

# Comité d'accompagnement Louvain4City

## Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

*Tentative title*

Présentation et application d'un modèle d'analyse d'impact social

Groupe de travail TED – Travail, Emploi, Démocratie (CriDIS)

Julien Charles



Samuel Desguin



**UCLouvain**  
SAINT-LOUIS BRUXELLES

Isabelle Ferreras

**UCLouvain**

Novembre 2020

# Abstract

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

- 1 Contexte:** l'emploi n'est plus vecteur de sécurité, et de nouvelles formes d'emploi apparaissent. Les chercheur·euses manquent d'outils pour évaluer la qualité des nouvelles expériences d'emploi.
- 2 Scope:** nous centrons notre analyse sur l'organisation, et sur 4 piliers: la sécurité individuelle et collective, et l'autonomie individuelle et collective
- 3 Méthode:** nous développons un modèle générique pouvant décrire toute organisation du travail et situant les 4 piliers de la qualité du travail
- 4 Application:** utilisation de notre méthode dans le cas de la coopérative de travailleur·euses autonomes Smart, et présentation d'autres pistes d'application

# 1. Contexte

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

**L'emploi n'est plus vecteur de sécurité, sans amélioration de l'autonomie pour autant**

« Crise » du compromis fordiste : l'emploi n'est plus vecteur de **sécurité** et l'autre terme du compromis – l'abandon de **l'autonomie**, n'est pas pour autant amélioré, ni même intégré à la réflexion pour la majeure partie des organisations instituées et/ou renforcées dans le cadre du rapport salarial fordien.

En témoigne le développement d'expériences discontinues du travail et d'emploi atypiques: CDD, d'emplois à temps partiels, de contrats temporaires (intérim) et les nouveaux statuts type « loi De Croo »

Cette évolution est liée à trois tendances:

- **Les conditions du monde du travail** (chômage de masse, diminution de la rémunération du travail par rapport au capital, difficulté d'accéder à un emploi salarié)
- **L'organisation du travail** (la décentralisation et la digitalisation du travail; transnationalisation des entreprises et la marchandisation du travail)
- **Rapport expressif au travail et attentes d'autonomie** (l'image positive de l'entrepreneuriat et l'autonomie dans le travail)

*Bologna, 2018; Charles et al., 2018; Murgia et al., 2020*

# 1. Contexte

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

L'emploi n'est plus vecteur de sécurité, sans amélioration de l'autonomie pour autant

De nouvelles formes d'emploi apparaissent, pour le meilleur et pour le pire

Face à la décomposition du salariat traditionnel, les organisations et les travailleur·euses ont fait preuve d'une impressionnante résilience, inventant de nouvelles façons d'organiser le travail, pour le meilleur et pour le pire.

*Ferreras, MacDonald, Murray & Pulignano (2020)*

En effet, de nombreux rapports alertent sur la **mauvaise qualité du travail** dans les formes alternatives d'emploi, notamment dues à:

- Une couverture sociale restreinte
- Une capacité d'épargne, d'assurance et de pension limitée
- L'exclusion des mécanismes traditionnels de dialogue social

*Voir p.ex: Charhon, 2019; Murgia et al., 2020*

# 1. Contexte

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

L'emploi n'est plus vecteur de sécurité, sans amélioration de l'autonomie pour autant

De nouvelles formes d'emploi apparaissent, pour le meilleur et pour le pire

Les outils manquent pour une évaluation efficace des nouvelles formes d'emploi

Dans le champ des modèles d'analyse d'**impact social**, les modèles dédiés à l'étude de la qualité du travail retiennent généralement deux déterminants principaux, issus des déterminants du compromis fordistes :

- La **sécurité** des travailleur·euses
- L'**autonomie** des travailleur·euses

*Voir p.ex: Alvi et al., 2013; Esser & Olsen, 2012; Lopes et al., 2014; Wong & Au-Yeung, 2019*

Cependant, ces études présentent la faiblesse de ne **reposer que sur des données empiriques** rapportées par les travailleur·euse·s.

Ainsi, elles étudient les **conséquences** des formes d'organisation de travail, mais sont aveugles aux **mécanismes** qui conduisent à une éventuelle détérioration de la qualité du travail, et au rôle qu'y jouent les **organisations** et entreprises.

Dans ce contexte, notre objectif est de:

Développer **modèle d'évaluation de la qualité du travail** transposable à tout type d'organisation du travail, et à tout organisation individuelle de façon à permettre leur comparaison

## 2. Scope – l'organisation

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

Notre modèle situe l'analyse au niveau de l'**organisation** dans laquelle le travail a lieu.

*Reductio ad corporationem*: nous envisageons ici le cas d'une organisation au sens **d'entité politique** et non d'entité comptable, ni l'entité juridique (d'où le choix du mot organisation, qui a une acceptation plus large que celle d'entreprise). On se rapproche de ce que le droit sociale appelle une « unité technique d'exploitation ».

Pourquoi l'organisation?

