

**Faculté des sciences économiques,  
sociales, politiques et de communication**

## **LA FLEXIBILITÉ ET LES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI**

Partie I : Une réponse à la pérennisation des nouvelles  
formes de capitalisme ?

Partie II : Les facteurs de risques psychosociaux :  
quelles similitudes ou quelles différences entre  
travailleurs atypiques et travailleurs permanents ?

Auteur : Manoëlle Van Grunderbeeck  
Promoteur I : Marc Zune  
Promoteur II : Patrice Gobert  
Année académique 2019-2020

## Remerciements

*La concrétisation de ce mémoire est l'aboutissement d'un projet qui me tient particulièrement à cœur. A la suite d'un épuisement professionnel survenu fin 2016, j'ai pris la décision de suivre ce Master en espérant qu'une formation académique m'aide à mieux comprendre la signification du mot « travail ».*

*L'approche multidisciplinaire proposée m'a permis d'entrevoir des réponses à de nombreuses questions concernant le monde du travail, son historique, ses mécanismes, ses évolutions, son état actuel et plus encore. Je tiens donc à remercier l'ensemble du corps professoral pour la qualité des cours dispensés.*

*Le sujet de mon mémoire et mes questions de recherche ont évolué et se sont peu à peu affinées grâce à l'aide de mes deux promoteurs. Mes remerciements vont à Monsieur Zune et Monsieur Gobert pour leurs conseils et leur écoute.*

*Je tiens également à remercier mes proches pour leurs encouragements, Luc, mes filles Mégane et Lisa, mes parents, ma famille et mes amis car ils ont cru en la réalisation de ce parcours.*

*Enfin, je tiens à remercier mes camarades de cours sans qui cette aventure n'aurait pas eu la même saveur. J'ai rencontré des personnes formidables et humaines et je vous dis à bientôt.*

## Table des matières

### Partie I

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| La flexibilité et les nouvelles formes d'emploi : une réponse à la pérennisation des nouvelles formes de capitalisme ?..... | 1  |
| 1. Introduction.....                                                                                                        | 2  |
| 2. L'évolution du capitalisme .....                                                                                         | 3  |
| 2.1 D'un capitalisme industriel concurrentiel à un capitalisme monopoliste d'État .....                                     | 3  |
| 2.2 D'un capitalisme monopoliste d'État à un capitalisme financier ?.....                                                   | 4  |
| 3. La flexibilité.....                                                                                                      | 7  |
| 3.1 Le rapport salarial .....                                                                                               | 7  |
| 3.2 Contrats atypiques : une multitude de situations de travail .....                                                       | 7  |
| 3.3 Flexibilité interne - Flexibilité externe .....                                                                         | 10 |
| 4. Effets de la flexibilité.....                                                                                            | 11 |
| 4.1 Pour l'entreprise.....                                                                                                  | 11 |
| 4.2 Pour les travailleurs.....                                                                                              | 14 |
| 5. Précarité .....                                                                                                          | 16 |
| 5.1 Précarité de l'emploi - Précarité du travail .....                                                                      | 16 |
| 5.2 Précarité sociale des travailleurs atypiques.....                                                                       | 18 |
| 6. Flexicurité .....                                                                                                        | 19 |
| 6.1 Origine .....                                                                                                           | 19 |
| 6.2 Présentation du modèle .....                                                                                            | 21 |
| 6.3 Perspectives critiques.....                                                                                             | 22 |
| 7. Conclusion .....                                                                                                         | 24 |

### Partie II

|                                                                                                                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| La flexibilité et les nouvelles formes d'emploi : les facteurs de risques psychosociaux :<br>quelles différences ou quelles similitudes entre travailleurs atypiques et travailleurs<br>permanents ? ..... | 31 |
| 1. Introduction.....                                                                                                                                                                                       | 32 |
| 2. Risques psychosociaux .....                                                                                                                                                                             | 34 |
| 2.1 Définition .....                                                                                                                                                                                       | 34 |

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2 Facteurs de risques psychosociaux .....                              | 34 |
| 2.3 Les modèles de mesure du stress .....                                | 35 |
| 2.3.1 Le modèle « JD-C » de Karasek (1979).....                          | 35 |
| 2.3.2 Le modèle « effort - récompense » de Siegrist (1996).....          | 36 |
| 2.3.3 Le modèle « JD-R » (2001) .....                                    | 36 |
| 3. Les travailleurs permanents .....                                     | 37 |
| 3.1 Les exigences du travail.....                                        | 37 |
| 3.2 La latitude décisionnelle .....                                      | 38 |
| 3.3. Le soutien social .....                                             | 39 |
| 3.4 La reconnaissance .....                                              | 40 |
| 4. Les travailleurs flexibles .....                                      | 41 |
| 4.1 Les exigences du travail.....                                        | 42 |
| 4.2 La latitude décisionnelle .....                                      | 43 |
| 4.3 Le soutien social .....                                              | 43 |
| 4.4 La reconnaissance .....                                              | 44 |
| 5. La situation en Belgique .....                                        | 45 |
| 5.1 Qualité du travail et de l'emploi en Belgique (2013) .....           | 45 |
| 5.2 La qualité de l'emploi en Belgique en 2015 .....                     | 47 |
| 5.3 L'impact des nouvelles formes de travail sur le bien-être .....      | 49 |
| 5.3.1 Le travail nomade numérique .....                                  | 50 |
| 5.3.2 Le travail pour des plateformes numériques .....                   | 51 |
| 6. EPRES : un nouvel outil de mesure ? .....                             | 52 |
| 7. Conclusion .....                                                      | 54 |
| Note d'articulation                                                      |    |
| La flexibilité et les nouvelles formes d'emploi : un enjeu sociétal..... | 60 |

## Partie I

La flexibilité et les nouvelles formes d'emploi : une réponse à la pérennisation des nouvelles formes de capitalisme ?

## 1. Introduction

En Europe, entre le XIX<sup>ème</sup> siècle et la première moitié du XX<sup>ème</sup> siècle, les mouvements de protestation des ouvriers concernant leurs conditions de travail déplorables au sein de la société industrielle se sont amplifiés. C'est dans cette perspective que les collectifs de travailleurs se sont structurés pour voir naître les syndicats tels que nous les connaissons à l'heure actuelle. Les revendications de ces derniers ont apporté une protection sociale et des conditions salariales stables aux travailleurs.

Dès le début du XX<sup>ème</sup> siècle aux États-Unis, le Fordisme, en se basant sur l'OST (organisation scientifique du travail), a permis aux travailleurs de bénéficier d'un salaire convenable dans le but d'accroître leur pouvoir d'achat et par là, de favoriser la consommation de masse. Le contrat de travail à durée indéterminée temps plein est donc devenu la norme salariale.

Cependant, les crises survenues à la suite des chocs pétroliers de 1973 et 1979 vont peu à peu modifier cette norme salariale. Les entreprises rencontrent des problèmes de rentabilité et doivent faire preuve d'adaptabilité face à une concurrence de plus en plus féroce. Ceci signe la fin des « Trente Glorieuses » dont la norme salariale était basée sur une relation contractuelle entre un employeur et un travailleur bénéficiant d'une rémunération et de protections sociales en échange d'un travail fourni.

Le début des années 1980 a vu l'émergence, en Europe, de nouvelles normes salariales, celles que l'on appelle contrats atypiques (contrat de travail à durée déterminée, temps partiel choisi ou subi, horaires flexibles, travail intérimaire) en opposition au contrat typique.

Plus récemment, suite à la crise de 2008 et en réponse aux déstabilisations conséquentes du marché économique mondial, les États européens se sont vus obligés de revoir leurs politiques en matière d'emploi. Ceci s'est traduit par l'apparition de nouvelles formes de relations de travail flexible tels que le travail occasionnel, le travail à temps partagé, le travail nomade numérique ou encore le travail coopératif.

Nous nous intéresserons ici à l'ampleur du phénomène de flexibilisation du marché du travail, à l'introduction de la notion de « flexicurité » en Europe et à ce que cela implique en matière de vulnérabilité sociale pour les travailleurs.

Nous tenterons de déterminer si ces nouvelles formes d'emploi constituent une réponse adaptative aux diverses transformations du capitalisme qui ont eu lieu depuis le XIX<sup>ème</sup> jusqu'à nos jours. Est-ce que l'idéologie capitaliste est encore en mesure d'innover sur les

conditions de travail et le statut des salariés alors que l'équilibre social mis en place après-guerre semble être mis à mal et provoque un sentiment d'instabilité grandissant de la part des travailleurs ?

Comme le souligne Bardelli (2016), la flexibilité du travail est-elle bénéfique pour les entreprises, tant sur le plan économique que social, et garant de la pérennisation du modèle capitaliste ?

## 2. L'évolution du capitalisme

### 2.1 D'un capitalisme industriel concurrentiel à un capitalisme monopoliste d'État

Selon Wallerstein (2016), le capitalisme, en tant que système, existe depuis cinq siècles. Nous nous proposons ici d'examiner l'évolution du modèle à partir du XIX<sup>ème</sup> siècle.

Le capitalisme industriel concurrentiel a vu le jour grâce à la révolution industrielle. Marx (1867, cité dans Bardelli, 2016) nous parle du capitalisme comme d'un « rapport social » où l'apporteur en capital a besoin de la force de travail des individus pour faire croître ledit capital.

L'accès des États à la modernité et la croissance industrielle sont au cœur du développement du système. Cependant, dès le début du XX<sup>ème</sup> siècle, l'exploitation grandissante de la classe ouvrière et l'instabilité sociale qui en a découlée ont obligé les États à devenir acteurs dans la mise en place d'une forme de régulation. L'émergence de l'État social à la moitié du XX<sup>ème</sup> siècle a permis, par l'intermédiaire d'accords institutionnels, la compatibilité entre organisations capitalistes et organismes de protection sociale. La stabilité de l'État-nation a donc constitué un des socles de la croissance du capitalisme et marque le passage d'un capitalisme industriel vers un capitalisme monopoliste d'État (Maucourant, 2010).

C'est également ce que nous disent Boyer et al. (1979) lorsqu'ils identifient la transition d'une régulation concurrentielle, présente durant l'entre-deux guerres, vers une régulation monopoliste dès la fin de la seconde guerre mondiale. Trois éléments vont contribuer à ce changement au sein des pays européens. Premièrement, les réformes bancaires vont introduire un cours forcé (l'Étalon-or) et l'obligation de la solvabilité des banques afin de lutter contre la concurrence internationale. Cela amènera les États à naviguer entre dévaluation monétaire, pour s'adapter à l'inflation présente dans d'autres pays, et limitation de l'extension de leur monnaie pour contrer une inflation nationale. Deuxièmement, la législation sociale du travail se renforce, ce qui, par le biais de négociations collectives, institue l'alignement des salaires sur la stabilité

ou l'augmentation des prix. Troisièmement, la notion de concurrence subit des modifications avec l'introduction de la pratique de fixation des prix qui sont, alors, nommés « administrés ». S'en est suivie la période des « Trente Glorieuse », époque que nous pouvons qualifier de faste puisque marquée par le plein emploi et l'accès pour nombre de travailleurs aux biens de consommation. Les crises pétrolières des années 1970 vont sonner le glas de cet âge d'or et le système capitaliste s'en retrouve affaibli.

## 2.2 D'un capitalisme monopoliste d'État à un capitalisme financier ?

Fligstein (2001) nous explique qu'aux États-Unis, la notion de contrôle « financier » est apparue à partir des années 1960, suite aux nombreuses fusions entre entreprises. Les firmes sont vues comme un « paquet d'actifs » et elles achètent des filiales ou s'en défont dans l'unique but de maximiser leurs profits. Dès les années 1970, la récession économique va inciter le gouvernement américain à assouplir sa politique antitrust et à diminuer l'impôt des sociétés.

Les années 1980, sous l'impulsion des politiques menées par Margaret Thatcher en Angleterre et Ronald Reagan aux États-Unis, vont voir l'avènement du modèle capitaliste anglo-saxon que de nombreux auteurs qualifient de « néolibéral ». Trois piliers sont les constituants de ce système : dérèglementation, désintermédiation et décloisonnement. Il s'agit, dans le cadre de la globalisation financière, de libéraliser les marchés de capitaux tout en minimisant l'intervention de l'État afin de contrer l'inflation galopante. Une des conséquences est le développement de la flexibilité du marché de l'emploi comme réponse adéquate pour lutter contre le chômage (Diemer, 2013). Une autre conséquence est le glissement de l'intensité productive vers des opérations financières (comme la spéculation) afin que le système puisse maintenir un haut degré de création de plus-value (Wallerstein, 2016).

Outre les crises pétrolières de 1973 et 1979, l'autre fait marquant qui permettra de conforter l'imposition de l'économie de marché et par là signifier la victoire du modèle capitaliste est la dislocation du bloc communiste entre 1989 et 1991 (Diemer, 2013).

Fligstein (2001) apporte une nuance de taille quant à la présentation du modèle anglo-saxon comme étant uniquement basé sur la « libre entreprise ». Selon l'auteur, l'État américain a, depuis toujours, été un acteur majeur dans le fonctionnement de son économie nationale. Il est probable qu'aux États-Unis, la notion de « libre marché » relève d'un fort ancrage idéologique éclipsant, *de facto*, la dimension « d'État protecteur » (Mann, 2016). Que ce soit aux États-Unis ou en Europe, ce lien entre l'État et les entreprises permet aux économies capitalistes de



développer richesses et revenus. C'est également ce que nous dit Wallerstein (2016) lorsqu'il qualifie le système capitaliste de « quasi-monopole » qui ne saurait exister sans deux conditions essentielles. Il faut que le produit proposé soit une innovation attirant suffisamment d'acheteurs potentiels et il faut des États puissants capables de restreindre l'accès au marché à la concurrence.

Dans « Les variétés du capitalisme », Hall et Soskice (2002) partent du postulat qu'il existe des économies politiques de marché libérales (EML) et des économies politiques de marché coordonnées (EMC). Ils vont analyser les critères de financement public ou non des entreprises, l'organisation interne et les relations entre partenaires sociaux des entreprises, le niveau de formation et d'éducation des travailleurs ainsi que les relations interentreprises et comparer les résultats afin de mieux appréhender les différences entre les deux modèles au niveau économique, social et d'ajustement aux évolutions mondiales.

Les EML vont favoriser une grande flexibilité du travail, que ce soit au niveau des embauches, des modalités de licenciement ou de barèmes de rémunérations. Elles se caractérisent également par un faible dialogue social entre patrons et syndicats. À l'opposé, les EMC fonctionnent sur base d'une flexibilité du travail restreinte qui engendre une plus grande sécurité d'emploi et des barèmes salariaux fixés par conventions collectives (Hall et Soskice, 2002).

Cependant, certains auteurs critiquent cette théorie sur plusieurs points. Goud et al. (2015) nous expliquent que cette vision dualiste est réductrice car elle occulte le fait que les États peuvent, en fonction de la conjoncture, adapter leur système et le faire passer d'une économie coordonnée vers une économie plus libérale et vice versa. Ensuite, les critères d'analyse ne prennent pas en compte les diversités nationales et transnationales des pays examinés. De plus, étant donné qu'elle ne s'intéresse qu'aux économies de marché occidentales, il n'est pas possible d'en faire une généralité au niveau mondial. Enfin, la théorie a été élaborée avant la crise de 2008, ce qui la rend moins adéquate pour appréhender et comprendre les modèles actuels de capitalisme.

Amable (2005, cité dans Ghorra-Gobin & Azuelos, 2015), critique également cette approche binaire. Dans « Les cinq capitalismes », l'auteur propose une typologie plus élargie et distingue cinq modèles de capitalisme : le modèle anglo-saxon (Australie, Canada, Royaume-Uni, États-Unis), le capitalisme européen continental (Pays-Bas, Allemagne, France, Autriche), le capitalisme social-démocrate (Scandinavie), le capitalisme méditerranéen (Grèce, Italie, Portugal, Espagne) et le capitalisme asiatique (Japon, Corée du Sud). Ces modèles se définissent par des degrés d'implication différents entre systèmes financiers, institutions

publiques et caractéristiques du marché du travail. Cependant, cet ouvrage datant de 2005, il ne saurait y être fait mention, suite à la crise des « subprimes », de l'évolution potentielle des capitalismes.

Durant la dernière décennie, les États européens ont-ils basculé vers un capitalisme financier ?

Les avis des économistes divergent. Selon les auteurs, les marchés économiques qui ont émergé après la crise de 2008 seraient soit la suite logique d'accroissement et de ralentissement apparue depuis les années 1970 soit le développement d'un nouveau système de production postfordiste encore non-défini soit l'émergence d'une nouvelle forme de capitalisme qui serait le capitalisme financier (Goud et al., 2015). Cette dernière définition rejoint l'avis de Diemer (2013) qui explique que la crise des « subprimes » a contribué à la transformation du système capitaliste vers un capitalisme financier que certains auteurs nomment « actionnarial ».

La mondialisation du système capitaliste, basée sur les échanges de biens au niveau international et une financiarisation accrue, va peu à peu gagner les pays européens sans pour autant qu'ils se départissent entièrement des modes de protections sociales héritées après-guerre ni qu'ils rejoignent pleinement le système néolibéral anglais. L'influence dominante de ce dernier a amené à des sortes d'hybridations entre le capitalisme monopoliste d'État et le capitalisme anglo-américain (Ghorra-Gobin & Azuelos, 2015).

Maucourant (2010), en revanche, nous dit que « le capitalisme est, par essence, financier ». Qu'il ait été compris comme commercial ou industriel à certaines époques ne doit pas faire oublier que ce système se définit par la captation des richesses au sein d'une économie monétaire. Et ce sont les marchés financiers qui influencent la finance d'État et dirigent les entreprises et les individus.

