

LES CONFÉRENCES DE L'ADEUS



Centre
d'analyse
stratégique



L'Agence
de Développement
et d'Urbanisme
de l'Agglomération
Strasbourgeoise

SYNTHÈSE 2^e CONFÉRENCE CYCLE ÉCONOMIE DES TERRITOIRES
STRASBOURG / LE 17 AVRIL 2012



LE TRAVAIL ET L'EMPLOI DANS VINGT ANS :

ACCÉLÉRATION DES TENDANCES OU RÉÉQUILIBRAGE ?



Sommaire

La démarche prospective menée par l'ADEUS - - - - - 2

Le mot de la Directrice - - - - - 3

Le travail et l'emploi dans vingt ans : accélération des tendances ou rééquilibrage ?

Tristan Klein, Docteur en économie du travail, Chef de projet « Prospective des métiers et des qualifications » au Centre d'analyse stratégique - - - - - 4

Bibliographie - - - - - 11



La démarche prospective de l'ADEUS

Au moment où les enjeux mondiaux de changement climatique, crise économique et évolution des modes de vie réinterrogent notre façon d'envisager l'aménagement du territoire, l'objectif est de partager les options d'avenir que permet la prospective pour alimenter les documents cadres et faciliter la mise en cohérence des politiques publiques.

Pour ce faire, une démarche prospective menée en 2011 s'est construite autour de trois axes de travail :

- * Deux débats d'acteurs entre techniciens des collectivités et partenaires, dans le cadre des « *Dimension Villes et territoires* » de l'ADEUS. Le premier a permis de partager les enjeux du territoire durable et d'identifier les impacts sur les politiques publiques. Le second a dessiné l'organisation métropolitaine au fil de l'eau, pour évaluer les risques ou dysfonctionnements à anticiper.
- * Un séminaire de mise en perspective de la réalité locale par rapport aux réflexions nationales « Territoires 2040 » de la DATAR, qui donne un cadre d'évolution tenant compte des grands déterminants mondiaux.
- * Une co-construction, avec les partenaires, des options stratégiques pour le territoire en trois étapes :
 - ↳ Journée du 28 juin : débat autour du scénario tendanciel et des facteurs de changement ;
 - ↳ Journée du 15 septembre : débat autour de premières fictions pour imaginer des alternatives au fil de l'eau avec pour cadre les scénarii de la DATAR ;
 - ↳ Journée du 8 novembre : construction des grandes options stratégiques à partir de scénarii métropolitains contrastés pour le territoire.

Ces journées ont été complétées par trois conférences analysant le phénomène de métropolisation et le rapport des métropoles au monde.

Les acquis de cette démarche nourrissent en 2012 l'élaboration des documents en cours : SCoTs, PLUs, PDH, etc. Ils feront également l'objet d'une large diffusion au travers des actes.

Une démarche innovante

La démarche prospective menée en 2011, en continuité de celle commencée en 2010, est innovante sur quatre points :

- * il s'agit de prospective participative ;
- * le travail est réalisé à des échelles « transgressant » les limites administratives habituelles, au profit de la réalité du fonctionnement territorial et d'une meilleure action contre la fragmentation ;
- * la méthode proposée est plus accessible et rapide que les exercices traditionnels de prospective ;
- * la spatialisation des débats et des résultats en scénarii contrastés.

Le mot de la Directrice

Pour un éclairage prospectif et concret du marché du travail



Anne Pons

Directrice Générale de l'ADEUS

Le cycle 2012 d'événements organisés par l'ADEUS est attaché aux travaux de prospective que l'Agence mène avec ses membres, c'est-à-dire centré sur les enjeux à venir pour ce territoire et la façon dont nous pouvons y faire face par nos actions immédiates.

Un cycle sur l'économie des territoires a démarré en février avec Nadine Cattan sur les grands flux et portes d'entrées de la France – Les actes et vidéo sont en ligne sur www.adeus.org.

Ce cycle se poursuit avec cette conférence de Tristan Klein sur « Le travail et l'emploi dans vingt ans : accélération des tendances ou rééquilibrage ? », puis, s'inscrivant directement dans son prolongement, la dernière conférence de ce cycle explorera les secteurs de la nouvelle croissance : une projection à l'horizon 2030 avec Cécile Jolly, économiste au Centre d'analyse stratégique, et Olivier Passet, conseiller auprès du président délégué au Conseil d'analyse économique.

Ainsi, entre flux, travail et emploi, filières de la nouvelle croissance, nous balayons des sujets déterminants en termes de prospective et d'économie. L'idée d'un cycle de conférences sur ces thématiques est de savoir progressivement mieux marier celles de l'urbain et celle de l'économie.

Nous aurons également trois Rencontres, c'est-à-dire un exposé suivi d'un débat entre de grands témoins et nos acteurs locaux, sur les évolutions sociétales qui participent du modelage de la ville et des territoires.

La première, avec Michel Marcus, Délégué général du Forum européen de sécurité urbaine, nous éclairera sur les questions de la solidarité et de la sécurité dans les villes. A l'automne nous questionnerons les conditions d'une meilleure autonomie énergétique, ainsi que l'analyse des mobilités à l'épreuve des nouvelles pratiques sociales.

Ces conférences et rencontres accompagnent ainsi les travaux de prospective de l'agence, visant à une meilleure compréhension des enjeux, des options offertes à nos décideurs, enfin, une meilleure adaptation des politiques publiques à nos réalités de demain, mais aussi une meilleure compréhension de ces enjeux par un public large, participant ainsi de l'acceptabilité de leur prise en compte dans le débat de société.