- Lieu de rencontre entre apporteurs en capital et investisseurs en travail
- C'est là qu'ont lieu la direction et les responsabilités; c'est elle qui formule les motifs d'engagement des apporteurs en capital et investisseur en travail

Dans notre analyse, l'**organisation** a le rôle principal et c'est elle qui est garante de la sécurité et l'autonomie des travailleurs/euses

## 2. Scope – 4 piliers

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

Comme les travaux précédents sur le sujet de la qualité du travail, nous prenons pour point de départ la **sécurité** et l'**autonomie** des travailleur·euses comme déterminants principaux de la qualité du travail.

### Sécurité

### Autonomie

Individuelle

Capacité de l'organisation à sécuriser pour les travailleur·euses un revenu par leur travail et à accéder à un **niveau de vie** décent dans un contexte sécurisé. Cela comprend la dépendance du marché et de l'éventuel employeur, ainsi que l'accès à la sécurité sociale.

Capacité de l'organisation à permettre aux travailleur·euses de réaliser leur propre « projet », et donc à définir eux-mêmes leur **travail et ses finalités**. Cela s'étend jusqu'à la possibilité de déterminer les **tâches** à réaliser, de peser sur les **modalités d'exécution** de celles-ci et d'en gérer la **succession**.

Collective

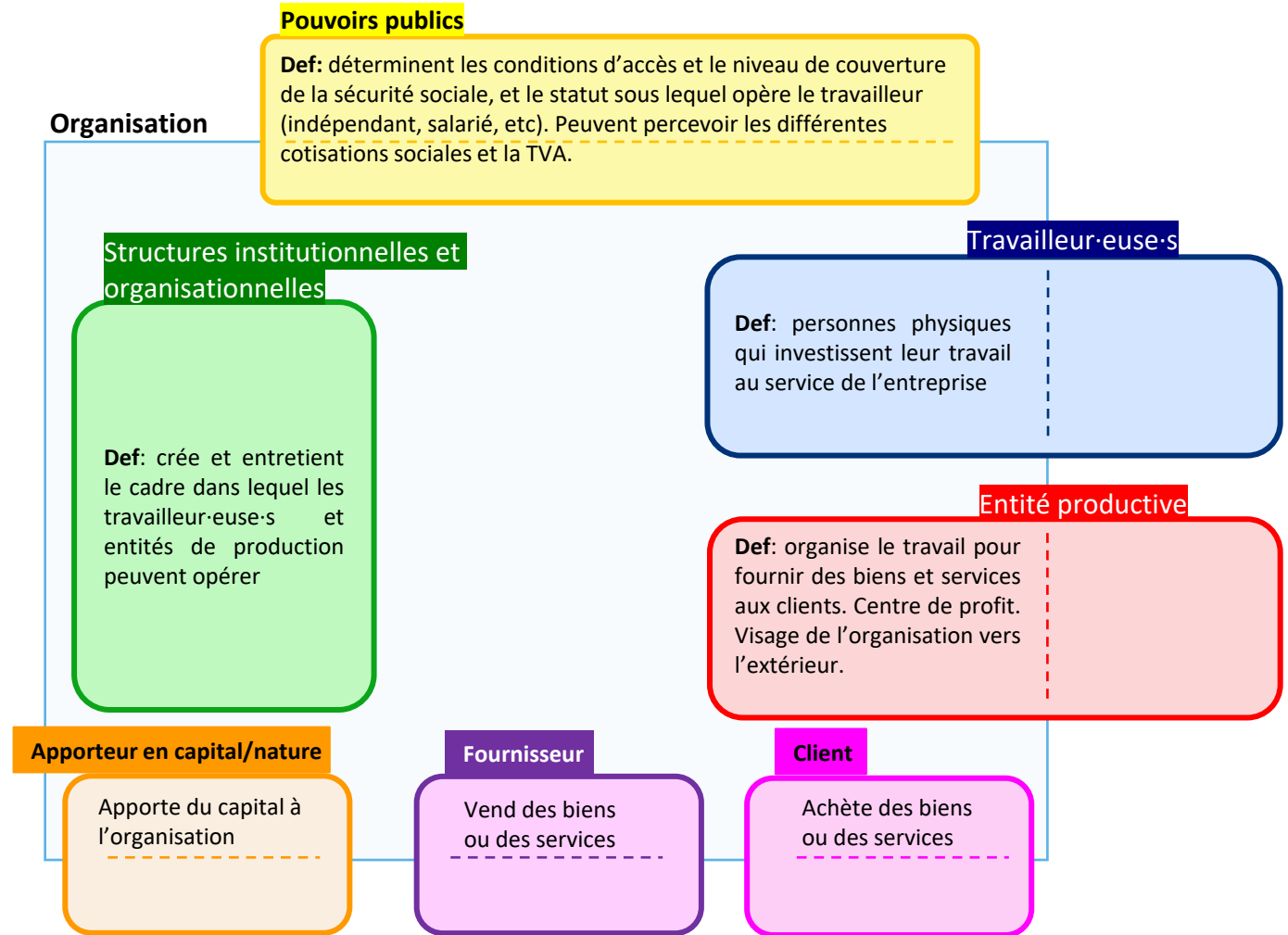
Contribution de l'organisation à un environnement de travail sécurisé **pour l'ensemble des travailleur·euses** de son secteur d'activité. Cela comprend le plaidoyer et la représentation des travailleur·euses vis-à-vis des pouvoirs publics et des clients.