Comme nous le voyons, le terme de « capitalisme financier » est sujet à controverse. Selon certains auteurs, il ne peut s'appliquer de façon univoque aux différents modèles capitalistes mis en place dans les pays de l'Union européenne. Cependant, un consensus se dégage concernant les conséquences de l'évolution du capitalisme sur le monde du travail. Les auteurs que nous avons examinés font le constat d'un abandon progressif de la rigidité du rapport salarial hérité du régime fordien vers un accroissement conséquent de la flexibilité. Selon les systèmes, cette transformation est mise en place sur base de différents critères. Il peut s'agir d'une flexibilité accompagnée d'une forte protection sociale et d'un accès constant à la formation ou, au contraire, d'une flexibilité accrue qui se définit par l'absence de freins au licenciement qui facilite la création d'emploi.

### 3. La flexibilité

#### 3.1 Le rapport salarial

Comprendre la notion de flexibilité implique de faire un rapide détour par la définition du rapport salarial.

Boyer (1987) définit le rapport salarial selon cinq composantes :

- L'organisation du process de travail
- La hiérarchie des qualifications
- La mobilité des travailleurs (dans et hors entreprise)
- Le principe de formation du salaire (direct et indirect)
- L'utilisation du revenu salarial

Il souligne que cette définition est particulièrement appropriée dès lors qu'elle se réfère à des sociétés capitalistes mûres, dans lesquelles il existe un fort taux de salariat. De plus, elle est suffisamment étendue que pour être mise en relation avec le contexte économique et sa régulation. Enfin, il ajoute que c'est précisément l'histoire du capitalisme industriel qui a amené le rapport salarial à évoluer.

Selon l'auteur, si le rapport salarial et ses cinq dimensions constituent la grille de lecture pour définir la notion de flexibilité, il est logique que cette dernière revêt des formes très différentes les unes des autres. La flexibilité peut s'orienter vers une plus grande adaptabilité de l'organisation productive ou la polyvalence de la main d'œuvre ou l'affaiblissement des normes juridiques qui régissent le contrat de travail ou l'ajustement des salaires en fonction du contexte économique ou encore une tentative de l'entreprise de se soustraire aux prélèvements obligatoires (Boyer, 1987).

La flexibilité a donc un impact sur le travail lui-même, sur l'emploi c'est-à-dire les conditions d'embauche et sur le salaire.

#### 3.2 Contrats atypiques : une multitude de situations de travail

De nombreux auteurs soulignent qu'à l'heure actuelle, il n'existe pas de définition universelle du travail atypique. En revanche, ils reconnaissent que l'ensemble des travailleurs occupant ce type d'emploi forme un groupe hétérogène et qu'il est, dès lors, difficile de percevoir la réalité de travail de ces salariés.

A ce titre, Bourhis et Wils (2001) tentent de proposer une typologie qui reprendrait l'ensemble des situations de travail non-traditionnelles. Les auteurs estiment que pour mieux appréhender le phénomène, il y a lieu de décomposer plus en profondeur la dimension statique (diversité des formes de travail) et la dimension dynamique (diversité des travailleurs). Cela va permettre une meilleure compréhension des différences entre les situations de travail. Ils vont, ensuite, introduire trois variables supplémentaires à leur analyse : le cumul des emplois, la durée du travail sur une base annuelle et la désirabilité des formes de travail (choisi ou subi).

TABLEAU 3  
Typologie des travailleurs

| Désirabilité du patron de formes de travail | Cumul                                                         |                                                                                           |                                                                                                       |                                                                                                                |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                             | Non                                                           |                                                                                           | Oui                                                                                                   |                                                                                                                |
|                                             | Durée du travail                                              |                                                                                           | Durée du travail                                                                                      |                                                                                                                |
|                                             | Équivalent année complète                                     | Équivalent année partielle                                                                | Équivalent année complète                                                                             | Équivalent année partielle                                                                                     |
| Volontaire                                  | I. Types réguliers<br>□ volontaires<br>□ Ex. traditionnel     | III. Types variables<br>□ volontaires<br>□ Ex. autonome<br>□ épicurien                    | V. Types cumulards<br>□ quasi-réguliers<br>□ volontaires<br>□ Ex. autonome<br>□ établi                | VII. Types cumulards<br>□ quasi-variables<br>□ volontaires<br>□ Ex. cumulard<br>□ d'emplois à TP dans le temps |
| Involontaire                                | II. Types réguliers<br>□ involontaires<br>□ Ex. faux autonome | IV. Types variables<br>□ involontaires<br>□ Ex. saisonnier en chômage<br>□ reste du temps | VI. Types cumulards<br>□ quasi-réguliers<br>□ involontaires<br>□ Ex. cumulard avec un emploi dominant | VIII. Types cumulards<br>□ quasi-variables<br>□ involontaires<br>□ Ex. autonome en difficultés                 |

Source : Bourhis et Wils (2001)

L'examen de cette typologie fait état de la complexité du phénomène de travail atypique, tant il existe de différences entre les formes de travail et les caractéristiques des travailleurs. Cela nous indique que le recours à ce type d'emploi constitue une multitude de défis au niveau organisationnel des entreprises, au niveau des individus et au niveau sociétal.

En Europe, les années 2000 ont vu émerger de nouvelles formes d'emploi. Dans son rapport de 2015, Eurofound recense neuf catégories :

- Le travail à temps partagé (employee sharing), où un travailleur est engagé conjointement par un groupe d'employeurs afin de répondre aux besoins de plusieurs entreprises en matière de ressources humaines, ce qui se traduit par un emploi permanent à plein temps pour le travailleur ;

- Le partage de poste (job sharing), où un employeur engage deux ou plusieurs travailleurs afin que ceux-ci se partagent les tâches liées à un poste spécifique, combinant ainsi deux ou plusieurs emplois à temps partiel dans un poste à temps plein ;
- L'encadrement intérimaire (interim management), dans le cadre duquel des experts hautement qualifiés sont engagés provisoirement pour la réalisation d'un projet spécifique ou la résolution d'un problème concret, incorporant ainsi des compétences d'encadrement externes dans l'organisation du travail ;
- Le travail occasionnel (casual work), où un employeur n'est pas contraint de fournir régulièrement du travail au salarié, mais dispose de la marge de flexibilité lui permettant de le faire venir sur demande ;
- Le travail mobile basé sur les TIC (ICT-based mobile work), dans le cadre duquel les travailleurs peuvent travailler en tout lieu et à tout moment, avec l'aide des technologies modernes ;
- Le travail basé sur des chèques (voucher-based work), où la relation de travail est basée sur la rémunération de services au moyen d'un chèque acheté auprès d'un organisme agréé, qui couvre à la fois le salaire et les cotisations de sécurité sociale ;
- Le travail réparti entre plusieurs activités (portfolio work), où un indépendant travaille pour un grand nombre de clients, effectuant des tâches limitées pour chacun d'entre eux ;
- Le travail coopératif (crowd-employment), où une plate-forme en ligne met en relation des employeurs et des travailleurs, souvent dans le cadre de tâches de grande envergure divisées et réparties entre plusieurs travailleurs organisés en « Cloud virtuel » ;
- Le travail collaboratif (collaborative employment), où des indépendants ou des micro-entreprises coopèrent d'une certaine façon afin de palier des limitations de taille et l'isolement professionnel.

Comme le souligne Valenduc (2017), cette évolution de l'emploi est intimement liée au développement de l'économie numérique et à sa mondialisation. Il y a une remise en cause fondamentale du lieu de travail, des temps de travail et du rapport salarial avec des liens de subordination qui tendent à s'estomper. D'autre part, l'utilisation des technologies digitales a une influence considérable sur le travail humain puisque celles-ci modifient les frontières entre les expertises des humains et des robots.

### 3.3 Flexibilité interne - Flexibilité externe

La flexibilité interne est demandée aux travailleurs permanents de l'entreprise. On distinguera la flexibilité qualitative et la flexibilité quantitative. La première notion exige de l'individu d'être polyvalent et de savoir d'adapter aux changements d'organisation du travail et aux différentes tâches qui lui sont assignées. La deuxième a trait à l'adaptation des temps de travail avec des horaires variables ou le temps partiel ou encore l'annualisation de la durée de travail (Goudswaard & de Nanteuil, 2000).

La flexibilité externe sera, quant à elle, recherchée auprès de travailleurs extérieurs à l'entreprise. Ici aussi, nous pouvons distinguer la flexibilité externe qualitative de la flexibilité externe quantitative (Goudswaard & de Nanteuil, 2000).

La première concerne des profils hautement qualifiés dont l'expertise très pointue est recherchée, à court, moyen ou long terme, par l'entreprise pour couvrir des besoins très spécifiques. Ces travailleurs vont bénéficier d'une haute marge de manœuvre, d'une reconnaissance de leurs compétences et retrouveront plus facilement un autre emploi (Vultur, 2010). Les difficultés que ces travailleurs atypiques peuvent éventuellement rencontrer se situent au niveau d'une collaboration non-constructive et de conflits d'intérêt avec les travailleurs permanents (Everaere, 2012).

La sous-traitance fait également partie de cette première catégorie. Il s'agit de faire appel à une entreprise externe pour des prestations qui ne sont pas intégrées dans l'entreprise. Un autre exemple sont les entreprises en réseau qui produisent des biens ou des services pour une firme « noyau dur » ne disposant pas des savoir-faire ou des ressources nécessaires et dont le rôle sera de gouverner les relations interentreprises. L'intégration n'est pas capitalistique mais, comme le dit Fréry (n.d.), « logistique, médiatique et culturelle ». La première permet de contrôler et de réguler les actifs circulants des entreprises en réseau. La deuxième leur fera bénéficier d'une marque réputée mondialement, ce qui, en quelque sorte, les oblige à rester fidèles au noyau dur propriétaire de la marque. La troisième consiste à intégrer, dans les entreprises en réseau, des individus ayant une certaine proximité affective ou géographique ou culturelle avec la firme gouvernante.

Dans tous les cas, la responsabilité du coût salarial, voire de la flexibilité, est reportée sur les entreprises de sous-traitance. Une phrase de Fréry (n.d.) illustre parfaitement le propos : « on est ainsi passé de la pyramide de salariés de Ford à la pyramide de sous-traitants de Toyota ».

La seconde fera appel à de la main d'œuvre qui sera embauchée via des contrats atypiques ou intérim et qui permettra de faire face aux variations de la demande de production. Comme le souligne Everaere (2012), ces salariés sont principalement peu qualifiés, sans expertise pointue et leur embauche est irrégulière et de courte durée.

| Formes de flexibilité | Flexibilité quantitative                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Flexibilité qualitative                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Flexibilité externe   | Statut d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrats permanents</li> <li>• Contrats à durée déterminée</li> <li>• Contrats d'intérim</li> <li>• Travail saisonnier</li> <li>• Travail sur demande/appel</li> </ul><br><i>Flexibilité numérique et/ou flexibilité par contrat</i>                                                                                                         | Système de production : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sous-traitance</li> <li>• Externalisation</li> <li>• Travail indépendant</li> </ul><br><i>Flexibilité productive et/ou géographique</i>                                                                                                                                                                                                     |
| Flexibilité interne   | Temps de travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction des heures de travail</li> <li>• Heures supplémentaires/ Travail à temps partiel</li> <li>• Travail de nuit/d'équipe</li> <li>• Travail de week-end</li> <li>• Compression de la semaine de travail</li> <li>• Horaires variables</li> <li>• Temps de travail irrégulier/imprévisible</li> </ul><br><i>Flexibilité temporelle</i> | Organisation du travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enrichissement/ rotation du travail</li> <li>• Travail d'équipe/travail autonome</li> <li>• Exécution de tâches multiples/polyvalence</li> <li>• Groupes de projet</li> <li>• Responsabilité des travailleurs par rapport à la planification, au budget, à la technologie de l'innovation.</li> </ul><br><i>Flexibilité fonctionnelle</i> |

*Source : Flexibility and working conditions - Goudswaard et de Nanteuil (2000)*

## 4. Effets de la flexibilité

Les conséquences de la flexibilisation du rapport salarial restent difficiles à analyser puisque ses formes sont multiples. Elle touche à la fois les salariés, qu'ils soient en emploi stable ou précaire mais également les mécanismes de collectifs de travail, la notion de protection sociale, de droits des travailleurs et donc, la société dans son ensemble.

### 4.1 Pour l'entreprise

Le modèle économique des entreprises se caractérise par l'échange de biens et de services au sein d'un marché mondialisé. Les moyens de production sont la propriété des détenteurs de capital et la valeur « ajoutée » obtenue par la force de travail se voit redistribuée entre les actionnaires, les apporteurs de travail et l'État (Bardelli, 2016).

La recherche de rentabilité est donc la pierre angulaire de la stratégie des entreprises. Les règles du marché globalisé leur imposent d'être compétitives afin de créer de la richesse, condition *sine qua non* de leur pérennisation. Pour ce faire, l'entreprise doit être attentive à ses coûts fixes dont la masse salariale est l'une des composantes. Concernant cette dernière, le choix se portera soit sur une compression de la charge salariale (diminution des salaires, réduction des postes) soit sur un gain de productivité (réorganisation du travail, intensification des cadences, technologies de l'information et de la communication). Un troisième choix, plus radical et que nous évoquerons plus bas, consiste en la délocalisation.

Le marché économique semble donc devenir la seule et unique référence quant au maintien de l'intérêt général (de Nanteuil, 2002).

Il s'agit de faire passer le travail d'un statut de coût fixe à un statut de coût variable, devenant de ce fait un mode d'ajustement pour les entreprises (Bardelli, 2016).

Plusieurs possibilités s'offrent aux organisations pour y parvenir :

- Réorganisation du travail en augmentant la productivité du travail (chasse aux temps morts et non-productifs)
- Adapter la charge salariale en fonction des variations du marché
- Réduire le nombre de postes fixes en faisant appel à la flexibilité externe en réponse aux variations du marché

Cette évolution a modifié l'organisation du travail et le statut du travail salarié, en introduisant la notion de flexibilité comme faisant partie intégrante de la stratégie des entreprises.

Cette notion de « stratégie flexible » serait en mesure de légitimer les choix sans cesse changeants des dirigeants d'entreprises. Un processus itératif qui reconnaît les échecs non pas comme un dérèglement du système mais comme une étape par laquelle passe le modèle (Everaere, 1997, cité dans de Nanteuil, 2002).

Comme le souligne de Nanteuil, l'autre conséquence de la flexibilité est que cette stratégie d'entreprise va favoriser l'hétérogénéité et la diversification, à l'inverse de ce proposait le système fordiste, basé sur une stabilité et une unification. Ceci rejoint l'avis de Vultur et Bernier (2013) qui nous disent que le Fordisme garantissait une sorte de cohésion sociale, tant au niveau individuel que collectif. Comme le souligne Boyer (1987), il est assez paradoxal de constater que la flexibilité, terme qui, par essence, se rapporte à ce qui peut plier ou fluctuer, est recherchée dans un but de stabilisation économique.



En quelque sorte, en recherchant avant tout la mobilité et l'adaptabilité, l'entreprise a réussi le tour de force de faire peser les incertitudes liées au marché économique sur les salariés eux-mêmes (Beffa, 1999, cité dans de Nanteuil, 2002).

Une première problématique à laquelle les entreprises doivent faire face concerne la gestion de cette main d'œuvre atypique. Comme nous l'avons analysé plus haut, ces salariés forment un groupe extrêmement hétérogène. Il est donc difficile pour les organisations d'appréhender l'ensemble des aspirations et des motivations de ces travailleurs. Le défi qui se profile, dès lors, est d'arriver à mettre en place une politique cohérente de gestion des ressources humaines incluant une frange de salariés que l'entreprise ne connaît pas (Bourhis & Wils, 2001).

Un autre aspect que nous pouvons soulever est que le recours à la main d'œuvre flexible pose la question de la loyauté de ces travailleurs vis-à-vis de leur organisation. La durée de la relation d'emploi influence considérablement la manière dont le travailleur va s'investir dans le projet de l'entreprise. Le développement d'un attachement des travailleurs atypiques semble fortement compromis étant donné la nature-même de leur statut d'emploi (Mathieu & Zajac, 1990, cités dans Bourhis & Wils, 2001).

Un autre constat qui peut être fait concerne la mémoire organisationnelle de l'entreprise. Le fait d'avoir recours à des travailleurs flexibles met en péril la communication de ses procédures, de sa culture d'entreprise, de ses normes et de son histoire. Le développement d'une mémoire collective utile à l'activité quotidienne du travail fait de plus en plus défaut (Raymond, Munoz & Blanc, 2003). Ceci est corroboré par l'analyse de Everaere (2012) qui nous indique que la performance d'une entreprise passe avant tout par un minimum de stabilité de ses forces de travail. Pour ce faire, il est nécessaire que l'organisation du travail puisse partager ses valeurs et bénéficier des expériences vécues par ses travailleurs dans le but de tendre vers un objectif commun.

Cependant, même lorsque les entreprises ont bénéficié de toutes possibilités offertes par la flexibilité pour maintenir la rentabilité actionnariale, elles peuvent décider de délocaliser leurs sites de production. Mann (2016) nous dit à ce propos qu'elles vont se tourner vers des pays où la main-d'œuvre est moins coûteuse afin de maximiser leurs profits, comme, par exemple, les cinq pays des BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud). Ceci n'est pas sans conséquence sur l'augmentation potentielle du chômage et l'érosion d'emplois décents dans les pays où elles étaient implantées. Si Collins (2016) considère que la classe ouvrière a été anéantie par la mécanisation, il estime qu'aujourd'hui, c'est la classe moyenne des « cols blancs » qui risque de disparaître à cause de l'informatisation et des nouvelles technologies

facilitant la délocalisation. Calhoun (2016) rajoute qu'une autre raison a rendu ce phénomène plus accessible : nous sommes passés d'un capitalisme industriel à un capitalisme financier.

#### 4.2 Pour les travailleurs

Les effets sur l'individu ne sont pas identiques dès lors que l'on parle de flexibilité interne ou externe. Les conditions de travail d'un salarié de l'entreprise peuvent se dégrader dans le cas d'horaires variables ou de demande d'adaptation à de nouvelles procédures alors même qu'il a un statut que nous pourrions qualifier de stable. A contrario, les effets de la flexibilité externe peuvent être vécus de façon négative par le travailleur, non à cause des conditions de travail, mais d'une instabilité d'emploi procurant un sentiment d'insécurité (de Nanteuil, 2002).