Le développement économique est un enjeu fort à l'heure de la mise en place d'un Pôle métropolitain Strasbourg-Mulhouse, des réflexions sur le plan local d'urbanisme communautaire, sur l'articulation entre métropole et région et même Eurorégion. C'est dans ce contexte que l'ADEUS a accueilli parmi ses membres la Maison de l'Emploi de Strasbourg.

En effet, en quarante ans, le travail et l'emploi ont connu de profonds bouleversements en France avec la poussée de l'emploi tertiaire, féminin, des emplois de cadres et de professions intermédiaires, le développement des contrats courts, le chômage de masse, l'intensification du travail. À quoi devons-nous nous attendre d'ici à 2030 ? Quels sont les leviers d'action ?

Pour nous éclairer, nous accueillons Tristan Klein, Docteur en économie du travail et Chef de projet « Prospective des métiers et des qualifications » au Centre d'analyse stratégique ; il est chargé notamment de piloter les travaux sur les métiers en 2020. C'est donc en tant qu'expert qu'il nous présente une approche prospective concrète du travail, puis deux scénarios à l'horizon 2030.



Le travail et l'emploi dans vingt ans : accélération des tendances ou rééquilibrage ?



Tristan Klein

Docteur en économie du travail,
Chef de projet « Prospective des métiers
et des qualifications » au Centre d'analyse
stratégique

Le Centre d'analyse stratégique a publié à la documentation française en septembre 2011 un rapport sur le travail et l'emploi dans vingt (<http://www.strategie.gouv.fr/content/rapport-le-travail-et-lemploi-dans-vingt-ans-5-questions-2-scenarios-4-propositions>).

C'est le fruit des réflexions d'un groupe de travail qui a réuni pendant 18 mois des experts de l'administration, des consultants et des DRH, groupe présidé par Odile Quintin, ancienne DG Emploi puis Education à la Commission européenne. Tristan Klein, rapporteur des travaux, a synthétisé les analyses et propositions du CAS lors d'une conférence le 17 avril 2012.

De nature essentiellement qualitative (le CAS réalise de nombreux travaux de prospective de l'emploi aboutissant à des données quantitatives), l'exercice a d'abord examiné rétrospectivement les évolutions du travail et de l'emploi au cours des trente dernières années. À cette occasion, le groupe de travail a opéré une analyse du précédent rapport du Commissariat au Plan sur « le travail dans vingt ans », issu d'une commission pilotée par Jean Boissonnat et publié en 1995. À cet égard, on constate que les problématiques posées à l'époque sont toujours d'actualité, avec des évolutions finalement assez lentes. Seule la thématique de la fin du travail, qui traverse ce rapport et très présente dans le débat public du milieu des années 1990, s'avère un phénomène de mode relativement passager qui n'a guère résisté au passage du temps. À cet égard, on mesure la nécessité de prendre de la distance, dans ces exercices, avec les préoccupations de court terme et de se focaliser sur les tendances de long terme.





Revenant rapidement sur quelques tendances des vingt dernières années, la conférence fait une place importante aux transformations qualitatives du travail et aux deux scénarios d'évolutions du travail et de l'emploi construits par le groupe de travail avant d'évoquer les axes de propositions du rapport.

Parmi les tendances des trois dernières décennies, s'agissant du marché du travail, on peut retenir les évolutions suivantes :

- l'emploi salarié est devenu le mode d'emploi dominant depuis 20 ans, mais les frontières se brouillent entre les différents statuts, avec un développement des situations de polyactivité, phénomène dynamisé par l'auto-entrepreneuriat ;
- le développement de la flexibilité de l'emploi et des contrats courts (intérim, CDD) ;
- un taux de chômage durablement élevé et supérieur au taux de chômage moyen de l'UE ;
- les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes malgré une intervention publique forte depuis 30 ans parallèlement à l'exclusion des seniors de l'emploi, même s'il y a une amélioration depuis dix ans.

Du point de vue des entreprises, on retient d'abord l'influence grandissante de la mondialisation mais aussi le poids croissant de la sphère financière.

Parallèlement, les entreprises font face à de nouvelles attentes :

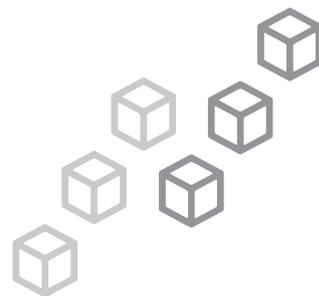
- participation à l'effort de formation (alternance, stages...) ;
- égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et promotion de la diversité ;
- demande de renforcement de l'ancrage territorial des entreprises ;
- exigences du développement durable et de la responsabilité sociale des entreprises.

La réflexion du groupe s'est appuyée sur les dernières projections démographiques de l'INSEE et les projections économiques construites par le CAS et la DG Trésor.

En 2030, la France sera plus peuplée, plus vieille avec une population active qui continuera de progresser. Par comparaison, les projections économiques sont marquées par l'incertitude sur les scénarios de sortie de crise, notamment en raison de contraintes de financement plus fortes à l'avenir. Néanmoins, les deux prochaines décennies s'inscrivent dans un mouvement d'émergence de nouveaux modèles de croissance : hausse du prix du pétrole et des matières premières, développement des TIC, transformation de la structure de consommation des ménages (vieillesse, nouvelle économie « servicielle »).

