économie peut-elle devenir un objet du dialogue social ? Le numérique peut-il réinventer de nouvelles formes de solidarités, de dialogue et d'expression au travail ?

Quelles réponses peuvent par ailleurs être apportées pour les carrières fluctuantes, intermittentes, caractérisées par l'enchaînement de contrats courts, y compris auprès des mêmes employeurs ?

Le système d'assurance chômage a progressivement cherché à prendre en compte les pertes d'emploi récurrentes, voire la faiblesse des revenus (dispositifs d'activité réduite et d'incitation à l'activité type RSA activité ou prime pour l'emploi). Mais cela a pu être considéré comme un encouragement à la multiplication des contrats courts. Ce système doit-il, au-delà des périodes de chômage, continuer à prendre en compte la faiblesse et l'intermittence des revenus et comment ?

Notre système de retraite est protecteur, mais construit autour d'un modèle de carrière ininterrompue dans un seul régime. Certaines réformes ont réduit l'incidence des aléas de carrière, faut-il aller plus loin ? Faut-il poursuivre dans la voie de la neutralisation de la polyaffiliation ? Faut-il définir des objectifs de niveau de pension tant pour les indépendants, pour les pluri actifs que pour les salariés instables (quitte à garder l'actuelle diversité de régimes) ? Quel partage de la prise en charge du risque vieillesse se profile ?

Faut-il aller plus loin et considérer cette distinction salariat/travail indépendant comme dépassée ?

De façon plus générale, l'articulation entre salariat et travail indépendant doit-elle être radicalement révisée ou simplement ajustée ? Faut-il repenser notre système de protection sociale indépendamment du statut dans l'emploi ?

Dans ce cas, **faut-il proposer la création d'un statut intermédiaire** comme l'ont fait certains pays (à l'instar de l'Italie et de l'Espagne) ? Quels bilans de ces expériences étrangères ? Comment définir ce statut ? En matière de retraite, faut-il utiliser ce statut pour revoir les assiettes et cotisations permettant d'accroître la prise en charge

« socialisée » de la retraite des travailleurs indépendants moins patrimoniaux ? Quel accès ce statut offrirait-il en matière de protection du revenu courant (chômage, accident du travail-maladie professionnelle) ?

Ou encore, **faut-il aller jusqu'à envisager la définition d'un droit de l'activité professionnelle** englobant les statuts existants et les dépassant. Aller vers une protection plus universelle et inscrire le CPA dans cette perspective ?

Faudra-t-il alors développer une assurance chômage prévue pour une prise en charge solidaire de l'intermittence des revenus aussi bien pour les salariés que pour les indépendants ? Avec quels mécanismes et financement ? Faut-il inclure la fonction publique ? Certains travailleurs indépendants ?

Quelle articulation avec les revenus d'assistance ou un revenu universel et quel poids accorder aux revenus de remplacement et compléments par rapport aux politiques d'activation ?

Alors que la retraite reste bâtie dans une logique contributive, faut-il chercher à amortir plus fortement l'impact de la fluctuation des revenus sur les niveaux de retraite ? Aller plus ou moins loin dans l'alignement des régimes ?

Chacune de ces options doit être explorée et débattue, afin qu'émergent les cohérences et les difficultés qu'elles présentent. En effet, les modifications de l'architecture existante du droit du travail et de la protection sociale qui lui est associée comportent des risques, tant sur le niveau des protections que sur leur financement, et nécessitent que soient examinés finement les gains et les pertes qu'elles induiraient. Elles peuvent de surcroît entraîner des effets non prévus dans la pratique (un statut intermédiaire avec des seuils pourrait inciter les recruteurs à limiter le chiffre d'affaires de leurs prestataires ; un compte personnel d'activité sans accompagnement pourrait désavantager les individus les moins bien dotés et informés qui ne sauraient pas l'optimiser, etc.).

Introduction

Les bouleversements portés par la révolution technologique posent aujourd'hui à nouveau la question de l'avenir du travail et de sa mutation, mais celle-ci n'est pas nouvelle.

Les quarante dernières années ont été marquées par une transformation profonde de l'emploi et du travail : tertiarisation de l'économie, féminisation de l'emploi, augmentation des niveaux de qualification et polarisation de l'emploi, flexibilisation et dualisation du marché du travail, dans un contexte économique caractérisé par une concurrence mondiale accrue, une fragmentation de la chaîne de valeur et des processus de production des entreprises, et une accélération des mutations technologiques.

Ces évolutions se sont accompagnées du développement de nouveaux modes d'organisation du travail (*lean* production versus organisations apprenantes peu hiérarchiques, organisations en réseaux) et ont affecté la qualité extrinsèque (creusement des inégalités de rémunérations, de temps de travail, d'instabilité dans l'emploi) et intrinsèque (intensification, tension entre autonomie et prescription, individualisation) du travail. La crise économique a amplifié pour partie ces phénomènes en renforçant la précarisation de l'emploi, la dualisation du marché du travail et le morcellement des parcours.

L'ensemble de ces paramètres a contribué à modifier les formes d'emplois et les statuts des actifs. Les frontières entre salariés et indépendants deviennent floues et la rotation de la main-d'œuvre s'accélère sous l'effet d'une flexibilisation des formes d'emploi, toujours plus concentrée sur certains travailleurs vulnérables (jeunes, seniors et peu qualifiés notamment). La pluriactivité et le développement du travail à distance (nomadisme, télétravail...) bousculent encore un peu plus les classifications habituelles en se traduisant pour certains par un cumul de statuts différents (salariés et autoentrepreneur par exemple) et/ou par une mobilité plus fréquente de l'un à l'autre.

Or les protections juridiques, salariales et les assurances contre les risques ne sont pas les mêmes selon les statuts. La protection des actifs, fondée sur la norme du salariat en CDI, en est donc affectée. L'ensemble de ces mutations conduit à modifier l'appréhension de certains risques (chômage, santé au travail...) et fait peser des incertitudes sur le financement de la protection sociale dans son ensemble.

Le développement des plateformes numériques et « l'ubérisation » de l'économie sont, depuis peu, les phénomènes qui cristallisent les débats sur l'avenir de l'emploi et du travail : sans qu'on en connaisse encore l'ampleur exacte, ils sont susceptibles d'accélérer et de généraliser les mutations préexistantes, voire d'en modifier plus radicalement la nature.

Dans ce contexte, l'objectif de ce document est de définir les questions soulevées par les mutations du travail que l'on souhaite traiter lors de travaux ultérieurs (partie 3) ; pour y parvenir, il convient préalablement de dresser un panorama général des

origines (partie 1) et de la nature de ces mutations (partie 2). La question des conséquences du développement du numérique sur le travail ne peut être abordée sans définir précisément dans quel contexte déjà évolutif ces changements interviennent. On tentera donc dans un premier temps de comprendre dans quelle mesure ces changements renouvellent des problématiques déjà existantes d'évolution du travail, notamment en termes de diversification et, pour partie, de précarisation des formes d'emploi et des parcours professionnels, pour pouvoir identifier par la suite les réponses à apporter en termes de protection des actifs, dans le cadre d'un marché de l'emploi fortement contraint.

Les travaux ultérieurs préciseront ce que l'on peut dire aujourd'hui des évolutions à venir des différentes formes d'emploi (d'un point de vue quantitatif et qualitatif), notamment en ayant une approche par secteur permettant d'appréhender la diversité des situations.

Ils viseront également à s'interroger sur les évolutions à envisager au regard du développement d'activités rémunérées et de formes d'emploi diversifiées qui posent question au regard des classifications habituelles et des risques de précarisation des actifs.

Enfin, plus spécifiquement, ils permettront d'élaborer des propositions pour adapter notre système de protection sociale à ces mutations.

1. Les origines des mutations du travail

1.1 La mondialisation, les crises économiques et les mutations technologiques modifient le contour et le contenu des emplois

L'emploi et le travail ont historiquement été affectés par l'intensification des échanges mondiaux. Depuis les années 1980, la concurrence mondiale accrue a d'abord pesé sur la production industrielle puis sur les services aux entreprises qualifiés et non qualifiés (centres d'appel), devenus échangeables au niveau international au même titre que les biens. La libéralisation des prestations de services en Europe (travail détaché) a ensuite affecté des industries ou des services (agroalimentaire, construction, transport) jusqu'alors abrités de la concurrence internationale et essentiellement peu qualifiés.

L'*outsourcing* (fournisseur étranger) et l'*offshoring* (filiale à l'étranger) ont été au cœur de la stratégie d'optimisation des coûts et de la conquête de nouveaux marchés par les entreprises exposées à la concurrence internationale, modifiant leurs frontières et les relations d'emploi. Le modèle fordiste a été mis à mal non seulement sur le travail potentiellement délocalisé ou dévolu à un fournisseur étranger mais aussi sur la redistribution sociale : les firmes mondialisées ayant eu une stratégie d'optimisation fiscale, cela a induit pour certains États une course vers le bas des prélèvements

obligatoires (sur l'impôt sur les sociétés ou sur les cotisations sociales). En ce sens, les stratégies d'évitement fiscal des acteurs de l'économie numérique s'inscrivent dans le même mouvement.

La mondialisation a dès lors eu des impacts très concrets occasionnant un processus de destruction (d'emplois industriels) créatrice (d'emplois de services) influant sur la structure de l'emploi. Un emploi sur deux était exercé dans les services durant les Trente Glorieuses, deux sur trois à la fin des années 1980, et près de quatre sur cinq aujourd'hui (2014¹). La désindustrialisation s'est accompagnée de la croissance de nouveaux secteurs de services aux conditions d'emploi globalement moins favorables (rémunérations moins élevées, usage de contrats courts, de temps partiels, etc.) et où la représentation syndicale et la culture de la négociation collective sont moins développées que dans les secteurs plus traditionnels tels que l'industrie. La mise en concurrence mondiale des travailleurs peu ou moyennement qualifiés, notamment industriels, a également eu un impact sur les salaires et la capacité de négocier des augmentations collectives (étant donné les menaces de fermeture, les enjeux de maintien de l'emploi tendent à l'emporter, cf. modération salariale allemande). Enfin, la réactivité de la production soumise aux fluctuations de la demande mondiale a occasionné des changements organisationnels (*lean production*) et un recours accru à l'intérim et aux contrats courts.

Parallèlement, l'apparition du chômage de masse a pesé sur le rapport de force salarial avec des conséquences sur les salaires et les statuts d'emploi tandis que la financiarisation et la libéralisation/dérégulation post Reagan Thatcher ont accru le pouvoir de marché des entreprises, favorisé la constitution d'oligopoles et *in fine* ont déséquilibré le partage de la valeur ajoutée entre le capital et le travail, au profit du premier (Piketty, R.B. Reich²), contribuant à creuser les inégalités. Aux États-Unis et en Europe, la part des 1 % les plus riches (voire des 10 % dans le cas américain) s'est fortement accrue. Si dans l'Hexagone les protections juridiques, salariales et les mécanismes de redistribution ont permis de maintenir le revenu des salariés les plus vulnérables, leur qualité de travail s'est en revanche dégradée (précarité des rémunérations et des statuts d'emplois, temps partiel subi).

L'occurrence des crises a amplifié ces phénomènes : les cycles, en particulier la grande dépression de 2008, ont accéléré la destruction d'emplois industriels (dont les causes sont structurelles) impliquant un déversement de l'emploi dans les services ; la montée du chômage a favorisé le recours à des contrats précaires (à la fois de la part des entreprises et des individus) rendus plus faciles à mobiliser par des formes de dérégulation.

La modification de la structure de l'économie, du rapport de force entre le capital et le travail s'est accompagnée d'une accélération technologique, vecteur de gains de productivité qui ont conduit à standardiser les processus de production, les rendant

(1) Emplois en équivalents temps plein des branches, au sens de la comptabilité nationale, sur la France entière.

(2) Robert B. Reich (2015), *Saving Capitalism: For the Many, Not the Few Hardcover* – Deckle Edge, septembre.

plus aisément duplicables et délocalisables. Les gains de productivité, du numérique en particulier, ont dans un premier temps été surtout occasionnés par les réorganisations de la production que ces technologies ont permis, plus que par l'automatisation elle-même, en particulier dans l'industrie. Leur introduction dans les services de proximité (commerce de détail) élargit aujourd'hui le spectre des métiers en déclin du fait de l'automatisation (les caissiers, après les secrétaires, les employés de la comptabilité et les postiers), tandis que l'horizon, encore lointain, de la voiture sans chauffeur fait craindre pour les emplois de conducteurs de véhicule. Si le progrès technologique reste le garant d'un maintien de la croissance dans des pays « à la frontière technologique » et soumis à la concurrence de pays à bas coût sur des produits et services standardisés, il implique un changement des emplois et une réallocation importante entre métiers ascendants et déclinants.

L'industrie et les services sont aujourd'hui « échangeables » à travers le monde et automatisables. Ce qui a préservé par le passé leur potentiel d'emploi, c'est à la fois la proximité nécessaire avec le client et le caractère cognitif des tâches, du fait de leur caractère innovant et de la nécessité d'un environnement privilégié pour faire émerger ces innovations (externalités de connaissance). Ces données sont-elles amenées à changer sous l'effet de la digitalisation/robotisation et de l'ubérisation ?

1.2 Fragmentation de la chaîne de valeur, frontières des entreprises et polarisation des emplois

L'automatisation des tâches et leur réalisation à distance ont également renforcé très fortement la fragmentation de la chaîne de valeur et produit des effets à la fois sur les frontières des entreprises, sur l'organisation du travail et sur le contenu même des qualifications.

La standardisation des processus de production, favorisée par l'accélération technologique, et la révolution financière bouleversent en effet l'organisation des firmes : elles se recentrent sur leur « cœur de métier » et externalisent des fonctions jugées périphériques d'abord de service, puis de production. Les sous-traitants sont mis en concurrence alors que leurs tâches étaient soumises au lien de subordination lorsqu'elles étaient réalisées en interne. Les leviers de production sont désormais « éclatés » et brouillent les frontières de l'entreprise et des relations de travail. Les mutations de l'organisation des entreprises (sous-traitance, groupe, entreprise « étendue ») interrogent la définition de l'employeur, aussi bien dans le cadre de la relation individuelle de travail (définition du lien de subordination) que des relations collectives du travail (quel périmètre et quel niveau pertinents pour le dialogue social, avec quels acteurs).

Dans le même temps, la part des métiers industriels exercés hors du secteur industriel a progressé avec les phénomènes de sous-traitance et d'externalisation, alors que le nombre de métiers qualifiés de service a crû dans les entreprises industrielles. Ce double phénomène a contribué à un brouillage des frontières entre industrie et service,

en partie lié à l'amplification de la « relation au client » et du développement des métiers du « *front office* » quel que soit le secteur concerné. Aussi, si les espaces de travail ont été modifiés par le phénomène de tertiarisation (bureaux, guichets, magasin, entreprises clientes... supplantent le champ et l'usine), ce sont aussi les conditions dans lesquelles les métiers s'exercent qui évoluent, avec une relative stabilité des contraintes physiques, mais une augmentation des contraintes organisationnelles et psychosociales.

Si cette fragmentation de la chaîne de valeur a d'abord touché l'industrie, elle affecte aujourd'hui les services qui « s'industrialisent » et qui fragmentent également leur chaîne de valeur : ils recourent à l'externalisation/délocalisation, mais également à des formes de flexibilité du travail différentes de l'industrie. Si les entreprises industrielles (et de construction) ont « externalisé » la fourniture de main-d'œuvre à travers l'intérim, ce qui a conduit à une « triangulation » des relations d'emploi (agence de fourniture de main-d'œuvre, intérimaire, entreprise cliente), les services ont plutôt recours à des free-lances qui peuvent être « économiquement dépendants »³. La montée en puissance des plateformes amplifie ce phénomène. Les statuts d'indépendant ou de free-lance, prégnants dans certaines activités (bâtiment, transport, professions libérales, arts et spectacles), se développent dans de nouveaux secteurs tels que l'hôtellerie (Airbnb), la recherche d'emploi (chasseur de tête *versus* plateformes de *matching*) ou les SSII (WebSSII⁴) et dans de nouveaux métiers (journalistes, graphistes, designers, traducteurs). La mise en relation directe du client avec le prestataire individuel ouvre la voie au retour de la rémunération à la « façon », caractéristique de la première révolution industrielle, permise par les plateformes de *jobbing* (Mechanical Turk d'Amazon, Frizbiz, Task Rabbit...).

Le mouvement d'externalisation qui avait semblé marquer le pas dans l'industrie semble s'accroître dans les services ; plus encore, l'apparition des plateformes qui créent de la valeur en mettant en relation clients et fournisseurs fait craindre un éclatement du collectif de travail, de l'entreprise elle-même et de la forme dominante d'emploi qu'est le salariat. La forme de travail et de création de valeur sera-t-elle celle d'une multitude d'entités aux formes d'emploi flexibles gravitant autour de quelques assembleurs ayant atteint une taille critique à l'instar des GAFAs (Google, Apple, Facebook, Amazon) ? Ou bien le modèle industriel est-il en train de gagner les services (en particulier les services qualifiés aux entreprises), sans modifier fondamentalement le noyau dur d'emploi, ni la relation de travail dominante qu'est le salariat ? Les modèles d'affaires et les besoins fonctionnels des entreprises sont de ce point de vue très hétérogènes selon les activités. Si le travail en équipe et l'accumulation de savoir-faire codifiés sont indispensables dans les services aux entreprises externalisés (conseil ou logistique/entrepôt) valorisant plutôt une forme entrepreneuriale classique et un emploi salarié, il n'en va pas de même dans les

(3) Près de 80 % des indépendants en France sont sans employés, une proportion proche de celle du Royaume-Uni, et leur nombre a particulièrement augmenté dans les services de gestion, de design, d'informatique, dans les activités artistiques et récréatives, dans l'enseignement et l'action sociale et dans le commerce. Omalek L; et Rioux L. (2015), « Emploi et revenu des indépendants », *Insee Références*.

(4) www.webssii.com/decouvrir.php.

services aux particuliers (hôtellerie, services de mobilité ou à domicile) où le savoir-faire est individuel et la relation interpersonnelle prédominante, et qui ne nécessitent pas nécessairement de collectif de travail.

Par ailleurs, la standardisation des processus de production, leur automatisation croissante, voire leur délocalisation, ont déplacé la valeur ajoutée des biens et services des fonctions de fabrication à celle de conception (innovation produit, R&D) et de mise en valeur auprès des clients (marketing, publicité, distribution). Les chaînes de valeur se réorganisent par l'aval et les organisations imposent une réactivité à la demande des clients, accentuant la rotation des postes, la flexibilité horaire et les tensions (collègues, clients, managers), facteurs de stress et de maladies professionnelles.

D'une manière générale, les organisations externalisent les segments les plus standardisés et codifiables du processus de fabrication alors qu'elles se focalisent sur les activités les plus intensives en connaissance, les plus cruciales à leur compétitivité. Il en résulte un mouvement permanent de surqualification/déqualification du travail⁵, la division du processus de production et l'automatisation modifiant continûment la frontière entre les tâches cognitives ou de conception et celles qui deviennent standardisées et moins complexes. Ce processus alimente une anxiété sur le déclassement et l'obsolescence des compétences, renforcée par l'instabilité professionnelle et le risque de perte d'emploi qui, bien que focalisé sur les « marges », augmente pour toutes les catégories de travailleurs.