Dans le cas de la flexibilité interne, Gollac et Volkoff (1996) nous disent que les salariés subissent les effets des changements organisationnels et des stratégies de flexibilité de l'entreprise, en plus des autres facteurs de stress classiques. de Nanteuil (2002) relève qu'ils sont victimes de l'intensification du travail, ce que l'auteur décrit comme étant de la « précarisation intensive » c'est-à-dire à portée limitée mais intense.

Dans le cas du recours à la flexibilité externe quantitative, le rapport entre employeur et salarié est nettement moins bien défini. Les travailleurs flexibles ne font pas partie des permanents et sont traités de manière plus impersonnelle par les gestionnaires (Thirot, 2013 ; Fraccarolli, 2007).

Ceci concerne moins les travailleurs sous contrat permanent à temps partiel subi. Cependant, ce type de situation de travail n'incitera pas l'employeur à confier davantage de responsabilités à ces salariés. Ils disposent donc d'une moindre possibilité d'avancement et d'évolution de carrière (Deumer, 2010). Enfin, certains de ces travailleurs sont parfois obligés, pour des questions de maintien d'un revenu suffisant, de cumuler les emplois, ce qui peut induire une sorte de détachement vis-à-vis des organisations pour lesquelles ils travaillent (Bourhis & Wils, 2001).

Dans le cas des travailleurs intérimaires, il y a une triangulation des relations de travail. Le salarié est envoyé en mission par son employeur (l'agence de placement) chez un client de cet employeur. Le rapport entre l'entreprise utilisatrice et ce type de travailleurs flexibles n'induit donc pas d'implication de l'une vis-à-vis des autres (Glaymann & Grima, 2008).

Une autre conséquence de la flexibilité externe est le constat fait par Everaere (2012) que les salariés atypiques n'auront pas accès aux formations proposées par les entreprises puisque ces

dernières ne voient pas d'utilité à investir dans ce qu'il nomme « un capital humain temporaire ». Il y a donc un risque pour les travailleurs flexibles de voir leur compétences devenir obsolètes et éprouver des difficultés à maintenir leur employabilité sur le marché du travail (Bourhis & Wils, 2001).

A ce propos, il est intéressant de constater que la flexibilité joue un rôle non-négligeable dans l'érosion des collectifs de travail, ce qui met à mal la transmission d'un savoir-faire et de connaissances utiles à l'exercice des postes de travail. Comme le font remarquer Raymond, Munoz et Blanc (2003), l'augmentation du recours aux contrats atypiques a un impact sur la mémoire organisationnelle et les relations intergroupes, ce qui a également pour conséquence un accroissement potentiel des risques professionnels.

Se pose aussi la question de l'identité sociale des individus. Comme le relève Héliardot (2005), pour qu'une personne puisse s'inscrire dans l'espace social ou l'entreprise, elle doit pouvoir participer activement à l'évolution du tissu social ou à l'organisation du travail. Les parcours fragmentés des salariés flexibles ne permettent plus cette identification au collectif de travail. Cette constatation est parfaitement illustrée par l'auteure lorsqu'elle se réfère à la question courante « qu'est-ce que tu fais dans la vie ? », ce qui revient, en quelque sorte, à demander « qu'est-ce que tu es dans la vie » ?

Ceci rejoint l'avis de Sennett (2000, cité dans Héliardot, 2005) quand il met en doute le fait qu'un individu puisse se créer une identité et se forger un itinéraire durable dans une société morcelée faite d'épisodes.

Cette question de la dimension sociale est corroborée par l'analyse de de Nanteuil (2002) qui constate que les travailleurs précaires ne disposent plus d'un enracinement collectif leur permettant de s'exprimer sur leur vulnérabilité ou de s'opposer à leur situation instable. Les formes hybrides de précarité poussent les travailleurs à trouver des arrangements individualisés. Ils n'ont plus les moyens de s'inscrire dans un rapport social durable.

Enfin, concernant les organisations de travailleurs, les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires ne vont pas s'exprimer sur les questions collectives puisqu'à priori, leur parcours en entreprise sera de courte durée. Ou alors, ils n'oseront pas se prononcer de peur de gâcher leurs chances d'être éventuellement embauchés (Héliardot, 2005).

Les syndicats ne semblent pas être en mesure d'apporter une réponse structurelle face à ces normes atypiques d'emploi étant donné qu'il y a un effritement des collectifs de travail dû à

l'atomisation du salariat. Ils peinent à réinventer un canevas susceptible de défendre les intérêts des travailleurs précaires (Perrin, 2007).

## 5. Précarité

### 5.1 Précarité de l'emploi - Précarité du travail

L'adjectif « précaire » se réfère à son étymologie latine « precarius » qui signifie « obtenu par prière ». Au niveau juridique, le terme définit une prérogative « qui ne s'exerce que grâce à une concession, à une permission toujours révocable par celui qui l'a accordée » (d'où l'expression « à titre précaire »). Cet adjectif, tel qu'on l'utilise dans le langage courant, se réfère à la caractéristique de quelque chose qui « n'offre nulle garantie de durée, de stabilité, qui peut toujours être remis en cause » (Hélandot, 2005 ; Larousse, 2019).

Il y a donc une double dimension qui renvoie à la domination et à l'incertitude temporelle. C'est pourquoi Hélandot (2005) insiste sur le fait que les situations de précarité, de par leur instabilité et leur réversibilité, contiennent une dimension dynamique qui joue un rôle dans le parcours de vie des individus.

Concernant l'éclairage sur la notion de précarité, il nous semble important de retenir la distinction que fait Paugam (2000, cité dans de Nanteuil, 2002) entre le « rapport à l'emploi » et le « rapport au travail ». Le premier se rapporte au statut du contrat de travail et le second à la satisfaction ou l'insatisfaction vécue par le travailleur au niveau de sa situation de travail et de son exécution. Selon l'auteur, l'emploi stable comme indicateur du statut social n'est pas forcément vecteur d'intégration professionnelle et de satisfaction au travail. Et à contrario, l'emploi atypique n'est pas automatiquement synonyme de non-épanouissement au travail.

Paugam (2000, cité dans Ghesquière, 2014) va plus loin dans son analyse en introduisant les termes de « précarité de l'emploi » et de « précarité du travail ». Le premier a trait à l'érosion des protections sociales, ce que l'auteur nomme « la logique protectrice de l'État-providence », dans le cadre d'emplois instables. Le second concerne la dégradation des conditions de travail qui recouvrent le salaire, les relations sociales au travail et l'activité de travail, activité dans laquelle l'individu peut se réaliser.

Appay (2001, citée dans Thirot, 2013), quant à elle, propose un autre paradigme, celui de la « précarisation sociale » comme étant un processus évolutif lié aux bouleversements économiques qui ont engendrés des conséquences au niveau social. Selon l'auteure, le terme se

rapporte à un phénomène violent qui a érodé progressivement le socle des protections sociales du salariat, tel qu'il a été institué à partir du XX<sup>ème</sup> siècle, et qui touche aux aspects de la vie des individus comme la santé, le logement et la famille.

Béroud et Bouffartigue (2009, cités dans Bouffartigue, 2015) vont, quant à eux, parler de « précarité professionnelle », une notion qui est présentée comme étant la combinaison de trois dimensions : « la précarité de l'emploi », « la précarité du travail » et « la précarité des capacités de représentation et d'action collective et syndicale ».

Selon les auteurs, il est essentiel d'englober cette dernière dimension car elle constitue une grille de lecture de l'histoire et des enjeux de la notion salariale, à savoir un rapport de subordination et de dépendance. Ensuite, il ne s'agit pas d'envisager la précarité professionnelle sous la seule perspective du contrat d'emploi c'est-à-dire comme une opposition entre « insiders » (travailleurs permanents) et « outsiders » (travailleurs précaires). Effectivement, les changements profonds du monde du travail, marqués par un appauvrissement des conditions de travail et une instabilité des parcours professionnels, peuvent amener de nombreux travailleurs à vivre l'expérience de la précarité (Bouffartigue, 2015).

En se référant à la perspective temporelle de la précarité professionnelle, il nous semble pertinent de pointer l'innovation technologique comme étant un des facteurs majeurs de l'évolution du monde du travail. Collins (2016) nous dit que l'introduction des technologies de l'information et de la communication (TIC) a fortement affecté les situations d'emploi des travailleurs du secteur tertiaire. Nombre d'emplois subalternes ont ainsi disparu mais cette érosion touche également des profils plus qualifiés. L'avènement du « chômage technologique », comme il le nomme, représente donc un risque auquel se voient confrontés les salariés de la « classe moyenne ». D'autre part, internet et la mondialisation, permettant d'homogénéiser les compétences, ont eu pour effet d'exacerber la concurrence entre les emplois existants et de réduire les salaires. La dimension de territorialité ne joue plus de rôle protecteur au sein d'un monde de plus en plus compétitif.

## 5.2 Précarité sociale des travailleurs atypiques

Comme le souligne Paugam (2012) il ne suffit plus d'être au chômage pour vivre la disqualification sociale. La crise identitaire et l'affaiblissement des liens sociaux peuvent provenir de situations précaires vécues au sein du monde du travail.

Eckert (2010) nous parle de la précarité comme étant un rapport social inégal dans lequel le travailleur flexible bénéficie d'une faveur accordée par celui qui l'engage et dont ce dernier ne peut garantir ni la durée ni la stabilité. Cependant, en ce qui concerne les contrats à durée déterminée ou d'intérim, l'auteur s'interroge sur l'expression d'emploi précaire dès lors que les parties connaissent les clauses de leur engagement au niveau de la durée et du terme. Pour y répondre, il suggère d'examiner non pas simplement l'emploi mais la situation professionnelle et sociale de l'individu. Ce dernier, soumis aux aléas du marché du travail et n'ayant pas de vision claire quant à son avenir professionnel et financier, se retrouve dès lors dans une situation que l'on peut qualifier de précaire. Il vit l'expérience douloureuse d'une sorte d'isolement social. Selon l'auteur, la précarité engendre une prolétarianisation de certaines populations de travailleurs qui vivent de manière négative leur situation sociale (Eckert, 2010).

Comme le souligne Castel (1998), en France, fin des années 1990, les études montrent que s'il n'y a pas baisse du nombre de salariés, il y a, par contre, de plus en plus de travailleurs en situation d'emploi précaire, proches d'un basculement vers le chômage.

Vultur (2010) approfondit l'analyse de la précarité du point de vue du marché du travail en se référant à la combinaison de plusieurs facteurs tels que l'instabilité, la discontinuité du parcours professionnel, la vulnérabilité économique ou l'insécurité. Les travailleurs précaires font face à la précarité de l'emploi et à la précarité du travail qui induisent absence de reconnaissance du collectif de travail et insatisfaction professionnelle.

Cependant, selon l'auteur, il est abusif de parler de précarité dans le cadre des emplois atypiques étant donné que certains travailleurs peuvent faire l'expérience positive d'un emploi de qualité débouchant sur de réelles opportunités professionnelles. Il souligne également que la perception de la notion de précarité varie en fonction de la culture du pays. Cette notion est très peu utilisée dans les études faites dans les pays anglo-saxons où le rapport salarial est beaucoup moins rigide que dans d'autres pays comme la France, la Belgique ou les pays scandinaves (Vultur, 2010). Ceci rejoint l'avis de Bouffartigue (2015) pour qui la connotation négative du terme « précarité » peut être vue comme étant en opposition à la vision positive de la notion de « flexibilité » portée par l'idéologie néolibérale.

Comme on le voit, Eckert et Vultur apportent un éclairage très différent sur la notion de précarité. Pour Eckert (2010), les individus sont victimes de cette dernière, étant rejetés à la périphérie du noyau dur du salariat stable et n'ayant aucune visibilité quant à leur avenir professionnel. Et pour Vultur (2010), certains emplois atypiques ne peuvent être qualifiés de précaires puisqu'ils sont vécus comme un investissement productif.

Bresson (2010) va nuancer les apports de Eckert et Vultur. L'auteure nous invite à faire une distinction entre « les processus objectifs des représentations sociales et les vécus subjectifs ». Si certains travailleurs vivent positivement leur emploi atypique, c'est parce qu'ils ont une vision positive des évolutions à venir. Bien que leurs parcours professionnels soient incertains, ils peuvent évoluer positivement ou négativement. Ceci rejoint le constat qu'il est compliqué d'analyser les vécus au travail des emplois atypiques étant donné qu'ils recouvrent une multitude de situations.

## 6. Flexicurité

Comme nous l'avons vu, il est difficile d'appréhender le concept de « précarité ». Cette notion semble absente des débats dans les économies de marché de type néolibérales. Par ailleurs, elle peut s'appliquer aussi bien aux travailleurs permanents qu'aux travailleurs flexibles, bien qu'il existe une catégorie de salariés atypiques hautement qualifiés qui seront, à priori, moins touchés par les situations précaires.

C'est pourquoi, il nous a semblé intéressant de compléter notre analyse par le concept de « flexicurité » présent au sein des politiques de l'emploi des pays de l'Union européenne.

### 6.1 Origine

Conter (2011) nous détaille avec précision l'historique de l'apparition et la mise sur pied de la « flexicurité » en Europe.

En 2000, avec la stratégie dite de « Lisbonne », les pays européens se fixent comme objectif de mettre en place, d'ici à 2010, « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

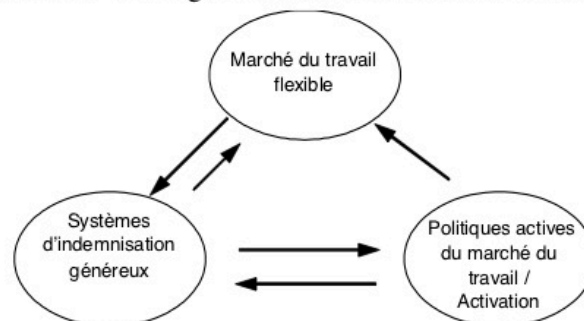
En 2005, au vu de la mauvaise conjoncture économique, l'Union européenne revoit ses ambitions et recentre son discours sur une augmentation de la flexibilité pensée pour favoriser

le travail peu qualifié et améliorer les incitants pour l'emploi. Husson (2006) voit là les signes d'une transformation progressive du capitalisme régulateur vers le capitalisme néolibéral qui ne va pas dans le sens de la création d'emploi ou de la pérennisation des protections sociales.

La notion de « flexicurité » apparaît dans les débats européens à partir de 2004. Elle s'inscrit dans la suite de la stratégie de « Lisbonne » puisqu'elle fait partie de la stratégie « EU 2020 » adoptée en 2010 par l'Union européenne.

C'est à un sociologue hollandais, Hans Adriaansens, que l'on doit le terme de flexicurité. Cette notion permet de définir le passage d'une « sécurité d'emploi » vers une « sécurité dans l'emploi ». Dès les années 1990, le gouvernement libéral socialiste des Pays-Bas, dont le credo est « *jobs, jobs, jobs* », propose d'articuler flexibilité et protection sociale. Mais c'est le modèle danois et son « triangle d'or » que retiendra la Commission européenne dans ses travaux sur le sujet. Ce système repose sur un cadre législatif de l'emploi de type libéral, un haut taux d'indemnisation en cas de chômage et des programmes actifs d'aide à la réinsertion pour l'accompagnement vers un nouvel emploi.

Figure 1. Le « triangle d'or » de la flexicurité danoise



Source : P. K. MADSEN, « Le modèle danois de la flexicurité : un paradis non sans quelques serpents », in H. SARFATI, G. BONOLI, *Mutations du marché du travail et protection sociale dans une perspective internationale. Voies parallèles ou convergentes ?*, Peter Lang, Bruxelles, 2002.

Dès 2006, la Commission entreprend de développer l'argumentaire en faveur de la flexicurité. Pour ce faire, elle retient quatre dimensions : un assouplissement des protections de l'emploi comme les modalités de licenciement, le recours à la flexibilité interne et externe, une politique active de formations professionnelles et une protection sociale susceptible de protéger les parcours irréguliers des individus.



Elle recouvre donc deux thèmes que sont flexibilité et employabilité et tend à démontrer que la flexibilité et la sécurité ne sont pas opposées mais, au contraire, peuvent se compléter.

Cette stratégie ne remporte pas l'adhésion de l'ensemble des pays de l'Union, certains y voyant une intrusion « prescriptive » dans leur système national. Au niveau des partenaires sociaux, si BusinessEurope (association patronale européenne) y est favorable, la CES (confédération européenne des syndicats) regrette l'absence de référence à la lutte contre la précarité de l'emploi, le maintien de la qualité de l'emploi et du dialogue social.

La crise économique de 2008 va ralentir le processus pour plusieurs raisons. Le Parlement européen et les syndicats restent réticents, le contexte de diminution d'emplois et de hausse du chômage n'est pas propice à la promotion de la flexibilité et les pays européens ayant le mieux réagi à la crise sont ceux dont les politiques de l'emploi sont éloignées des principes de flexicurité.

Il n'en reste pas moins que ce thème continue à être inscrit à l'agenda européen et fait partie des priorités de la stratégie EU 2020 comme pouvant amener une réponse adéquate à l'évolution du monde du travail du XXIème siècle.

## 6.2 Présentation du modèle

La Commission européenne propose quatre parcours pour la mise en place de la flexicurité (Commission des Communautés européennes, 2007).

Le premier se concentre sur la problématique de la segmentation des marchés du travail. Il s'agit de proposer un accès facilité au marché de l'emploi pour les nouveaux venus et leur garantir une progression vers de meilleurs contrats.

Le deuxième s'adresse aux pays dont le marché du travail est majoritairement immobile. Le fait d'être vigilant à une mise à niveau régulière des compétences permettrait aux salariés d'être mieux préparés aux changements et aux transitions d'une entreprise à l'autre.