Par ailleurs, les transformations du travail et de l'emploi sont également déterminées par des transformations sociétales profondes :

poursuite de l'individualisation de la société, diffusion généralisée du numérique, des préoccupations écologiques, recherche du bien être et exigences éthiques susceptibles de transformer le modèle de consommation.



Une approche prospective concrète du travail en cinq questions

Le cœur du rapport est articulé autour de cinq questions permettant d'examiner les transformations du travail et de l'emploi.

Pour quoi travaille-t-on ?

Trois dimensions expliquent l'investissement des individus dans le travail : le revenu du travail comme moyen de l'indépendance économique (dimension instrumentale du travail), l'épanouissement personnel lié à l'activité concrète de travail et enfin le travail comme facteur d'intégration sociale. Cette combinaison de facteurs va continuer de fonctionner dans les vingt prochaines années dans un contexte de forte valorisation du travail dans la société française, en particulier la dimension sociale (cf. travaux de Lucie Davoine et Dominique Méda sur données internationales).

La place importante qui est également accordée à la famille dans les valeurs des Français, nourrit des tensions autour des préoccupations de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les entreprises continueront d'arbitrer en 2030 entre le capital, le travail qualifié et le travail non qualifié, mais avec une poursuite de l'automatisation et de la prescription des tâches, permises notamment par la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC). Le travail peu qualifié routinier ne disparaîtra pas complètement, prenant d'autres formes que le travail à la chaîne.

Pour qui travaille-t-on ?

Les formes de travail devraient évoluer sur la base de deux facteurs principaux :

- le maintien du caractère prédominant du salariat ;
- la mutation du travail indépendant et le développement de formes de travail aux frontières floues (multi-activité, etc.).

Le principe de subordination juridique serait profondément affaibli, avec le brouillage des frontières des entreprises, le développement du travail en réseau, la transformation du rapport à l'autorité et la demande d'autonomie dans l'entreprise ainsi que la confusion croissante entre sphère professionnelle et sphère privée.

Dans les vingt prochaines années, les mobilités professionnelles devraient, comme par le passé, continuer à progresser, notamment celles entraînant un changement d'employeur. Mais surtout, ces mobilités vont se complexifier, avec le développement des réseaux, le renforcement de logiques de « marchés professionnels » (pour les actifs disposant de compétences spécifiques et identifiées), et aussi des changements de métier.



L'EXEMPLE DES CAISSIÈRES

Un bon exemple du rapport « expressif » au travail est le cas des caissières d'un supermarché¹. A priori, ce travail peu qualifié, monotone, stressant, n'apporte pas ou peu de reconnaissance sociale ou de perspectives d'ascension sociale. Pourtant, une grande majorité des caissières apprécie leur travail (même s'il faut être prudent sur l'interprétation des données déclaratives,

des taux très importants d'appréciation positive s'observant dans la plupart des métiers).

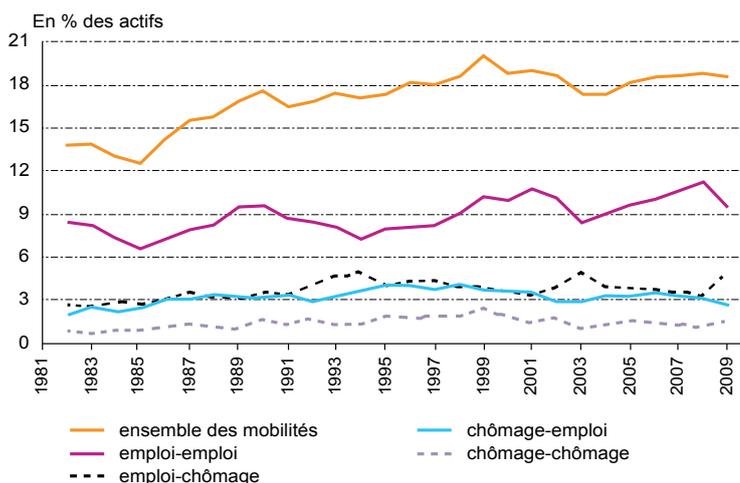
Parmi les caissières interrogées, 90 % développent un rapport expressif autonome au travail, ce qui veut dire qu'elles se retrouvent dans un des registres suivants : « travailler, c'est être inclus dans un tissu social », « c'est être utile à la société », « c'est être autonome dans sa capacité

à mener sa vie ». La grande majorité combine ces registres expressifs avec un registre instrumental toujours présent. Mais cette dimension « expressive » du travail apparaît bien essentielle pour les individus.

1. Ferreras I. (2007), Critique politique du travail, Paris, Presses de la Fondation nationale des Sciences politiques.

Extrait de : *Le travail et l'emploi dans vingt ans*. Rapport n° 38, CAS, La Documentation française, 2011

ÉVOLUTION DES TAUX ANNUELS DE MOBILITÉ DE 1982 À 2009



Lecture : 18,6 % des actifs en 2008 et 2009 (actifs deux années consécutives) ont changé de situation sur le marché du travail dans l'année. Ces mobilités comprennent des changements d'employeur ou mobilités emploi-emploi (9,6 %), des pertes d'emploi ou mobilités emploi-chômage (4,9 %), des retours en emploi ou mobilités chômage-emploi (2,8 %) et des mobilités sans sortie durable du chômage (1,4 %).

Champ : actifs (hors militaires du contingent) à la date d'enquête et un an auparavant.

Source : enquêtes Emploi, INSEE (Amossé et Ben Halima, 2010) -

Extrait de : *Le travail et l'emploi dans vingt ans*. Rapport n° 38, CAS, La Documentation française, 2011

Comment travaille-t-on ?