Ce processus contribue également à renforcer une polarisation des qualifications entre d'une part une croissance forte, absolue et relative, des effectifs de salariés les plus qualifiés et, d'autre part un recul des effectifs et de la part dans l'emploi des ouvriers et des employés « moyennement » qualifiés, affectés par l'automatisation, la concurrence internationale et la rationalisation des services publics. À l'autre extrémité du spectre des qualifications, les effectifs très peu qualifiés se maintiennent en raison de la montée de services à la personne qui imposent une relation personnelle.

Cette polarisation des qualifications pourrait être remise en cause positivement ou négativement par le renforcement de la fragmentation du processus de production et par l'accélération de l'automatisation qui l'autorise. Soit on considère que la vague technologique en cours et la mutation vers des services d'intermédiation est susceptible de « déqualifier » un nombre croissant d'emplois dont les tâches deviennent codifiables donc faciles à automatiser et/ou à externaliser ; soit on considère que cette mutation emporte une requalification de certains postes où la surveillance de l'outil et la relation avec le client seront déterminants pour la qualité des prestations offertes et leur capacité à produire de la valeur. Il est probable que ces

(5) Michel Freyssenet identifie depuis le XVIII^e siècle un mouvement contradictoire de déqualification du travail des uns par une « surqualification » du travail des autres, c'est-à-dire « une polarisation des qualifications réelles requises, résultant d'une forme particulière de division du travail consistant à modifier la répartition sociale de « l'intelligence » de la production. Une partie de cette « intelligence » est « incorporée » aux machines et l'autre partie est distribuée entre de nombreux travailleurs, grâce à l'activité d'un nombre restreint de personnes chargées de la tâche de penser à l'avance la totalité du procès de travail et d'en maîtriser l'ensemble des paramètres », Freyssenet M. (1984), « La 'division de l'intelligence du travail', un processus historique structurant l'évolution du rapport capital-travail », CSU.

deux cas polaires coexistent, comme il en a été dans les vagues passées de grande transformation.

1.3 Les évolutions sociologiques et démographiques modifient l'offre, la demande et la place du travail

Les évolutions sociodémographiques ont également contribué à modifier les contours de l'emploi et du travail.

La demande de travail a été affectée par la transformation des modes de consommation. La préférence des ménages s'est déplacée depuis les Trente Glorieuses des biens vers les services, appuyée sur une transformation des modes de vie et sur l'augmentation du revenu. La bi-activité des couples, le vieillissement de la population et la redistribution ont renforcé les dépenses en faveur de services d'aide et de soin, accentuant la transformation structurelle de l'emploi et des métiers. Ces évolutions expliquent une partie du déclin de l'industrie qui a été le creuset des conquêtes sociales et, corrélativement, la montée en puissance des services à la personne, caractérisés par une forte segmentation de genre et des emplois de faible qualité.

La tertiarisation des emplois s'est, en effet, accompagnée d'une progression très significative de la part des femmes dans l'emploi au cours des dernières décennies, celle-ci passant de 38,3 % en 1975 à 47,9 % en 2013⁶. Plus nombreuses que les hommes à exercer des métiers de service, elles ont bénéficié et contribué au phénomène de tertiarisation des emplois. La hausse ininterrompue de l'emploi des femmes s'explique à la fois par un essor des professions occupées majoritairement par les femmes (métiers du soin et de l'aide aux personnes), mais aussi par une féminisation des effectifs dans de nombreux métiers, notamment les plus qualifiés particulièrement dynamiques (cadres et professions intermédiaires). À l'horizon 2022, elles pourraient former 49,1 % des personnes en emploi principalement en raison de la poursuite de la féminisation des métiers les plus qualifiés.

Cette tendance globale à la parité cache néanmoins de profondes disparités : seuls 17 % des métiers sont mixtes en France (comportant entre 40 % et 60 % des deux sexes), et la palette des métiers exercés par les femmes est plus réduite que celle des hommes. Le phénomène de relative polarisation des qualifications renvoie ainsi au développement des métiers les plus qualifiés, où la mixité progresse, et de métiers peu qualifiés de service à la personne et aux collectivités (nettoyage), qui restent majoritairement occupés par des femmes. Or ces emplois sont souvent de mauvaise qualité (temps partiel souvent subi, conditions de travail difficiles, salaires faibles)⁷ et offrent peu de perspectives d'évolution professionnelle. Le marché du travail est ainsi

(6) Guggemos F. et Vidalenc J. (2014), « Une photographie du marché du travail en 2013 », *Insee première*, n° 1516, septembre.

(7) Meron M., Okba M. et Viney X. (2006), *Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées*, Insee, données sociales – la société française.

segmenté entre d'une part des emplois qualifiés, plutôt bien rémunérés et bénéficiant de bonnes conditions de travail, et des emplois plus précaires (et occupés plus souvent pas les femmes, les jeunes, les moins diplômés).

L'augmentation du taux d'activité féminin, alors que les inégalités salariales et de temps travail restent fortes, n'est, en ce sens, pas sans lien avec la modification des conditions d'emploi et des relations de travail. De même, la disposition d'une main-d'œuvre immigrée en croissance, elle-même très concentrée sur certains services peu qualifiés (aide et soin, nettoyage et sécurité, construction) et dont les conditions d'emploi sont dégradées par rapport aux natifs, est allée dans le même sens. Changement de préférence des ménages, féminisation et immigration ont dès lors concouru à maintenir des emplois peu qualifiés et précaires dont les perspectives d'évolution sont réduites. Le mouvement d'égalisation et d'élévation des classes sociales qui avait caractérisé les Trente Glorieuses, fondé sur l'espoir d'une participation à la classe moyenne, est pour partie rompu et influe négativement sur les effectifs de cette classe moyenne.

La structure sociodémographique de l'offre de travail est également affectée par le vieillissement de la population active, en raison de la taille des classes d'âge (babyboomers) qui arrivent en fin de carrière (la part des plus de 55 ans représentaient 8 % de la population active en 1995, 14 % en 2012 et devrait atteindre 18 % de la population en 2022) et de la hausse du taux d'activité des seniors liée aux réformes des retraites. Cela implique une augmentation de la population active qui n'est pas sans impact sur le taux de chômage mais conduit surtout à un changement de la structure des emplois. Le salaire et la qualification des postes augmentent en effet avec l'expérience induisant mécaniquement une hausse des effectifs les mieux payés ou les plus qualifiés. Certaines professions d'indépendants (professions libérales, artisans et commerçants) ont également des statuts qui requièrent une certaine expérience et une accumulation préalable de capitaux peu accessibles aux jeunes débutants. La déformation des qualifications et des emplois est donc en partie liée à ce vieillissement de la population active.

À ces évolutions démographiques s'ajoute une évolution des représentations du travail qui, en France occupe une place centrale⁸. Facteur d'intégration économique (rémunération) comme d'intégration sociale (statut), le travail participe largement de la construction des identités. Le rapport au travail a néanmoins évolué au cours du temps. Successivement facteur de production assimilé à la peine, au sacrifice ; puis considéré comme essence de l'homme porteur de connotations plus positives de réalisation de soi ; le travail se conçoit ensuite, sous l'influence du courant social-démocrate, comme un système de distribution de revenus, de droits et de protections : le salariat est central et le contrat de travail devient le support des droits (XIX^e). Depuis les années 1980, un phénomène d'individualisation du rapport au travail se développe, renforçant les aspirations individuelles, le désir d'autonomie et de gestion individuelle du temps de travail. Les individus valorisent davantage la dimension intrinsèque du

(8) Enquête World Values Survey 2009 : 62 % des Français interrogés déclarent le travail « très important », contre 52 % des Suisses, 47 % des Japonais ou encore 32 % des Américains.

travail c'est-à-dire le contenu de l'activité, la réalisation de soi et le sens du travail. Cette représentation n'est pas partagée par l'ensemble des couches sociales et des qualifications. Une ligne de clivage sépare, d'un côté, les tenants du travail comme « moyen » – principalement les employés, les chômeurs, les ouvriers –, considérant le revenu du travail plutôt comme moyen d'accéder à la consommation ; de l'autre, les tenants du travail comme « fin » – cadres, indépendants, professions libérales – pour qui le travail est en soi une finalité et une composante du bonheur⁹.

S'ils accordent un rôle central au travail, les Français souhaitent néanmoins qu'il occupe moins de place dans leur vie, arguant d'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée, considérée elle aussi comme une forme d'accomplissement. Le travail se trouve donc aujourd'hui au croisement entre :

- le sentiment de centralité qu'il occupe dans la vie des individus ;
- le besoin exprimé qu'il interfère moins avec les temps privés, parfois en contradiction avec une aspiration à gérer plus librement l'articulation des deux « espace-temps » ;
- et le souhait d'une réalisation de soi et de sens au travail.

Cette individualisation du rapport au travail s'est accompagnée du délitement du lien entre les droits sociaux et le travail subordonné et se traduit par des dispositifs de politiques publiques qui visent en partie à répondre « à une attente sociale de plus grande autonomie sur le marché du travail ». Car si les travailleurs se veulent plus autonomes, moins contraints par une hiérarchie, le désir de protection qui a accompagné la montée du salariat demeure à la fois un souci individuel et collectif. C'est tout l'enjeu des nouvelles formes de travail plus « indépendantes », développées notamment dans certains segments de l'économie, qu'il s'agisse des arts et spectacles ou de certaines plateformes numériques : les travailleurs y trouvent un sens, une forme de « désaliénation », mais cherchent aussi à sécuriser leurs revenus et leur parcours.

1.4 Une flexibilisation du marché du travail encouragée par les réformes ?

Ces mutations de l'emploi et du travail ont été accompagnées par des réformes du marché du travail qui ont à la fois accentué le recours à la flexibilité de l'emploi et tenté de sécuriser partiellement les parcours.

Depuis la fin des Trente Glorieuses et l'apparition d'un chômage de masse, les entreprises expriment un besoin croissant de flexibilité du travail et celle-ci va être encouragée, en Europe, par différentes réformes des institutions du marché du travail et du cadre juridique. Dans une analyse quantitative de ces réformes, T. Boeri estime qu'en Europe, entre 1985 et 2003, 414 réformes (soit plus de 1,6 réforme par an et par

(9) Baudelot C. et Gollac M (2003), *Travailler pour être heureux : le bonheur et le travail en France*.

pays) ont été mises en œuvre dans les domaines de la protection de l'emploi (111), des prestations liées à une situation de non-emploi (187) et des dispositifs de retraite (116)¹⁰.

Ce mouvement de réformes semble s'être amplifié depuis les années 2000, avec des cas emblématiques tels que « l'Agenda 2010 » initié en 2003 en Allemagne, tandis que la crise de 2008 a encore accentué le phénomène.

Cette tendance à la flexibilisation s'inscrit en réaction à un mouvement inverse qui, dans le prolongement du modèle fordiste des Trente Glorieuses, a abouti à la structuration et à l'institutionnalisation de nombreux droits et protections des salariés, au sein du droit du travail, des conventions collectives ou de la jurisprudence.

Néanmoins, l'examen des réformes, par pays, amène à nuancer cette tendance générale. Au sein d'un même pays, les mesures prises ne relèvent pas toujours de « classification univoque »¹¹ en termes de flexibilisation, que ce soit dans le cadre d'une seule réforme ou au cours du temps. D'une part parce que ces réformes englobent souvent des mesures de natures diverses voire hétéroclites ; d'autre part parce que s'est développée, en Europe, une approche en termes de « flexisécurité » visant à combiner ces deux tendances.

Ainsi pour les personnes en emplois, la tendance générale en Europe, est plutôt à une flexibilisation du contrat à durée indéterminée (en particulier par un assouplissement des règles du licenciement, souplesse accrue dans la gestion des horaires...). En matière de contrats temporaires, les évolutions sont plus équivoques. Après une tendance à la déréglementation dans les années 1980 et 1990 -alors que le CDI restait relativement protégé- on observe ensuite, dans les années 2000, une certaine inversion, avec des législations tendant à encadrer le recours au travail temporaire, y compris depuis la crise¹². Deux facteurs ont pu jouer concomitamment : la transposition de directives européennes (1999 sur le travail à durée déterminée, 2008 sur le travail intérimaire) et le fait que les conséquences de la segmentation du marché du travail en termes d'emploi et d'inclusion ont été exacerbées par la crise¹³. Enfin, on assiste au développement de formes atypiques et précaires de contrats dans de nombreux pays (contrats zéro heure au Royaume Uni, mini jobs en Allemagne, CDD d'usage en France...).

Pour les personnes à la recherche d'emploi, la tendance est globalement à la baisse de la « générosité » des systèmes d'assurance chômage et à un renforcement des

(10) Boeri T. (2005), « Reforming labor and product markets: some lessons from two decades of experiments in Europe », *Working Paper*, FMI, mai. Cité dans le rapport du COE (2015), *Les réformes du marché du travail en Europe*, novembre, p. 30.

(11) Gazier B. (2014), *La pression en faveur de « réformes structurelles » du marché du travail dans l'Union européenne : une analyse économique*. IRDEIC et Cour de cassation. Les transformations du droit du travail dans la crise. Approches comparées en Europe, février.

(12) Perspectives de l'emploi OCDE 2013.

(13) Par exemple, en Espagne création d'un contrat temporaire utilisable pour des activités régulières en 1982, puis depuis 1994 et jusqu'en 2012, plusieurs réformes pour restreindre le recours aux contrats temporaires ; en Allemagne, dérégulation du travail intérimaire lors de la réforme Hartz de 2003 et actuellement nouvelle réforme en débat pour l'encadrer plus fortement.

contrôles et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (dans une logique d'incitation au retour à l'emploi et d'activation des dépenses sociales).

En France, à partir du milieu des années 1980, les politiques de l'emploi évoluent pour autoriser plus de flexibilité dans l'organisation du temps de travail (facilitation du temps partiel, dérogation à la durée légale, annualisation...), alors même que la durée légale diminue. Le licenciement est facilité par la suppression de l'autorisation administrative de licenciement économique en 1986, même si le contrôle des motifs de licenciement reste assez contraignant. Les années 2000 sont marquées notamment par un renvoi croissant à la négociation collective (notamment sur le temps de travail) et par des réformes liées aux contrats de travail (rupture individuelle facilitée par la rupture conventionnelle, déjudiciarisation des plans de sauvegarde de l'emploi en cas de licenciement économique collectif, encouragement au travail indépendant avec la création du statut des autoentrepreneurs).

En matière de contrats temporaires, les réformes n'ont pas continûment été orientées vers un usage plus flexible : l'ordonnance d'août 1986 facilite le recours au CDD – lequel n'a été légalement reconnu qu'en 1979 – et à l'intérim ; l'usage du CDD est ensuite codifié, en 1990, par une loi qui encadre plus fortement les cas de recours, et restera globalement stable jusqu'aux années 2000, même si la jurisprudence sur le CDD d'usage entre 2003¹⁴ et 2008¹⁵ contribuera par exemple à faciliter leur utilisation.

La volonté d'aller vers un modèle de flexisécurité à la française, si elle s'est traduite par une flexibilité accrue, comporte néanmoins aussi des dimensions plus contraignantes pour les entreprises (renforcement des droits à l'accès à la formation, encadrement du temps partiel,...).

1.5 Modification des organisations et intensification du travail

Face à un environnement de plus en plus instable du fait des mutations économiques et technologiques, le design organisationnel des entreprises a été amené à évoluer pour être plus réactif et minimiser les coûts de production.

Ces changements organisationnels se sont traduits au début des années 1990 en France par l'introduction d'une myriade d'innovations organisationnelles : équipes autonomes, suppression d'échelons intermédiaires, systèmes de juste à temps et de rotation des tâches, groupes de projets (cercles de qualité, groupe de résolution de problème). Ces changements organisationnels ont conduit à une diversité d'organisation du travail avec d'un côté des organisations dites « modernes » (les apprenantes et les *lean* production), caractérisées par une forte diffusion d'innovations, et de l'autre des organisations plus « classiques » caractérisées par une faiblesse voire

(14) Arrêt du 26 novembre 2003, ch.soc. Cour de Cass., n°01-44263.

(15) Arrêt du 23 janvier 2008, ch.soc. Cour de Cass., n°06-44197.

une absence d'innovation organisationnelle (les tayloriennes et les structures simples) pour reprendre la typologie la plus communément admise de Valeyre et Lorenz¹⁶.

Au début des années 2000, près des trois-quarts des salariés français travaillaient dans des organisations innovantes. Si des dynamiques entre formes organisationnelles se sont opérées avec le temps (liées notamment aux changements de stratégies des entreprises, au rattrapage organisationnel, à des facteurs culturels et managériaux...), la proportion de salariés évoluant dans des organisations innovantes et classiques est restée quasi-stable cinq ans après¹⁷ : près de 48 % des salariés évoluaient dans des apprenantes et environ 24 % dans des *lean* alors que la part des salariés a continué à baisser entre ces deux périodes dans les organisations classiques (respectivement 17,5 % et 11 %).

Bien que les changements organisationnels se soient opérés beaucoup plus tôt (au cours des années 70 et 80) au Japon, aux États-Unis et dans certains pays scandinaves (Suède, Danemark et Finlande), la France a largement rattrapé son retard dès les années 90 en matière de diffusion d'innovations organisationnelles (71 % en 2005 contre 64 % pour la moyenne des pays européens)¹⁸.

Les organisations modernes ont eu des conséquences profondes sur les conditions d'exercice du travail.

Si certaines innovations organisationnelles ont pu améliorer les conditions et la satisfaction au travail à travers l'autonomie accrue et des dynamiques d'apprentissage élevé, (qui caractérisent surtout les organisations « apprenantes »), d'autres ont conduit au contraire à une intensification du travail. C'est notamment le cas des organisations du type *lean* production¹⁹.

Ce modèle d'organisation, pensé d'abord pour le secteur industriel et largement diffusé dans le secteur des services (transport, logistique, banque et assurance...), est d'abord un mode de gestion tourné vers la recherche de la performance optimale via la maîtrise des coûts de production et la chasse aux temps morts. Les processus organisationnels et techniques associés intègrent un contrôle qualité systématique suivant un cahier des charges précis et un haut niveau de standardisation des processus de production et de normalisation des produits. Même si ces organisations font parfois appel aux expertises des salariés et transfèrent parfois totalement la responsabilité aux opérateurs de fabrication de produits, l'autonomie s'inscrit souvent dans un processus de standardisation des modes opératoires dans un cadre très

(16) Lorenz E. et Valeyre A. (2005), *Les formes d'organisation du travail de l'Union européenne*, Travail et emploi, n° 102, avril-juin.

(17) Valeyre et al. (2009): *Working conditions in the European Union: Work organization*, Rapport d'Eurofound.

(18) Valeyre et al. (2009) : op.cit.