Le troisième concerne les états confrontés à des populations peu qualifiées ayant, de ce fait, du mal à se maintenir en emploi. Cela passe par la mise en place d'une amélioration de la mobilité sociale pour garantir une progression et de nouvelles opportunités à ces populations.

Enfin, le quatrième se rapporte aux pays qui, suite à des restructurations économiques, font face à une forte hausse des allocataires sociaux de longue durée. Des politiques actives d'emploi

combinées à un accès à l'apprentissage doivent augmenter les chances de ces allocataires de trouver un emploi et diminuer le travail informel au profit du travail formel.

Ces parcours donnent la possibilité, pour chaque État-membre, d'adapter son modèle en fonction de ses spécificités nationales puisque les leviers d'action de la flexicurité ont trait au droit du travail, à la formation permanente, aux mécanismes de protection sociale et à la flexibilité interne et externe.

Les avantages de l'introduction de la notion de flexicurité sont multiples. Premièrement, elle élargit le débat sur les évolutions du marché du travail au sein d'un marché économique mondialisé en proposant des pistes qui recueillent l'assentiment d'une grande partie des pays européens et des partenaires sociaux. Deuxièmement, elle constituerait une contre-proposition à l'installation d'un monopole de dérégulation néolibérale du marché du travail telle que celle qui est apparue dans les années 1980. Troisièmement, elle répondrait à une double demande : celle des employeurs et des travailleurs vers une plus grande flexibilité tout en maintenant une sécurité via des mécanismes de protection sociale (Conter, 2011 ; Deumer, 2010).

### 6.3 Perspectives critiques

Il y a lieu de nuancer l'analyse au regard de divers éléments qui semblent absents du discours européen.

Selon Ramaux (2006, cité dans Conter, 2011), lorsqu'on parle d'insécurité d'emploi, il faut l'envisager sous la perspective de la segmentation du marché du travail. Précarité et instabilité sont plus présents dans certains segments du marché qui concernent les jeunes, les travailleurs peu qualifiés ou les femmes que dans d'autres segments. Cela conduit à des situations où la mobilité volontaire diminue au profit d'une mobilité contrainte.

En outre, certains auteurs doutent qu'une flexibilisation accrue s'accompagne d'une moindre précarité et garantisse la qualité de l'emploi. Des critères relatifs à la qualité comme l'instauration d'un réel dialogue social ou bien les questions de santé et de sécurité sur les lieux de travail ne sont pas abordés par le plan européen (Conter, 2011). Comme nous l'avons vu plus haut, le recours à certains types de contrats atypiques et à la flexibilité interne ne sont pas garants du maintien de conditions de travail qualitatives.

Ensuite, la stratégie européenne, en se focalisant sur la flexibilité, ne fait pas état des mécanismes profitables à la stabilité de l'emploi. En effet, certaines études montrent que l'instabilité de certaines formes d'emploi est influencée par l'évolution des nouvelles

technologies, l'expansion du secteur tertiaire ou encore l'incertitude de l'économie face à la financiarisation et à la mondialisation (Conter, 2011).

D'autre part, la rigidité du droit du travail en Europe représenterait, selon la Commission, un frein à la création d'emplois. Une adaptabilité de la législation est nécessaire afin que les entreprises puissent compter sur des travailleurs mobiles, proactifs et capables de s'adapter aux changements. Or les travaux empiriques montrent que si une flexibilité accrue des individus augmente les flux d'entrée et de sortie du chômage, ils démontrent qu'elle ne permet pas de réduire le taux de chômage (Conter, 2011). A ce titre, il est également important de souligner que si les États-membres doivent entamer des réformes en matière de droit et de sécurité sociale, la Commission ne fait pas référence aux coûts que ces investissements publics engendreraient (Deumer, 2010).

Enfin, il est important de rappeler que les pays qui ont le moins bien résistés à la crise de 2008 sont ceux dont le marché de l'emploi était déjà très flexible et cela s'est traduit par une hausse du nombre de chômeurs (Conter, 2011).

Pour prendre l'exemple des Pays-Bas, « l'hyper-flexibilité » du marché du travail faisant appel à de nouvelles formes de contrats comme le travail sur appel, le travail en régie ou le « pseudo-travail » indépendant contribue à une surexposition au chômage qui touche de plus en plus tôt les travailleurs peu qualifiés mais également, depuis 2009, des profils plus hautement qualifiés (Wierink, 2016).

## 7. Conclusion

Au fur et à mesure que nous avançons dans nos recherches sur la flexibilité, il est apparu que nous ne pouvions aborder le sujet sans une mise en perspective avec l'évolution du système capitaliste depuis l'ère industrielle jusqu'à nos jours.

En effet, le système fordiste a laissé place à des systèmes hybrides qui semblent, pour la plupart, instables et toujours en mutation puisque aucun consensus ne se dégage quant à l'efficacité de l'un ou l'autre modèle en matière de maintien d'emplois décents. Les États européens, en fonction de leurs politiques de l'emploi et de leur penchant pour le néolibéralisme ou la social-démocratie, tentent d'apporter des solutions, comme la flexicurité, au sein d'une économie mondialisée et dominée par un capitalisme de type « financier », bien que cette définition n'obtienne pas l'assentiment de tous les auteurs. D'autre part, la montée en puissance des BRICS depuis deux décennies a également profondément modifié le marché financier mondial. Leur croissance économique a fortement impacté la position de domination de certaines nations occidentales et leur a permis de rejoindre le « top 10 » des puissances économiques mondiales.

Si la flexibilité a bien été introduite dans le monde du travail à partir des années 1980, comme réponse à l'adaptabilité des entreprises dans un marché économique mis à mal, elle a continué à évoluer au gré des changements technologiques majeurs qui se sont accélérés depuis le XXI<sup>ème</sup> siècle. La norme salariale du contrat « typique » a laissé place à une multitude de nouvelles normes qui individualisent de plus en plus les relations de travail. Et les organisations syndicales peinent à proposer des solutions qui pourraient répondre de manière efficace à l'ensemble de ces situations de travail.

Comme nous l'avons vu, l'usage de la flexibilité interne et externe, sous quelque forme que ce soit, a majoritairement des conséquences négatives sur les conditions de travail. Internet, les innovations technologiques et la mondialisation ont accentué l'émergence de nouvelles formes d'emplois flexibles dès les années 2000 et ces dernières ne semblent pas offrir de meilleures perspectives quant à l'amélioration de la qualité du travail.

Les travailleurs peu qualifiés doivent faire face à la précarité dans leurs parcours professionnels et cette dimension commence à toucher les travailleurs plus qualifiés. On assiste à une sorte d'homogénéité des qualifications qui a pour effet « l'inflation des diplômes » comme la nomme Collins (2016). La loi de l'offre et de la demande s'est immiscée au niveau des degrés d'éducation des travailleurs.

L'évolution du système capitaliste amène les individus à devoir gérer leur employabilité et à se positionner comme des entrepreneurs de leur trajectoire professionnelle. La stabilité d'emploi ne constitue plus une norme puisque l'incertitude de l'économie face à la financiarisation ne permet pas de pérenniser les activités ni de prédire la survenance d'une nouvelle crise.

La constitution des nouvelles formes d'emploi remet en cause les cinq composantes du rapport salarial. Tant le statut d'emploi, garant de protections sociales, que les conditions de travail tendent à se détériorer. Il nous semble, dès lors, que la distinction entre précarité de l'emploi et précarité du travail devrait être dépassée. Comme nous l'avons vu, de plus en plus d'individus, qu'ils soient qualifiés ou non et quelle que soit leur situation d'emploi ou de travail, font l'expérience de parcours fragmentés pouvant générer une précarité dans le sens global du terme. Avec l'évolution de la flexibilité dans les années à venir, il est possible que le brouillage entre la notion d'emploi et de travail soit de plus en plus conséquent et qu'il soit préférable d'analyser les trajectoires des travailleurs par le biais de leur statut de citoyen et non plus de travailleur.

S'il existe bien un marché économique mondial, il n'existe pas, ce que nous pourrions appeler, un « marché social mondial ».

## Bibliographie

- Antonin C. (2013). Après le choc pétrolier d'octobre 1973, l'économie mondiale à l'épreuve du pétrole cher. In *Revue internationale et stratégique*, n° 91, 139-149. Armand Colin. France.
- Atkinson J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organisations. In *Personnel Management*, n° 16, 28-31. England.
- Bardelli P. (2016). La flexibilité au travail, un enjeu pour le capitalisme contemporain. In *Revue de l'organisation responsable*, Vol. 11, 5-20. Eska. France.
- Bazzoli L., & Cognard E. (2011). Le rôle des employeurs dans l'État SOCIAL : apports et limites de l'approche en termes de Variétés du Capitalisme. In C. Laval (Ed.) *Repenser le travail et ses régulations* (pp. 161-176). Presses universitaires François Rabelais. France.
- Berloff G., Mattaeazzi E., Sandor A. & Villa P. (2016). Effet des institutions du marché du travail sur la sécurité de l'emploi chez les jeunes : une perspective dynamique. In *Revue internationale du Travail*, Vol. 155, n°4, 715-744. Bureau International du Travail.
- Bernstein S., Coiquaud U., Dupuis M-J., Fontaine L., Morissette L., Paquet E. & Vallée G. (2009). Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise ? 19-26. Retrieved from [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards\\_travail/regardstravail-vol06-01.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/regardstravail-vol06-01.pdf)
- Bouffartigue P. (2015). « Précarité » : de quoi parle-t-on ? In *Second séminaire Tramed « Les problématiques du travail dans l'espace euro - méditerranéen en crise : précarité et jeunes générations »*. Università di Napoli. Italie. Retrieved from halshs-0125834v2.
- Bourhis A., & Wils T. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. In *Relations industrielles*, Vol. 56 (1), 66-91. Érudit. Canada.
- Boyer R. (1987). La flexibilité du travail en Europe. 16-24, 235-252. Éditions La Découverte. France.
- Bresson M. (2010). La précarité : une catégorie d'analyse pertinente des enjeux de la norme d'emploi et des situations sociales « d'entre-deux ». In *SociologieS, Débats*, La précarité.

- Castel R., & Fournier C. (1998). De l'intégration à la précarité : le « grand intégrateur » en péril ? In *Formation Emploi*, n° 62, 87-93. Persée. France.
- Commission des Communautés européennes (2007). Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité. Retrieved from <https://www.apr-strasbourg.org/docutheques/vers-des-principes-communs-de-flexicurite-des-emplois-plus-nombreux-et-de-meilleure-qualite-en-combinant-flexibilite-et-securite/>
- Conter B. (2011). Origines et impacts de la flexicurité. In *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2095-2096, 5-64. Centre de recherche et d'information socio-politiques. Belgique.
- Cotrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C., & Michon F. (2002). Le temps de travail des formes particulières d'emploi. In *Économie et statistique*, n° 352-353, 169-189. Persée. France.
- de Nanteuil M. (2002). Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité. In *Travail et Emploi*, Vol. 89, 65-80. Dares. France.
- Diemer A. (2013). Les soubresauts du capitalisme financier. In A. Diemer, Borodak D. & Dozolme S. (Eds.) *Heurs et malheurs du capitalisme* (pp. 242-272). Éditions Oeconomia. France.
- Deumer J. (2010). Flexicurité et qualité de l'emploi : le cas du travail à temps partiel. In *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2074-2075, 7-82. Centre de recherche et d'information socio-politiques. Belgique.
- Eckert H. (2010). « Précarité » dites-vous ? In *SociologieS, Débats*, La précarité.
- Emploi Belgique. Retrieved from <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41992>. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Emploi Belgique. Retrieved from <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42392>. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Emploi Belgique. Retrieved from <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3474>. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Evereare C. (2012). Flexibilité appliquée aux ressources humaines. Compatibilités et contradictions. In *Revue française de gestion*, n° 221, 13-32. Lavoisier. France.

- Fligstein N. (2001). Le mythe du marché. In *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 139, 3-12. Le Seuil . France.
- Fligstein N., & Shin T-J. (2008). Valeur actionnariale et transformations des industries américaines (1984-2000). In Frédéric Lordon (ed.), *Conflits et pouvoirs dans les institutions du capitalisme* (pp. 251-301). Presses de Sciences Po. Paris.
- Fraccaroli F. (2007). L'expérience psychologique de l'incertitude au travail. In *Le travail humain*, Vol. 70, 235-250. Presses Universitaires de France. Paris.
- Fréry F. (n.d.) Retrieved from <https://www.strategie-aims.com/events/conferences/17-vieme-conference-de-l-aims/communications/1051-le-controle-des-reseaux-d-entreprises-pour-une-extension-du-concept-d-entreprise-integree/download>
- Gazier B., & Boylaud O. (2015). « Dialogue social » et variétés des capitalismes : une analyse de long terme. In *Relations industrielles*, Vol. 70, 671-697. Érudit. Canada.
- Georis P. (2017). L'emploi et le travail dans un monde qui bouge. In *Sens et avenir du travail, 95<sup>ème</sup> semaine sociale du MOC*, 5-13. Collection Politique. La Revue Politique. Belgique.
- Ghesquière F. (2014). Précarité du contrat de travail et risque de perte d'emploi en Europe. In *Sociologie*, Vol. 5, 271-290. Presses Universitaires de France. Paris.
- Ghorra-Gobin C., & Azuelos M. (2015). Le capitalisme à l'âge global : les mutations transcendent-elles les spécificités nationales ? In *Revue LISA*, Vol. XIII, n° 2, 1-13. Presses Universitaires de Rennes. France.
- Glaysmann D., & Grima F. (2008). Trois réponses à la précarité subie. Le cas des intérimaires peu qualifiés. In *Relations industrielles*, Vol. 63, 454-478. Érudit. Canada.
- Gollac M., & Volkoff S. (1996). Citius, altius, fortius. In *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 114, 54-67. Persée. France.
- Goud A., Barry M., & Wilkinson A. (2015). Les variétés du capitalisme revisitées : débats actuels et avenues possibles. In *Relations Industrielles*, Vol. 70, n°4, 603-620. Département des Relations Industrielles. Université Laval. Canada.
- Goudswaard A., & de Nanteuil M. (2000). Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ireland.



- Hall P., & Soskice D. (2002). Les variétés du capitalisme. In *l'Année de la régulation*, n°6, 47-124. Presses de Sciences Po. France.
- Hélaridot V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? In *Empan*, n° 60, 30-37. Eres. France.
- Hélaridot V. (2009). Les salariés face à la dialectique santé-travail précarisé. In *Mouvements*, n° 58, 21-28. Éditions La Découverte. France.
- Husson M. (2006). Travail flexible, salariés jetables. 7-13. Éditions La Découverte. France.
- Khourcha K. (2017). Les réalités et le vécu des situations de précarité. In *Sens et avenir du travail, 95<sup>ème</sup> semaine sociale du MOC*, 23-31. Collection Politique. La Revue Politique. Belgique.
- Larousse (2019). Retrieved from <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/precaire/63295>
- Lavialle C. (2012). Les projets de « flexi-sécurité » : capitalisme « idéal vs « capitalisme raisonnable » ? In *Économies et sociétés*. Série AB, n°34, 1241-1268. ISMEA. France.
- Lepori A., Greppi S., & Marazzi C. (2012). Travail, chômage et État social. Retrieved from [https://www.artias.ch/wp-content/uploads/2013/04/Marazzi\\_rapportfinal.pdf](https://www.artias.ch/wp-content/uploads/2013/04/Marazzi_rapportfinal.pdf)
- Maesschalk M. (2017). Que faire de la protection sociale ? In *Sens et avenir du travail, 95<sup>ème</sup> semaine sociale du MOC*. 79-89. Collection Politique. La Revue Politique. Belgique.
- Marchand O. (2004). Gestion des âges et flexibilité du marché du travail. In *Travail et Emploi*, n°100, 59-67. Dares. France.
- Maucourant J. (2010). Le capitalisme entre rationalité et politique, Orient et Occident. In *Cités*, n° 41, 15-33. Presses Universitaires de France. Paris.
- Paugam S. (2012). Les formes contemporaines de la disqualification sociale. In *Ceriscope Pauvreté*. Retrieved from <http://ceriscope.sciences-po.fr/pauvrete/content/part5/les-formes-contemporaines-de-la-disqualification-sociale>.
- Perrin E. (2007). Nouvelles formes d'expression des conflits du travail dans les luttes précaires. In *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, Vol. 2, 48-64. Canada.
- Raymond A., Munoz J., & Blanc H. (2003). Mémoire, flexibilité et risque professionnel. In *Connexions*, n° 80, 125-135. Eres. France.

- Schlidt V.A., & Bouyssou R. (2000). Les beaux restes du capitalisme d'État à la française. In *Critique internationale*, Vol. 8, 163-176. Persée. France.
- Sennett R. (2009). Nouveau capitalisme et expertise quotidienne. In *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 126, 13-20. Presses Universitaires de France. Paris.
- Thirot M. (2013). La précarisation du travail : des parcours professionnels à géométrie variable. In *Relations industrielles*, Vol. 68, 142-163. Université Laval. Canada.
- Trionfetti M.C., Sepulchre D., De Moortel D., Gevaert J., & Van Aerden K. (2018). L'impact des nouvelles formes de travail sur le bien-être. Retrieved from <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=47282>
- Valenduc G. (2017). Faire face à la numérisation de l'économie. In *Sens et avenir du travail. La 95<sup>ème</sup> semaine sociale du mouvement ouvrier chrétien*, 40-45. Revue Politique. Belgique.
- Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Van Hootegem G., Hansez I., Vanroelen C., Puig-Barrachina V., Bosmans K., & De Witte H. (2013). Qualité du travail et de l'emploi en Belgique. Eurofund, la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Vultur M. (2010). La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail. In *SociologieS, Débats, La précarité*.
- Vultur M., & Bernier J. (2013). Inégalités structurelles et inégalités fractales dans le contexte post-fordiste du marché du travail. In *Emploi et inégalités sociales*, n° 47. Interventions économiques. Canada.
- Wallerstein I., Collins R., Mann M., Derluguian G., & Calhoun C. (2016). Le capitalisme a-t-il un avenir ? Éditions La Découverte/Poche (2016 pour la traduction française). France.
- Wierink M. (2016). Au bout de 20 ans de réformes du marché du travail : l'emploi trop flexible ? In *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 155, 104-122. Institut de Recherches Économiques et Sociales. France.
- Zajdela H. (1990). Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques. In *Économie & Prévision*, n° 92-93, 31-42. Persée. France.
- Zimmermann B. (2006). Les groupements d'employeurs : la sécurité dans la flexibilité ? In *Sociologie du travail*, n° 48, 1-16. Elsevier. Pays-Bas.