D'ici 2030, les modes d'organisation du travail devraient poursuivre leur diversification, avec une diffusion plus large des modes en essor depuis les années 1990 : lean production (polyvalence, gestion de la qualité totale, « juste à temps ») et « forme apprenante » (autonomie dans le travail, fort contenu cognitif, très développée dans les pays du Nord de l'Europe).

Parallèlement, la santé au travail devrait demeurer très présente dans le débat social. Certes, le nombre d'accidents du travail continue de diminuer. Toutefois, parallèlement, les maladies professionnelles et les troubles musculo-squelettiques se sont notablement accrus au cours des vingt dernières années. Par ailleurs, il est possible que de nouveaux risques apparaissent en matière de santé au travail, notamment liés aux nouveaux produits ou procédés industriels (nanotechnologies, biotechnologies).

Au cours des deux prochaines décennies, les problématiques de santé publique et de santé au travail vont être davantage imbriquées. Il pourrait en résulter une phase d'amélioration de la santé au travail grâce à un renforcement des politiques de prévention des risques professionnels, en particulier sous la contrainte de l'allongement de la durée d'activité et du vieillissement de la population active.

LES LIMITES DU SYSTÈME D'INFORMATION SUR LA SANTÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les statistiques sur les accidents du travail et de trajet et les maladies professionnelles de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés et de la Mutualité sociale agricole sont intégrées dans des bases de données administratives. Elles ne portent que sur le régime général et laissent donc de côté les travailleurs indépendants et les fonctionnaires ainsi que les salariés de quelques régimes spéciaux. Ces données connaissent des biais de sous-déclaration¹, des accidents du travail et des maladies professionnelles étant déclarés comme accidents domestiques.

L'enquête Conditions de travail, conduite par la DARES au ministère du Travail, auprès d'un panel de ménages, donne des résultats sur

l'ensemble des actifs occupés. Toutefois, sa nature déclarative, malgré l'objectivité et la précision des questions et des réponses, n'est pas exempte de biais. En effet, les évolutions constatées peuvent provenir non seulement de la réalité des situations vécues mais aussi d'un changement de la sensibilité des individus interrogés aux conditions de travail².

L'enquête sur la surveillance médicale des risques (SUMER), conduite en 1994 puis en 2002-2003, fournit une évaluation des expositions professionnelles, de leur durée et des protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition.

Les données sont recueillies par le médecin du travail lors de l'entretien médico-

professionnel au cours de ses visites périodiques en entreprise. Elles font également appel à la connaissance des postes de travail acquise au cours de ces visites. 50 000 salariés ont été interrogés en 2002-2003. Ces données objectives sont riches mais limitées au champ des populations interrogées (salariés).

1. Euzenat D. (2009), « Les indicateurs accidents du travail de la DARES. Conception, champ et interprétation », Document d'études, n° 150, DARES, juillet.

2. C'est l'exemple bien documenté des réponses des infirmières aux questions sur le port de charges lourdes dans les différentes enquêtes des années 1980 et 1990 ; Gollac M. et Volkoff S. (2007), Les conditions de travail, Collection Repères, n° 301, Paris, La Découverte.

Extrait de : *Le travail et l'emploi dans vingt ans*. Rapport n° 38, CAS, La Documentation française, 2011



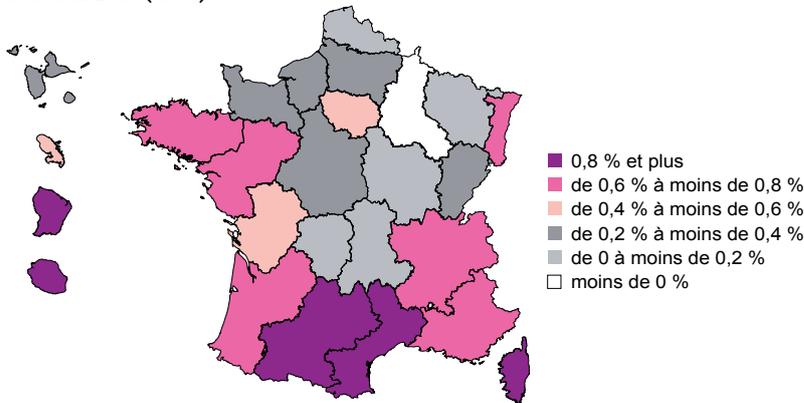
Où travaille-t-on ?

L'espace géographique de l'emploi restera inscrit en 2030 dans une certaine proximité des bassins de vie et de consommation. Les disparités spatiales entre localisation des emplois et des populations devraient se maintenir, tandis que les logiques de concentration de certaines activités persisteront (pôles de compétitivité, clusters). Néanmoins, avec les contraintes environnementales et la hausse du coût du transport, l'augmentation du nombre de couples bi-actifs (70 % des couples d'après une estimation récente)... les ménages pourraient arbitrer davantage en faveur du choix d'un lieu de vie en espérant pouvoir travailler à proximité grâce aux technologies de l'information et de la communication.