(19) Valeyre A., (2013), *Nouvelles formes d'organisation du travail et santé des salariés en Europe*, in Aballéa François Mias Arnaud (dir), *Organisation, gestion productive et santé au travail*, Octares, Toulouse.

formalisé. Des études de terrain²⁰ ont montré par ailleurs que la standardisation, conduisant à la chasse aux temps morts, limite les marges de manœuvre des opérateurs et leur autonomie, et peuvent conduire à un appauvrissement du travail.

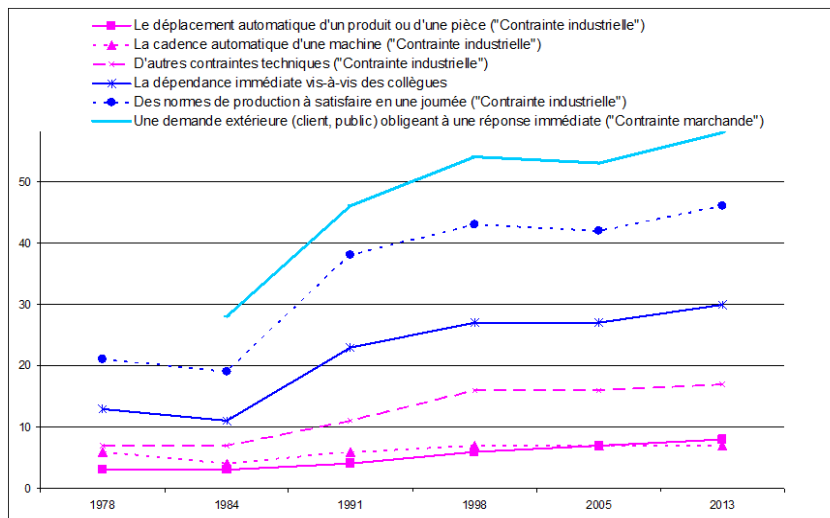
Les rythmes et les cadences de travail imposés par les normes de standardisation de la qualité et par le respect des délais très courts (en particulier pour les salariés qui évoluent dans le cadre de la sous-traitance), ou encore la dépendance directe avec les machines et l'interdépendance des tâches ont alors favorisé une accumulation de contraintes sur le travail dans un contexte « d'autonomie encadrée »²¹. Ce qui a aussi contribué à l'augmentation de l'intensification du travail et du stress²².

Enfin, la recherche de performance et de minimisation des coûts de production a favorisé la gestion d'indicateurs de performance et un *reporting* systématique qui ont également contribué à l'intensification du travail.

Si les innovations organisationnelles ont permis d'accroître la performance productive des salariés, certaines pratiques organisationnelles, que l'on retrouve dans les démarches *lean* production, (notamment la rotation des tâches et le juste à temps, les faibles marges de manœuvre dans la réalisation des tâches...), celle-ci s'est parfois réalisée au prix d'une dégradation des conditions de travail des salariés.

Même si une pause dans l'intensification du travail a pu être constatée en 2005 en France, celle-ci a depuis repris son ascension (Graphique 1).

Graphique 1. Évolution des contraintes de travail, 1978-2013



Source : Thomas Coutrot (Dares), Dares, DGAFP, Drees, Insee, Enquêtes Conditions de travail (1978, 1984, 1991, 1998, 2005, 2013). Lecture : En 2013, 7 % des salariés déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par la cadence automatique d'une machine
 Champ : Salariés de France métropolitaine

(20) Se reporter par exemple au Dossier de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail : Travail et Changement : Les méthodes d'organisation du travail : Le Lean en question (octobre 2013).

(21) Coutrot T. (1998), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste*, Edition La découverte.

(22) Askenazy P. (2004), *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Seuil.

La proportion de salariés dont le rythme de travail est déterminé simultanément par au moins trois contraintes a également augmenté, depuis une trentaine d'années, passant de 6 % en 1984 à 35 % en 2013. Et le cumul des contraintes de rythme s'accroît pour toutes les catégories socio-professionnelles²³. L'accroissement des contraintes de rythmes s'explique aussi par la hausse du contrôle ou le suivi informatisé du travail lié à la progression de l'informatique dans les organisations. La part des salariés dont le rythme de travail est imposé par un contrôle ou un suivi informatique est passée de 25 % en 2005 à 35 % en 2013. Les marges de manœuvre en matière d'autonomie procédurale (autonomie dans l'atteinte des objectifs, dans l'organisation des tâches ou dans le rythme de travail...) se sont également réduites et ce, pour toutes les catégories socio-professionnelles (excepté les ouvriers non qualifiés) et dans tous les secteurs d'activités.

Même si des travaux plus récents ont souligné une légère « retaylorisation » des organisations²⁴, dont les effets défavorables sur les conditions de travail sont moins prononcés que les organisations *lean*, il n'en reste pas moins que l'intensification du travail tend à se poursuivre...

2. Les conséquences sur l'emploi des mutations du travail

Concurrence mondiale accrue, fragmentation de la chaîne de valeur, changement technologique, gains de productivité, modifications de la demande, des aspirations, de la population active et des protections du marché du travail, changements organisationnels sont intimement mêlés et ont profondément transformé l'emploi et les qualifications.

Si la vague technologique entamée avec l'avènement de l'ordinateur et d'Internet, poursuivie par les progrès des biotechnologies, des nanotechnologies, de l'intelligence artificielle, du big data ou des robots, n'est pas seule en cause dans ce changement de structure, c'est sur elle que se fondent les plus grands espoirs et les plus grandes craintes. Le taylorisme digital (Brown et al. 2011) peut accroître le spectre de l'externalisation/délocalisation des services, l'automatisation/robotisation est susceptible de menacer des emplois du bas en haut de l'échelle des qualifications. Dans le même temps, le progrès technologique et l'innovation permettent seuls d'augmenter la valeur ajoutée produite, non seulement en rationalisant la production mais en créant de nouveaux produits et services pour de nouveaux usages (à l'image des smartphones). Ils induisent ainsi une meilleure rémunération des emplois, un réinvestissement matériel et immatériel, garant de la croissance future.

(23) Dares analyse (2014), *Condition de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés*, juillet 2014. N°049.

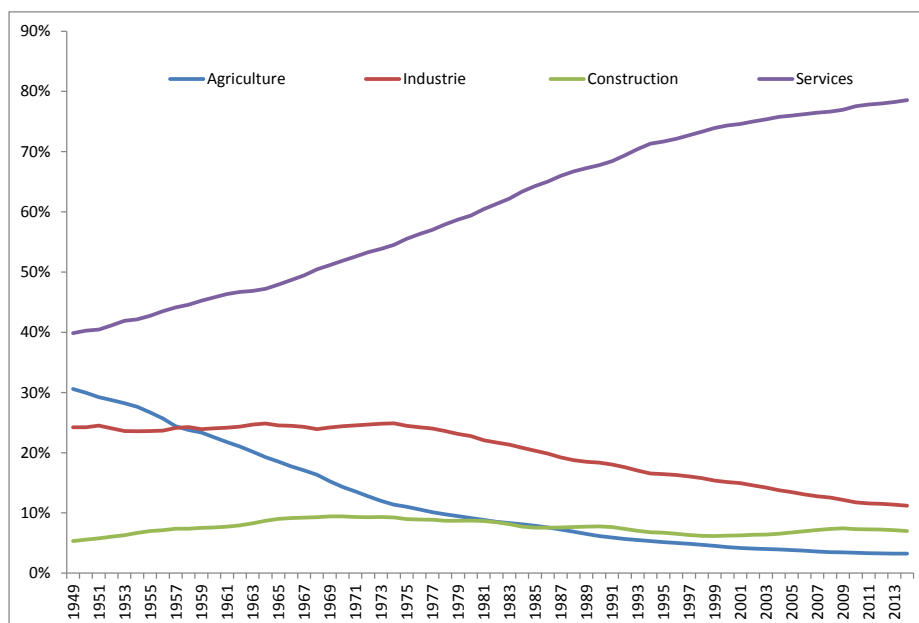
(24) Présentation des travaux de T. Amossé et L. Wolff au colloque organisé à la DARES : *Les relations professionnelles à l'épreuve des pratiques, des lois et du contexte économique*, le 9 décembre 2014.

Mais les changements structurels de l'emploi se sont aussi accompagnés et s'accompagneront encore d'une croissance du chômage : ils accentuent le *turn over* de l'emploi, l'obsolescence des compétences et, *in fine*, le nombre de travailleurs laissés en marge de l'emploi dont les compétences ne sont plus celles demandées. Au total, le fossé se creuse entre les plus qualifiés qui s'adaptent plus rapidement au changement et les moins qualifiés dont les métiers sont moins transférables à d'autres activités en croissance. Plus encore, la permanence d'un chômage durablement élevé et la durée de la crise sans véritable reprise favorisent des innovations dans des secteurs intensifs en main d'œuvre qui conduisent surtout à baisser les coûts des produits et services, tandis que les services d'une plus grande qualité technologique ont du mal à trouver un marché. Les gains de productivité se redistribuent d'autant moins que les formes d'emploi des nouvelles activités ne sont pas plus stables que dans l'ancienne économie et qu'elles ne sont pas nécessairement mieux rémunérées.

2.1 Un impact du numérique sur le volume d'emploi incertain

L'impact quantitatif sur le volume d'emploi des mutations productives fait l'objet de nombreuses interrogations. Historiquement, ces mutations socio-économiques et technologiques ont conduit à un mouvement schumpetérien de destruction créatrice et une réallocation de l'emploi des secteurs primaire et secondaire vers le tertiaire (Graphique 2). Ce phénomène commun à tous les pays anciennement industrialisés s'est accompagné d'une croissance des personnes en emploi comme des actifs. Le début de la désindustrialisation en France au tournant des années 1980 a néanmoins coïncidé avec l'apparition d'un chômage durablement élevé.

Graphique 2. Part de l'emploi par grands secteurs d'activité en France (%). 1949-2014



Source : Insee, *Emploi en équivalent temps plein au sens de la comptabilité nationale (branches)*

La crainte est donc forte de voir les nouvelles évolutions technologiques et l'apparition de nouveaux modèles d'affaire non seulement concurrencer les entreprises traditionnelles mais aussi détruire plus d'emplois qu'ils n'en créeront. Cette crainte s'appuie sur plusieurs phénomènes.

2.1.1 *Craintes et espoirs inspirés par la révolution numérique*

La capacité de l'économie numérique à toucher de manière dématérialisée un grand nombre de clients et de fournisseurs à une échelle immédiatement mondiale permet de formidables économies d'échelle et autorise potentiellement la constitution d'oligopoles mondiaux, menaçant dans des domaines de plus en plus variés des firmes existantes plus localisées et, partant, l'emploi qui y est associé. Ce phénomène témoigne surtout de l'arrivée de nouveaux entrants et de la baisse des barrières à l'entrée, aiguissant la concurrence devenue mondiale et laissant peu de secteurs « abrités ». C'est le cas de l'automobile, du secteur bancaire, de la distribution concurrencée par le commerce en ligne, de l'hôtellerie et des services de mobilité. D'une part, les avancées technologiques pénètrent tous les segments de marché et elles sont de plus en plus immatérielles permettant à des acteurs innovants du web qui ont acquis une surface financière suffisante de pénétrer des secteurs très intensifs en capital (Google car). D'autre part, les technologies digitales (applications internet mobile) ont abaissé les coûts de transaction associées à la livraison de biens et services, et ont désintermédié la fonction de production qui ne nécessite plus un support physique. Enfin, la numérisation fait disparaître certains contenus et pèse sur l'emploi dans le secteur des médias dont les effectifs stagnent en France et dont la part dans l'emploi régresse dans la plupart des pays anciennement industrialisés²⁵. D'une manière générale, les progrès de l'automatisation et de la robotisation font craindre la disparition de certains métiers remplacés par des machines ou des algorithmes : près d'un sur deux serait potentiellement automatisables²⁶ à un rythme et un horizon qui restent incertains.

Si ces développements sont manifestes aujourd'hui, ils ne signifient pas la fin d'un monde et la disparition programmée de pans entiers de l'économie. Les nouveaux entrants, même s'ils ont acquis des positions dominantes, sont soumis au même risque de concurrence, de nécessité de s'adapter aux changements de plus en plus rapides des pratiques des utilisateurs et à la course à l'innovation que des acteurs plus anciens. Ces derniers ont également une capacité d'adaptation et une assise financière qui font parfois défaut aux nouveaux venus, soumis à un fort *turn over*, et une expérience qu'ils peuvent valoriser en la renouvelant. Les taxis G7 ont ainsi rapidement adapté la qualité de leur service à la concurrence d'Uber et proposé des voitures en partage dans les aéroports. Inversement, Google hésite à se lancer dans la

(25) OCDE (2015), Perspectives de l'économie numérique de l'OCDE 2015.

(26) 47 % des emplois aux Etats-Unis et 35 % au Royaume-Uni, selon M. A. Osborne et C. B. Frey (2013) (*The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?*, Oxford) ; 42 % des emplois selon le cabinet Roland Berger (www.rolandberger.fr/media/pdf/Roland_Berger_TAB_Transformation_Digitale-20141030.pdf).

construction de véhicules qui nécessite un lourd investissement ainsi qu'une forte expertise et pourrait préférer s'allier avec des constructeurs classiques. Le commerce en ligne n'a pas fait disparaître les grandes enseignes mais a plutôt conduit à une diffusion de ce mode de transaction dans l'ensemble de la distribution sur des biens et services de plus en plus variés, avec une concurrence aiguisée entre les commerces très spécialisés, les ventes d'occasion et les enseignes plus généralistes (de ce point de vue il n'y a plus de différences entre les « *pure players* », à l'instar d'Amazon, et les enseignes comme la FNAC). Comme il en a été par le passé, la concurrence accrue et les changements de pratiques appuyés sur des nouvelles technologies vont recomposer les firmes et les activités. Le contenu des activités de la SNCF et de la Poste n'a plus grand-chose à voir avec le courrier postal du temps de Mermoz ou les chemins de fer du XIX^e siècle.

La désintermédiation permise par les plateformes crée de surcroît de nouveaux usages et structure des marchés jusque-là peu organisés. C'est notamment le cas de l'économie du partage (véhicules, logements, bureaux, biens d'occasion) où la baisse des coûts d'intermédiation associée aux plateformes a permis de développer des échanges de biens et de services. La technologie n'a été que le moyen de faire éclore une tendance économique et sociologique privilégiant l'usage à la possession qui peinait à trouver son marché en dehors de quelques niches et a multiplié des pratiques autrefois confidentielles.

Ces pratiques et ces modèles d'affaires ont notamment profondément renouvelé les services de mobilité et de location (voir encadré).

**De nouveaux modèles d'affaires dans les services de mobilité et la location :
entre concurrence et nouveaux usages**

On assiste à une multiplication des offres de mobilité (autopartage, covoiturage, location à l'heure ou de véhicules en libre-service, VTC et Uber) qui en la segmentant davantage pour toutes les distances et tous les budgets et en faisant baisser les prix a élargi le champ des utilisateurs. En témoigne l'augmentation sensible depuis 2010 du secteur de la location de courte durée de véhicule²⁷ (qui n'intègre pas les services de taxis). Selon *The Economist*, la demande de taxi aurait augmenté de 18 % entre 2013 et 2015 dans la ville de New York. La mobilité s'accroît donc et l'emploi dans ce type de services est moins menacé que le revenu des chauffeurs et le prix des licences de taxi. Mais surtout, il influence à la baisse l'emploi dans la construction automobile, au moins transitoirement. Mais là encore la baisse de la demande de véhicule neuf, liée à une saturation de la demande et à un changement de préférence, est très antérieure à la multiplication des offres de mobilité, à fortiori de la création d'Uber, une modification que les constructeurs eux-mêmes ont anticipé, se lançant eux aussi dans les services de mobilité.

(27) Jolly C. et Douillard P. (2016), *Économie circulaire et emploi*, France Stratégie, note d'analyse à paraître.

Dans le secteur du logement, les plateformes de partage d'espace, à l'instar d'Airbnb, exercent une concurrence essentiellement sur l'hôtellerie. Zervas et al. (2015)²⁸ estiment ainsi qu'une augmentation de 10 % de l'offre d'Airbnb à Austin (Texas) baisse de 0,35 % les recettes des hôtels et a un impact sur l'emploi et la rémunération des salariés de l'hôtellerie. Cette concurrence est concentrée sur les hôtels bas de gamme. En France, au niveau national, on constate depuis cinq ans une progression de la location immobilière et une baisse concomitante des hébergements de courte durée autres que l'hôtellerie, ce qui pourrait laisser penser que l'essor de logements mis en location très saisonnière s'est fait au détriment d'autres types d'hébergements. Cet effet d'éviction, outre qu'il ne touche pas l'ensemble du secteur hôtelier, est compensé par l'élargissement de la demande, comme dans les services de mobilité. La baisse des prix induite par les offres de partage attire une nouvelle clientèle touristique et accroît les recettes des autres services touristiques tels que les voyages, la restauration et le commerce.

Si Blablacar, Uber et Airbnb sont les acteurs les plus emblématiques de l'émergence de larges plateformes qui tentent d'acquérir une position dominante, une multitude d'acteurs aux modèles d'affaires très variés s'est développée dans l'échange et touche des domaines beaucoup plus divers que les seuls services de mobilité ou le partage d'espaces (développement de prêts entre particuliers ou de crowdfunding par exemple qui viennent concurrencer le secteur bancaire). Ils ont multiplié une offre qui semble rencontrer et élargir la demande.

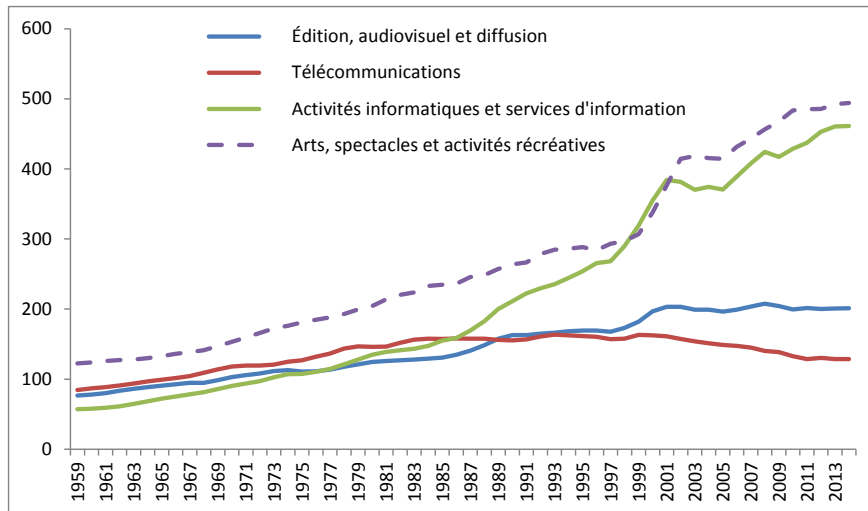
Au total, c'est bien la création d'une nouvelle demande dans des activités connexes et pas nécessairement directement liées aux activités menacées par les nouveaux entrants qui va déterminer le bilan global en termes d'emploi.