## Partie II

La flexibilité et les nouvelles formes d'emploi : les facteurs de risques psychosociaux : quelles différences ou quelles similitudes entre travailleurs atypiques et travailleurs permanents ?

## 1. Introduction

Les nouvelles formes d'organisation du travail, apparues suite aux crises pétrolières de 1973 et 1979, ont profondément modifié le modèle fordiste dominant. La rigidité du rapport salarial a peu à peu été remise en question afin de faire face à la récession économique et à la forte hausse du taux de chômage qui en a découlé. La flexibilité et les contrats atypiques ont donc été introduits dans l'organisation du travail, une sorte de nouvelle norme devant permettre aux entreprises de maintenir leur compétitivité au sein d'un marché économique de plus en plus globalisé.

Il est également important de souligner que, suite à la crise de 2008 et au développement intensif des nouvelles technologies, d'autres nouvelles formes d'emploi sont apparues en Europe. L'utilisation de ces nouvelles relations professionnelles est variable selon les pays de l'Union européenne puisqu'elles dépendent du modèle capitaliste (néo-libéral ou social-démocrate), du contexte économique et de la législation en vigueur. Ces dix dernières années ont donc vu émerger de nouvelles relations hybrides de travail tels que le travail coopératif, le travail occasionnel ou le travail nomade numérique.

La flexibilisation du travail revêt plusieurs formes. La flexibilité interne est apportée par les travailleurs de l'entreprise à qui l'on demande d'être polyvalents et de s'adapter aux changements d'organisation du travail (horaires variables, nouvelles procédures, nouvelles technologies, etc.). L'intensification de la charge de travail, l'adaptation continue aux changements organisationnels et l'augmentation de la responsabilisation des travailleurs permanents constituent des facteurs de risques pour leur santé mentale.

La flexibilité externe fait appel à de la main d'œuvre extérieure afin de palier à des hausses de pics de production. Ces travailleurs jouent donc un rôle de mode d'ajustement en fonction des demandes du marché. Pour ces salariés, la stabilité et la sécurité d'emploi ont fait place à une incertitude et une interrogation quant à leur avenir professionnel, ce qui n'est pas sans conséquences sur leur santé mentale.

Nous allons nous interroger ici sur la situation des salariés dits « précaires » c'est-à-dire les travailleurs peu qualifiés, ayant un faible niveau d'éducation et engagés sous contrats atypiques (contrat à durée déterminée, temps partiel subi, intérimaire) afin de déterminer l'impact potentiel sur leur santé mentale. Pour ce faire, il nous semble pertinent de comparer divers articles de littérature portant sur l'émergence des risques psychosociaux chez les travailleurs ayant un emploi stable et ceux concernant les multiples situations hybrides vécues par les

travailleurs sous contrats atypiques. L'objectif de ce papier est de vérifier si le groupe des travailleurs flexibles est soumis aux mêmes facteurs de risques pour la santé mentale que celui des travailleurs permanents et si les conséquences qui en découlent sont identiques ou s'il y a lieu d'apporter des nuances.

Nous compléterons l'analyse en examinant la situation belge et en recoupant les données provenant de différents rapports, publiés entre 2013 et 2018, sur la qualité du travail et de l'emploi en Belgique. Ceci nous permettra d'aborder deux autres nouvelles formes de contrats atypiques, à savoir le « travail nomade numérique » et le « travail pour des plateformes ».

Nous ne nous intéresserons pas à trois catégories de travailleurs :

- Les travailleurs autonomes et ce, pour deux raisons. Premièrement, la littérature semble montrer que les travailleurs indépendants, bien que soumis à des pressions économiques ou de temps, sont en majorité relativement heureux de leur situation de travail. Deuxièmement, il s'avère qu'une grande partie de ces travailleurs ont fait le choix d'exercer leur profession sous ce type de statut car elle leur garantit une certaine autonomie et une latitude décisionnelle ;
- Les travailleurs engagés sous contrat à temps partiel choisi. En effet, les études montrent qu'il y a une forte différence de perception du vécu au travail selon que le travailleur choisit la réduction du temps de travail hebdomadaire ou qu'il se voit obligé de la subir. Lorsqu'elle est choisie, il s'agit, en général, d'individus qui veulent préserver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'acceptation de cette forme de contrat flexible est donc vécue de manière positive par les travailleurs ayant fait ce choix ;
- Les travailleurs hautement qualifiés, engagés sous contrat atypique. Les recherches mettent en avant que ces salariés bénéficient d'un haut degré d'autonomie, qu'ils sont reconnus pour leur expertise et qu'ils n'ont, dès lors, pas de problème pour retrouver un emploi.

## 2. Risques psychosociaux

### 2.1 Définition

La loi belge, datant de 1996, sur le bien-être au travail a trait à un ensemble de facteurs qui concernent les conditions de travail tels que la sécurité au travail, la protection de la santé des travailleurs, les aspects psychosociaux au travail ou encore l'hygiène au travail.

Les risques psychosociaux y sont définis comme :

« La probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger » (Emploi Belgique).

### 2.2 Facteurs de risques psychosociaux

BeSWIC (Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail) répertorie les facteurs de risques psychosociaux comme suit :

- L'organisation du travail qui a trait aux procédures, la répartition des tâches, les pratiques managériales, les outils de gestion ;
- Le contenu du travail qui correspond à l'ensemble des tâches que doit effectuer le travailleur, la charge mentale ou physique ou les exigences émotionnelles liées à l'activité de l'individu ;
- Les conditions de travail qui regroupent le type de contrat de travail et les horaires, les possibilités de formation et d'évolution de carrière ;
- Les conditions de vie au travail qui se réfèrent aux caractéristiques physiques de l'environnement de travail ;
- Les relations interpersonnelles au travail c'est-à-dire la qualité de la relation avec les pairs, la hiérarchie ou encore des tiers.

OSHA, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, indique que les risques psychosociaux sont à mettre en relation avec de mauvaises conditions de travail, comme une organisation du travail défaillante et un environnement socioprofessionnel dommageable. Une surcharge de travail, un manque de précision quant aux tâches à effectuer, une absence de

latitude décisionnelle, le manque de soutien social ou encore l'instabilité de l'emploi peuvent avoir des effets psychologiques, physiques et sociaux délétères.

Les facteurs de risques que nous retiendrons pour comparer la situation des travailleurs permanents au regard de celle des travailleurs flexibles sont les exigences du travail, la latitude décisionnelle, le soutien social et la reconnaissance.

### 2.3 Les modèles de mesure du stress

Comme nous l'avons vu, être soumis à des facteurs de risques psychosociaux dans le cadre de son travail peut amener à des dommages physiques et psychiques. Le stress s'intensifie et peut conduire à un épuisement professionnel.

Depuis le XXème siècle, la question de la notion de stress au travail intéresse les scientifiques. Plusieurs modèles ont été créés afin de tenter d'expliquer les mécanismes qui favorisent l'apparition du stress chez les travailleurs. Les nombreuses études sur le sujet se basent sur différents modèles permettant de mesurer le degré de stress ressenti par les individus.

Les modèles les plus couramment mentionnés sont le modèle de Karasek, le modèle de Sigriest et le modèle de Demerouti.

#### 2.3.1 Le modèle « JD-C » de Karasek (1979)

Ce modèle permet de mesurer l'intensité de la demande psychologique à laquelle est soumis le travailleur dans l'exercice de son travail, la latitude décisionnelle dont il bénéficie pour mener à bien les tâches qui lui sont confiées et le soutien social. Ce dernier, lorsqu'il est de qualité, peut devenir une dimension modératrice du stress (Haberey-Knuessi, 2011). La première dimension est mesurée en fonction de la quantité de travail, de son intensité et de sa complexité. La deuxième s'interroge sur les possibilités qu'a le salarié de peser sur les décisions dans son travail et de développer ses compétences. Enfin, la troisième se rapporte au soutien social venant des pairs, de la hiérarchie ou de la sphère privée (Bué, Coutrot, Guignon & Sandret, 2008).

Comme nous le voyons dans le tableau ci-dessous, au plus les exigences du travail seront élevées et au moins l'individu bénéficiera d'une latitude décisionnelle, au plus la situation de stress sera importante (ce que Karasek qualifie de « *job strain* »). Ces effets négatifs peuvent être modérés grâce à un soutien social reçu et perçu de qualité.

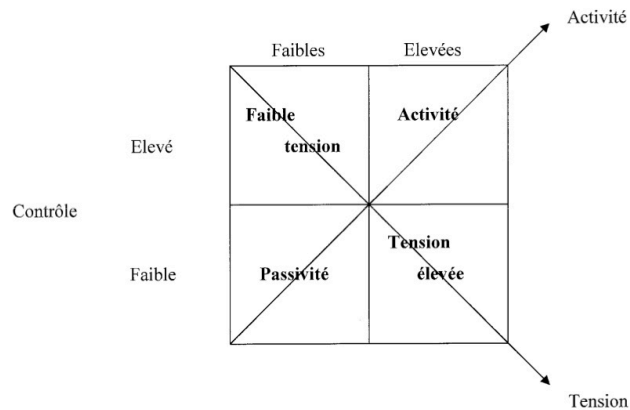
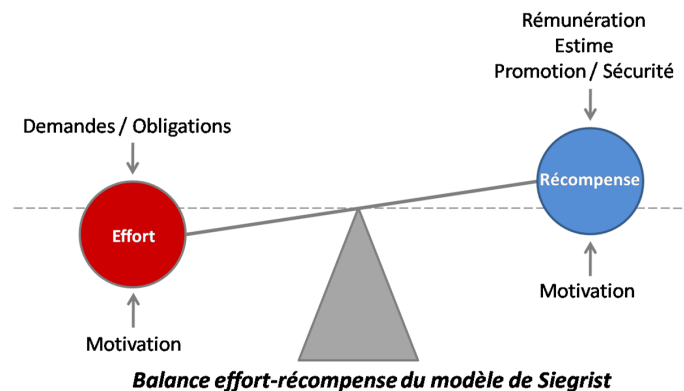


Figure 1. Le modèle « exigences – contrôle ». D'après Karasek (1979).

### 2.3.2 Le modèle « effort - récompense » de Siegrist (1996)

Ce modèle, quant à lui, met l'accent sur la notion de récompense au travail. Lorsqu'il y a déséquilibre entre l'investissement personnel et les efforts fournis au travail et la récompense attendue comme un bon salaire, de l'estime ou de l'avancement, il y a un risque d'apparition de stress élevé pouvant mener à un épuisement professionnel (Haberey-Knuessi, 2011).



### 2.3.3 Le modèle « JD-R » (2001)

Le modèle proposé par Demerouti, Bakker et Schaufeli (2001) rajoute la dimension de ressources personnelles au modèle de Karasek. Il part du postulat que les demandes du travail tels qu'une charge de travail trop importante, un mauvais équilibre entre vie privée et vie professionnelle, des conflits de rôles peuvent épuiser l'individu. A contrario, si l'individu dispose de suffisamment de ressources personnelles et professionnelles tels qu'un feedback positif, de l'autonomie et un soutien social de qualité, il pourra faire face aux exigences du



travail et maintenir sa motivation et son engagement. Lorsqu'un déséquilibre apparaît entre ces deux dimensions, l'individu sera soumis au stress qui peu à peu l'épuisera et entraînera son désengagement pouvant mener au burnout.

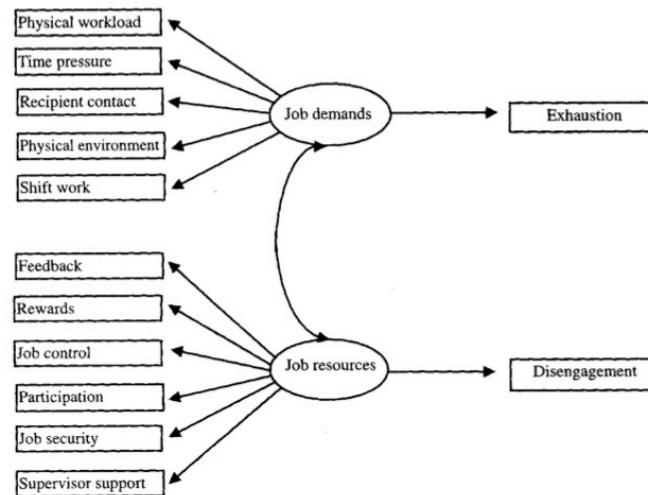


Figure 1. The job demands-resources model of burnout.

### 3. Les travailleurs permanents

#### 3.1 Les exigences du travail

Bien que bénéficiant d'un statut d'emploi stable, les conditions de travail, induites par une recherche de flexibilité interne, montrent que la situation des salariés permanents peut se dégrader (de Nanteuil, 2002). Force est de constater que les individus, même en situation professionnelle stable, éprouvent de plus en plus de peur. Peur de perdre leur emploi, peur de ne pas atteindre les objectifs demandés par l'entreprise, peur face à une augmentation de leur responsabilisation (Ben Aïssa & Gakindo, 2016).

Ceci est corroboré par l'analyse de Fraccaroli (2007) qui nous parle de « *job insecurity* » et de « *survival syndrome* » dans le cas de travailleurs qui conservent leur emploi suite à une restructuration mais qui s'en trouvent insécurisés et démotivés.

Comme nous l'avons souligné, l'introduction de la flexibilité interne dans les organisations a modifié le contenu du travail. Il est demandé aux salariés de s'adapter continuellement aux changements technologiques, de faire preuve de polyvalence et de responsabilisation (Bardelli,

2016). Les travailleurs voient leur charge de travail augmenter, les rythmes s'accroissent et la nature du travail se complexifie.

Les pratiques d'évaluation individuelle mises en place dans les nouvelles formes d'organisation constituent une autre source d'aggravement de la charge mentale des travailleurs. Ils sont soumis à des obligations de résultats tant quantitatifs que qualitatifs et cette situation oblige le travailleur à faire preuve d'investissement dans son travail, ce qui, à terme, peut se caractériser par ce que l'on nomme « l'hyperactivité », soit un surinvestissement qui peut se révéler néfaste pour la santé mentale. Une pression psychique est ainsi exercée par les organisations afin que les travailleurs fassent preuve de réactivité, de polyvalence et de rapidité dans l'exécution de leurs tâches (Ben Aïssa & Gakindo, 2016).

En cas d'absence de formation ou de préparation aux postes de travail, cette polyvalence occasionne chez certains salariés une charge mentale qui peut les faire basculer dans des états dépressifs. Dans d'autres cas, ils peuvent se sentir dépréciés quand ils rencontrent des difficultés à effectuer une tâche qualifiée de simple mais qui se révèle complexe à appréhender lorsqu'aucune formation n'a été suivie (Cartron, Guaspere, 2012).

Ceci rejoint le constat provenant des données Flexihealth qui indique que les changements organisationnels et la flexibilité introduite dans les entreprises ont un impact négatif sur le bien-être des travailleurs. Ce sont principalement les changements de tâches qui jouent un rôle néfaste sur la santé mentale des travailleurs. Cela se traduit par une intensification du rythme de travail provoquant du stress et une insatisfaction au travail (Hansez et al., 2005).

Il est intéressant de noter que les exigences psychosociales, hors pression temporelle, touchent plus les actifs qualifiés (cadres et professions intermédiaires) que les ouvriers (Dares Analyses, 2010).

### 3.2 La latitude décisionnelle

La latitude décisionnelle concerne plusieurs aspects dans le cadre de l'exécution du travail. Elle a trait à l'autonomie procédurale et aux marges de manœuvres dont dispose l'individu pour mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Elle recouvre également la possibilité d'utiliser et de développer ses compétences. Enfin, une dernière dimension est la contribution du travailleur dans les prises de décisions et le fait de pouvoir exprimer ses attentes vis-à-vis de l'organisation du travail (Dares Analyses, 2010).

Les résultats de l'enquête Sumer 2003 sont assez éclairants en ce qui concerne les risques liés à l'absence de marge de manœuvre dans le cadre du travail. On notera que lorsque les rythmes de travail sont imposés, que la polyvalence est exigée de la part des gestionnaires ou encore qu'il y a obligation d'accepter des horaires flexibles ou imprévisibles, il y a absence de latitude décisionnelle et cette situation a un impact sur la santé mentale des travailleurs (Bué et al., 2008).

Hélaridot (2009), quant à elle, souligne que le développement de stratégies protectrices et d'une latitude décisionnelle dans la réalisation des objectifs demandés diminuent face à l'intensification du travail et cela affecte la santé des salariés.

Comme le pointent Lallement et Marry (2011), une autre perspective concernant la latitude décisionnelle est l'introduction dans les entreprises, dès les années 1990, de la notion « d'autonomie sous contrainte ». S'il est donné plus de liberté aux salariés quant à la bonne exécution de leurs tâches, ils sont, à contrario, soumis à une plus forte pression de la part des clients, de leur direction ou de leurs pairs. Cette responsabilisation peut être dommageable pour la santé mentale à partir du moment où l'individu ne se sent pas capable de mener à bien les projets qui lui sont confiés, qu'il manque de ressources pour atteindre les objectifs demandés ou qu'il se trouve déstabilisé par des consignes contradictoires.

Gollac (2011) nous dit qu'en réalité, la véritable autonomie dont auraient pu bénéficier les travailleurs a été mise à mal par l'intensification du travail (Lallement et al., 2011).

