



Fiche d'introduction à l'atelier n° 1

Tous entrepreneurs nomades ?

Objectifs de l'atelier

L'objectif de cet atelier est d'identifier les points d'inflexion ou les ruptures susceptibles d'intervenir au cours de la période considérée (2015-2040) sur les grandes tendances de l'organisation du système productif, évoquées dans cette fiche. L'accent sera mis plus particulièrement sur les transformations qui auraient le plus d'influence en matière de risques professionnels. Il ne s'agit pas de déterminer un seul scénario (le plus plausible), mais de répertorier un ensemble d'hypothèses, s'appuyant si possible par des exemples. Il n'est pas non plus demandé aux experts de s'exprimer de façon explicite sur la prévention des risques professionnels qui sera traitée plus spécifiquement au cours d'une phase ultérieure.

Pour introduire l'atelier, cette fiche fournit des éléments de réflexion, non exhaustifs : quelques grandes tendances constatées actuellement (amenées à se prolonger ou non), des pistes de questionnement, les enjeux en termes de santé et sécurité au travail probables.

Quelques tendances actuelles

Plusieurs mouvements, entraînés par la généralisation des nouvelles technologies et la recherche du retour sur investissement plus rapide, tendent à modifier l'organisation et les relations de travail depuis plusieurs années.

- L'entreprise 2.0 ou digitale : Les nouvelles technologies de l'information et de la communication transforment l'organisation du travail, la structure des entreprises et les processus de production de biens comme de services.

Le numérique accélère les rythmes de travail (en permettant une planification et un suivi très fins des processus de production), réduit les distances géographiques, contribue, dans certains cas, à faire tomber les frontières entre la vie professionnelle et la vie privée. Cette accélération du temps et ce rétrécissement de l'espace modifient les modes traditionnels d'organisation. L'entreprise individualise le travail et devient « collaborative » et fonde davantage son organisation sur la mise en place de processus collaboratifs que sur la notion de collectif de travail. En d'autres termes, l'organisation passe d'un modèle centré autour du travail à un modèle dans lequel l'essentiel

consiste à bien communiquer le plus rapidement possible pour mieux travailler, développant les réseaux sociaux internes qui favorisent la collaboration.

En outre, les technologies numériques ont ouvert la voie, non seulement au télétravail dans le cadre de l'entreprise, mais aussi au développement de nouvelles formes de travail indépendant et néanmoins collaboratif (plateformes de travail collectif, espaces de *coworking...*), travail nomade dans le sens où le lieu de travail comme le lien de subordination sont mouvants.

- Dans une logique d'accroissement de l'efficacité et de contrôle des coûts de production, la plupart des entreprises se sont recentrées sur leur cœur de métier, ce qui les a conduits à externaliser toutes les activités considérées comme périphériques. Selon les entreprises, cette externalisation a connu des formes diverses : limitée au nettoyage des locaux dans certains cas jusqu'à des modèles extrêmes où l'entreprise va jusqu'à la recherche et la production, ne conservant que le marketing. Cette sous-traitance se caractérise par sa multiplication en cascade. Le dernier sous-traitant peut ne pas connaître le donneur d'ordre initial. Dans l'entreprise se côtoient alors des travailleurs aux statuts différents, d'entreprises françaises ou étrangères (dont les travailleurs détachés), salariés permanents, intérimaires ou sous contrat à durée déterminée, travailleurs indépendants... dont le lieu de travail, au lieu d'être fixe, change souvent. La sous-traitance amène les salariés à travailler chez le client plutôt que chez leur employeur, à devenir des travailleurs nomades.

- La politique immobilière des entreprises change elle-même aussi et, après avoir instauré les *open space* qui réduisent le nombre de mètres carrés par employé, certaines encouragent le télétravail pour réduire le plus possible leur superficie (au moins celle des bureaux), répondant ainsi à un souhait de certains travailleurs, notamment ceux dont le domicile est le plus éloigné de leur entreprise et qui souhaitent réduire les temps de trajet.

- Dans la relation de travail, le rapport fournisseur-client semble devenir le modèle dominant: l'entreprise fait appel ponctuellement aux compétences dont elle a besoin et elle remplace la relation employeur-employé par une relation commerciale.