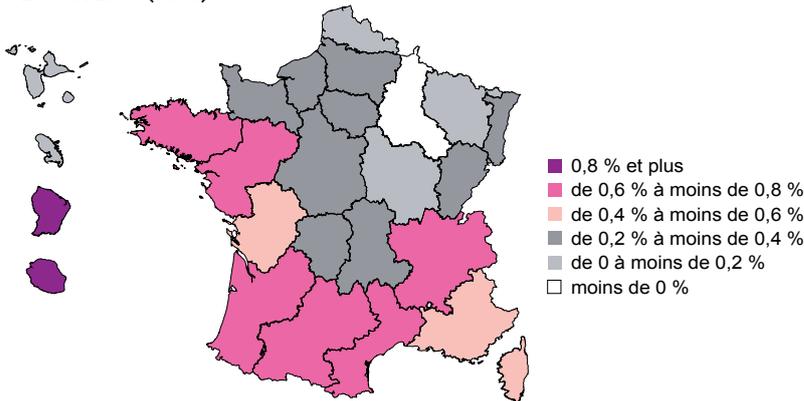
À l'échelle de l'entreprise, on devrait connaître dans les vingt prochaines années une certaine dispersion du travail, avec des unités de production plus petites et un développement du travail à distance et du nomadisme des travailleurs. Ce serait un retour à la situation de l'époque pré-industrielle, la révolution industrielle ayant plutôt contribué à rassembler les travailleurs dans de grandes usines (cf. textile, du tissand travaillant à domicile aux grands métiers à tisser de l'ère industrielle). S'agissant du poste de travail lui-même, peu de progrès sont attendus dans la prise en compte des enjeux ergonomiques et ressources humaines des espaces de travail, dans un contexte de standardisation des postes de travail, de développement des open space.

ÉVOLUTION DE LA POPULATION EN RÉGION (1990-2040)

Entre 1990 et 2007 (en %)



Entre 2007 et 2040 (en %)



Source : INSEE, Omphale 2010
Extrait de : Le travail et l'emploi dans vingt ans. Rapport n° 38, CAS, La Documentation française, 2011

QUI SONT LES UTILISATEURS DE TIC MOBILES ?

La majorité des métiers recourt peu aux TIC mobiles dans le cadre du travail. Parmi les gros utilisateurs travaillant hors des locaux de l'entreprise, les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les dirigeants d'entreprise, les formateurs et les cadres du bâtiment et des travaux publics se servent un peu plus de la messagerie électronique que du téléphone. Les ouvriers qualifiés du gros oeuvre

et du second oeuvre et les agriculteurs utilisent dans une plus grande mesure le téléphone portable. La catégorie socioprofessionnelle ne semble pas être corrélée à l'usage des TIC. En revanche, le secteur a une importance plus grande. Une autre partie de la population fait un usage très intensif des TIC tout en étant très peu mobile : les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, techniciens et ingénieurs

de l'informatique, les personnels d'étude et de recherche et les cadres des banques et des assurances notamment n'ont pas besoin, pour leurs activités, d'être fortement mobiles mais ils utilisent très fréquemment les TIC dans leur travail.

Source : DARES, enquête Conditions de travail 2005, traitements CAS

Extrait de : *Le travail et l'emploi dans vingt ans*. Rapport n° 38, CAS, La Documentation française, 2011

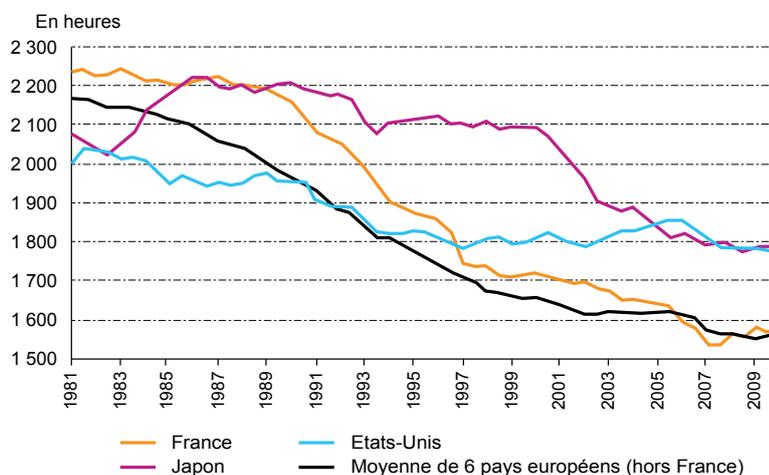
Quand travaille-t-on ?

À l'échelle du cycle de vie, le marché du travail français, aujourd'hui concentré sur une seule génération (les 30-45 ans), pourrait évoluer vers une nouvelle combinaison des temps à l'horizon 2030. Avec une durée globale d'activité allongée, temps de formation, d'emploi et d'inactivité se juxtaposeraient davantage (cumuls emploi-études, emploi-retraite...).

Plus flexible, le temps de travail serait aussi plus individualisé et plus diversifié en 2030. La pause dans la baisse séculaire de la durée annuelle du travail se maintiendrait au cours des vingt prochaines années, mais avec une diversité des configurations de durée hebdomadaire. En effet, les horaires de travail atypiques (travail du soir, la nuit, le samedi, le dimanche) continueraient de se développer. Le rapport au temps dans le travail restera marqué par une forte demande de réactivité, voire d'instantanéité, mais sans accroissement de l'intensification du travail. Cela suppose que le temps de travail évolue pour devenir plus flexible et davantage géré par les salariés eux-mêmes, alors qu'aujourd'hui 60 % des salariés n'ont pas de maîtrise de leur temps de travail (essentiellement les ouvriers et les employés).