Enfin, dans les situations où l'individu est en mesure de développer son intelligence et ses compétences tout en atteignant les objectifs prescrits, le travail devient source d'épanouissement. Par contre, si le décalage entre le travail prescrit et le travail réel devient trop important et menace l'atteinte des objectifs, le travailleur ressentira de la souffrance au travail (Dejours, 1993).

### 3.3. Le soutien social

Le soutien social reçu de la part de ses pairs ou de sa hiérarchie, voire au sein de la vie privée, représente une composante essentielle pour le bien-être au travail.

L'évolution des structures d'organisation ont amené à une individualisation croissante des relations de travail. Avec l'augmentation du recours à la flexibilité interne, les travailleurs éprouvent des difficultés à s'inscrire dans des collectifs de travail puisqu'ils sont amenés à

changer régulièrement de partenaires de travail. Les salariés ont donc plus en plus de mal à parler de leur souffrance puisque le lien de confiance et de solidarité entre collègues s'amenuise, ce qui les éloigne de la possibilité de pouvoir bénéficier d'un soutien psychologique réconfortant, indispensable au bien-être au travail. Lorsque les pratiques managériales empêchent la vie sociale au travail car considérée comme une perte de temps productif ou par crainte d'une remise en cause de l'autorité, la pénibilité du travail peut s'en trouver renforcée puisqu'il n'existe plus d'entraide permettant de faire face aux difficultés (Loriol, 2010).

Davezies (2005) nous indique que le collectif permet la mise en place d'une orientation commune de l'activité, ce qui évite aux travailleurs le fait de devoir porter seuls le poids du travail. Le collectif agit donc comme un élément protecteur de la santé mentale des individus.

D'autre part, dans un contexte d'intensification des cadences, certains travailleurs ont l'impression d'effectuer un travail de mauvaise qualité mais la crainte de se voir exposés à des jugements défavorables de la part de leur hiérarchie ou de leurs collègues les empêchent d'en faire état. L'absence d'un espace d'expression peut engendrer du désarroi et de l'anxiété chez les individus, voire la survenance d'un état dépressif qui peut également amener à une dégradation des relations familiales (Davezies, 2005).

De plus, dans le contexte de flexibilisation accrue, il est fréquent que les salariés se retrouvent face à des changements récurrents de supérieur hiérarchique. Dans ce cas, les travailleurs évoquent un support social plus faible et un sentiment d'insécurité d'emploi plus grand entraînant un stress plus élevé (Hansez et al., 2005).

Enfin, l'introduction de la flexibilité et des horaires atypiques peut être cause de souffrance car cela risque d'induire un déséquilibre vie privée - vie professionnelle, entraînant dès lors un affaiblissement du soutien social familial (Lallement et al, 2011).

### 3.4 La reconnaissance

La reconnaissance est également un moteur essentiel pour le bien-être au travail. En cas de manque de reconnaissance des efforts accomplis, les travailleurs peuvent éprouver du stress car ils estiment ne pas être suffisamment récompensés au vu des moyens mis en œuvre. Une faible récompense vis-à-vis de la somme des ressources utilisées va générer de l'anxiété pour le travailleur. Le travail aura dès lors un impact négatif sur la santé du travailleur puisqu'il devient pathogène (Ben Haïssa & Galindo, 2016).

A ce propos, Dejours (2007) nous rappelle que la reconnaissance attendue par les travailleurs joue un rôle essentiel pour leur santé mentale. Cette reconnaissance peut être d'ordre matériel (salaire, primes) mais c'est surtout la reconnaissance symbolique qui permettra à l'individu de construire son identité au travers du regard de l'autre.

Gollac (2011) nous dit à ce propos que, depuis les années 2000, la plupart des travailleurs font état d'un manque de reconnaissance économique quant à leurs compétences et leur expérience. Il rajoute que les changements organisationnels ou technologiques décidés par un management déconnecté de l'activité réelle ont un impact négatif sur la reconnaissance pratique. Si l'on couple cette dimension à celle des techniques d'évaluation qui sont distantes de la réalité de travail des individus et qui ne servent qu'à justifier l'intensification du travail, la reconnaissance symbolique devient inexistante. Face à ce manque de reconnaissance, certains travailleurs vont répondre par un surinvestissement, ce qui va aggraver les conséquences nocives sur leur santé mentale (Lallement et al, 2011).

Si l'investissement dans le travail peut être source d'épanouissement, certains travailleurs se trouvent confrontés à un décalage entre le surinvestissement dont ils font preuve et une faible, voire inexistante, reconnaissance des efforts fournis. Cette asymétrie entre l'engagement conséquent d'un individu et le peu de retour de la part de la hiérarchie ou des pairs peut le faire basculer dans le « malheur » au travail (Baudelot et al., 2003, cités dans Cartron & Guaspre, 2012).

#### 4. Les travailleurs flexibles

Au vu des articles que nous avons retenus, les salariés engagés sous contrat atypique semblent globalement confrontés aux mêmes facteurs de risques psychosociaux que les travailleurs permanents. Cependant, il paraît essentiel de souligner une différence majeure entre ces deux groupes de travailleurs. Cette divergence fondamentale réside dans l'expérience de la précarité qu'auront à vivre les travailleurs flexibles. Une grande partie des travaux fait état d'un ressenti majoritairement négatif de la situation précaire que vivent les travailleurs atypiques et de son impact dans l'augmentation de l'apparition de troubles psychologiques (Fieulaine, Apostoldis & Olivetto, 2006).

Cette dimension constitue un indicateur déterminant dans l'apparition de dysfonctionnements pour la santé mentale des individus. C'est pourquoi nous émettons l'hypothèse que les facteurs

de risques psychosociaux retenus ne peuvent être analysés qu'en les mettant en perspective avec cette variable supplémentaire, à savoir la précarité.

#### 4.1 Les exigences du travail

Tout d'abord, les travailleurs flexibles peu qualifiés se verront, en général, confier des tâches plus ingrates, plus lourdes et plus répétitives. Ils sont donc également soumis à l'intensification des rythmes de travail. En général, il s'agit de tâches dont ne veulent pas les travailleurs permanents ou pour lesquelles ces derniers sont trop qualifiés. Cela induit, chez les travailleurs atypiques, le sentiment d'appartenir à une sorte de sous-catégorie de travailleurs. Cela pose la question de l'atteinte à la dignité et au respect de la personne (Bourhis & Wils, 2001 ; Héliardot, 2009).

Dans le cas des emplois précaires, l'organisation du travail est simplifiée afin de rendre le travail plus facilement appréhendable dans un délai très court. Or, il est reconnu que le fait d'être amené à gérer des situations de travail plus complexes est favorable au développement cognitif des individus (Gollac, Guyot & Volkoff, 2008).

Il est à noter que nombre de travailleurs précaires seront prêts à supporter des conditions de travail défavorables dans la perspective d'améliorer leur situation professionnelle. Mais lorsque ce contexte désavantageux perdure et que la précarité s'installe, la motivation initiale fait place à de l'amertume et une dégradation de l'estime de soi (Malenfant et al., 2002).

De plus, cette population de contingents tend à éviter les situations de conflit avec les permanents afin de conserver leurs chances d'être engagés durablement. Pour ce faire, ils vont se montrer plus performants et cela peut induire une compétitivité avec les travailleurs fixes (Malenfant et al., 2002).

D'autre part, les travailleurs flexibles à temps partiel peuvent être amenés à cumuler les emplois. Dans certains cas, il s'agit pour eux de multiplier les expériences afin d'acquérir des compétences et d'augmenter leur employabilité. Cependant, lorsque le cumul est rendu obligatoire pour des raisons d'ordre purement financier, les travailleurs se retrouvent soumis à la pression et à une surenchère d'exigences pouvant, à terme, provoquer un épuisement professionnel (Bourhis & Wils, 2001).

Un autre cas de figure concerne les travailleurs atypiques engagés par les entreprises de sous-traitance. Ils sont soumis à des contraintes de rythmes élevés afin de répondre aux délais exigés

par les entreprises clientes. Ils sont donc régulièrement confrontés au dilemme de devoir fournir un travail de qualité qui s'avère irréalisable dans les délais impartis. Ces objectifs contradictoires peuvent devenir une cause probable de stress (Everaere, 2014).

Enfin, certains salariés flexibles se voient contraints d'accepter des horaires de travail irréguliers et non-prévisibles, ce qui peut être une cause de difficulté à concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle (Bourhis & Wils, 2001). Comme nous l'avons vu, c'est également le cas de certains travailleurs permanents à qui l'entreprise demande une adaptabilité d'horaires pouvant mettre en péril l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

#### 4.2 La latitude décisionnelle

Comme mentionné plus haut, les travailleurs flexibles à faible qualification se verront assigner des tâches généralement plus pénibles que les permanents. Ils disposeront, dès lors, d'un degré d'autonomie encore plus faible en comparaison avec celui des autres salariés. Cette quasi-absence de marges de manœuvres dans l'exécution de leurs activités peut avoir des conséquences à long terme sur la santé mentale de cette catégorie d'individus (Astrand, Hanson & Isacson, 1989, cités dans Derriennic, 1996).

Ensuite, ils vont rencontrer plus de difficultés à ajuster l'équilibre entre travail prescrit et travail réel. Une partie des emplois atypiques sont, par nature, temporaires, ce qui restreint le travailleur dans la mobilisation de moyens subjectifs (l'expérience du poste de travail) lui permettant d'atteindre les objectifs fixés (Dejours, 2007).

Les travailleurs engagés à temps partiel subi et à compétence égale avec leurs collègues engagés à temps plein ne bénéficieront pas du même degré de responsabilité que ces derniers. Ils disposent donc d'une moindre autonomie dans l'exécution de leurs tâches (Deumer, 2010).

Enfin, une faible latitude décisionnelle est laissée aux travailleurs atypiques quant aux choix de leurs calendriers et horaires de travail (Cottrell et al., 2002).

#### 4.3 Le soutien social

Comme nous l'avons vu, les travailleurs peuvent se retrouver en situation de souffrance en cas d'absence de soutien de la part de leur hiérarchie, de leurs pairs ou de leurs proches.

Les travailleurs flexibles ne font pas l'expérience de la socialisation par le travail. Traités de manière plus impersonnelle par les employeurs et ne faisant pas partie du collectif des travailleurs permanents, il leur est plus difficile de pouvoir compter sur un soutien en cas de problème. Lorsque le travailleur est amené à subir des changements d'emploi fréquents, la construction de relations sociales pérennes au travail s'en trouvera retreinte (Thirot, 2013 ; Fraccaroli, 2007). Dans le cas des emplois précaires, un faible support social peut affecter la santé à long terme et ces effets néfastes peuvent conduire à une survie moindre (Dierrennic, 1996).

Les études montrent que si les travailleurs flexibles n'ont pas la possibilité de monopoliser des ressources psychosociales afin de pouvoir affronter les situations de travail, cela peut devenir une source potentielle de stress et d'exclusion sociale. Cependant, si l'individu bénéficie d'un appui familial de qualité et a la capacité de s'épanouir dans d'autres domaines que le travail, il sera en mesure de gérer l'incertitude de son parcours professionnel. Les travailleurs atypiques ne disposant pas de ces ressources se verront soumis à une situation où « l'adaptabilité » domine, ne lui laissant que peu de marges de manœuvre (Fraccaroli, 2007).

Hélarlot (2009) indique que les travailleurs flexibles, moins bien intégrés professionnellement et moins informés des risques encourus, n'ont pas la capacité à faire appel à un savoir-faire pour préserver leur santé.

Étant donné que les permanents bénéficient généralement d'un meilleur soutien social, cela va induire une sorte de mise en concurrence entre les travailleurs atypiques et les titulaires d'un emploi stable. Le risque de surinvestissement dont peuvent faire preuve les salariés précaires risquent donc de générer de l'hostilité de la part des permanents (Everaere, 2014).

Enfin, les individus qui sont soumis à un sentiment d'insécurité d'emploi et d'injustice organisationnelle seront plus exposés aux symptômes de stress et donc aux risques d'épuisement professionnel (Fraccaroli, 2007).

#### 4.4 La reconnaissance

Ce manque d'intégration au sein de l'organisation du travail jouera également un rôle quant à la reconnaissance attendue par les travailleurs flexibles sur la qualité de leur travail. La grande majorité estime que leur expérience et leurs compétences ne sont pas reconnues à leur juste valeur et se sent dévalorisée par rapport à leurs collègues (Fraccaroli, 2007). Certains d'entre eux ont déjà de longs parcours professionnels derrière eux mais à chaque nouvelle embauche,



ils sont considérés comme des débutants (Thirot, 2013). Se pose alors la question de la loyauté et de l'attachement de cet ensemble de travailleurs vis-à-vis de l'entreprise. Ils en arrivent à éprouver une sorte de cynisme face aux organisations du travail (Bourhis & Wils, 2001).

Paugam (2012) nous explique que le peu de considération dont bénéficient les travailleurs précaires au niveau de leurs relations de travail les amènent à se sentir socialement rabaissés. C'est également le constat de Fraccaroli (2007) qui souligne que certains travailleurs se sentent sous-employés et ne voient pas leurs compétences pleinement utilisées. Ils expriment une sorte de sentiment de « privation » par rapport aux travailleurs permanents.

Il y a, pour ces travailleurs, comme une impossibilité d'accomplissement social puisqu'ils n'ont pas le sentiment d'apporter une contribution à l'entreprise. On le prive donc de reconnaissance symbolique et ce manque est amplifié lorsqu'ils sont amenés à vivre des périodes de chômage (Dejours, 2007). C'est également ce que constate Thirot (2013) quant à la précarisation du travail. Ce phénomène s'apparente à un processus de déqualification amplifié par le passage d'un emploi subalterne à un autre emploi du même type et l'absence de progression salariale engendre un manque de reconnaissance.

En d'autres termes, les travailleurs précaires parlent de souffrance au travail car ils sont victimes d'une faible considération pour ce qu'ils sont et ce qu'ils apportent à l'entreprise. Le fait de cumuler des emplois inintéressants et de vivre des parcours professionnels incertains devient source de désespoir et d'humiliation (Paugam, 2012).

Une autre caractéristique intrinsèque aux contrats flexibles est que le travailleur se voit confronté de façon récurrente à la recherche d'emploi. Lorsque ces recherches se soldent par des échecs successifs, l'estime de soi s'en voit dégradée (Malenfant et al. 2002).

## 5. La situation en Belgique

Il nous semble approprié de compléter notre analyse en examinant plus spécifiquement la situation des travailleurs précaires en Belgique. Pour ce faire, nous nous baserons sur plusieurs rapports analysant la qualité du travail et de l'emploi en Belgique et publiés entre 2013 et 2018.

### 5.1 Qualité du travail et de l'emploi en Belgique (2013)

Ce premier rapport de Vandenbrande et al. (2013) utilise les données recueillies par Eurofound en 2010. L'enquête porte sur la population active de 15 ans et plus et a réuni les informations

auprès 4.000 travailleurs belges. Les chercheurs ont retenu trois dimensions et listé une série d'indicateurs pour appréhender le concept de la qualité du travail et en mesurer le degré sur plusieurs catégories de travailleurs.

Les dimensions sont le contenu du travail, les conditions de travail et les relations sociales. Au niveau des indicateurs, on retrouve, entre autres, la pression émotionnelle, les tâches répétitives, la complexité de la tâche, la formation, les opportunités de carrière, le soutien social, l'autonomie ou la flexibilité du temps de travail.

Les travailleurs sont répartis dans sept clusters. Le cluster A se rapporte aux « emplois saturés » caractérisés par un CDI, un salaire élevé et de belles opportunités de carrière. Le cluster B concerne les « emplois à temps plein équilibré » bénéficiant de conditions un peu moins favorables que le cluster A. Le cluster C regroupe le « travail aux perspectives de carrière limitées » dont 54% des travailleurs est employé à mi-temps, avec une faible rémunération et sans avenir professionnel. Le cluster D a trait au « travail à des heures flexibles et inhabituelles » qui combine une bonne rémunération, un temps plein mais un aménagement du temps de travail défavorable. Le cluster E est lié au « travail exigeant émotionnellement » soit une catégorie d'individus travaillant en contact direct avec les clients, les patients ou encore les élèves. Le cluster F est un peu différent des autres puisqu'il concerne le « travail répétitif lourd » caractérisé par un bon salaire mais un environnement physique de travail à risques et dépourvu d'autonomie. Enfin, le cluster G parle du « travail indécent » englobant bas salaire, aucune autonomie ni opportunités de carrière, tâches répétitives et contrats temporaires.

Les résultats montrent tout d'abord un niveau élevé de l'état de santé de l'ensemble des travailleurs (0,78 par rapport à un score maximum de 1).

Ensuite, il n'existe pas de différence significative quant à la satisfaction liée à l'emploi entre les hommes et les femmes. En revanche, la santé psychologique est meilleure chez les hommes que chez les femmes et les étrangers. Ceci s'explique en partie parce que le cluster E obtient le plus mauvais score en matière de bien-être et qu'il s'agit d'emplois occupés principalement par des travailleuses. Et le cluster G, qui enregistre les plus mauvais résultats au niveau de tous les indicateurs, emploie plus d'étrangers que les six autres clusters.

Enfin, les travailleurs confrontés à l'introduction de nouvelles technologies ou devant faire face à une restructuration présentent un bien-être psychologique inférieur.

En ce qui concerne les travailleurs précaires, les auteurs font tout d'abord remarquer qu'il est difficile d'appréhender les multiples formes d'emplois atypiques dans des recherches

empiriques en raison de problèmes conceptuels et de mesure. Cependant, ils émettent l'hypothèse que l'exposition récurrente à des conditions de travail précaires et un faible contrôle et soutien social sont néfastes à la santé mentale de ces travailleurs. Ils rajoutent que l'attribution de ces conditions se fait au détriment des populations présentant un statut socio-économique inférieur.