On voit apparaître de nouvelles formes de travail : multiplication des temps partiels, contrats de projet laissant le choix ou non aux salariés de leurs horaires et lieux de travail... Le contrat de travail devient un contrat « commercial » pour une tâche donnée, dans un temps défini, dans une entreprise qui peut elle-même être éphémère.

Les entreprises, notamment les plus petites, peuvent opter pour le partage de leurs salariés en créant des groupements d'employeurs sous forme d'associations ou de coopératives, ce qui permet de payer en fonction du volume d'heures de travail fournies à chacun avec une flexibilité accrue et une meilleure gestion des ressources.

- Notre société valorise l'individualisation. L'entrepreneuriat en est une forme positive qui attire (en 2014, 550 700 entreprises ont été créées en France, dont 51 % d'auto-entreprises, source Insee). En outre, nombre de personnes, nouveaux ou anciens salariés, aspirent à une forme de travail « libérée » des contraintes horaires, des temps de transport (notamment en Ile-de-France et dans les grandes métropoles), des relations hiérarchiques ou du chômage, ce qui les conduit à rechercher d'autres formes d'organisation du travail ou à créer leur entreprise.

Éléments de questionnement

- Un certain nombre d'entreprises réintègrent des fonctions qu'elles avaient sous-traitées. Cela peut être pour des raisons de coût mais surtout pour éviter de perdre leur expertise et de devenir dépendantes de leurs sous-traitants (par exemple l'embauche récente de robinetiers par EDF qui avait, au cours des années passées, confié toutes ces tâches à des entreprises extérieures). Quels

sont les avantages, les inconvénients, les limites au recentrage des entreprises sur le cœur de métier ?

- Peut-on imaginer une production principalement réalisée par un nombre plus ou moins grand de travailleurs indépendants ou de toutes petites structures intervenant en fonction des nécessités de la production, de ses étapes, sans jamais faire partie de la même entité économique mais s'agrégeant en fonction des besoins ?

- Quel type de relation s'établira entre les différents intervenants ? Quel cadre juridique régira à l'avenir les relations de travail ? La notion de client – chacun étant à tour de rôle client d'un autre – peut-elle devenir le seul mode de relation dans la production ?

- La notion de collectif de travail pourrait-elle être remplacée par celle de réseau collaboratif ? Ou prendre la forme de relations virtuelles entre des individus (ou des robots) dispersés dans l'espace géographique ?

- La notion d'entreprise gardera-t-elle un sens ?

- Quelle définition des notions de temps et de lieu de travail (temps professionnel/temps privé) ?

- Quel avenir pour des initiatives comme celles qui consistent pour une entreprise à laisser du temps, un espace, du matériel à ses salariés pour développer leurs projets personnels ? À chaque salarié sa start-up ?

- Peut-on envisager une société majoritairement télétravaillante ? Sous quelles formes ? Avec quels impacts sur les relations sociales ?

Enjeux en santé et sécurité au travail

- Un vent de dérégulation règne sur les nouvelles relations de production, dans les services notamment (on l'a vu avec Uber). Le statut de travailleur indépendant a été créé, mais ne couvre pas toutes les formes de travail que l'on voit émerger.

Les travailleurs indépendants, malgré toutes les formes d'échanges et de collaborations offertes par la technologie, exercent hors d'un collectif de travail tel qu'il était conçu jusqu'à maintenant permanent et structuré (services RH, et instances représentatives du personnel notamment). Cette individualisation peut entraîner l'isolement, la perte de dimension sociale, l'inéquité (au sens juridique) de traitement dans la cadre de la concurrence...

Quelle sera la représentation des travailleurs dans l'entreprise ? Les syndicats peuvent-ils survivre ? Un nouveau cadre législatif est-il nécessaire en matière de santé et de sécurité au travail ?

- La culture de prévention, dont la diffusion et le partage les plus larges possibles sont essentiels pour limiter les risques professionnels, pour rechercher et mettre en place des solutions de prévention, peut-elle être transmise au plus grand nombre si chacun est isolé ? Sous quelle forme ?

Les individus peuvent-ils être en position dans une relation commerciale d'imposer un certain nombre de critères d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (d'autant que la majorité des individus ignorent même la notion de santé et sécurité du travail avant d'en faire l'expérience personnellement) ?

La notion de prévention des risques du travail ne risque-t-elle pas de devenir obsolète ou, au moins, très secondaire ?

9 octobre 2015