



PLUS QUE DES ENJEUX ET DES POINTS DE VIGILANCE, LA NÉCESSITÉ DE PRIVILÉGIER UNE CONSTRUCTION COLLECTIVE RÉGIONALE

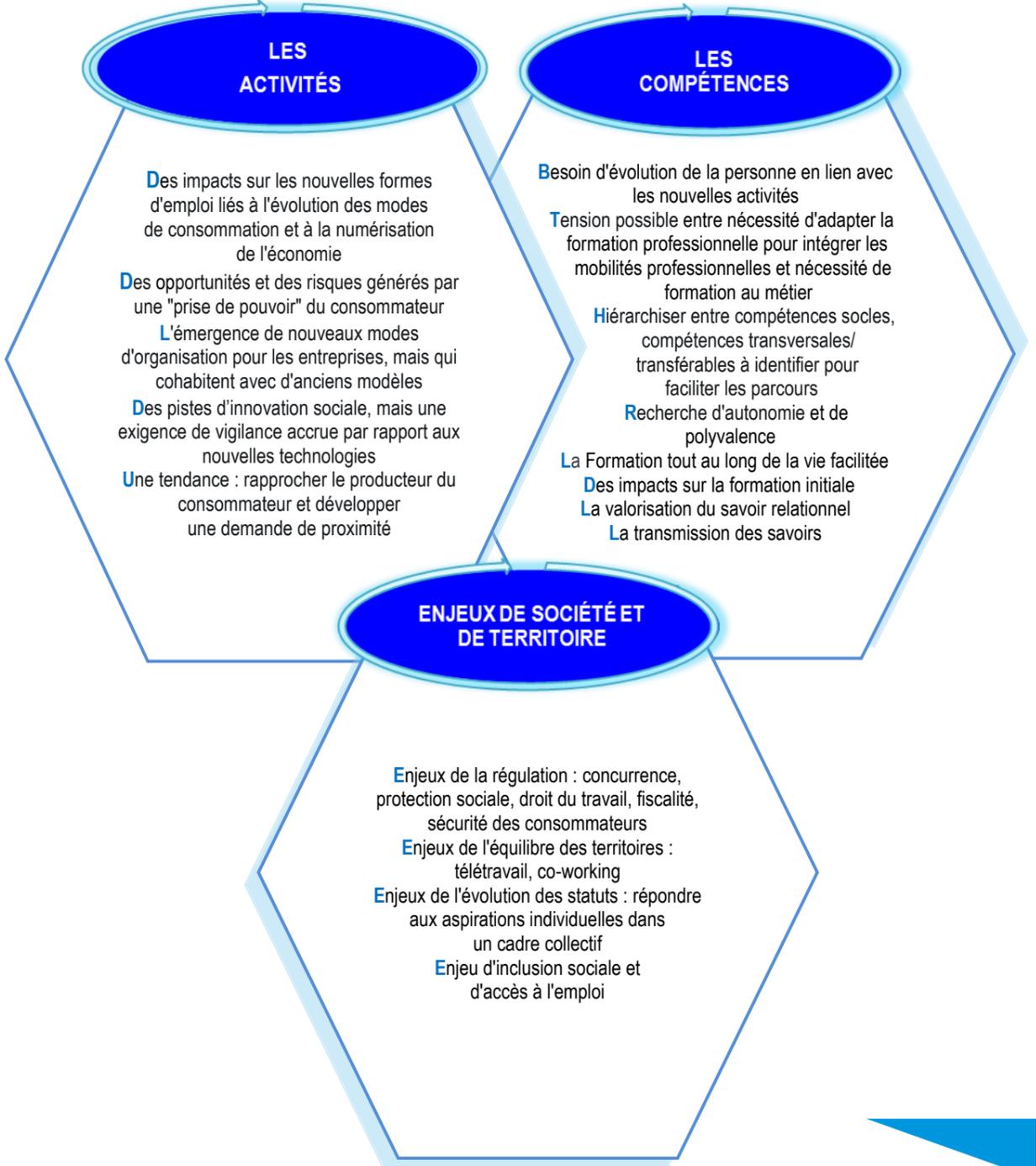


Décembre 2017

# LES MUTATIONS

## Cahier n° 3 : « Nouvelles formes d'emploi, nouvelles formes de travail : prendre l'initiative »

TENDANCES / POINTS DE VIGILANCE



La réflexion sur les nouvelles formes d'emploi et de travail s'inscrit dans la continuité des contributions du CESER sur les mutations et sur la formation des actifs.

L'impact des mutations sur l'emploi et le travail est au cœur des préoccupations de nos concitoyens. Les modalités de l'accompagnement des entreprises et des individus s'en trouvent fortement questionnées.



Les objectifs généraux que se fixe le CESER à travers cette contribution sont les suivants :

- alerter sur les enjeux économiques et sociaux
- identifier les problématiques à traiter
- proposer des éléments de méthode aux acteurs régionaux pour se saisir des enjeux identifiés.

Si ce sujet relève de réalités sociales et économiques tangibles, il comporte une dimension sociétale forte que le CESER entend aborder : sens du travail, émancipation et relations sociales. Si les changements à l'œuvre ne sont pas tous totalement nouveaux, il existe un sentiment partagé d'accélération de ces mutations, sous l'effet notamment de la digitalisation de l'économie et du travail, de l'évolution des comportements, mais aussi d'une concurrence internationale exacerbée. Cela se traduit-il par un mouvement de substitution du contrat de travail, habituel pour les salariés, par un contrat de nature commerciale ?