Au regard des données récoltées par Eurofound (2010), les hypothèses formulées sont validées. Tout d'abord, les travailleurs flexibles ressentent un degré d'insécurité plus élevé que les autres travailleurs. La satisfaction liée au travail est également moindre du fait de faibles opportunités d'évolution de l'employabilité, de rythmes de travail intensifs et d'une latitude décisionnelle limitée. Ensuite, il y a une forte association entre sentiment de précarité et effet négatif sur la santé mentale de ces travailleurs. Et il est intéressant de constater que cette population de salariés regroupe principalement des femmes, des jeunes travailleurs et des personnes peu qualifiées ou éduquées.

Enfin, la notion de précarité est corrélée à la majeure partie des scores obtenus par les indicateurs de mesure de la qualité de leur travail. Les salariés précaires ont moins d'autonomie, peu d'opportunité de travail en équipe et sont soumis à la pression temporelle ou à un management moins participatif. Comme nous l'avons vu, ces dimensions constituent des facteurs de risques psychosociaux qui ne sont pas sans conséquences sur la santé mentale des individus.

## 5.2 La qualité de l'emploi en Belgique en 2015

Ce second rapport de Lamberts et al. (2016) se base sur les données Eurofound récoltées en 2015. Le cadre conceptuel, pour mesurer la qualité de l'emploi en Belgique et comparer l'évolution par rapport aux données de 2010, se réfère à trois dimensions : le travail (contenu et organisation du travail), l'emploi (rémunération, volume de travail, flexibilité, formation) et les relations de travail (relations sociales formelles et informelles).

Les conclusions sont éclairantes à plus d'un titre. Tout d'abord, l'évolution générale de la qualité de vie au travail se révèle plutôt positive. Il y a diminution de la charge émotionnelle, une nette amélioration du soutien social, un recul des tâches répétitives et si aucun changement notable n'est visible quant au recours à des horaires flexibles, les travailleurs bénéficient d'une meilleure autonomie quant à la planification de cette flexibilité. Une seconde constatation est que le travail s'est complexifié et est également plus intensif.

Hansez et Mairiaux se sont penchés plus spécifiquement sur les « circonstances de travail et leurs effets sur la santé des travailleurs ». Les auteurs remarquent une augmentation des troubles du sommeil, de l'anxiété et des états dépressifs par rapport aux données de 2010. Si les problèmes de santé rapportés sont identiques à ceux présents dans le précédent rapport, les résultats font état d'une nette détérioration des perceptions qu'ont les travailleurs sur leur état de santé. Les salariés sont plus nombreux à déclarer que leur travail a des conséquences négatives sur leur santé. Ces constatations amènent les auteurs à s'interroger sur la place grandissante du numérique dans les processus de travail. Les travailleurs utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) pendant plus de 50% de leur temps de travail hebdomadaire s'avèrent être une catégorie plus à risques au niveau du mal-être psychologique et d'un déséquilibre entre vie privée - vie professionnelle, ce qui conforte les résultats obtenus lors de l'enquête précédente.

Et ici encore, les travailleurs confrontés à des restructurations qui mettent en péril leur sécurité d'emploi sont plus exposés aux risques psychosociaux et à une diminution du bien-être au travail.

Dans le cas du travail précaire, les indicateurs retenus pour mesurer la qualité de vie au travail sont l'instabilité de l'emploi, une faible rémunération, une diminution des droits et de la protection sociale, la flexibilité ou non des horaires de travail, l'absence de formation ainsi que les relations formelles et les relations informelles.

Les conclusions montrent que le taux de travail précaire semble stable entre 2010 et 2015 en Belgique et qu'il est toujours inégalement réparti au sein de la population belge.

Les catégories les plus touchées restent les femmes, les jeunes et les personnes à faible niveau d'éducation. Ces travailleurs ont accès à des emplois caractérisés par des conditions de travail défavorables qui se traduisent par un contenu inintéressant, une moindre autonomie et plus d'exposition aux risques physiques.

Enfin, il existe toujours des liens significatifs entre la précarité d'emploi et l'insécurité qui en découle et l'incidence sur le degré de satisfaction et de bien-être au travail. Les travailleurs précaires sont plus exposés aux facteurs de risques psychosociaux que leurs collègues bénéficiant de meilleures conditions de travail.

### 5.3 L'impact des nouvelles formes de travail sur le bien-être

Depuis les années 2000, neuf nouvelles formes d'emploi atypique ont été recensées par Eurofound :

- **le travail à temps partagé** (*employee sharing*), où un travailleur est engagé conjointement par un groupe d'employeurs afin de répondre aux besoins de plusieurs entreprises en matière de ressources humaines, ce qui se traduit par un emploi permanent à plein temps pour le travailleur;
- **le partage de poste** (*job sharing*), où un employeur engage deux ou plusieurs travailleurs afin que ceux-ci se partagent les tâches liées à un poste spécifique, combinant ainsi deux ou plusieurs emplois à temps partiel dans un poste à temps plein;
- **l'encadrement intérimaire** (*interim management*), dans le cadre duquel des experts hautement qualifiés sont engagés provisoirement pour la réalisation d'un projet spécifique ou la résolution d'un problème concret, incorporant ainsi des compétences d'encadrement externes dans l'organisation du travail;
- **le travail occasionnel** (*casual work*), où un employeur n'est pas contraint de fournir régulièrement du travail au salarié, mais dispose de la marge de flexibilité lui permettant de le faire venir sur demande;
- **le travail mobile basé sur les TIC** (*ICT-based mobile work*), dans le cadre duquel les travailleurs peuvent travailler en tout lieu et à tout moment, avec l'aide des technologies modernes;
- **le travail basé sur des chèques** (*voucher-based work*), où la relation de travail est basée sur la rémunération de services au moyen d'un chèque acheté auprès d'un organisme agréé, qui couvre à la fois le salaire et les cotisations de sécurité sociale;
- **le travail réparti entre plusieurs activités** (*portfolio work*), où un indépendant travaille pour un grand nombre de clients, effectuant des tâches limitées pour chacun d'entre eux;
- **le travail coopératif** (*crowd-employment*), où une plate-forme en ligne met en relation des employeurs et des travailleurs, souvent dans le cadre de tâches de grande envergure divisées et réparties entre plusieurs travailleurs organisés en «Cloud virtuel»;
- **le travail collaboratif** (*collaborative employment*), où des indépendants ou des micro-entreprises coopèrent d'une certaine façon afin de palier des limitations de taille et l'isolement professionnel.

Source : Eurofound (2015)

Il nous semble pertinent d'approfondir notre analyse en examinant l'incidence de ces formes atypiques d'emploi sur le bien-être des travailleurs puisqu'elles constituent des catégories émergentes sur le marché du travail. Dans le cadre de l'étude menée par Trionfetti et al. (2018),

deux formes d'emploi ont été retenues : le travail nomade numérique et le travail pour des plateformes. Les indicateurs utilisés sont les facteurs de RPS tels que définis par BeSWIC.

### 5.3.1 Le travail nomade numérique

Les travailleurs « nomades » ont la possibilité de travailler dans n'importe quel lieu et à tout moment grâce à l'utilisation des technologies mobiles.

Ils disposent donc d'une large marge de manœuvre dans l'organisation de leur travail qui, lui, ne sera contrôlé que sur base des résultats atteints. Malgré un haut taux d'autonomie et de responsabilisation, cette situation entraîne une augmentation des facteurs de risques psychosociaux. En effet, ces travailleurs sont soumis à une intensification du travail et à un stress lié à « l'auto-organisation » de leur activité professionnelle.

D'autre part, cette « hyper-connectivité » est défavorable à l'équilibre vie privée - vie professionnelle. De plus, les travailleurs, étant liés à une obligation de résultats, ont l'impression qu'ils doivent être joignables partout et tout le temps, ce qui n'est pas sans risques pour leur santé mentale.

Ensuite, l'usage des nouvelles technologies peut induire une surcharge informationnelle (réception multicanaux des informations) et communicationnelle (adaptabilité à la diversité des interlocuteurs). Cette pression, appelée « technostress » par certains auteurs, peut induire une réduction des temps de récupération, une charge mentale cognitive et une charge mentale physique car ces travailleurs peuvent souffrir d'isolement social, de manque de soutien et de perte de sens du travail.

Enfin, étant donné la virtualisation de relations sociales, ces salariés peuvent éprouver un manque de reconnaissance des efforts fournis pour atteindre les objectifs demandés.

L'exigence d'être joignable à tout moment ou le stress provoqué par la peur de passer à côté d'une information importante, autrement appelé syndrome « FOMO » (Fear of Missing Out) peuvent amener certains travailleurs au burnout.

Il est intéressant de distinguer deux types de travailleurs nomades numériques. La première catégorie concerne des individus qualifiés et semi-qualifiés dont le temps de travail est forfaitaire ou autrement appelé « management par objectifs ». La seconde catégorie se rapporte à des individus moins qualifiés, en temps partiel subi ou intérimaire, pour qui, seules les heures de travail effectives sont prises en compte. Ils feront l'objet de surveillance de leur temps de

travail par le biais de la géolocalisation ou des algorithmes, ce qui peut avoir un impact négatif sur leur sentiment d'autonomie ou de sens du travail.

### 5.3.2 Le travail pour des plateformes numériques

L'économie de plateforme est un concept pour lequel il est difficile de trouver un consensus quant à sa définition. Les plateformes offrent l'accès à des biens ou à du travail ou à des services, monétisés ou non, locaux ou non et demandant des profils hautement qualifiés ou non.

Les dimensions les plus récurrentes sont :

- L'économie collaborative qui est connotée positivement mais dont le but, au final, peut s'avérer être purement utilitaire et non social ;
- Le « gig economy » qui regroupe l'externalisation ouverte c'est-à-dire une mise en relation d'une offre et d'une demande de services et, le travail à la demande c'est-à-dire l'exécution de tâches gérées par des applications ;
- L'ubérisation qui, grâce aux nouvelles technologies, met professionnels et clients en relation directe.

Selon les auteurs, ces nouvelles formes d'organisation du travail concourent à l'augmentation de la précarisation du salariat. En effet, le statut des individus travaillant pour les plateformes numériques est majoritairement celui d'indépendant, ce qui correspond à un transfert des risques liés au travail sur les travailleurs, voire même, à un contournement des réglementations de protection des travailleurs.

De plus, le rythme du travail est réglé par algorithmes, ce qui réduit considérablement la latitude décisionnelle de ces travailleurs. On parle alors de « déshumanisation » du travail qui peut engendrer une perte de sens du travail.

Eurofound (2015) souligne de fortes concordances, en termes de risques professionnels, entre les situations de travail pour des plateformes et les situations de travail temporaires ou intérimaires.

Une des caractéristiques est l'insécurité d'emploi, doublée d'une insécurité de travail puisque ces travailleurs sont dans l'incertitude de savoir quand ils auront du travail et quelles seront leurs conditions de travail et de rémunération.

Comme pour le cas du travail nomade numérique, il y a un risque d'augmentation du stress lié à une obligation d'une disponibilité permanente et donc à un potentiel déséquilibre entre vie

privée et vie professionnelle, une flexibilité accrue et une auto-organisation. Un facteur de risque supplémentaire est l'obligation d'accepter des prestations jugées dangereuses de peur de se voir attribuer une note négative de la part d'un client ou de la plateforme utilisatrice. Ce phénomène peut engendrer un sentiment d'injustice de la part de ces travailleurs.

En matière de bien-être au travail, il est à noter que lorsque les travailleurs sont rémunérés à la tâche, ils auront tendance à intensifier leur rythme de travail afin de maintenir un niveau de revenu suffisant.

Enfin, les facteurs de risques psychosociaux sont aggravés par le manque de soutien social, l'isolement et la difficulté à pouvoir communiquer de manière efficace avec le management des plateformes.

Ici aussi, il est important de souligner que les plateformes regroupent des travailleurs hautement qualifiés ou qualifiés et des travailleurs peu qualifiés ou encore, ceux que Valenduc et al. (2016, cités dans Trionfetti et al., 2018) nomment « travailleurs de l'ombre ». La première catégorie sera active, par exemple, sur les plateformes proposant des cours à domicile et la seconde catégorie concerne des plateformes comme Uber ou ListMinut.

## 6. EPRES : un nouvel outil de mesure ?

Nous avons construit notre analyse en comparant l'impact de l'exposition à certains facteurs de risques psychosociaux chez les travailleurs permanents par rapport aux travailleurs flexibles. Comme nous l'avons vu, les formes d'emploi atypiques regroupent une multitude de situations professionnelles, touchant principalement des couches socio-économiques inférieures et qui font l'expérience de la précarité.

Au cours de nos recherches, nous avons découvert qu'il existe, depuis 2010, une échelle de mesure de précarité de l'emploi (The Employment Precariousness Scale - EPRES). Vives et al. (2010) nous expliquent que cet outil a été élaboré sur base d'un projet de recherche interdisciplinaire regroupant, entre autres, sociologues, économistes et experts de la santé publique mais également des groupes de travailleurs permanents et temporaires ainsi que des représentants syndicaux.

Le questionnaire comprend différentes sous-catégories telles que la durée du contrat, le niveau de négociation des conditions d'emploi, la vulnérabilité, le revenu, la possibilité d'exercer ses



droits au travail. Les scores sont calculés sur base d'une échelle allant de 0 (non-précaire) à 4 (le plus précaire).

Cet outil a été testé sur un échantillon de 6.968 travailleurs espagnols permanents et temporaires sélectionnés à partir d'une enquête réalisée en 2004-2005. L'objectif était d'évaluer la fiabilité et la validité conceptuelle de EPRES.

Il s'est avéré que les scores moyens étaient significativement plus élevés chez les travailleurs temporaires que chez les travailleurs permanents et plus encore, chez les femmes et les étrangers.

Plusieurs hypothèses ont été confirmées. Premièrement, la santé mentale est corrélée à la précarité d'emploi, ce qui concorde avec d'autres recherches sur l'emploi flexible et l'insécurité d'emploi. Deuxièmement, les exigences psychologiques quantitatives obtiennent les scores les plus élevés avec la dimension de vulnérabilité. Troisièmement, un faible soutien social de la part des collègues ou de la hiérarchie a également un lien avec la précarité d'emploi.

D'après les auteurs, il s'agit de la première échelle de mesure de l'emploi précaire qui aborde certaines dimensions comme la vulnérabilité, la marginalisation ou l'exercice des droits.

Ils estiment cependant que cette étude n'est pas sans limites. En effet, la fiabilité et la validité de l'outil devrait être consolidées par un nouveau test qui accorderait une attention particulière à la stabilité de l'échantillon, la précarité d'emploi étant, par définition, instable.

D'autre part, la population interrogée n'incluait pas les travailleurs sans contrat ni les travailleurs indépendants puisque plusieurs dimensions retenues supposent l'existence d'un contrat de travail. Ceci amène également les auteurs à s'interroger sur le cas des travailleurs permanents qui peuvent percevoir leur emploi comme précaire étant donné l'affaiblissement des règlements de protection de ces contrats.

## 7. Conclusion

Au regard de la littérature que nous avons parcourue, plusieurs constatations peuvent être faites.

Tout d'abord, la flexibilité interne introduite dans les entreprises dès les années 1980 a eu un impact négatif sur les conditions de travail et le bien-être au travail. Les travailleurs permanents voient leur travail s'intensifier et se complexifier. Cet état de fait augmente leur exposition aux facteurs de risques psychosociaux puisqu'ils éprouvent de plus en plus de difficulté à atteindre les objectifs demandés. Ils souffrent globalement d'un manque de reconnaissance vis-à-vis de l'investissement dont ils font preuve dans l'exécution de leurs tâches. D'autre part, l'érosion des collectifs de travail, l'introduction de la flexibilité temporelle et les changements organisationnels ont une influence négative dans l'apport d'un soutien social efficient qui pourrait temporiser l'apparition du stress et donc, exposent les salariés à certains risques pathogènes pour leur santé mentale.

Ensuite, l'introduction des nouvelles technologies brouille de plus en plus la frontière entre vie privée et vie professionnelle, ce qui peut également se révéler nocif et favoriser l'apparition de troubles psychiques.

En ce qui concerne les travailleurs atypiques, les études semblent démontrer qu'ils sont soumis aux mêmes facteurs de risques psychosociaux. Ces individus sont affectés par les exigences du travail, une faible latitude décisionnelle, un manque flagrant de soutien social et de reconnaissance quant à leurs compétences et la qualité de leur travail.

Au-delà de cette constatation, l'hypothèse que nous avons formulée quant à la nécessité de mettre les situations de travail de ces salariés en perspective avec la notion de précarité semble validée. Contrairement aux travailleurs permanents, ils sont exposés à l'instabilité de leurs parcours professionnels. Ils font l'expérience de trajectoires fragmentées entre périodes de travail temporaires ou de temps partiels subis et périodes de chômage, sans avoir la possibilité de pouvoir se projeter dans un avenir stable et pérenne. Cette précarité d'emploi les amène à vivre une précarité sociale qui les disqualifie de manière plus conséquente que les individus en emploi stable. En d'autres termes, non seulement la santé mentale de ces travailleurs est impactée négativement par les facteurs de risques psychosociaux « classiques » vécus par bon nombre de travailleurs permanents mais de plus, l'isolement social et l'insécurité auxquels ils peuvent être confrontés augmentent le risque de survenue d'anxiété et d'état dépressif.

D'autre part, comme nous l'avons vu, cette précarité touche principalement les couches socio-économiques défavorisées puisqu'il s'agit d'individus ayant un faible niveau d'éducation et

donc de qualification. Il apparaît donc que les inégalités sociales jouent également un rôle conséquent dans la survenance de facteurs de risques psychosociaux auprès de ces populations. L'absence d'accès à des formations adéquates qui leur permettraient de requalifier leurs expertises diminue leurs chances de se voir proposer des emplois plus valorisants qui tendraient à améliorer leurs conditions de travail.