ÉVOLUTION DES DURÉES ANNUELLES DU TRAVAIL

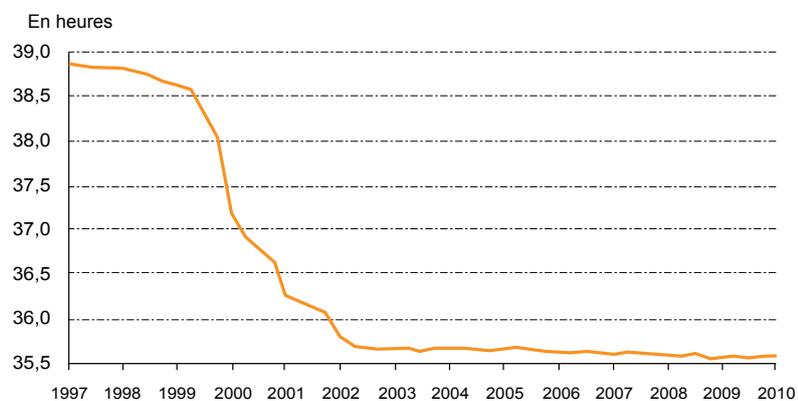


Lecture : en 2007, la durée annuelle du travail est de 1 570 heures en France et en moyenne simple de 1 555 heures dans six autres pays européens (Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne, Suède et Royaume-Uni).

Source : base de données du Groningen Growth Development Center (GGDC)

Extrait de : Le travail et l'emploi dans vingt ans. Rapport n° 38, CAS, La Documentation française, 2011

FRANCE : DURÉE HEBDOMADAIRE COLLECTIVE MOYENNE DU TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET



Champ : entreprises de 10 salariés ou plus.

Source : Enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (ACEMO), DARES
Extrait de : Le travail et l'emploi dans vingt ans. Rapport n° 38, CAS, La Documentation française, 2011

Deux scénarios

Sur la base de l'analyse des différents facteurs de changement à l'œuvre dans le champ du travail et de l'emploi (voir schéma ci-dessous), qui conduit à une très grande variété de futurs possibles, deux scénarios d'évolution du travail et de l'emploi à l'horizon 2030 ont été construits par le groupe de travail.

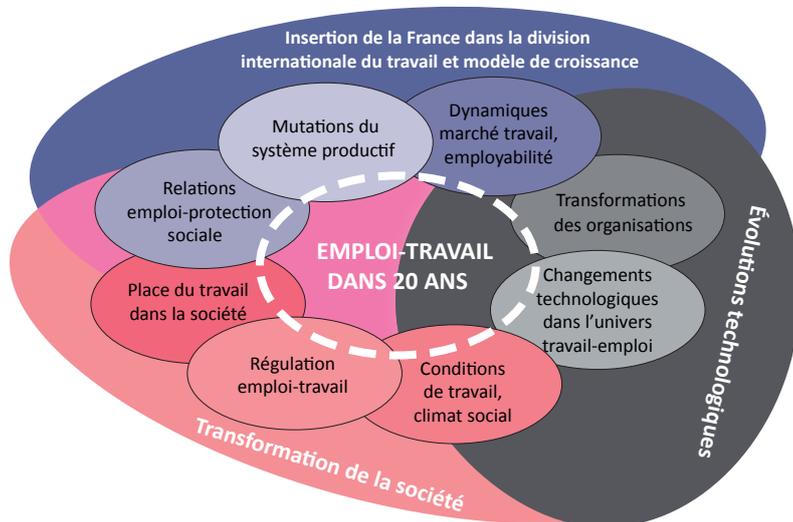
Aucun des deux ne correspond à une simple prolongation des tendances (scénario qui exclurait toute rupture et ne constituerait pas forcément un ensemble cohérent). Par ailleurs, il n'y a pas d'un côté un scénario « positif/souhaité/rose » et de l'autre un scénario « négatif/redouté/noir », qui seraient bâtis sur des jugements de valeur : chacun relève, avant tout, d'une logique spécifique.

Le premier scénario d'« accélération technologique et sociétale »

fait l'hypothèse d'une accentuation significative des dynamiques à l'œuvre, avec des mutations plus marquées (accélération et accentuation) sur les plans technologique et sociétal. Ce scénario dessine notamment les contours d'un univers travail-emploi marqué par un modèle de croissance fondé sur l'économie de la connaissance, numérique et verte, et dans lequel on observe un développement important des nouvelles formes de travail et de formation (entreprises réseaux « plates », « travail nomade », e-learning...), permis notamment par l'usage intensif des TIC. Sur le plan sociétal, l'individualisation des comportements s'accroît. La demande d'autonomie et la contestation de l'autorité convergent pour nourrir un accroissement du travail indépendant ou d'une forme de « salariat moins subordonné ».

Dans ce cadre, l'individualisation accrue des dynamiques et la polarisation des situations de travail, répondent plutôt à des logiques inégalitaires, non compensées par les politiques publiques. L'accélération technologique favorisant la formalisation du capital humain, voire de certaines compétences techniques, et le développement de profils experts à tous les niveaux (ingénieurs, cadres, techniciens, voire opérateurs), les logiques de type « marchés professionnels » s'accroissent. Toutefois, cette fragmentation accrue du champ travail-emploi ne se traduit pas nécessairement par une dégradation de la situation. La société civile et les régulations par le marché et les acteurs sont supposées jouer un plus grand rôle dans ce scénario, avec un grand dynamisme des acteurs

LA CONSTRUCTION DES SCÉNARIOS



Source : CAS

Extrait de : Le travail et l'emploi dans vingt ans. Rapport n° 38, CAS, La Documentation française, 2011

« non traditionnels », notamment sur de nouveaux champs d'intervention : organisations non gouvernementales, consommateurs, etc. C'est la société civile par exemple qui met en place des dispositifs de mise à l'index des entreprises où les conditions de travail sont mauvaises, en ayant largement recours aux TIC.