Quels impacts ont le développement des économies disruptives (Cahier n° 1) et les problématiques d'accès à l'innovation (Cahier n° 2) sur les organisations, les emplois et le travail ?

Le sens du travail est au cœur du sujet car le changement des référentiels que l'on pressent est source de tensions pour les individus ou les entreprises ; entre la satisfaction de plus de liberté et d'agilité dans le travail, les besoins naturels de sécurité des individus, et les préoccupations des entreprises de maintenir ou développer leur capacité de production.

Le CESER a souhaité explorer l'impact du développement de ces formes sur les activités et les parcours des individus.

Ces situations impactent les organisations du travail, les modes de management et la vie de l'entreprise mobilisant des travailleurs aux statuts différents.

Comment accompagner cette évolution ? Du point de vue des individus, les travailleurs, suivant leur statut, ont des accès très différents aux dispositifs d'accompagnement.

Plus largement ces évolutions impactent l'organisation de la société. Comment les acteurs régionaux peuvent-ils prendre en compte ces évolutions et les intégrer à leur politique ? Comment encourager des initiatives sur le thème plutôt que d'adopter une position par trop défensive ?

Télécharger le contribution  
[www.auvergnhonealpes.fr/ceser](http://www.auvergnhonealpes.fr/ceser)

Crédits photos : fgnopporn/123RF  
 dotshock/123RF  
 enotmaks/123RF





**Des tendances**

- Développement d'une économie servicielle qui replace la question de l'organisation du travail au centre du débat.
- L'évolution des parcours professionnels : davantage de transitions.
- Des aspirations professionnelles nouvelles des personnes.
- De nouvelles formes de travail qui concernent des profils très divers.
- L'élévation du niveau de qualification.
- Des formes nouvelles de consommation.
- Une évolution des besoins de formation, des enjeux de savoir relationnel et de comportement.

**L'auto-entrepreneuriat, une évolution majeure**

- Une évolution à relativiser : beaucoup n'ont pas d'activité et entrées et sorties permanentes du dispositif.
- Un succès basé sur plusieurs facteurs : la simplicité du dispositif, un régime fiscal et social attractif en deçà de certains effets de seuil, la banalisation du travail indépendant, le développement de l'économie digitale, la persistance d'un chômage de masse.
- Pour éviter l'isolement, des enjeux apparaissent comme créer des espaces coopératifs, de réflexion et de collaboration, plus largement de mise en réseau.

**Des formes atypiques d'emploi en développement qui impactent le travail et les organisations**

- Un contraste : alors que la grande majorité des emplois existants, le stock, est composé d'une très grande majorité de CDI, les créations d'emplois, le flux, comportent majoritairement des emplois moins pérennes, CDD ou intérim.
- Le marché du travail est caractérisé par une mobilité très importante, un actif sur 4 connaît dans l'année au niveau national une transition professionnelle, soit 7 millions de personnes ; on peut considérer que cela représente environ 800 000 personnes en Auvergne-Rhône-Alpes.
- Les formes nouvelles tentent de répondre aux objectifs des organisations et des personnes. Elles sont cependant, selon leur mise en œuvre, synonymes de plus ou moins de fragilité pour la personne et de plus ou moins de performance pour l'entreprise. Aussi la question de l'accompagnement des personnes et des organisations utilisant ces formes est posée. Si les grandes entreprises peuvent anticiper et manager, les TPE-PME sont moins outillées pour répondre à ces nouveaux enjeux.

**Activités, accompagnement : des enjeux multiples et complexes**

- La combinaison des nouvelles technologies et des besoins non satisfaits crée de nouvelles activités qui ne rentrent pas dans le cadre existant, ces activités ne se développeront que si les cadres existants évoluent d'où la nécessité de faire des expérimentations.
- Le développement du numérique modifie en profondeur les techniques ; les référentiels changent compte tenu de la collecte de données massives.
- Toutes ces évolutions créent des modifications fortes sur les métiers, les compétences et l'emploi.
- Des évolutions dans les cursus de formation sont nécessaires pour répondre à ces enjeux, qui ne sont pas que techniques.
- Un changement organisationnel et managérial doit permettre de replacer les hommes au cœur des systèmes de production.

**Les organisations professionnelles sont confrontées à de nouveaux défis en matière d'accompagnement**

- Des questions importantes en matière de formation et de transmission des savoir-faire. S'ils sont juridiquement possibles, les contrats en alternance (apprentissage ou professionnalisation) ne sont pas adaptés au fonctionnement des microentreprises.
- La question de l'isolement professionnel est une difficulté partagée qui appelle des réponses spécifiques en matière de formation et d'accompagnement, en particulier dans le choix du statut d'exercice de l'activité professionnelle, mais aussi d'organisation du travail collectif et en réseau.

**Le mouvement syndical s'empare progressivement de cet enjeu**

- Pour le mouvement syndical qui s'est historiquement construit sur l'action collective, ces nouveaux modèles économiques constituent un défi : l'enjeu est de recréer du sens collectif dans ces nouvelles formes d'emploi et de travail. La Confédération européenne des syndicats encourage notamment à « Ouvrir les syndicats, organiser et mieux protéger les travailleurs indépendants tel que prévu dans la stratégie de la CES à propos du travail atypique ». (Extrait)

**D'approches empiriques partielles à une construction collective régionale**

- La complexité de la question, son évolution rapide, la nécessité d'une veille élargie mais surtout la conviction forte que ces défis ne peuvent trouver de réponses satisfaisantes que dans un dialogue multipartite plaide pour une construction collective régionale organisée autour de ces sujets.