2.1.2 L'enjeu des réallocations d'emplois

Ces réallocations entre secteurs ascendants et déclinants ont été manifestes dans les secteurs de la communication et de l'information, bouleversés par la numérisation des contenus. La création d'activité et d'emploi s'est déplacée des supports (édition, audiovisuel, télécommunication) vers les services de conception informatique ou créatifs).

(28) Georgios Zervas, Davide Proserpio, John W. Byers (2015), *The Rise of the Sharing Economy: Estimating the Impact of Airbnb on the Hotel Industry*.

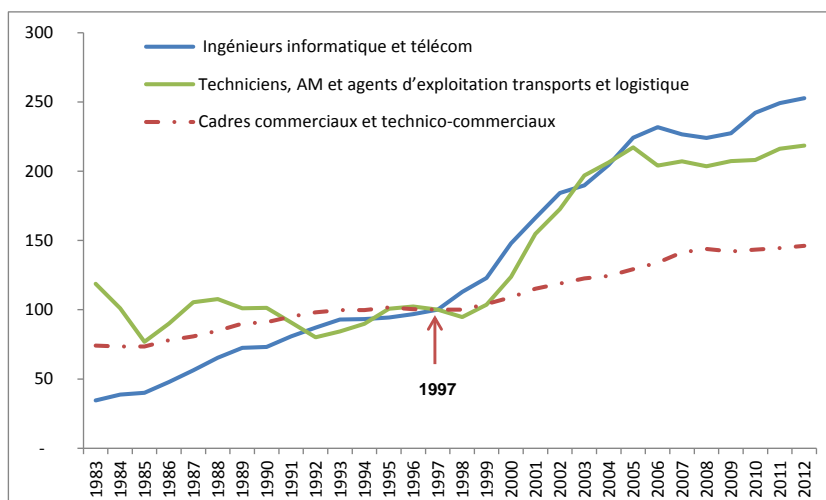
Graphique 3. Évolution de l'emploi (en équivalents temps plein) des secteurs de l'information, la communication et la création artistique. 1959-2014



Source : Insee, Comptabilité nationale

En ce sens, l'essor de la téléphonie mobile et le développement de masse de l'internet à la fin des années 1990 ne créent pas nécessairement des emplois dans des secteurs ou des métiers concentrés sur des activités numériques. Si la rupture de 1997 semble marquer la progression très forte de l'emploi des professions d'ingénieurs informatique et de télécom, elle s'accompagne d'une croissance aussi forte des professions intermédiaires dans le transport et la logistique et, dans une moindre mesure, des métiers de la vente. Le développement du e-commerce et l'introduction de technologies d'optimisation du transport et du stockage de biens ont eu en ce sens un impact positif sur des professions a priori très éloignées du cœur de métier numérique.

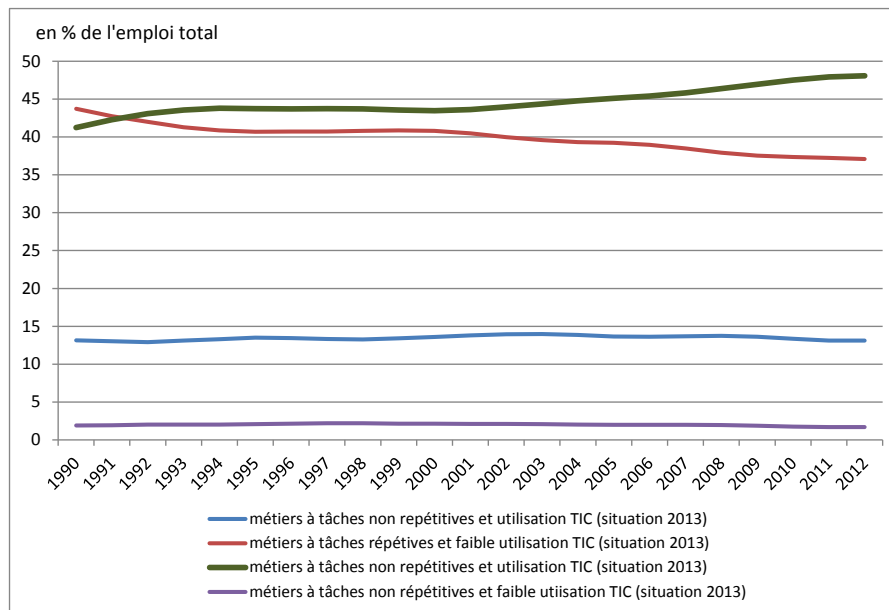
Graphique 4. Évolution des effectifs des ingénieurs informatique-télécom, des cadres de la vente et des techniciens-agents d'exploitation transports et logistique - 1973-2012. Base 100 en 1997



Source : Insee, enquête emploi, Dares

Ces créations d'emploi se sont accompagnées du déclin des métiers répétitifs et automatisables (identifiés ici par leur intensité en TIC et la nature répétitive des tâches) dont la part dans l'emploi a reculé depuis 20 ans (Graphique 5).

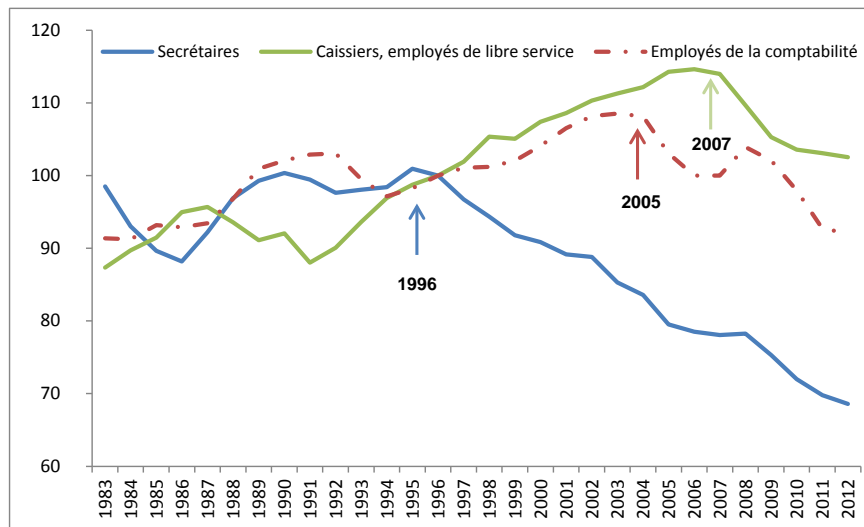
Graphique 5. Part dans l'emploi des métiers en fonction de leur caractère répétitif et leur intensité en TIC. 1990-2012



Source : INSEE et Dares, *Enquête emploi (FAP rétrapolées par la DARES) et Enquête conditions de travail, calculs des auteurs*

Pour autant, cette évolution a été progressive et a moins fait disparaître les métiers qu'elle ne les a transformé. Le nombre de secrétaires a certes décliné depuis les années 1990 mais leur emploi demeure. En revanche le contenu de leurs tâches et les compétences de leur profession ont radicalement changé. Le déclin des employés de la comptabilité et des caissiers est plus tardif et ne s'amorce que très progressivement (Graphique 6). L'automatisation des tâches n'est pas un processus qui se diffuse brutalement dans la mesure où il impose un investissement matériel et s'accompagne d'une réorganisation interne qui prend du temps. Par ailleurs, l'automatisation dans des métiers qui sont en relation avec les clients (caissiers) ou les patients (dans les professions médicales) impose aussi une « acceptation » de la machine par ces derniers, qui ne va pas de soi. Les cultures nationales peuvent en outre être diversement réceptives à l'introduction de machines ou de robots : si les Japonais apparaissent très férus de technologies en tout genre, les cultures européennes sont souvent plus réticentes à l'égard du progrès technologique, conçu certes comme une source d'innovation mais aussi comme un risque.

Graphique 6 : Évolution des effectifs des secrétaires, employés de la comptabilité, ouvriers des industries graphiques, caissiers et employés de libre-service - Base 100 en 1996



Source : Insee, enquête emploi, séries rétopolées par la Dares

Le caractère automatisable des tâches implique surtout une évolution très forte des compétences à l'intérieur des métiers dont certains peuvent être complémentaires de la machine (la tablette pour les vendeurs), tandis que certaines tâches vont s'automatiser et modifier le contenu des métiers (comme il en a été des secrétaires).

Les mutations du travail ont donc contribué à transformer quantitativement et qualitativement l'emploi. Elles ont eu aussi un fort impact sur les formes d'emploi.

2.2 Impact des mutations du travail sur les formes d'emploi

Le salariat n'a pas toujours été la forme d'emploi de référence et a d'abord été le synonyme d'une relation de dépendance vis-à-vis de l'employeur, plus que d'une situation sécurisante pour le salarié. Si le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein est devenu au cours du XX^e siècle la forme d'emploi de référence, on assiste depuis les années 80 à une précarisation du salariat concentrée sur certaines populations (les *outsiders*). De plus, le développement de nouvelles formes d'emploi à la frontière entre salariat et travail indépendant amènent à s'interroger sur la pertinence de cette distinction et sur la remise en cause du salariat comme forme d'emploi de référence. Va-t-on vers la fin du salariat ?

2.2.1 **Précarisation et fin du salariat ?**

Historiquement, le développement du salariat correspond au recul de l'agriculture et des petits commerçants

Le salariat a connu un profond essor depuis le milieu du XIX^{ème} siècle. Dans les années 1830, le salariat concernait moins de la moitié de la population active. Un siècle plus tard, c'était le cas des deux-tiers des actifs²⁹. Cette transformation n'a cependant concerné que les actifs non agricoles.

La généralisation du salariat s'est accentuée après la seconde guerre mondiale avec le déclin de la paysannerie et des indépendants (baisse de l'emploi agricole, liée aux gains de productivité dans l'agriculture, et du nombre de petits commerces due au développement des grandes surfaces). Cette mutation s'est accompagnée à partir de la fin des années 1970 de la baisse de la classe ouvrière et de l'explosion des emplois salariés non ouvriers, à savoir ceux d'employés, de professions intermédiaires et de cadres. L'accès au salariat a également contribué à une hausse de la participation des femmes au marché du travail au cours de la deuxième moitié du XX^{ème}.

Mais la nature de la relation salariale a évolué et a tendance à se précariser. Cette précarisation peut prendre des formes variées, notamment selon les secteurs d'activité.

Le salariat se précarise depuis les années 1980

Au sein du salariat, le contrat à durée indéterminée représente la norme juridique et 77 % de l'emploi total (et près de 87 % de l'emploi salarié), une proportion identique à celle qui prévalait dans les années 1980. Cette relative stabilité masque un accroissement des formes particulières d'emploi salarié dans les embauches, même si leur part dans l'emploi est stabilisée depuis 10 ans (11 %).

De plus en plus d'embauches se font, en effet, en contrat à durée limitée (CDD et intérim) et sur des périodes d'emplois de plus en plus courtes. Entre 2000 et 2012, le nombre de contrats à durée limitée (CDD et intérim) dans les intentions d'embauches a quasi doublé³⁰. Parallèlement, la durée moyenne de ces contrats s'est réduite, particulièrement pour les CDD. Depuis 2003, les CDD de moins d'un mois progressent très fortement, de 1,6 point chaque année, pour atteindre 70 % des embauches, hors intérim, à la fin de l'année 2014³¹. Ce raccourcissement de la durée moyenne des contrats est un facteur de précarisation pour une partie des salariés dans la mesure où elle peut entraîner des ruptures de droits et générer de l'iniquité au sein des entreprises. L'augmentation de la rotation de la main-d'œuvre et le raccourcissement de la durée des contrats sont par ailleurs concentrés sur dans certaines professions

(29) « Salariat et non-salariat dans une perspective historique », O. Marchand, Economie et statistiques, n°319-320, décembre 1998.

(30) Barlet, M. ; Minni, C. et al, (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses*, n°056, juillet.

(31) Cahuc, P. & Prost, C., (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n°24, septembre.

(chez les ouvriers non qualifiés, dans les services aux personnes, l'hôtellerie restauration, les arts et spectacles) dont le taux de rotation a été quintuplé en 30 ans³².

Dans le même temps, le poids du temps partiel dans l'emploi total a quasi doublé en trente ans : ce taux est passé de 9,9 % en 1983 à 18,4 % en 2013³³, en raison de l'entrée progressive des femmes dans l'emploi. Elles représentent près de huit salariés à temps partiel sur dix fin 2011 ; près d'un tiers d'entre elles sont concernées par cette forme d'emploi³⁴ ; et plus de trois quart d'entre elles déclarent être à temps partiel subi³⁵.

Parallèlement, certains salariés en contrat stable connaissent aussi des phénomènes d'instabilité dans l'emploi, particulièrement depuis la crise. La baisse de la durée moyenne des contrats observée au cours de la décennie s'étend également aux salariés en CDI : fin 2011, plus d'un tiers des CDI sont rompus avant leur date d'anniversaire (36 %), proportion en hausse de 2,5 points par rapport à 2007³⁶. Si le premier motif de rupture reste la démission, une part croissante de CDI est néanmoins rompue avant un an pour fin de période d'essai depuis 2007. Outre cette instabilité en début de CDI, le taux d'entrée en CDI a quant à lui diminué continûment depuis le 4^{ème} trimestre 2007, et atteint son plus bas niveau fin 2014 à 2,3 %³⁷.

La part croissante des contrats temporaires dans les embauches conduit certains salariés à connaître des changements de situations plus fréquents. Ces changements dans l'emploi peuvent être appréhendés à partir de deux types indicateurs : le taux annuel de mobilité externe d'une part, qui mesure les changements d'entreprises (*l'instabilité*), et le taux annuel de transition emploi-chômage d'autre part, qui mesure la probabilité d'être au chômage (*l'insécurité*). Selon ces deux indicateurs, ce sont les jeunes et les actifs peu qualifiés, spécialement les ouvriers, qui ont plus de « risque » de changer d'entreprise ou de se retrouver au chômage. Pour ces catégories d'actifs, l'instabilité se double souvent d'insécurité, singulièrement depuis la crise. De plus, les enquêtes Conditions de travail manifestent un sentiment grandissant d'insécurité économique : 17 % des salariés interrogés en 2013 craignaient de perdre leur emploi dans l'année à venir, alors qu'ils n'étaient que 11 % en 2005³⁸. À cet égard, certains domaines professionnels, comme l'hôtellerie restauration ou la communication, les arts et le spectacle, connaissent des changements de situation plus importants que les autres en raison d'un fort recours au CDD « d'usage », dont l'encadrement juridique est beaucoup plus faible que pour un CDD « classique ».

(32) Claude Picart (2014), *Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans*, INSEE.

(33) www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=part-temps-partiel.

(34) Pak, M., (2013), « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi », *Dares Analyses*, n°005, janvier.

(35) Après un pic au milieu des années 1990 (35 %), celui-ci est plutôt stable sur la dernière décennie, évoluant autour de 27 % en moyenne ; www.inegalites.fr/spip.php?article410&id_mot=103.

(36) Paraire, X., (2015), « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares Analyses*, n°005, janvier.

(37) Sanzeri, O., (2015), « Des entrées et des sorties de main-d'œuvre plus fréquentes au 4^{ème} trimestre 2014 », *Dares et Analyses*, n°038, mai.

(38) Algava, E. ; Davie, E. ; Loquet, J ; Vinck, L., (2014), « Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, n°049, juillet.

À ces ruptures sur le marché du travail s'ajoutent des interruptions de carrière pour motifs familiaux (travail domestique et soins aux enfants notamment) qui portent majoritairement sur les femmes. Si sept femmes sur dix ont connu au moins une interruption de carrière depuis leur premier emploi, contre un peu plus d'un homme sur deux, le deuxième motif de cette interruption (après le chômage) est pour elles le fait de devoir s'occuper des enfants³⁹. Celui-ci représente près de trois cas sur dix d'interruptions de carrière pour les femmes, contre seulement 2 % dans le cas des hommes.

Le renouveau du travail indépendant

Le début des années 2000 marque un changement dans l'évolution de l'emploi. Après des décennies de recul, le nombre de personnes qui exercent une activité principale non salariée a cessé de diminuer en France. Les travailleurs non-salariés sont désormais de plus en plus nombreux chaque année, un essor qui fait plus que compenser la baisse du nombre d'agriculteurs indépendants. Leur nombre a même augmenté plus vite que celui des salariés entre 2001 et 2008 (+ 0,8 % par an, contre + 0,5 %⁴⁰) soit avant la crise économique et avant la mise en place du statut d'autoentrepreneur. Cette évolution rompt avec la tendance des décennies précédentes. Près de 2,2 millions d'emploi non-salariés avaient été détruits entre 1970 et 2000 – dont 1,8 million uniquement dans l'agriculture – tandis que l'emploi salarié augmentait de 6,4 millions.

Cette hausse est particulièrement forte dans les services aux entreprises et mixtes et dans les services aux particuliers hors santé (conseil de gestion, design, informatique, activités artistiques et d'enseignement...), certains secteurs bénéficiant surtout du succès du statut d'auto-entrepreneurs⁴¹.

Avec ce renouveau du travail indépendant qui reste néanmoins à préciser et vérifier⁴², on peut se demander si on n'assiste pas également dans le même temps à une certaine précarisation de cette population (voir les autoentrepreneurs qui se caractérisent notamment par des revenus assez faibles en moyenne – mais souvent dans le cadre d'une activité qui n'est que complémentaire – et une absence de capital du type fonds de commerce).

(39) Salariés des entreprises de 10 salariés et plus. Moschion J. et Muller L. (2010), « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », Premières synthèses, n° 011, Dares, février 2010.

(40) Source : Insee, estimation d'emploi, traitement France Stratégie.

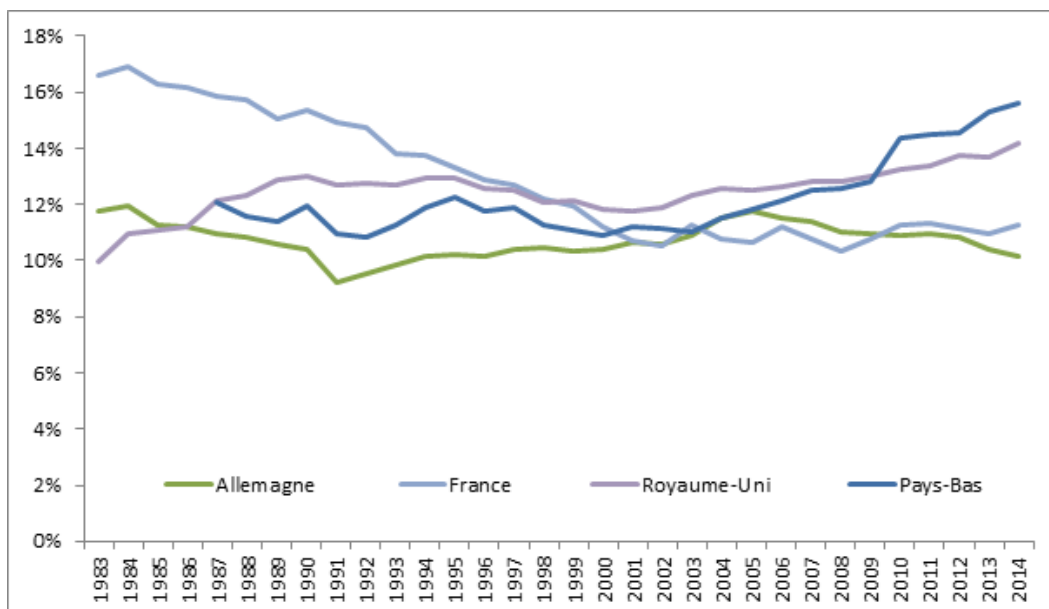
(41) Omalek (L.), Rioux (L.), « Emploi et revenus des indépendants », *INSEE*, 2015.