Le second scénario « de rééquilibrage et de volontarisme des acteurs »

est fondé sur l'avènement de nouveaux équilibres favorables à une moindre pression sur le travail et l'emploi en France. Une plus grande régulation économique et sociale internationale et la poursuite du mouvement déjà engagé de hausse des coûts de production dans les pays émergents viennent en effet modifier significativement le poids des contraintes externes pesant sur les entreprises françaises, notamment la pression concurrentielle sur la compétitivité-prix.

Dans ce contexte, l'ensemble des acteurs (partenaires sociaux, État, société civile) retrouve des marges de manœuvre pour agir. Sur la base d'intérêts partagés pour une plus grande prise en compte de la qualité du capital humain et de son utilisation dans la production, de nouvelles formes de coopération et de corégulation émergent au niveau national. Elles encouragent l'employabilité et la mobilité des travailleurs, notamment grâce à des efforts d'investissements plus importants en faveur de la formation et de la sécurisation des parcours professionnels. La dynamique coopérative qui prédomine dans ce scénario stimule également le développement de formes d'organisation du travail apprenantes et collaboratives.

Trois axes de propositions

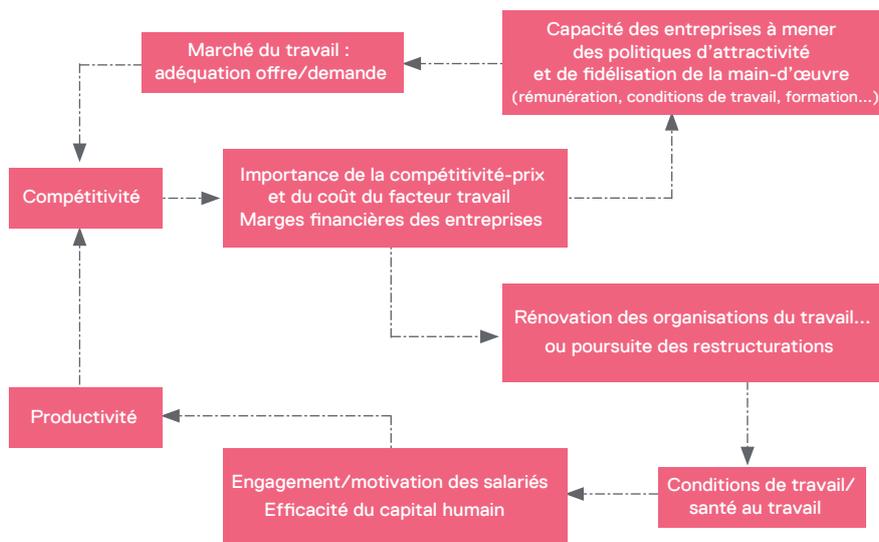
Tout d'abord, il s'agit de refonder les politiques de l'emploi, pour favoriser l'articulation entre les approches de court-terme et les actions à long terme, par exemple en fixant les volumes des crédits des dispositifs en fonction d'indicateurs transparents (seuil de taux de chômage).

Ensuite, il convient de favoriser la mobilité professionnelle (changement de métier, changement de poste), ce qui suppose de développer la transférabilité et la portabilité des droits sociaux, d'un emploi à un autre. C'est pourquoi le groupe s'est prononcé pour la création d'un compte individuel social, construit progressivement à partir du droit individuel à la formation (DIF) et du compte épargne temps (CET).

Enfin, dans le domaine des politiques du travail, dans un contexte de crise du travail, le groupe a convergé sur un développement des politiques de Responsabilité sociale des entreprises (RSE) et pour un renforcement de la place des salariés dans la gouvernance des entreprises.



INTERACTION ENTRE LES ENJEUX : DEUX CERCLES VICIEUX/VERTUEUX



Source : CAS

Extrait de : Le travail et l'emploi dans vingt ans. Rapport n° 38, CAS, La Documentation française, 2011

Bibliographie

Klein T. et Ratier D. (Travaux coordonnés par) **L'impact des TIC sur les conditions de travail.** Rapport, Centre d'analyse stratégique – Direction générale du travail, La documentation française, février 2012

Klein T., Ratier D. **Impact des TIC sur les conditions de travail,** La note de synthèse, n° 266, Centre d'analyse stratégique, février 2012 (http://www.strategie.gouv.fr/system/files/2012-02-29-tic-conditionsdetravail-ns266_0.pdf).

Quintin O., de Balathier Lantage H., Barbezieux P., Klein T. **Le travail et l'emploi dans vingt ans.** Rapport, Centre d'analyse stratégique,

La Documentation française, septembre 2011 (http://www.strategie.gouv.fr/system/files/rapp_travail_emploi_dans_20ans_web_0.pdf)

de Balathier Lantage H., Klein T., (avec la contribution de) Guezenec C. **Le travail et l'emploi dans vingt ans : 5 questions, 2 scénarios, 4 propositions.** La note de synthèse, n°231, Centre d'analyse stratégique, juillet 2011 (http://www.strategie.gouv.fr/system/files/2011-06-06-travail-vingt-ans-ns-travail-231_0.pdf)

CAS – DG Trésor. **France 2030 : cinq scénarios de croissance.** Rapports et documents, n° 35, mai 2011

Jolly C., Klein T., Liegey M., Mareuge C., Passet P. **La croissance verte : quels impacts sur l'emploi et les métiers ?** La note de veille, n° 164, Centre d'analyse stratégique, janvier 2010 (<http://www.strategie.gouv.fr/system/files/noteveille164.pdf>).