Ensuite, les nouvelles formes d'emploi recensées par Eurofound (2015) ne semblent guère apporter de solutions quant à l'émergence d'emplois décents. Les deux types de situations de travail que nous avons analysés montrent que l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux est amplifiée. Les risques professionnels sont transférés sur les travailleurs, ils sont victimes de mauvaises conditions de travail qui induisent un manque de soutien et une intensification de la charge de travail et ils sont soumis à un stress supplémentaire lié à l'obligation d'être disponible à tout moment.

Enfin, nous avons été interpellée par la quasi-absence d'outils de mesure comparative entre le vécu au travail des salariés permanents et des salariés atypiques. S'il existe bien des études approfondies qui concernent les uns ou les autres, EPRES apparaît être le seul dispositif qui se propose de mesurer la précarité d'emploi en récoltant des données auprès des deux groupes de travailleurs et d'évaluer les similitudes ou les différences qui pourraient en découler. Le fait d'avoir introduit les notions de vulnérabilité, de marginalité et d'exercice ou non des droits apporte de nouvelles perspectives qui sont essentielles dans la compréhension de la survenance des risques psychosociaux auxquels sont exposés les travailleurs précaires.

En examinant plus spécifiquement la situation en Belgique, il apparaît que les politiques de l'emploi ne soient pas en mesure d'apporter des réponses suffisamment efficaces pour le maintien de bonnes conditions de travail. Malgré le fait que le législateur ait introduit des lois favorisant la mise sur pied de dispositifs de détection et de prévention des risques psychosociaux au sein des entreprises, force est de constater que les travailleurs sont de plus en plus nombreux à estimer que leur travail a un impact négatif sur leur santé mentale.

Nous estimons que la flexibilité et les nouvelles formes d'emploi constituent un enjeu sociétal majeur puisque, si elles touchent actuellement principalement les travailleurs peu qualifiés, il est probable qu'à l'avenir, les nouvelles formes de travail commencent à impacter également les travailleurs plus qualifiés. Le recours aux TIC et à la numérisation modifie profondément le monde du travail et ceci constitue un défi de taille quant à la préservation d'emplois décents permettant de réduire l'exposition potentielle aux facteurs de risques psychosociaux.

## Bibliographie

- Bardelli P. (2016). La flexibilité au travail, un enjeu pour le capitalisme contemporain. In *Revue de l'organisation responsable*, Vol. 11, 5-20. Eska. France.
- Ben Aissa H., & Galindo G. (2016). Vers une approche organisationnelle du stress au travail. In *Psychologie du travail et des organisations*, n° 22, 217-231. Elsevier. Royaume-Uni.
- BeSWIC. Retrieved from <https://www.beswic.be/fr/themes/risques-psychosociaux-rps>. Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale. Belgique.
- Bourhis A., & Wils T. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. In *Relations industrielles*, Vol. 56 (1), 66-91. Érudit. Canada.
- Bué J., Coutrot T., Guignon N., & Sandret N. (2008). Les facteurs de risques psychosociaux. Une approche quantitative par l'enquête Sumer. In *Revue française des affaires sociales*, 45-70. La documentation française. France.
- Cartron D., & Guaspere C. (2012). La perception d'un « désajustement » dans sa situation de travail : les enseignements d'une revue de littérature sur les risques psychosociaux. In *Travail et Emploi*, n° 129, 67-77. Dares. France.
- Cotrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C., & Michon F. (2002). Le temps de travail des formes particulières d'emploi. In *Économie et statistique*, n° 352-353, 169-189. Persée. France.
- Dares Analyses (2010). Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles. n° 81. Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. France.
- Davezies P. (2005). La santé au travail, une construction collective. In *Santé et Travail*, n° 52, 24-28. France.
- de Nanteuil M. (2002). Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité. In *Travail et Emploi*, Vol. 89, 65-80. Dares. France.
- Dejours C. (1993). Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail (réédition, pp. 205-253). Bayard. France.

- Dejours C. (2007). Vulnérabilité psychopathologique et nouvelles formes d'organisation du travail (approche étiologique). In *L'information psychiatrique*, Vol. 83, 269-275. John Libbey Eurotexte. Royaume-Uni.
- Demerouti E., Bakker A., Schaufeli W., & Nachreiner F. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. In *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 499-512. American Psychological Association. États-Unis.
- Derriennic F. (1996). Relations entre la précarisation du travail et la santé. In *Les Cahiers S.M.T.*, n° 9, 47-48. Association Santé et Médecine du travail. France.
- Deumer J. (2010). Flexicurité et qualité de l'emploi : le cas du travail à temps partiel. In *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2074-2075, 7-82. Centre de recherche et d'information socio-politiques. Belgique.
- Emploi Belgique. Retrieved from <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=45949>. Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale. Belgique.
- Everaere C. (2014). Flexibilité et RPS. In P. Zawieja & F. Guarnieri (Eds) *Dictionnaire des risques psychosociaux* (pp. 325-327). Le Seuil. France.
- Fieulaine N., Apostolidis T., & Olivetto F. (2006). Précarité et troubles psychologiques : l'effet médiateur de la perspective temporelle. In *Les cahiers internationaux de Psychologie*, n° 72, 51-64. Presses universitaires de Liège. Belgique.
- Fraccaroli F. (2007). L'expérience psychologique de l'incertitude au travail. In *Le travail humain*, Vol. 70, 235-250. Presses Universitaires de France. Paris.
- Glaymann D., & Grima F. (2008). Trois réponses à la précarité subie. Le cas des intérimaires peu qualifiés. In *Relations industrielles*, Vol. 63, 454-478. Érudit. Canada.
- Gollac M., & Volkoff S. (2006). La santé au travail et ses masques. In *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, 4-17. Le Seuil. France.
- Gollac M., Guyot S., & Volkoff S. (2008). À propos du travail soutenable. Les apports du séminaire interdisciplinaire « Emploi soutenable, carrières individuelles et protection sociale ». In *Centre d'études de l'emploi*. Le Descartes. France.
- Haberey-Knuessi V. (2011). Des exigences aux ressources, le modèle de Demerouti au service des soins infirmiers. In *Recherche en soins infirmiers*, n° 104, 23-29. Association de recherche en soins infirmiers. France.

- Hansez I., Grisard A., De Keyser V., De Zanet F., D'Hoore W., & Vandenberghe C. (2005). L'impact des changements vécus par les travailleurs sur le bien-être au travail : analyse de la base de données Flexihealth. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2268/9214>
- Hélaridot V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? In *Empan*, n° 60, 30-37. Eres. France.
- Hélaridot V. (2009). Les salariés face à la dialectique santé-travail précarisé. In *Mouvements*, n° 58, 21-28. Éditions La Découverte. France.
- Khourcha K. (2017). Les réalités et le vécu des situations de précarité. In *Sens et avenir du travail, 95<sup>ème</sup> semaine sociale du MOC*, 23-31. Collection Politique. La Revue Politique. Belgique.
- Lallement M., Marry C., Lorient M., Molinier P., Gollac M., Marichalar P., & Martin E. (2011). Maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion ? In *Sociologie du travail*, Vol. 53, 3-36. Elsevier Masson. France.
- Lamberts M., Szekér L., Vandekerckhove S., Van Gyes G., Van Hootegeem G., Vereycken Y., Hansez I., Mairiaux P., De Witte H., Bosmans K., Van Aerden K., Vanroelen C., Valenduc G., & Vendramin P. (2016). La qualité de l'emploi en Belgique en 2015 Analyse sur la base de l'Enquête européenne sur les conditions de travail EWCS 2015 (Eurofound). Retrieved from <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=44596>
- Leruse L., Di Martino I., & Firket P. (2006). Le stress au travail : facteurs de risques, évaluation et prévention. In *Direction générale Humanisation du travail*. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Belgique.
- Lorient M. (2010). Organisation du travail, perception et gestion des risques psychosociaux. In *Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement*, Vol. 71, 283-286. Elsevier Masson. France.
- Malenfant R., LaRue A., Mercier L., & Vézina M. (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. In *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 15, 111-130. Érudit. Canada.
- OSHA. Retrieved from <https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

- Paugam S. (2012). Les formes contemporaines de la disqualification sociale. In *Ceriscope Pauvreté*. Retrieved from <http://ceriscope.sciences-po.fr/pauvrete/content/part5/les-formes-contemporaines-de-la-disqualification-sociale>.
- Périlleux T., & Vendramin P. (2017). Le travail est-il devenu insoutenable ? In *Sociétés en changement*, n°1, 1-8. Institut IACCHOS. Belgique.
- Raymond A., Munoz J., & Blanc H. (2003). Mémoire, flexibilité et risque professionnel. In *Connexions*, n° 80, 125-135. Eres. France.
- Rorive B. (2005). Restructurations stratégiques et vulnérabilités au travail. In *La Revue de l'Ires*, n° 47, 117-134. I.R.E.S. Belgique.
- Santin G., Cohibon C., Goldberg M., & Imbernon E. (2010). Emploi atypique et troubles dépressifs en France à partir de l'Enquête décennale santé 2003. In *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, n° 7, 57-60. Institut de veille sanitaire. France.
- Thirot M. (2013). La précarisation du travail : des parcours professionnels à géométrie variable. In *Relations industrielles*, Vol. 68, 142-163. Université Laval. Canada.
- Trionfetti M.C., Sepulchre D., De Moortel D., Gevaert J., & Van Aerden K. (2018). L'impact des nouvelles formes de travail sur le bien-être. Retrieved from <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=47282>
- Valenduc G. (2017). Baromètre 2016 de la qualité de l'emploi et du travail. Retrieved from <http://www.ftu-namur.org/fichiers/Barom%C3%A8tre2016-final-web.pdf>
- Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Van Hootegem G., Hansez I., Vanroelen C., Puig-Barrachina V., Bosmans K., & De Witte H. (2013). Qualité du travail et de l'emploi en Belgique. Eurofound, la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Vives A., Moncada Lluís S., Llorens C., & Carles M. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/44798976\\_The\\_Employment\\_Precariousness\\_Scale\\_EPRES\\_Psychometric\\_properties\\_of\\_a\\_new\\_tool\\_for\\_epidemiological\\_studies\\_among\\_waged\\_and\\_salaried\\_workers](https://www.researchgate.net/publication/44798976_The_Employment_Precariousness_Scale_EPRES_Psychometric_properties_of_a_new_tool_for_epidemiological_studies_among_waged_and_salaried_workers)

Note d'articulation

La flexibilité et les nouvelles formes d'emploi : un enjeu sociétal



## *Partie I*

L'objectif de la première partie était de tenter de déterminer si l'introduction et l'évolution des formes de flexibilité dans le monde du travail constituaient une réponse adaptative du système capitaliste afin de garantir sa pérennisation.

Le capitalisme financier actuel, dont l'appellation ne fait pas l'objet d'un consensus, s'est élargi au niveau mondial. Quelle que soit la forme qu'il revêt, ce système a profondément modifié les équilibres au point que le monde du travail s'est, en quelque sorte, globalisé. Ce dernier ne peut donc plus être pensé en termes de territorialité. Certains États peinent à apporter des réponses structurelles permettant de garder les acquis hérités du système fordiste et, dans un même temps, de s'adapter aux changements induits par la mondialisation de l'économie et l'évolution ultra-rapide des nouvelles technologies. C'est le cas avec la « flexicurité » instaurée par l'Union européenne. Les variantes proposées par le modèle montrent certaines limites et des difficultés d'application ou d'atteinte de résultats probants selon les États.

Le recours à la flexibilité a pour objectif de maintenir la compétitivité des entreprises et de garantir l'emploi. Néanmoins, comme nous l'avons vu, la flexibilisation a pour conséquence un accroissement du niveau de précarisation de nombres d'individus. Si elle touche principalement, à l'heure actuelle, des profils peu ou pas qualifiés, certains auteurs estiment qu'elle pourrait, à terme, impacter des profils plus qualifiés. La mondialisation a provoqué une sorte de « lissage » des compétences et la sous-traitance s'est internationalisée. Les entreprises n'hésitent donc plus à délocaliser leurs activités pour bénéficier d'une main-d'œuvre bon marché, qualifiée ou non, si cela leur permet de maximiser les profits pour l'actionnariat.

On peut supposer que c'est le système capitaliste qui oblige les États à faire preuve d'inventivité et d'adaptabilité et non le contraire. Les lois des marchés financiers ont provoqué l'affaiblissement des États-providence. Les flux économiques et les mutations technologiques complexes ne leur laissent plus le temps de la réflexion permettant d'analyser l'efficacité des dispositifs mis en place.

Comme le soulignent Wallerstein et al. (2016), le capitalisme, comme tout système, a connu des cycles et en connaîtra encore. Le problème est d'arriver à prédire les directions possibles que prendront les prochains cycles. Un retour en arrière, vers une territorialité nationale, semble impossible avec l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Collins (2016) estime qu'un autre facteur capital dans l'évolution future du

modèle est la crise environnementale qui se profile. Les auteurs se posent la question de savoir s'il y a là, la probabilité de voir émerger une sorte d'État mondial ou alors des dispositifs « d'auto-organisation » par les citoyens eux-mêmes dont l'objectif prioritaire serait la survie de l'espèce. Ou encore, la survenue d'un système capitaliste plus stable et surtout plus démocratique ou au contraire, d'un système qui pousserait les rouages du capitalisme de type « financier » plus à fond, ce qui, d'après eux, pourrait potentiellement s'avérer dommageable dans de nombreux domaines, dont le monde du travail.

## ***Partie 2***

L'objectif de la seconde partie était de comparer l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux entre les travailleurs permanents et les travailleurs flexibles afin de déterminer s'il y avait des similitudes ou des différences ou s'il y avait lieu d'apporter des nuances.

La flexibilité, qu'elle soit interne ou externe, a eu pour conséquence une diminution de la qualité des conditions de travail. A ce propos, nous pouvons retenir les résultats des études récentes sur les travailleurs belges permanents qui indiquent que le travail a un impact négatif sur leur état de santé.

Nous avons constaté que les travailleurs atypiques étaient soumis aux mêmes facteurs de risques que les salariés en emploi stable. Certaines nouvelles formes d'emploi tendent même à renforcer les effets délétères sur la santé mentale des travailleurs puisqu'elles ont introduit, entre autres, la notion de l'obligation de disponibilité permanente.

Néanmoins, la littérature fait état de difficultés à mener des recherches empiriques sur cette population de travailleurs étant donné la multiplicité des situations, tant au niveau des formes d'emploi qu'au niveau des caractéristiques des individus. Et nous pouvons supposer que cet état de fait ne fera que se renforcer puisque la flexibilisation accrue a ouvert la voie à de nouvelles formes d'emploi atypique, qui se sont ajoutées à celles mises en place dès les années 1980. Il est évident que les chercheurs ne disposent pas, actuellement, de suffisamment de données longitudinales permettant de mesurer les effets des emplois flexibles apparus au XXI<sup>ème</sup> siècle sur la santé mentale des individus.

## ***Articulation***

Que l'on analyse la flexibilité introduite dans le monde du travail d'un point de vue sociologique ou d'un point de vue psychologique, la dimension commune qui revient dans l'ensemble de la littérature que nous avons consultée est celle de la précarité. La problématique se doit d'être examinée au regard de ce paramètre supplémentaire.

Il apparaît que l'évolution des formes de capitalisme sur le monde du travail a contribué à l'évolution du rapport salarial et ces changements progressifs ont affecté les trajectoires professionnelles. La précarité a une influence tant au niveau de la santé mentale des individus qu'au niveau de leur statut et leur place au sein de la société.

Les conséquences des facteurs de risques psychosociaux sur les travailleurs atypiques ne peuvent être analysées sans une mise en perspective avec la dimension de la précarité. Ceci constitue la différence majeure entre les situations vécues par les permanents, d'une part, et les atypiques d'autre part.

Face à la mondialisation de l'économie et à la financiarisation, les États semblent de moins en moins en mesure d'assurer le maintien d'emplois décents permettant aux travailleurs de stabiliser leurs parcours. Ces parcours faits d'insécurité hypothèquent leur intégration en tant qu'individus dans la société.

Certains auteurs nous parlent de précarité de l'emploi et de précarité du travail ou de précarité professionnelle ou encore de précarité sociale. Ceci semble démontrer que la précarité s'immisce tant dans la vie privée que professionnelle des personnes.. Dès lors, il ne nous paraît pas opportun de distinguer une précarité découlant d'un statut d'emploi ou d'une situation de travail de celle découlant d'une difficulté à se positionner socialement.

## ***Conclusion***

Les réponses qui peuvent être apportées à nos deux questions de recherche sont les suivantes :

- Afin de garantir sa survie, le système capitaliste a contraint les États à adapter leurs politiques de l'emploi qui doivent combiner rentabilité des entreprises avec maintien des emplois. La flexibilisation accrue amène les travailleurs à vivre l'expérience de la

précarité et impacte négativement la construction de l'identité sociale des personnes puisqu'elles éprouvent de plus en plus de difficulté à s'inscrire dans les collectifs de travail et dans l'espace social ;

- Les emplois flexibles dans leur ensemble exposent les travailleurs atypiques aux mêmes facteurs de risques psychosociaux que les travailleurs permanents. Cependant, la précarité qui découle de ces formes d'emploi augmente les effets délétères sur la santé mentale de ces travailleurs.

La relation entre flexibilité, nouvelles formes d'emploi et précarité a été démontrée. C'est pourquoi nous émettons l'hypothèse que cette dynamique risque, à terme, de déstabiliser le système capitaliste dans son entier.

En laissant de côté la problématique de la survenance d'une crise climatique qui pourrait affecter l'ensemble du système, la recherche exponentielle de profit pour l'actionnariat se fait au détriment des individus qui sont amenés à vivre, de façon exponentielle également, l'expérience de la précarité. Il y a fort à parier que cet état de fait pourrait devenir, un jour, un frein majeur à la pérennisation du système capitaliste tel que nous le connaissons à l'heure actuelle. En quelque sorte, il sera confronté à une espèce de spirale infernale dont il devra se sortir. Et personne n'est en mesure de prédire si, alors, l'inventivité et l'adaptabilité dont il faudra faire preuve proviendront du système lui-même, des États ou encore, des citoyens...