(42) Les estimations provisoires d'emploi de l'Insee font état d'un ralentissement du nombre de non-salariés : + 1,4 en en 2014 et + 0,3 % en 2013 (provisoire), après + 3,8 % en 2012 et 3,2 % en 2011. Source : www.insee.fr/fr/ffc/figure/NATnon03146.xls.

Malgré cette croissance de l'emploi indépendant, le travail salarié demeure majoritaire en France : sur dix personnes actuellement en emploi, près de neuf travaillent principalement comme salariée d'une entreprise⁴³.

Ce renouveau du travail indépendant est partagé par trois autres pays européens, l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, dont les effectifs non-salariés augmentent depuis les années 1990 outre-Rhin et aux Pays Bas, depuis les années 2000 outre-manche comme dans l'Hexagone. Si en Allemagne et en France, leur part dans l'emploi progresse peu, allant de pair avec celle du salariat, les indépendants prennent, en revanche, une place croissante dans l'emploi au Royaume-Uni et aux Pays-Bas.

Graphique 7. Part dans l'emploi des travailleurs indépendants en Allemagne, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. 1983-2014



Source : Eurostat, Labour Force Survey, population des 15-64 ans (France métropolitaine)⁴⁴

Ce renouveau du travail indépendant s'accompagne d'une instabilité plus grande de leur revenu, en particulier chez les free lances qui n'ont pas d'actifs matériel et chez les auto-entrepreneurs. De ce fait, la distribution des revenus annualisés est plus inégalitaire chez les indépendants alors que les inégalités chez les salariés se focalisent sur la durée de travail dans l'année (chômage et temps partiel qui amoindrissent l'effet stabilisateur du salaire minimum sur les inégalités) (voir encadré).

(43) En 2014, 88,5 % des personnes en emploi en France métropolitaine sont salariées. Source : « Une photographie du marché du travail en 2014 », Insee Première n°1569, octobre 2015.

(44) Le champ géographique et la population étudiée est différente des estimations de l'INSEE des indépendants qui envisage l'ensemble de la population en emploi sur la France entière. Les travailleurs indépendants au sens d'Eurostat ne comprennent les travailleurs familiaux.

Inégalités de revenu entre les salariés et les non-salariés

Les inégalités de revenu peuvent être identifiées par différents concepts pour les travailleurs salariés : salaire en équivalent temps plein (EQTP), salaire annualisé, revenu salarial. À volume de travail donné, les inégalités de salaire offert par les employeurs peuvent s'appréhender à partir de la distribution des salaires annualisés des seuls temps complets ou à partir des salaires en EQTP de l'ensemble des salariés (quelle que soit leur quotité de travail). D'autres facteurs d'inégalités proviennent de la quotité de temps de travail ou de la durée travaillée sur l'année. La distribution des salaires annualisés sur l'ensemble des salariés prend en compte les inégalités liées à la quotité de travail, mais pas celles liées à la durée travaillée sur l'année. La distribution des revenus salariaux intègre en plus les inégalités liées à la durée de l'emploi.

Les travailleurs non-salariés, c'est-à-dire affiliés à un régime de protection sociale des travailleurs non-salariés et exerçant une activité non salariée à titre principal ou en complément d'une activité salariée (un non-salarié sur dix) étaient 2,8 millions en France en 2011.

Afin de comparer les distributions de salaires entre salarié et non-salarié, le concept le plus comparable est le salaire annualisé net de cotisations sociales mais intégrant les contributions sociales (CSG-CRDS).

Les inégalités de revenu d'activité sont bien plus marquées parmi les non-salariés (hors autoentrepreneurs) que chez les salariés du fait de la plus grande disparité de revenu chez les non-salariés que chez les salariés. En bas de l'échelle des rémunérations, un non-salarié sur dix déclare un revenu nul car il n'a pas dégagé de bénéfices ou parce qu'il se rémunère autrement (dividendes par exemple). Parmi ceux qui ont revenu positif, un non-salarié sur dix a déclaré moins de 440 euros par mois en 2011 au titre de son activité non salariée, un sur quatre moins de 1 020 euros et la moitié moins de 2 070 euros mensuels. En haut de l'échelle des rémunérations, un sur quatre a perçu plus de 4 030 euros et un sur dix plus de 7 470 euros par mois. Ce montant est plus de deux fois supérieur au dernier décile de salaire annualisé net de cotisations sociales intégrant les contributions sociales (CSG-CRDS) (3 510 euros en 2011). Le rapport interdécile (D9/D1) s'établit ainsi à 17 pour les non-salariés contre 4 pour les salariés.

De fait, parmi les non-salariés (hors autoentrepreneurs), la moitié la moins rémunérée ne concentre que 15 % des revenus (contre 25 % pour les salariés), tandis que les 10 % les mieux payés en concentrent 41 % (contre 33 % pour les salariés), hors agriculture et hors revenus nuls pour les non-salariés.

S'agissant des auto-entrepreneurs (dont 33 % en 2011, exercent, en parallèle une activité salariée contre 10 % pour les non-salariés classiques), les revenus sont plus faibles en moyenne que les non-salariés « classiques » : tous secteurs confondus (hors agriculture), ils ne gagnent que 460 euros par mois contre 3 100 euros pour les non-salariés classiques.

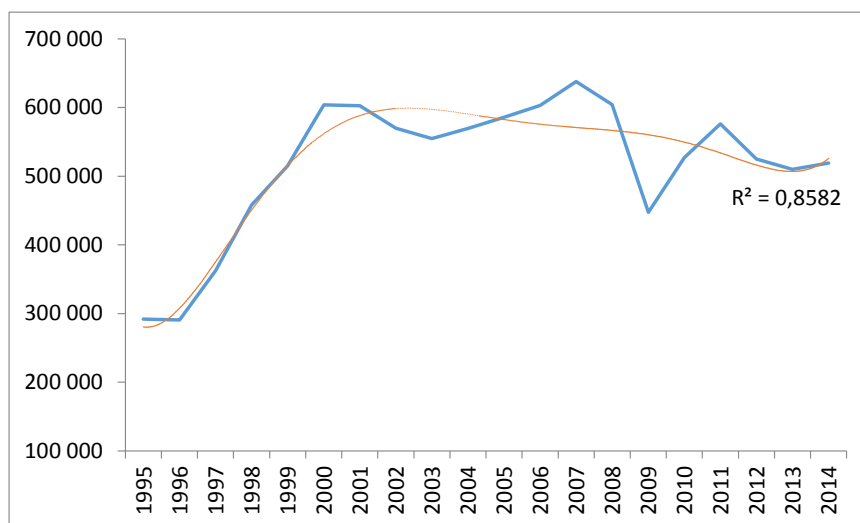
À ces évolutions structurelles s'ajoutent, à la frontière du salariat et du travail indépendant, de « nouvelles » formes d'emploi qui questionnent la pertinence de cette frontière.

2.2.2 La frontière salariat/travail indépendant remise en cause ?

Développement des relations triangulaires : l'essor de l'intérim.

Parallèlement à la précarisation du salariat et au renouveau du travail indépendant, se développent, en effet, depuis de nombreuses années, des relations de travail triangulaires (relation tripartite entre un salarié, un employeur de droit et une entreprise utilisatrice chez qui le salarié réalise le travail pour lequel il est rémunéré), à travers notamment l'essor de l'intérim. Si l'existence des entreprises de travail temporaire est ancienne, aux États-Unis comme en Europe, leur fonction a évolué au cours des temps. Avec l'externalisation, dans l'industrie, des activités distinctes du cœur de métiers des entreprises et le développement de la sous-traitance, ce type de relations triangulaires a pris un nouvel essor et s'est spécialisé. En stock, l'intérim occupe une position marginale dans l'emploi dans son ensemble (2 % de l'emploi en équivalents temps pleins en 2014) mais pèse plus fortement dans certains secteurs et métiers. 4 intérimaires sur 5 sont ouvriers en 2014, essentiellement dans l'industrie ou la construction (où les taux de recours sont supérieurs à 7 % en 2014). Or ces secteurs ont perdu beaucoup d'emploi depuis 2008 et l'intérim a été la première variable d'ajustement, avant les salariés permanents. En revanche, le recours à l'intérim des services, en plus forte croissance, reste marginal (1,5 % en 2014) et ne progresse pas. Au total, le travail intérimaire a tendance à stagner depuis les années 2000 (Graphique 8) alors que d'autres types de relations triangulaires se sont développées (portage salarial, associations intermédiaires, groupements d'employeurs, mandatement dans les services à la personne) et que le travail indépendant a eu tendance à progresser.

Graphique 8. Emploi intérimaire en équivalents temps pleins - 1995-2014



Source : Dares

Développement de statuts hybrides, entre salariat et travail indépendant

Au-delà du développement des formes précaires du salariat et des relations triangulaires d'emploi, s'ajoutent, à la frontière du salariat et du travail indépendant, de « nouvelles » formes d'emploi qui questionnent la pertinence de cette frontière, et son critère de délimitation qu'est le lien de subordination juridique⁴⁵. Dans un contexte d'autonomisation d'une partie des salariés (en particulier les cadres), de la fixation d'obligations de résultats plutôt que de moyens, de fonctionnement en réseau et de travail nomade, de dépendance économique accrue d'une partie des travailleurs indépendants, certaines activités salariées peuvent être régies par des logiques de prestation de services et, inversement, certaines tâches peuvent être externalisées à des personnes non salariées avec néanmoins le maintien de liens de subordination entre les deux parties.

Or cette distinction salariat/travail indépendant est importante dans la mesure où, en principe, l'existence d'un contrat de travail rend applicables les dispositions du code du travail et affine le travailleur au régime général de la sécurité sociale (même si le régime général concerne également d'autres catégories de travailleurs cf. art. L. 311-2 du code de la sécurité sociale).

Pour renforcer la protection des actifs concernés, certains statuts qui se caractérisent par un faible lien de subordination et une forte autonomie des travailleurs, ont ainsi été « rattachés » au salariat par la loi. C'est le cas de longue date pour les travailleurs à domicile, les journalistes professionnels, les artistes du spectacle, les mannequins, et plus récemment pour le portage salarial⁴⁶. Dans ce dernier cas, le salarié porté et l'entreprise de portage sont liés par un contrat de travail (CDD ou CDI) et l'entreprise cliente et l'entreprise de portage par un contrat commercial. Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu, mais l'entreprise de portage salarial n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté à qui il appartient de trouver des missions.

Avec la même idée de sécurisation des personnes en activité, les coopératives d'activité et d'emploi (CAE), forme spécifique de SCOP, ont été reconnues et définies par la loi de 2014 sur l'économie solidaire. Pour aider à la création d'entreprise, les CAE sont des regroupements économiques solidaires de plusieurs entrepreneurs qui sont « salariés » de la structure. L'entrepreneur signe avec la CAE un contrat qui lui garantit l'application de certaines dispositions du code du travail et une rémunération minimale.

(45) La définition du salariat est jurisprudentielle. Est considéré comme salarié celui qui accomplit un travail pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération, dans un lien de subordination juridique permanente, lui-même défini comme « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ».

(46) Dont le cadre juridique a, finalement, été fixé par une ordonnance du 2 avril 2015.

La législation prévoit également des statuts hybrides de non-salariés mais auxquels s'appliquent certaines dispositions du code du travail : par exemple les gérants non-salariés de succursales de commerce de détail alimentaire.

Dans d'autres cas a contrario, certaines formes de travail sont considérées comme indépendantes bien qu'en pratique l'activité s'exerce de façon relativement encadrée par le donneur d'ordres. Le juge a alors la possibilité de requalifier les situations de « fausse indépendance », quelle que soit la qualification donnée par les parties au contrat et en fonction de l'existence effective d'un lien de subordination. Pour tenter de préciser la limite entre salariat et travail indépendant, le code du travail prévoit une présomption de travail indépendant en cas d'inscription au registre du commerce par exemple⁴⁷ ou « si les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur »⁴⁸. Mais il ne s'agit que d'une présomption simple, qui peut faire l'objet d'une requalification par le juge, en fonction des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

Dans cette « zone grise », hors cas prévus par la loi, on peut donc se trouver face à deux types de situations : des « faux indépendants » susceptibles d'être requalifiés par le juge en salarié et des travailleurs sans lien de subordination juridique mais économiquement dépendants, pour lesquels certains pays ont fait le choix de créer une catégorie spécifique.

Cette question de la délimitation entre salariat et travail indépendant se pose de façon renouvelée avec le développement de l'auto-entreprenariat (par exemple dans des cas d'anciens salariés à qui il a été demandé de changer de statut tout en restant sous l'autorité du même employeur) et le développement des plateformes numériques. Ainsi, l'ambiguïté est forte en ce qui concerne le lien de subordination entre les travailleurs et les plateformes. Aux États-Unis, de premiers contentieux ont donné lieu à la requalification de chauffeurs Uber en travailleurs salariés.

2.2.3 Substitution salariat/travail indépendant dans le cas des plateformes numériques ?

Les plateformes numériques ont entraîné des modifications profondes de certains marchés, notamment l'hébergement touristique, dont la plateforme emblématique est AirBnB lancée en 2009, et le marché du transport urbain de personnes, avec le lancement en 2010 d'Uber. Ces deux plateformes ont profondément affectés les segments traditionnels que sont l'hôtellerie et les taxis (cf. encadré, 2.1.1).

Ces plateformes fournissent des services sans détenir les actifs traditionnellement nécessaires, immobilier dans un cas, véhicule dans l'autre, mais s'appuient sur les actifs détenus par des particuliers. Elles recourent également largement à des travailleurs indépendants ou des particuliers pour la fourniture des services. Ce modèle

(47) Art. L. 8221-6 du code du travail.

(48) Art. L. 8221-6-1 du code du travail.

n'est pas nouveau – les chauffeurs de taxi sont ainsi très largement des indépendants – mais semble connaître un essor significatif.

L'essor du travail via ces plateformes numériques suit la dynamique de démembrement de la chaîne de valeur qu'elles renforcent en réduisant les coûts de transaction et en rendant l'information plus transparente. Elle correspond aussi à une demande d'autonomie de la part des travailleurs. Cependant, cet essor soulève la question de la substitution entre ces nouvelles formes de travail et les formes plus traditionnelles d'emploi salarié.

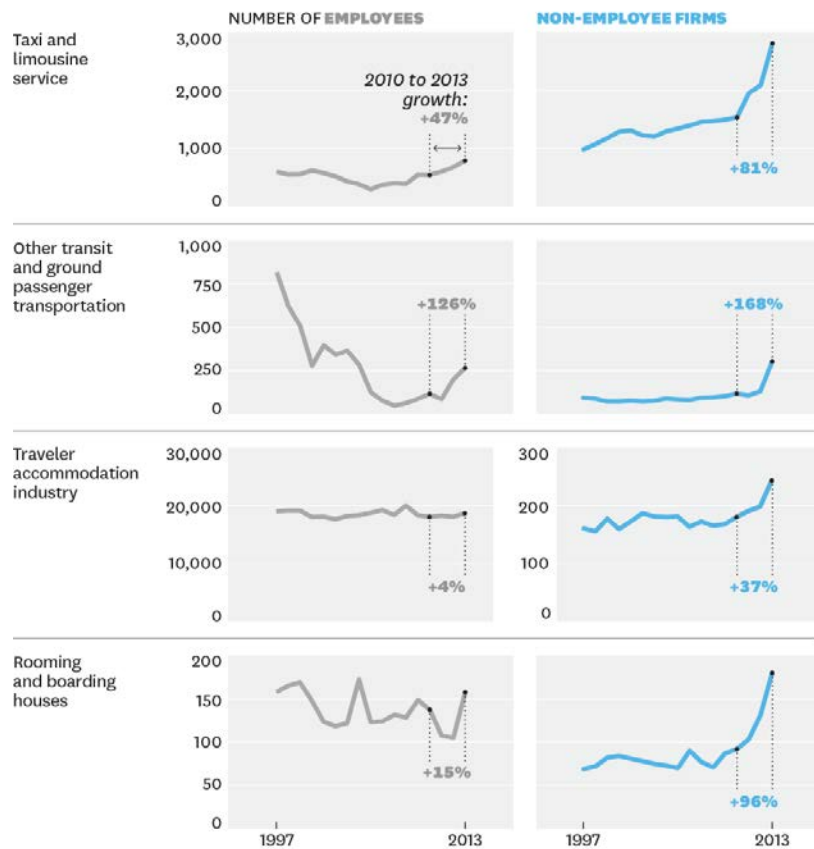
Cette organisation démembrée du travail a pu se développer dans un contexte de crise où la pénurie d'emploi a conduit les populations les moins qualifiées à accepter des conditions d'emploi plus précaires. Ce mode d'organisation peut aussi convenir aux individus qui souhaitent davantage d'indépendance. Ainsi, le rapport « La France du bon coin »⁴⁹ distingue dans les plateformes de jobbing : les « micro-franchisés » ou micro-entrepreneurs à temps plein qui valorisent la flexibilité du modèle, les « malins », micro-entrepreneurs socialement et économiquement insérés, cherchant à optimiser leurs chiffres d'affaires en fonction de leur temps libre, les « serviables » ou micro-entrepreneurs socialement ou économiquement intégrés à la recherche de compléments de revenus et de valorisation sociale (minoritaires) et les « contraints » ou micro-entrepreneurs plus vulnérables dont l'activité s'inscrit principalement dans une logique de survie, qui ont recours à des places de marché peu contrôlées comme seule opportunité.

Les statistiques d'emploi à des niveaux agrégés ne permettent pas de détecter d'effet particulier de substitution du travail salarié en indépendant, mais des données statistiques sur l'aire urbaine de San Francisco, cœur de la Silicon Valley, où ses effets sont présents depuis plus longtemps, semblent suggérer qu'elle n'a pas nécessairement lieu. D'une part, les employés indépendants sont en forte croissance sur les dernières années, ce qui corrobore bien le succès des plateformes et de leur modèle d'affaires. Mais plus intéressant pour les dynamiques de l'emploi, il semble qu'il ne se fasse pas au détriment de l'emploi salarié de ces secteurs, qui connaîtrait également une croissance.

Pour fragile que soient ces résultats, il suggère qu'il peut y avoir une croissance suffisante de l'activité générée par les plateformes pour assurer un développement de l'emploi sous ses différentes formes.

(49) « La France du Bon Coin, Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative », David Ménascé, Institut de l'entreprise, Notes de l'Institut, Septembre, 2015.