Bouvier G. et Diallo F. **Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde.** INSEE Première, n° 1273, janvier 2010

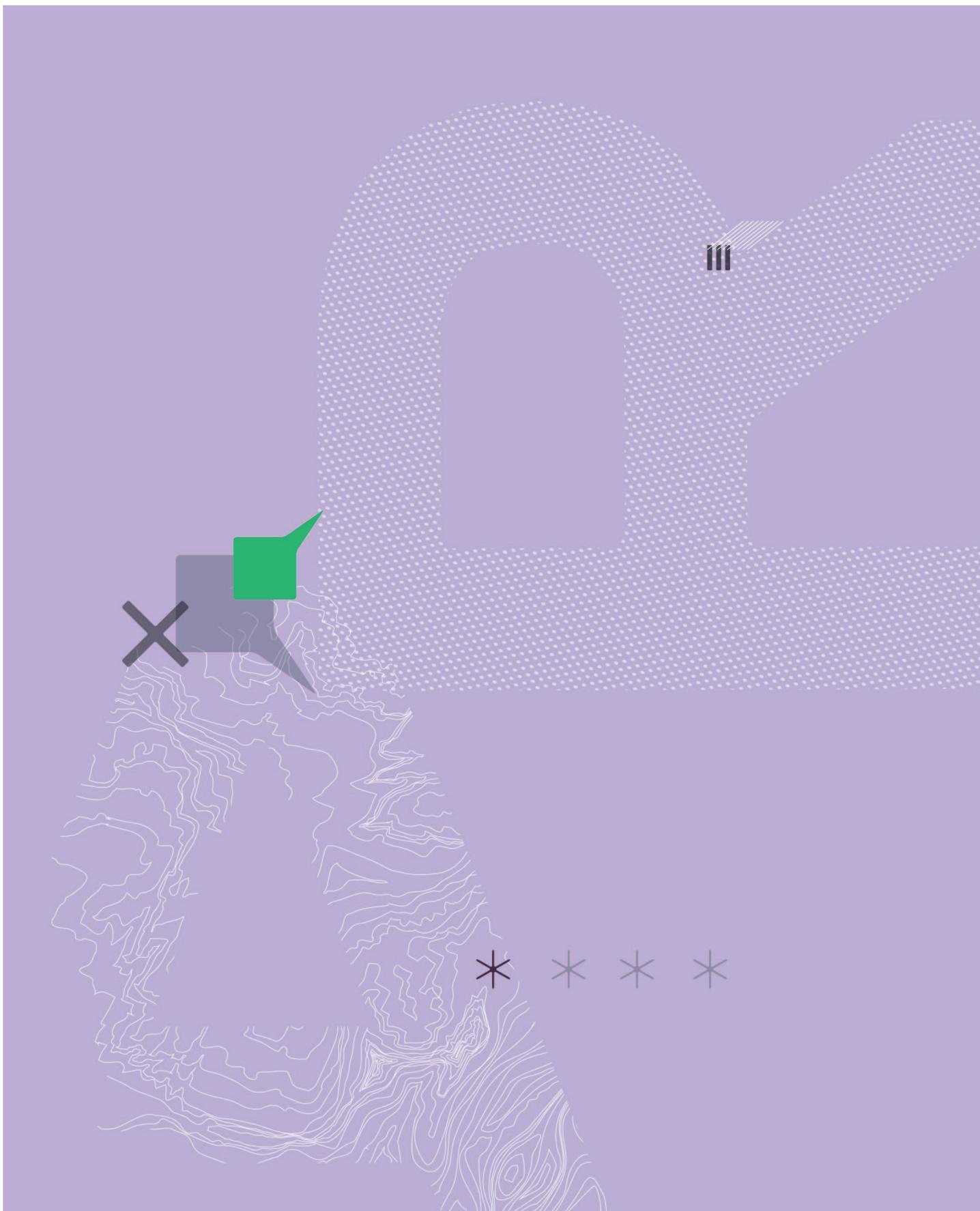
CAS, **Sortie de crise : vers l'émergence de nouveaux modèles de croissance ?** Rapports et documents, n° 22, Centre d'analyse stratégique, octobre 2009

Autres références conseillées :

Marchand O. **50 ans de mutations de l'emploi.** Insee Première, n° 1312, septembre 2010

Bouvier G. et Pilarski C. **Soixante ans d'économie française : des mutations structurelles profondes.** Insee Première, n° 1201, juillet 2008

Davoine L., Méda D. **Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?** Document de travail, Centre d'études de l'emploi, n° 96-1, février 2008



ADEUS

L'Agence
de Développement
et d'Urbanisme
de l'Agglomération
Strasbourgeoise

Directrice de publication : **Anne Pons, Directrice générale**
Responsable conférences : **Cathie Allmendinger**
Équipe projet : **Cathie Allmendinger (CP), Nicole Cruci, Jean Isenmann, Youssef Katiri, Colette Koenig, Sophie Monnin, Virginie Muzart, Pierre Reibel**
Photos intervenants : **Jean Isenmann**
Mise en page : **Sophie Monnin**
© ADEUS - Septembre 2012 - N° Issn : 2112-4167
Les publications et les actualités de l'urbanisme sont consultables sur le site de l'ADEUS www.adeus.org