Non-Employees Are Rising at a Faster Rate than Employees in San Francisco's Travel Industries



NOTE ANNUAL FIGURES ARE THE AVERAGE OF QUARTERLY DATA. NON-EMPLOYEE FIRMS INCLUDE CONTRACTORS. NON-EMPLOYER VALUES FOR ROOMING AND BOARDING HOUSES IN 2001-2004 WERE SUPPRESSED; PLOTTED VALUES FOR THOSE YEARS REPRESENT LINEAR EXTRAPOLATION BETWEEN 2000 AND 2005. SOURCE IAN HATHAWAY; CENSUS BUREAU

© HBR.ORG

De manière plus générale, différents phénomènes peuvent expliquer les difficultés à corréler développement des indépendants et évolution du salariat : outre le phénomène précédemment mentionné où la croissance du marché conduit à ce que l'offre des indépendants ne se substitue pas à celle des salariés mais la complète, il arrive également que les salariés cumulent leur statut avec celui d'indépendant, dans le cas de poly-activité. Dans d'autres cas, par exemple celui des taxis évoqués précédemment, les professionnels étaient déjà indépendants et non-salariés, aussi les plateformes contribuent simplement à amplifier des pratiques déjà anciennes dans la profession.

3. Les questions posées par les mutations du travail

Les questions posées aujourd'hui par les « travailleurs du numérique » rejoignent pour partie des questions plus anciennes et pour certaines partiellement traitées par le législateur. Plus largement, elles interrogent le niveau de l'offre d'emploi et la tendance à la précarisation des formes d'emploi. Elles appellent des réponses complexes d'autant que les demandes sont pour parties contradictoires : « il faut réguler sans

interdire, offrir une protection sans alourdir les coûts, empêcher la concurrence déloyale mais ne pas tuer les nouvelles opportunités d'emploi »⁵⁰.

L'ensemble de ces mutations amène à s'interroger sur le devenir du travail et de ses conséquences sur la protection des actifs, à travers différents axes :

- Quelle sera l'évolution qualitative et quantitative de l'emploi dans les années à venir, dans ce contexte de précarisation du salariat et de développement de nouvelles technologies ?
- Quelle définition du travail et de l'activité professionnelle à l'heure du numérique ?
- Quelles évolutions nécessaires dans la définition des différents statuts de l'emploi pour protéger les actifs ?
- Quelles adaptations du système de protection sociale à ces mutations ?

3.1 Quelles évolutions quantitatives et qualitatives peut-on anticiper en matière d'emploi?

3.1.1 Quelles perspectives pour l'évolution de l'emploi ?

La question de l'impact quantitatif futur de la révolution numérique sur le volume d'emploi global et les formes d'emploi est difficile à appréhender (cf. supra), d'autant plus que les effets peuvent varier sensiblement selon les secteurs et les métiers.

C'est donc avec cette approche différenciée par secteur et par métier, qu'il est proposé d'utiliser et de prolonger les travaux disponibles (notamment Prospective des métiers et des qualifications - PMQ) pour s'interroger sur l'ampleur des mutations à venir des formes d'emploi. Différents axes pourront être étudiés :

- L'identification des secteurs intensifs en nouvelles technologies numériques permettra de mieux repérer ceux pour lesquels la révolution digitale est déjà bien entamée ou plus progressive. L'évolution rétrospective de l'intensité en numérique (consommations intermédiaires) des secteurs d'activité identifiera des ruptures de tendance sectorielles, qui pourront être prolongées en fonction des scénarios de PMQ 2022.
- L'identification des métiers et des secteurs où exercent les non-salariés amènera à mieux circonscrire et expliquer leur regain récent. Les évolutions rétrospectives par secteur et par métiers seront prolongées en fonction des projections d'emploi et de métiers en 2022, sous différentes hypothèses. *In fine* des estimations de la croissance du nombre global de non-salariés pourront être réalisées.

(50) Audition du Directeur général du travail, Yves Struillou, HCFPS, 18 décembre 2015.

- Les métiers et les secteurs où se concentrent les formes atypiques d'emploi et les changements de statuts seront également identifiés : leur évolution rétrospective sera prolongée en fonction des projections d'emplois et de métiers en 2022.
- Enfin des études sectorielles pourront être menées pour mieux appréhender les changements intra-sectoriels à l'œuvre : l'évolution de la part des activités de production et de conception au sein des différents secteurs et la part des métiers qualifiés et moins qualifiés à l'intérieur de ces sous-segments d'activité permettront d'approcher les mutations intrinsèques du travail et les changements de qualifications.

3.1.2 *Digital labor, quelle définition du travail ?*

Le développement de l'économie numérique et notamment des plateformes brouille les frontières même du travail et pose la question de la délimitation entre activité professionnelle et non professionnelle⁵¹.

Tous consom'acteurs ?

Dans le cadre du développement de l'économie numérique et en particulier de l'économie de la donnée, la contribution des utilisateurs de services en ligne est source de valeur. Ces contributions peuvent relever d'un travail conscient de mise en commun de ressources, fondé sur l'idée de partager un bien public (Wikipedia), ou sur des activités de gratuité involontaire du « consom'acteur », notamment relevés dans le rapport Collin et Colin (2013). Dans ce second cas, ce sont les traces que nous laissons en tant qu'internaute qui sont valorisées par les entreprises du numérique, à des fins profitables tels que le ciblage publicitaire ou l'amélioration de services (moteur de recherche, identification de photo⁵²). L'utilisateur qui participe à cette activité en est rarement conscient et jamais rémunéré.

Cette participation gratuite à une activité pourtant profitable soulève la question de la rémunération de ces formes les plus élémentaires d'activité numérique et de création de valeur. Au-delà de la question consistant à savoir si cette activité numérique constitue un travail – voire une forme d'emploi – c'est la problématique de la redistribution de la valeur créée dans l'économie de la donnée qui est ici en jeu. La monétisation des données personnelles a souvent été évoquée mais sans que sa mise en œuvre ne paraisse vraiment réalisable. Dès lors, les autorités publiques pourraient avoir un rôle dans la création d'un nouveau système redistributif, notamment avec la mise en place d'un revenu universel, dont les débats prennent ainsi une nouvelle ampleur.

(51) Qui renvoie là aussi à des débats anciens : par exemple limite bénévolat/salariat dans le secteur associatif.

(52) Recaptcha de Google.

Quel critère pour appréhender l'activité professionnelle sur les plateformes ?

Alors qu'à ce jour, les structures relevant directement de la consommation collaborative en France représentent environ 3 000 emplois (l'estimation majorée est de 6 000 emplois) dont 1 000 emplois à temps plein et les 2/3 des identités situées en Ile de France⁵³, l'économie collaborative crée aussi des « travailleurs » non reconnus comme tels.

En effet, les plateformes qui proposent la mise en relation de clients et de prestataires de service ne contrôlent pas la nature de l'activité de ces prestataires qui peuvent être des professionnels, comme des particuliers qui prennent sur leur temps libre. Se pose alors la question de la frontière entre le travail occasionnel d'un particulier et le travail non déclaré d'un professionnel. Nombre de ces prestations ne demandent pas de qualifications spécifiques et peuvent donc être exercées par chacun. Les plateformes sont ainsi le vecteur de la massification des activités non déclarées.

À ce jour, les revenus générés par les activités réalisées via les plateformes sont difficile à mesurer⁵⁴. Pour la France, ils sont estimés à 110 euros par mois⁵⁵ environ pour l'ensemble de l'économie collaborative. D'après le rapport de la DGE, 5,2 % de la population française tire plus de 50 % de son revenu de la consommation collaborative, mais cette proportion monte à 12 % parmi les jeunes (25-34 ans) et pourrait continuer d'augmenter.

Dans le cas d'activité professionnelle, la compensation monétaire liée aux prestations déclenche le paiement d'un certain nombre de taxes (TVA, taxes sectorielles, cotisations URSSAF...), les particuliers, eux, ne sont soumis qu'à l'impôt sur le revenu, ils représentent alors une concurrence déloyale vis-à-vis des travailleurs déclarés. De plus, ces compensations, qui peuvent se cumuler et provenir de plusieurs plateformes, recouvrent des réalités différentes : partage de frais (Blablacar), revenus du travail (« jobbers ») ou revenus du capital (Airbnb), qui demandent des réponses adaptées.

Les plateformes numériques ouvrent un champ plus large aux activités non déclarées, cependant elles sont aussi des intermédiaires enregistrant l'ensemble des transactions, offrant ainsi de nouvelles possibilités de lutte contre la fraude, si toutefois les frontières de l'activité professionnelle sont clairement définies et leurs conséquences requestionnées. C'est dans ce cadre que peut se poser la question de la taxation de ces revenus, que ce soit au titre de l'impôt sur le revenu, de la TVA ou de taxes sectorielles (cf. taxe de séjour payés par Airbnb). À ce stade, le Parlement a fait le choix de rester dans le cadre existant de la taxation des revenus (le Sénat avait proposé de fixer un seuil de 5 000 euros) et d'imposer un devoir d'information des plateformes aux utilisateurs sur la déclaration de leurs revenus.

(53) Rapport Enjeux et perspectives de la consommation collaborative, PICOM DGE PIPAME, Juin 2015.

(54) Selon le rapport du Sénat, « L'économie collaborative : propositions pour une fiscalité simple, juste et efficace » (septembre 2015) dans une enquête de 2014, seules 15 % des personnes interrogées déclarent ou ont l'intention de déclarer leurs revenus issus de l'économie collaborative.

(55) OC&C Strategy Consultants « Économie du partage et consommation collaborative : épiphénomène ou lame de fond ».

3.1.3 Quels statuts d'emploi ?

Une fois définies les activités considérées comme professionnelles, se pose la question du statut des personnes en emploi. D'un point de vue théorique, la protection accordée au salarié, notamment par le droit du travail, se justifie par la situation de subordination dans laquelle il est placé vis-à-vis de son employeur, *a contrario* du travail indépendant qui ne dispose pas de ce type de protection car il fait le choix de travailler hors directives imposées. Cette distinction peut poser question dans un contexte où le fait d'exercer une activité salariée ou indépendante ne relève pas toujours d'un choix. Si le fait de travailler de façon autonome peut résulter chez certains travailleurs de leur volonté, il découle pour d'autres d'une situation de l'emploi très contrainte et d'un niveau de chômage élevé.

Dans ce cadre, faut-il, d'un point de vue juridique, réinterroger la distinction habituelle entre salariat et travail indépendant ?

Faut-il remettre en cause la définition duale salariat/travail indépendant ?

Jusqu'à présent, la législation a régulièrement évolué pour prendre en compte les mutations du salariat et cette question de frontière : rattachement de certaines activités, situées à la frontière, au salariat (cf. 2.2.2), création de statuts spécifiques hors salariat (par exemple le volontariat associatif), sécurisation de certaines activités indépendantes (CAE), etc.

Ce cadre évolutif peut-il répondre aujourd'hui aux nouveaux enjeux posés par les nouvelles activités et nouvelles modalités de la relation de travail ?

De façon plus générale, l'articulation entre salariat et travail indépendant doit-elle être radicalement révisée ou simplement ajustée ?

Cette question peut être déclinée en différentes options :

► Faut-il rester dans le cadre de cette distinction duale salariat/travail indépendant en rattachant éventuellement par la loi de nouvelles situations travail « ambiguës » à l'une de ces deux catégories, ou bien en faisant évoluer la définition du contrat de travail ?

Peut-on substituer au critère de la subordination juridique un autre critère, lié à la dépendance économique qui permettrait de prendre en compte certaines situations de salariés travaillant de façon autonome mais dépendant d'un donneur d'ordre ?

Dans quelle mesure les multiples dispositifs reposant sur la relation triangulaire d'emploi, tel que le portage salarial – qui entérine la séparation entre la relation économique du travailleur avec ses donneurs d'ordre, et la relation juridique de subordination qui donne accès à des droits sociaux –, sont-ils viables ?

► Faut-il aller plus loin et considérer cette distinction salariat/travail indépendant comme dépassée et proposer la création d'un statut intermédiaire⁵⁶ (concept de parasubordination) comme l'ont fait certains pays (par exemple : Italie, Espagne) ? Quels bilans tirer de ces expériences étrangères ? Quels risques de contournements supplémentaires, la création d'un statut intermédiaire peut-elle engendrer ?

► Faut-il proposer une réforme plus radicale et aller jusqu'à envisager la définition d'un droit de l'activité professionnelle⁵⁷ englobant les statuts existants et les dépassant (en considérant un continuum d'activités auquel le législateur attribuerait une série de garanties modulaires et variables à partir d'un socle minimum commun) ?

Ces différentes options appellent également à différents degrés, une réflexion sur l'articulation entre les protections du droit du travail et celles du droit de la protection sociale (cf. certaines activités indépendantes rattachées au régime général, voir 3.2).

Quelle que soit la réponse apportée, certaines évolutions des organisations du travail, y compris dans le cadre du salariat, posent des questions juridiques.

Comment adapter le cadre actuel du salariat à la remise en cause de ses éléments structurels de définition ?

Que ce soit dans le cadre du développement des plateformes numériques ou dans un cadre de relations salariales plus « classiques », le travail à distance – loin du lieu de travail « habituel » – (nomade, télétravail, plateformes) est amené à se développer pour des raisons diverses : volonté de l'employeur d'augmenter la productivité et d'économiser sur les frais de locaux et dépenses courantes, souhait des travailleurs d'organiser autrement la répartition entre leur temps de travail et leur temps personnel, limitation des temps de transports...

Ce développement pose la question de la définition de ce lieu de travail (et des conséquences qu'il en résulte notamment du point de vue de la responsabilité par rapport aux conditions de travail et de la nature des accidents du travail) et du temps de travail, à distinguer du temps de la vie personnelle. Ainsi il invite à s'interroger sur les modalités de mesure du temps de travail (cf. débats sur le forfait-jours, la définition de la charge de travail⁵⁸).

Quelles réponses à la précarisation du salariat et au parcours « intermittents » ?

Enfin au sein du salariat, le développement de formes particulières d'emploi plus précaires, notamment la montée en puissance des CDD courts ou le développement du temps partiel « subi », peut amener également à s'interroger sur les raisons de ce

(56) Pour la France : Antonmattei P.-H., Sciberras J.-C., « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », rapport au Ministre du Travail, novembre 2008. Pour les États-Unis : Harris D., Krueger A., « A proposal for modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work : The « Independent Worker », The Hamilton project, décembre 2015.

(57) Notamment Supiot A., « Les nouveaux visages de la subordination », Droit Social, février 2000, Barthélémy J., « Civilisation du savoir et statut des travailleurs », Institut de l'entreprise, novembre 2015, Pennel D., « Pour un statut de l'actif », Génération libre, septembre 2015.

(58) Questions posées notamment par le rapport Mettling, « Transformation numérique et vie au travail », septembre 2015.

développement, en regardant en particulier les spécificités par secteurs (cf. selon les secteurs, utilisation de l'intérim, CDD d'usage, auto entrepreneurs...) et les réponses qui peuvent y être apportées, notamment d'un point de vue juridique.

Quel bilan peut-on faire des nouveaux « outils » créés par la législation (CDI intérimaires, CDI intermittent, groupement d'employeurs par exemple) pour tenter de sécuriser des situations précaires qui se développent, y compris au sein du salariat ?

Quelle place accordée sur ces sujets à la négociation collective et dans quel cadre de négociation collective ?

3.1.4 Quelles nouvelles formes de dialogue social ?

Les mutations de l'emploi et du travail, en déstructurant les collectifs de travail traditionnels ou en redessinant de nouveaux espaces de collaboration, autour de plateformes numériques par exemple, participent à une remise en question profonde des relations professionnelles entre les travailleurs, leurs instances représentatives, les organisations syndicales et les employeurs. Le développement du numérique ou de l'automatisation dans le monde du travail met en lumière les limites du dialogue social en France et oblige les acteurs y prenant part, tels les syndicats, à repenser leur rôle et leur fonctionnement.

Ainsi, dans les entreprises, la transformation digitale peine à devenir l'objet d'un dialogue social à part entière visant à en anticiper et à en réguler les effets en termes d'organisation et de conditions de travail, mais également en termes d'emploi – avant d'en arriver à des restructurations brutales.

De même, à l'ère des réseaux sociaux – internes aux entreprises ou externes –, dans quelle mesure les procédures institutionnalisées – information, consultation ou la négociation collective – peuvent-elles être rendues plus transparentes, légitimes, participatives ?

L'entreprise constitue(ra)-t-elle encore un périmètre pertinent compte tenu de la dissociation croissante entre ses frontières économiques, fiscales et sociales ? Quels nouveaux espaces de dialogue social dépassant ces frontières émergent ou sont à imaginer (le site, le projet inter entreprise) ?

L'ubérisation et le développement de statuts d'emplois hybrides constituent de nouveaux défis car ils entament directement le socle salarial sur lequel reposaient essentiellement les solidarités collectives et les processus de dialogue social traditionnels (négociation, consultation, information, mais aussi conflits).

En effet, comment organiser collectivement l'expression des travailleurs et la construction de droits collectifs lorsque l'organisation productive, comme dans le cas des plateformes, vise à fragmenter le travail entre indépendants et à s'affranchir des référentiels habituels du salariat (relation d'emploi durable, unité de lieu et de temps,

partage du risque économique...). Symétriquement, comment fédérer et organiser ces travailleurs hybrides qui recherchent, de façon ambivalente parfois, indépendance dans leur travail et protections collectives ? La distinction entre organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'entreprises ou d'employeurs répond-elle aux besoins de ces travailleurs ?

S'orienter-t-on vers un renouveau de la logique « corporatiste » (coordinations ou « guilde d'indépendants dans le numérique »), la profession, l'activité ou des intérêts temporaires constituant le seul socle à même d'unir des travailleurs fragmentés, polyactifs et peu accessibles aux structures syndicales traditionnelles ?

3.2 Quelles évolutions pour la protection sociale ?

3.2.1 *La montée des formes de travail « atypiques » et indépendantes : questions pour le système de protection sociale*

Depuis deux décennies, on constate une recrudescence des débats sur la protection des actifs dans les pays occidentaux, sur fond de mutations du travail qui modifient les dynamiques professionnelles et les possibilités de mutualisation des risques.

Ainsi, la précarisation du salariat, construit des carrières dites « atypiques », aujourd'hui particulièrement répandues chez les femmes (huit salariées à temps partiel sur dix, dont trois quart à temps partiel subi), les jeunes (50 % des 15/24 ans sont en emploi temporaire) et les actifs peu qualifiés (chômage). Or ces trajectoires instables entraînent des ruptures de droits et/ou une faiblesse des revenus et des droits associés dans le régime général.

Le développement de la pluri-activité (en 2011, 15 % des non-salariés⁵⁹) et des formes hybrides à la limite du salariat et du travail indépendant, génèrent des poly-affiliations à divers régimes de protection sociale. Ces développements participent du renouveau du travail indépendant, particulièrement concentré sur certains secteurs (voir supra). Or ces nouveaux indépendants ont souvent des profils moins patrimoniaux que les indépendants classiques du RSI ou les professions libérales, voire moins « entrepreneurs »⁶⁰ et leurs revenus sont plus instables

Enfin, si la pluriactivité et le travail indépendant n'ont pas augmenté dans tous les pays européens, ces statistiques masquent toutefois le développement du travail non déclaré, peu contrôlable et parfois très ponctuel, favorisé par l'économie des plateformes.

En comparaison internationale, la France reste un pays protecteur, avec un système de protection sociale articulant des droits devenus progressivement « universels »

(59) Panorama de l'emploi et des revenus non-salariés, INSEE, 2015, www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/REVAIND15_a_VE_panorama.pdf.

(60) Auditions Coopaname.

(famille, dépendance, handicap, minima sociaux mais aussi prestations de santé en nature, ce qui la distingue des pays où la couverture santé est très liée à l'emploi, comme les États-Unis) et d'autres qui restent largement assis sur les revenus du travail (revenus différés en cas de retraite, chômage, maladie). Elle se caractérise également par la multiplicité des régimes : la majorité des risques sont gérés par des structures liées à la nature de l'activité professionnelle, pour la couverture complémentaire mais également pour la couverture de base.

Cette organisation conduit à une protection très variable selon les risques, voire à des formes de dualisation de la protection sociale selon les statuts et les trajectoires. Sous réserve d'une analyse plus exhaustive, qui sera notamment conduite dans le cadre des travaux du HCFIPS, certains risques ont une couverture universelle, de même niveau pour tous (famille, dépendance, handicap, les minima sociaux), d'autres intègrent une couverture minimale universelle et une part variable selon le statut professionnel (retraites, prestations en nature pour la maladie), d'autres enfin ne sont couverts que de manière facultative sauf pour les carrières continues dans le régime général (complémentaire santé, accident du travail et maladie professionnelle, chômage, perte de revenu).

Différents types de couverture selon les risques

1) Une couverture obligatoire universelle totale ou partielle du risque :

- **Universelle « pure »** (gestion et niveau identique pour tous) : famille (sauf pour la MSA, la protection sociale des agriculteurs, qui a priori ne pose pas de problème), dépendance, handicap, minima sociaux ; mais au sein d'un régime il peut y avoir des problèmes liés à des critères d'ouverture des droits (ex : validation de trimestres régime de base retraite ou indemnités journalières -IJ-maladie) ;
- **Universelle « professionnelle »** :
 - niveau de couverture identique pour tous mais gestion distincte selon la profession : maladie (prestations en nature) depuis la CMU - restent des problèmes liés à la polyaffiliation (simultanée ou successive), en principe résolus par la PUMA ; IJ en cours d'alignement pour le RSI ;
 - couverture pour tous mais selon des modalités liées à l'activité ; gestion distincte selon la profession. C'est en particulier le cas pour les retraites :
 - variations de couverture au sein d'un régime selon trajectoire professionnelle : régimes alignés de retraite de base (hors régimes spéciaux - RS- et professions libérales -PL-) ;
 - variations de couverture selon l'affiliation professionnelle : régimes de retraite non alignés (PL et RS) ; polypensionnés ; régimes complémentaires.
 - variation de couverture liés aux assiettes et cotisations (régimes alignés des indépendants).

2) Absence de couverture obligatoire universelle du risque :

- mais une aide / encadrement des couvertures facultatives : c'est le cas pour la complémentaire santé, obligatoire pour les salariés hormis les plus précaires depuis le 1/1/16 ; pour les autres, la couverture est facultative mais bénéficie d'aides fiscales (pour les travailleurs non-salariés) ou de 'chèques santé' (pour les précaires). La complémentaire santé reste moins fréquente pour les indépendants, malgré la loi Madelin de 1994⁶¹. Rien n'est prévu pour la fonction publique et les régimes spéciaux. Il existe un risque que les développements de la complémentaire santé obligatoire, ne renchérissent le marché de la complémentaire santé sur fond de dualisation.
- Sans aide / encadrement de la couverture facultative :
 - AT/MP ; le risque peut cependant être couvert indirectement par les IJ maladie ou l'invalidité ; à défaut, une assurance volontaire est possible ;
 - chômage / perte ou fluctuation de revenu : assurance volontaire possible.

Au-delà de ces différences en matière de couverture des risques, des écarts significatifs existent en matière de contributions aux régimes de protection sociale, y compris pour les risques dont les prestations sont alignées (famille, maladie, autonomie).

Mais l'essentiel des problèmes a trait à l'impact des mutations du travail sur les ressources permettant de tenir des trajectoires professionnelles plus mobiles (formation notamment) et sur les droits les plus directement liés à l'activité : couverture de la perte de revenu courant (pour cause de chômage, de maladie professionnelle ou d'accident du travail) ou différé (retraite).

Pour les droits assis sur le travail, ces instabilités affectent *a priori* la couverture dont disposent les actifs sous plusieurs angles :

- Des discontinuités recoupant des effets de seuils / plafonds / qui peuvent amener à reconfigurer les paramètres des risques.
- Une insuffisance de revenus courants et différés (retraite) par rapport aux trajectoires implicites qui ont fondé notre système de protection sociale, modifiant potentiellement les besoins de protection (au-delà des revenus : formation, crédit, logement...) et les équilibres de financement des risques.

(61) La santé des indépendants, un avantage relatif à interpréter, op.cit.

3.2.2 Les questions posées en matière de retraite

Aujourd'hui, la situation des retraités français est favorable⁶². Tous les actifs sont couverts par un régime de retraite de base et complémentaire, même si des disparités importantes séparent les régimes indépendants des salariés du régime général ou de la fonction publique. Ces problèmes ont commencé à être pris en compte via des formes d'harmonisation entre régimes (régime alignés).

Néanmoins, le système d'assurance retraite reste construit autour d'un modèle de carrière ininterrompue, à temps plein et dans un seul régime. Si les différentes réformes des retraites ont cherché à réduire les écarts entre régimes, l'impact de la polyaffiliation et l'incidence des aléas de carrière sur l'acquisition des droits, elles ont également renforcé certaines caractéristiques de notre système défavorables aux carrières heurtées (augmentation de la durée retenue pour le calcul du salaire de référence, allongement de la durée d'assurance requise). L'instabilité professionnelle est susceptible d'impacter les retraites *via* un effet revenu (moindres cotisations assises sur les revenus d'activité, moindres salaires portés au compte) mais également par un effet durée (règles afférentes aux seuils de revenus permettant de valider des trimestres ; durée de cotisation requise pour une retraite à taux plein et durée de cotisation dans le régime) particulièrement fort en France, effets qui peuvent être renforcés par l'existence de polyaffiliations.

Des questions liées aux changements de statuts en voie de règlement, mais vigilance...

La polyaffiliation induit la coexistence de modes différenciés d'acquisition de droits, droits « propres » et droits non proportionnels aux cotisations. Puisque l'acquisition de droits à retraite ne peut se réduire à une pure logique cumulative (cf. solidarité), cela produit divers effets, qui peuvent être favorables ou préjudiciables aux carrières marquées par des changements de statut, quand les régimes ne sont pas articulés entre eux⁶³.

Cette question a déjà été partiellement prise en compte, en particulier par la mise en place, prévue au 1^{er} janvier 2017, d'une liquidation unique pour les assurés qui ont cotisé au régime général des salariés (Cnav) et aux régimes « alignés » (MSA salariés et RSI). Cette réforme, qui touchera 43 % des polypensionnés, permettra que leur pension soit calculée dans les mêmes conditions que les « monopensionnés » de ces régimes.

La question reste en revanche ouverte pour les régimes non alignés, principalement les régimes des fonctions publiques et les régimes spéciaux d'une part, ceux des professions libérales d'autre part.

(62) Le niveau de vie moyen des retraités a augmenté sur longue période, grâce à la montée en charge des régimes de retraite et à la progression de l'activité féminine. Il y a aujourd'hui quasi parité entre le niveau de vie des retraités et des actifs (13^{ème} rapport du COR, décembre 2015).

(63) Cf. Neuvième rapport du COR : « la situation des polypensionnés ».

En outre, la possibilité d'un report de cotisations d'une année civile sur l'autre, introduite par l'article 25 de la loi du 20 janvier 2014 afin de faciliter pour les assurés à carrière heurtée la validation de trimestres de retraite, a été supprimée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Au-delà du niveau de la pension, la multiplicité des régimes et des règles d'acquisition des droits conduit à une faible lisibilité des droits futurs à retraite pour les actifs polycotisants, ce qui peut générer une myopie des assurés sur la nécessité de compléter éventuellement leur retraite. Toutefois, dans le cadre du droit à l'information retraite, divers outils de simulation à la disposition des cotisants sont prévus (cf. mise en ligne du simulateur individuel de retraite EVA en décembre 2015)⁶⁴.

Aujourd'hui les polypensionnés représentent déjà un tiers des retraités. Compte-tenu des mutations du travail, faut-il s'attendre à une montée en puissance des polypensionnés ? Alors que la part des polypensionnés et polyaffiliés avait diminué entre les générations 1920 et 1940, la tendance s'inverse pour les générations plus jeunes⁶⁵. Les réformes seront-elles favorables pour ces nouveaux profils ? Selon le COR, les effets d'un passage à un calcul global de la pension sont compliqués à apprécier⁶⁶ ; il conviendrait d'évaluer les effets de ces réformes sur divers types de profils de carrière pluri-actifs.

Revenus différés : taux de remplacement et choix de couverture socialisée en présence d'instabilité des carrières et pour les indépendants

Les moyennes de pensions recouvrent des écarts notables liés à des profils de carrière distincts. Un revenu égal n'induit pas des retraites égales au niveau des individus, du fait des modes de cotisation et des règles spécifiques à chacun des régimes ; cela pose essentiellement la question de la retraite des indépendants et, partant, des pluri-actifs. Plus globalement se pose la question des objectifs de niveau de pension à la retraite, dans un paysage changeant en matière de chronique des revenus tout au long de la vie.

Quelle couverture socialisée du risque retraite pour les travailleurs indépendants ?

Les indépendants ont aujourd'hui des montants moyens mensuels de droits directs beaucoup plus faibles que ceux des fonctionnaires ou des salariés du régime général, même si leur situation varie fortement selon le régime (RSI, MSA, professions libérales, cf. Tableau 1).

(64) Voir aussi, troisième scénario CPA, un outil de visualisation centralisé des droits sociaux adossé à des calculs de simulation de trajectoires, pourrait constituer un apport important pour soutenir l'autonomie des parcours professionnels.

(65) (2011), *Retraites : la situation des polypensionnés*, COR / voir annexe III.5 pour des éléments de cadrage.

(66) Voir annexe 3.5

Tableau 1. Niveau moyen de pension dans les régimes, rapporté au niveau moyen de pension des salariés monopensionnés du régime général

	Monopensionnés	Polypensionnés
Salariés (régime général)	100	114
Fonctionnaires	151	175
Agriculteurs exploitants (MSA)	53	65
Commerçants (RSI)	42	93
Artisans (RSI)	62	107
Professions libérales (CNAVPL)	164	202

Source : *Évolutions et perspectives des retraites en France, juin 2015, DREES, calcul France Stratégie*

Cette faiblesse reflète pour partie des revenus d'activité plus faibles, mais également le choix d'une couverture socialisée du risque retraite plus restreinte que celle des salariés.

Il faut d'abord souligner qu'à revenu comparable, les indépendants « génèrent » moins de cotisations donnant des droits de retraite qu'un salarié : d'une part, parce qu'une partie de leur rémunération se fait via les dividendes non soumis au même régime socio-fiscal ; d'autre part, et ce même pour les régimes dits alignés, des taux égaux ne fournissent pas des cotisations égales pour un même revenu (assiettes) ; enfin, les régimes complémentaires des indépendants ont un niveau de cotisations – et donc de couverture – très variable, mais sensiblement inférieur à celui des salariés. De plus, des évolutions ont eu lieu dans ces régimes complémentaires créés plus tardivement, qui compliquent la comparaison avec la situation du régime général.

Malgré le processus d'harmonisation progressive pour le régime de base, et de rapprochement pour les régimes complémentaires, la situation actuelle continue de refléter le choix fait lors de la conception de ces régimes d'une plus faible socialisation du risque vieillesse. Celle-ci s'explique par l'arbitrage entre le taux de cotisation c'est-à-dire l'effort à fournir, et le fait d'être porteur du risque entrepreneurial, l'indépendant devant en outre couvrir l'équivalent des cotisations employeurs et salariés. Elle provient également d'une logique patrimoniale différente pour les indépendants, pour qui la garantie de revenu à la retraite pouvait être en partie assurée par la liquidation du patrimoine professionnel.

Ce choix initial devra vraisemblablement être reconsidéré au vu de l'évolution de la situation patrimoniale des travailleurs indépendants. En effet, si les différences de patrimoine entre indépendants et salariés au moment de la retraite restent aujourd'hui significatives, cet écart pourrait être bien moindre pour les futurs retraités. D'une part, parce que le capital professionnel peut connaître une forte dévaluation en raison des évolutions technologiques, économiques et sociales (exemple des taxis, des fonds de commerce ou des patientèles dans certaines zones rurales). D'autre part, parce qu'il existe de grandes différences entre sous-groupes professionnels d'indépendants, et notamment pour les « nouveaux » indépendants, dont le capital professionnel est souvent très faible. Dès lors les écarts de niveaux de retraite risquent de ne pas être

véritablement couverts par un apport patrimonial qui viendrait le compenser. Il serait utile pour éclairer cette réflexion de procéder à des simulations des niveaux futurs de retraite pour plusieurs cas-types de travailleurs indépendants reflétant la diversité des carrières.

Plus largement, quel niveau de pension sur fond d'instabilité des carrières et de diminution des taux de remplacement ?

S Selon le COR, le rapport entre la pension nette des retraités de droits directs résidant en France et le salaire moyen net décroîtrait significativement d'ici 2060. Au-delà de ces moyennes, on peut s'interroger sur l'évolution des écarts de niveau de retraite, entre régimes et au sein des régimes. Ces écarts, déjà importants, proviennent en particulier de carrières incomplètes, qui témoignent notamment à la fois de profils sociologiques plus ou moins vulnérables (par ex. les femmes qui interrompent plus leurs carrières ou encore le statut spécifique des conjoints d'indépendants) et peut-être de la difficulté à « tenir » une carrière complète selon les métiers et les secteurs (carrières marquées par le chômage chez les salariés, ou absence de revenus chez certains indépendants). L'écart de niveau moyen de retraite entre toutes les personnes de droits directs (toutes carrières confondues, donc comprenant pensionnés à carrières incomplètes et pensionnés à carrières complètes) et une carrière incomplète et celles ayant une carrière complète est plus important pour les monopensionnés que pour les polypensionnés ; il est également plus marqué dans certains régimes (Tableau 2).

Tableau 2. Un avantage en termes de niveau de retraite pour les carrières ininterrompues dans un seul régime

	Moyenne des pensions	Carrières complètes dans un seul régime	Carrières complètes dans deux régimes
Salariés (régime général)	100	152	123
Fonctionnaires	100	126	108
Agriculteurs exploitants (MSA)	100	115	107
Commerçants (RSI)	100	216	108
Artisans (RSI)	100	143	122
Professions libérales (CNAVPL)	100	137	109

Source : COR, calculs France Stratégie

Calcul : niveau moyen des pensions tous droits directs sur niveau moyen pour les carrières complètes par régime

(Lecture : le niveau moyen des pensions de droits directs pour les salariés du régime général est de 66 % du niveau moyen des retraites en carrière complète pour les monopensionnés. Hormis les fonctionnaires, toutes les catégories sont marquées par un effet important de la carrière complète, particulièrement une partie du RSI et des MSA, mais aussi les salariés du régime général. Il est « normal » qu'il y ait un écart entre carrières complètes et incomplètes, mais on remarque que selon les régimes et les situations monopensionnées ou polypensionnées, l'écart est hétérogène. Quand l'écart est très important (par ex. RSI commerçant monopensionné), c'est en partie parce qu'il y a beaucoup de carrières incomplètes

généralisant de faibles retraites (au regard du niveau moyen d'une carrière sans décote)⁶⁷. De fait les carrières plus heurtées génèrent à la fois moins de droits (durées validées) et des montants plus aléatoires (aléas des revenus). Le polypensionnat semble « protéger » des effets négatifs des carrières incomplètes.

Les niveaux de retraite aujourd'hui observés reflètent le passé. Certaines dispositions ont amélioré la situation (par exemple cas des conjoints d'agriculteurs). Qu'en sera-t-il finalement à l'avenir ? Les fins de carrière heurtées ne sont pas minoritaires⁶⁸, même si les taux d'activité des seniors se sont plutôt améliorés⁶⁹, et, dans un contexte plus difficile d'accès à l'emploi stable, on constate un recul de l'âge moyen des premières validations⁷⁰. Pour garantir que notre système offre une protection pertinente au risque retraite, il faudrait probablement disposer d'évolution des taux de remplacement à la fois pour d'autres régimes de retraite (par exemple développer des cas types de carrière d'indépendants) et d'autres trajectoires (plus intermittentes) que les cas types aujourd'hui travaillés dans les scénarios du COR, sachant que pour ces profils « moins classiques » nous ne disposons pas légalement d'objectif précis (par exemple, seuil de pouvoir d'achat à maintenir)⁷¹.

Finalement, se pose la question du partage de la prise en charge publique ou privée du risque vieillesse.

- Y a-t-il un risque de « myopie » des nouveaux travailleurs indépendants ? et plus généralement des indépendants sans constitution d'un patrimoine ? Va-t-on avoir une forte augmentation du minimum vieillesse ? Et si oui quels impacts (financement, pauvreté) ?
- Faut-il revoir les différentiels d'assiette et de cotisation, en particulier, faudrait-il accroître la prise en charge « socialisée » de la retraite pour les nouveaux travailleurs indépendants moins patrimoniaux ?
- Le contexte réglementaire permet-il de faire naître une offre adaptée de produits d'épargne de long-terme pour des revenus moyens à faibles ?
- Faut-il enfin plus nettement⁷² amortir le risque de fluctuation des revenus sur le revenu différé que constituera la retraite, y compris en développant une réflexion

(67) On ne peut toutefois pas directement en déduire une comparaison entre carrières incomplètes touchées par des aléas de revenus / chômage et des carrières complètes, car l'agrégat « tous pensionnés de droits directs » comprend également les carrières incomplètes des immigrés dont une partie de la carrière a eu lieu hors de France.

(68) Taux de remplacement du salaire pour la génération 1942, DREES, 2012.

(69) Projection COR.

(70) L. Salembier (2014), Le début et la fin de carrière d'une génération à l'autre : quelles évolutions ? (DREES), *Dossiers Solidarité et Santé* n° 60, janvier.

(71) 13^{ème} rapport COR.

(72) Par exemple, en développant de nouveaux mécanismes solidaires (à l'instar des droits familiaux qui limitent l'impact de certaines interruptions/diminutions d'activité sur les carrières).

sur des objectifs de niveaux de retraite⁷³ ? Dans ce cas, quel serait l'impact sur le financement ?

3.2.3 **Couvertures du risque revenus courants : de nombreux problèmes liés aux mutations du travail**

En matière de risques⁷⁴, les Français sont surtout inquiets d'une chute de leurs revenus, causée par divers événements qui se recoupent sans se confondre :

- **La perte** d'emploi est un risque couvert pour les salariés par l'assurance chômage ; les profils d'ayants droits sont directement impactés par l'usage des CDD courts et le développement de nouvelles formes d'emplois quasi-intermittent (hors statut d'intermittent) : près d'un allocataire indemnisé sur deux est au chômage après un CDD ou une mission d'intérim ; le nombre des allocataires indemnisés s'élève à près de 2,5 millions à un moment de l'année mais les passages fréquents par le chômage et la faible durée d'indemnisation (moins d'un an) impliquent que, sur une année donnée, le nombre d'allocataires indemnisés puisse être plus du double⁷⁵.

Un travail en cours à l'Unedic montrerait que sur 10 ans, les demandeurs d'emplois se répartissent à peu près également entre des trajectoires d'emploi continues et des trajectoires d'emploi discontinues. Certaines carrières instables débouchent sur un emploi durable quand des carrières plus continues (CDI) ne prémunissent pas d'un risque de précarisation⁷⁶. Selon l'enquête SIP⁷⁷ sur les parcours professionnels, plus de 20 % de la population serait touché par une forme précarisation⁷⁸.

- **la fluctuation des revenus** : les revenus des indépendants sont régulièrement menacés par la perte de clients, les impayés (deux risques afférents au risque entrepreneurial). Les fluctuations induites recourent alors finalement le développement de formes d'intermittence du travail, que connaissent aussi les salariés, surtout si l'on considère des indépendants très dépendants d'un faible nombre de clients (sans être pour autant forcément « requalifiables » en travailleurs salariés).
- **accidents / maladie (professionnels ou non)** : le travail en free-lance (sans lieu de travail ou sur le lieu de travail du donneur d'ordre) et le travail nomade posent de manière nouvelle la question des accidents du travail tandis que des différentiels entre salariés et non-salariés sur les prestations en espèces sont en voie de résorption.

(73) Par exemple au sein d'un régime unique avec une couche universelle et une couche dépendant des situations professionnelles.

(74) Rapport Igas/ DINSIC pour CPA.

(75) Travaux en cours Unedic sur trajectoires.

(76) Cf. entretien informel avec P. Cavard.

(77) « Parcours professionnels et état de santé », *dossiers solidarité et santé*, n°14, 2010.

(78) Les parcours interrompus (15 %), les parcours pénibles et hachés (12 %), les parcours pénibles et précaires (10 %), parcours descendants (8 %).

Accident professionnel et maladie

En matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, la couverture obligatoire ne concerne pas les travailleurs indépendants, la branche AT/MP s'étant construite au sein du régime général.

Les travailleurs indépendants ne peuvent donc bénéficier alors que d'indemnités journalières (IJ) de longue durée ou de rente d'invalidité et peuvent souscrire à une assurance volontaire. On notera, néanmoins, que les agriculteurs non-salariés disposent également d'une couverture spécifique pour les accidents du travail.

Pour les prestations maladie en espèces (indemnités journalières), des disparités subsistent, même si un alignement est prévu⁷⁹. Les professions libérales (à l'exception des médecins et dentistes et quelques professions) ne disposent pas d'IJ. Des assurances prévoyance privées peuvent par ailleurs être souscrites (notamment dans le cadre du dispositif Madelin) ainsi que des assurances privées garantie frais professionnels, pour protéger la trésorerie en cas d'arrêt de travail. De ce point de vue, le risque « accidents », génère un risque de perte de revenus (en particulier pour les indépendants, un arrêt de travail significatif entraîne une perte de contrats et de clients parfois difficilement réversible même après recouvrement de la santé) non couvert, également présent pour les salariés précaires (perte du réseau de donneurs d'ordre habituels par ex.)⁸⁰.

Par ailleurs, s'agissant des salariés, la question de la couverture face aux risques d'accidents du travail est posée dans le cadre du développement de nouvelles organisations du travail et en particulier du télétravail. En effet, la notion d'accident du travail renvoie à la définition du lieu et du temps de travail, d'autant plus difficile à définir si le salarié ne travaille pas au sein d'une entreprise, sur un lieu de travail uniquement professionnel. De plus, la jurisprudence fait reposer sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat, qui a également un impact important sur les mesures que l'employeur doit prendre en termes de prévention des accidents de travail. Or comment cette responsabilité doit-elle être évaluée quand le salarié travaille chez lui ou dans un lieu où l'employeur ne peut contrôler physiquement les conditions de travail ?

Ces difficultés se posent également plus spécifiquement pour des salariés en situation particulière. Par exemple, dans le cadre de relations triangulaires, tel que le portage salarial ou les coopératives d'activité et d'emploi, les entrepreneurs sont désormais considérés par la loi comme des entrepreneurs salariés auxquels s'appliquent les dispositions du code du travail. La loi précise⁸¹ que « la coopérative d'activité et d'emploi est responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions du (...) quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail *lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par*

(79) T. Fatome pour HCFips.

(80) E. Algave, C. Cavalin, S. Célerier, *La santé des indépendants, un avantage relatif à interpréter*, CEE, document de travail n°150.

(81) Cf. art. 7332-2 du code du travail.

elle ou soumises à son accord. » L'entrepreneur exerçant généralement son activité en dehors de locaux professionnels contrôlés par la coopérative, la mise en œuvre de ces dispositions peut poser des questions difficiles de mise en œuvre et de responsabilité.

Plus généralement, pour les « nouveaux » travailleurs indépendants, notamment ceux qui travaillent pour des plateformes collaboratives, leur statut n'offre pas de couverture de ce risque, sans qu'ils aient forcément conscience des conséquences potentielles et bien que, parfois, leur organisation du travail soit en partie fixée par la plateforme.

Revenus de remplacement face aux intermittences chroniques

L'installation d'un chômage de masse et l'importance du travail « réduit » et discontinu pèsent sur les équilibres financiers de l'Unedic. Le niveau de couverture des revenus qui peut être proposée solidairement aux individus est soumis à des tensions, comme en atteste la réduction de la durée d'indemnisation entre 2008 et 2010 (la France conservant toutefois une durée d'indemnisation « généreuse », dans un contexte plus global d'ajustement des pays européens à la crise, et d'augmentation du chômage forte, malgré un recul de l'activité moindre que dans d'autres pays).

Par ailleurs, alors qu'on compte 2,5 millions d'indemnisés du chômage, un demandeur d'emploi sur deux n'est pas indemnisé⁸² (voir infra). En effet, plus haché, moins salarié, plus court, l'emploi ne permet pas à une proportion croissante de travailleurs de remplir les conditions d'accès à une assurance chômage. Nombre d'entre eux dépendent dès lors du système d'aide sociale (16,8 % avaient droit au RSA et 8,3 % percevaient une allocation d'assistance versée par Pôle emploi pour le compte de l'État) assorti de droits sociaux moins favorables que le chômage, faisant glisser l'ensemble du système vers l'assistance⁸³.

C'est que les divers critères d'éligibilité et d'indemnisation (seuils exprimés en pourcentage du salaire ou en nombre d'heures travaillées, période de référence et d'acquisition des droits...), comme le renforcement des mécanismes contributifs assurantiels, fragilisent de fait les travailleurs atypiques, alors même que le travail instable se développe. Dans l'ensemble des pays, la Commission européenne et l'OCDE ont mis en évidence le sous accès des travailleurs atypiques aux allocations chômage⁸⁴.

Conçu initialement pour protéger les travailleurs en CDI contre une perte de revenu temporaire (chômage frictionnel) ou définitif (accompagnement des restructurations vers la retraite), le système d'assurance chômage a progressivement cherché à prendre en compte les pertes d'emploi récurrentes, voire la faiblesse des revenus.

(82) Le marché du travail, face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques, Janvier 2013, Cour des comptes/ Février 2014 : seulement 39,4 % des inscrits à Pôle emploi étaient indemnisés par l'assurance-chômage.

(83) Cf. *Refonder le système de protection sociale*.

(84) J. Leschke, « La crise économique a-t-elle accentué la segmentation du marché du travail et de la protection sociale ? Une analyse des pays de l'Union européenne (2008-2010) », *Revue des française des affaires sociales*, 2013/4 n°4, p.10-33.

L'Unedic cherche dorénavant à faciliter l'entrée dans l'indemnisation depuis les années 1990⁸⁵, avec un allongement de la période de référence et une réduction de la durée minimale d'affiliation (notamment utile pour les jeunes). Les réformes récentes constituent à cet égard une avancée importante en permettant l'essor des mécanismes de cumul entre allocation chômage et activités réduite.

Toutefois, l'Unedic est traversée par une tension entre extension des critères d'indemnisation et limitations des effets pervers. Plus spécifiquement, les nouveaux mécanismes sur le cumul soulèvent des questions : le système d'activité réduite peut susciter des effets pervers (aléa moral)⁸⁶. Alors que les contrats courts concernent fréquemment des réembauches chez un ancien employeur, le dispositif de cumul d'activité réduite / chômage pourrait également encourager l'instabilité de l'emploi en « subventionnant » un revenu d'intermittence (hors du régime statutaire des intermittents). Toutefois le rôle de ces dispositifs sur l'instabilité de l'emploi est contesté. Quand bien même une partie des contrats courts seraient susceptibles d'être transformés en emplois stables, il conviendrait d'arbitrer entre limitation des effets pervers et diminution du filet de sécurité.

Avec les dispositifs d'activité réduite/multi-employeurs, l'Unedic amortit de fait la fluctuation des revenus des salariés instables ou multi-employeurs, et non seulement la perte de revenus liée au chômage. En revanche, cela ne concerne pas les travailleurs indépendants.

Certes, les indépendants, qui ne cotisent pas à l'Unedic (la notion de perte involontaire d'activité n'est pas facilement transposable aux indépendants), peuvent souscrire à une assurance privée chômage. Mais elle semble offrir une couverture faible⁸⁷ et ne répond pas à la question centrale de la fluctuation des revenus. Des dispositifs d'assurances contre la perte d'exploitation existent, mais correspondent imparfaitement aux profils des indépendants « non patrimoniaux », à revenus moyens voire faibles. C'est pour répondre à ces risques au cœur de l'activité indépendante (ou pluri-active) que les coopératives d'activité et les sociétés de portage salarial développent des formes innovantes de protection des revenus des indépendants : transformation d'un revenu en salaire permettant de lisser certains revenus et de générer des droits sociaux équivalents aux salariés (notamment retraite, formation, couverture des accidents), fonds de garantie mutualisant une partie du risque impayé et des besoins de fonds de roulement, voire ébauche de caisse mutuelle de secours. Mais ces dispositifs concernent peu de non-salariés (moins de 40 000 personnes affiliés à un système de portage ou de coopératives⁸⁸)

L'UNEDIC est aujourd'hui un système d'assurances en partie déséquilibré par rapport à la mutualisation du risque pesant sur les revenus : certains actifs les moins précaires

(85) 2013, Cour des comptes, Op.cit.

(86) Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi/ voir annexe 2.3.

(87) www.leportagesalarial.com/freelance-vs-portage-salarial-comparaison-avantages-sociaux-independants/%C3%A0%20expertiser.

(88) Source : COE (2014), *L'évolution des formes d'emploi*.

(fonction publique⁸⁹) ne participent pas à cet effort de transfert des risques des plus stables vers les plus instables ; certains actifs aux revenus très variables (free lances, auto-entrepreneurs, indépendants sans patrimoine) ne sont pas couverts. S'interroger sur les objectifs plus généraux de protection des revenus, invite dès lors à envisager une modification de l'architecture globale :

- Globalement se pose la question de l'échelon de solidarité pour assurer ce risque (faut-il inclure la fonction publique ? certains travailleurs indépendants ? les travailleurs des plateformes numériques d'intermédiation pour certains profils ?) en évaluant les risques de s'engager dans une consommation plus forte des droits à l'indemnisation chômage (Actuellement 60 % sont consommés, cette « non-consommation » est le fondement d'une approche solidaire de la couverture de perte de revenus). Une telle extension des bénéficiaires supposerait également de prévoir de nouvelles sources de financement, notamment afin de responsabiliser les donneurs d'ordre et plateformes numériques.
- Se pose également la question de l'articulation avec les revenus d'assistance et un éventuel revenu universel (et ses limites) : dans un contexte d'emplois émietté faut-il faire évoluer l'ARE, d'un revenu de remplacement, vers un revenu de complément ciblant par exemple des actifs pauvres (fusion de la prime d'activité) ? Faut-il de manière plus ambitieuse, s'engager dans une logique de revenu universel inconditionnel, qui d'une certaine manière recomposerait l'accès aux revenus permis par la distribution capital / travail de notre économie (à l'instar des expérimentations en cours en Finlande et aux Pays-Bas) ; mais pour quel niveau, quelle substitution des prestations sociales actuelles et avec quelles conséquences pour le financement ?

Au-delà de la question des aménagements qui peuvent être apportés au système actuel de protection sociale, en fonction des différents risques, se pose la question d'une nouvelle approche globale de cette protection, prenant en compte plus fortement la discontinuité des parcours et attachant les droits à la personne plus qu'à son statut professionnel.

La couverture du risque revenu courant ne peut suffire à elle seule, d'où la nécessité d'une approche de prévention / sécurisation globale des actifs pour l'accès au revenu primaire. *A contrario*, cette approche ne doit pas méconnaître les enjeux afférents aux revenus de remplacement, voire de compléments, sachant que les politiques d'activation risquent de rater (par construction) la cible des plus vulnérables, en renforçant une logique d'impuissance face à une demande d'autonomie impossible à réaliser (voir infra).

(89) Voir par exemple la proposition de l'Institut Montaigne de soumettre les salaires des fonctionnaires aux cotisations de l'assurance chômage (B. Martinot (2014), Pour en finir avec le chômage)/ou Institut de l'entreprise.

3.2.4 Quelle nouvelle couverture des risques ? et quelle individualisation des protections ? (CPA)

Dans un contexte de morcellement des carrières et de multiplication des transitions connues au cours d'une vie professionnelle (cf. supra), les protections attachées au statut dans l'emploi ne permettent donc plus de garantir une protection à tous les actifs. Si des évolutions récentes ont accru la portabilité des droits, un certain nombre d'entre eux restent encore attachés au statut d'emploi et tout changement de ce statut entraîne des risques de ruptures ou de pertes de droits.

Alors que le risque majeur sur le marché du travail reste le chômage, la protection contre celui-ci n'est plus garantie pour les formes d'emploi et de travail atypiques et précaires qui se développent.

Les transitions par le chômage sont en outre concentrées sur des populations spécifiques (jeunes, peu qualifiés, seniors, personnes d'origine étrangère), ce qui crée de fortes inégalités entre actifs et entretient le sentiment d'injustice, au regard du type de contrat occupé notamment.

Face à ces évolutions, les pouvoirs publics ont tracé depuis une vingtaine d'années un chemin vers une plus grande individualisation des politiques publiques⁹⁰.

Cette évolution passe principalement par l'individualisation des droits et garanties collectives avec l'introduction de mécanismes d'individualisation et de contractualisation dans le domaine des politiques sociales et des politiques d'emploi. Ce « sur mesure » vise à cibler les dépenses, les aides, les moyens sur ceux qui en ont le plus besoin (tant dans le domaine de l'emploi que de la santé), dans un contexte de contrainte budgétaire, mais aussi à permettre une plus grande souplesse de la réponse institutionnelle aux besoins des personnes, en cherchant à s'adapter à leur parcours.

Parmi ces dispositifs individualisés, le compte, comme les chèques (ou vouchers) ou contrats d'assurance individuelle, sont privilégiés car ils permettent à la fois de cibler l'action des pouvoirs publics, notamment par le biais de dotations personnalisées, et car ils répondent à une aspiration croissante à plus d'autonomie de la part des individus.

La création récente du compte personnel de formation comme du compte personnel de prévention de la pénibilité constitue deux illustrations d'outils de politique publique individualisés ; l'annonce d'un compte personnel d'activité ouvert à tout actif à compter du 1^{er} janvier 2017⁹¹ confirme le changement de paradigme en train de s'opérer. En liant les droits aux individus et non plus aux statuts et en permettant leur portabilité,

(90) Guézennec C. (2012), L'individualisation dans les politiques de l'emploi : quels effets des chèques, comptes et contrats ?, Note d'analyse, Centre d'analyse stratégique, n°293, octobre.

(91) *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*, rapport France Stratégie, remis en octobre 2015 au Premier ministre.

ces comptes participent en effet à une forme d'individualisation des politiques de l'emploi.

Ces évolutions ne sont pas sans risques. La gestion individuelle des comptes, laissée au libre choix des individus, risque de renforcer les inégalités entre actifs car les individus les mieux formés, les mieux informés seront les plus à même de mobiliser leur compte tandis que les plus fragiles risquent de passer à côté des opportunités offertes (effet Matthieu⁹²). L'information et le conseil sont indispensables pour accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi. Développer un accompagnement susceptible de contrer cet effet adverse constitue donc un enjeu central de réussite du compte personnel d'activité.

Autre écueil, le transfert de la protection et de l'employabilité sur l'individu pourrait remettre en question la mutualisation des risques qui définit aujourd'hui la protection sociale (et assure un transfert des individus en moindre risque vers ceux qui portent les plus grands risques). Ces droits individuels doivent être garantis par des droits collectifs et insérés dans un financement mutualisé pour éviter une inégalité croissante des protections.

Ces enjeux et risques vont alimenter l'élaboration du dispositif CPA : l'ouverture de droits nouveaux, la personnalisation de dotations pour lutter contre les inégalités, la fongibilité entre droits, le financement de ces droits sont autant de questions qui, dans les réponses qui y seront apportées, vont soit inscrire le futur CPA dans un système mutualisé d'assurances sociales de tous les actifs (avec une protection sociale harmonisée quel que soit les statuts y compris pour les personnes), soit en faire le levier d'une individualisation de la protection sociale.

Les différentes questions soulevées amènent à se poser plus indirectement d'autres questions de portée plus générale : quel degré de protection assurer de manière universelle, et quel degré de protection lié aux positions professionnelles, que ce soit de manière collective ou individuelle ? Quelle définition de l'activité professionnelle ? Faut-il et peut-on assurer une nouvelle protection en matière de parcours professionnel ? Les réponses emporteront des conséquences importantes tant sur l'architecture de notre protection sociale, que son organisation et son financement.

(92) L'effet Matthieu (*Matthew Effect*) désigne, de manière très générale, les mécanismes par lesquels les plus favorisés tendent à accroître leur avantage sur les autres. Ce terme est utilisé en sciences sociales pour désigner plus généralement les effets cumulatifs producteurs d'inégalités. Dans le domaine de la formation, cette expression désigne le fait que, sans mécanisme correcteur, les individus les plus formés sont ceux qui bénéficient le plus de la formation professionnelle continue.

RETROUVEZ
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



FRANCE STRATÉGIE

France Stratégie a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de huit organismes aux compétences spécialisées.