Capacité des travailleur·euses de **faire entendre** leurs attentes et préoccupations à l'échelle du collectif plus large dans lequel ils et elles inscrivent leur mode de travail, et de **peser** sur les décisions prises par ce collectif.

# 3. Méthode – modèle générique

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

Ci-contre se trouve notre proposition de représentation schématique d'une **organisation**.





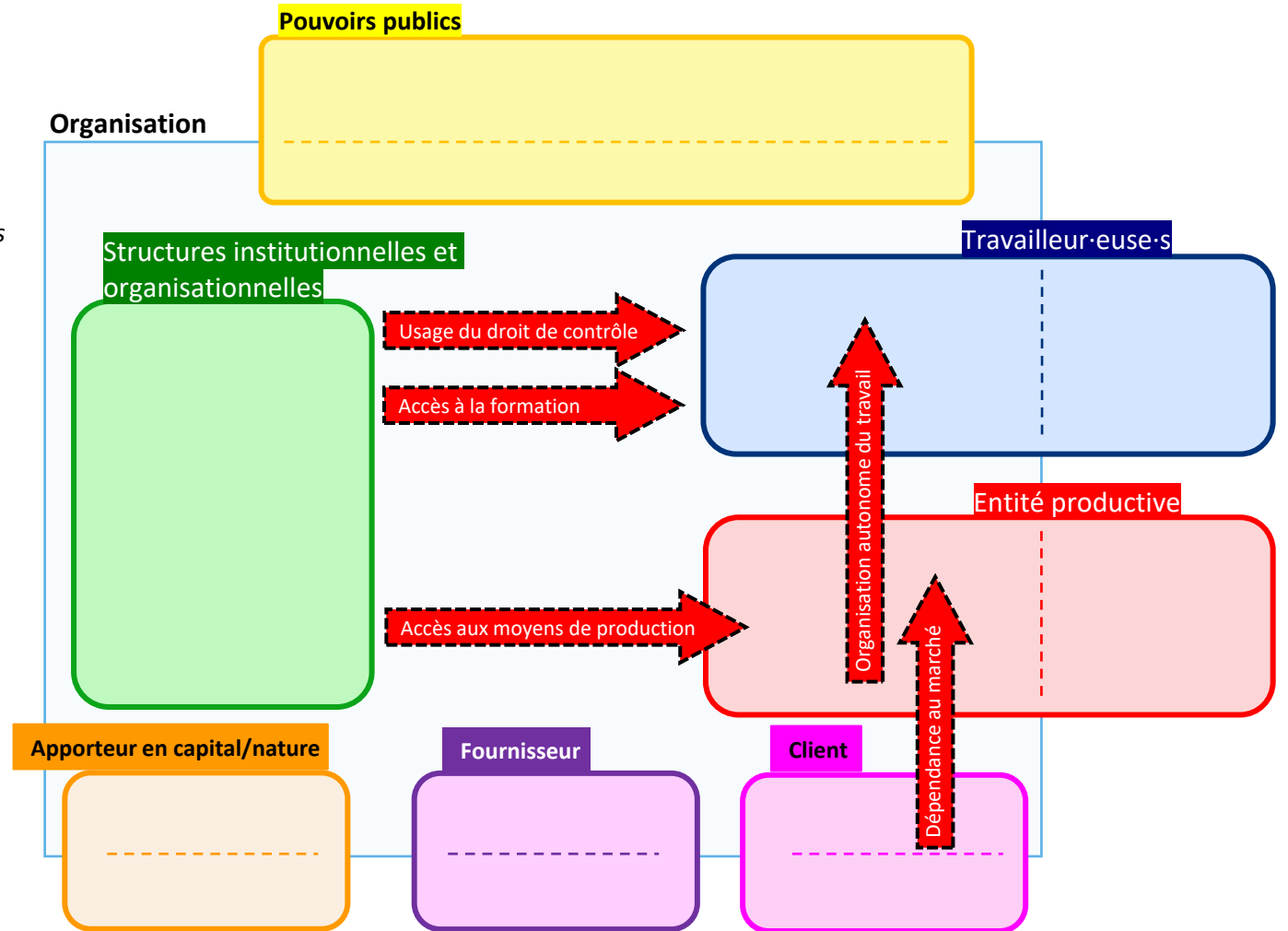
# 3. Méthode – modèle générique

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

Ci-contre se trouve notre proposition de représentation schématique d'une **organisation**.

Positionnement des piliers dans le schéma:

**Autonomie Individuelle** *Capacité à s'approprier les moyens, les conditions et les finalités de son travail*



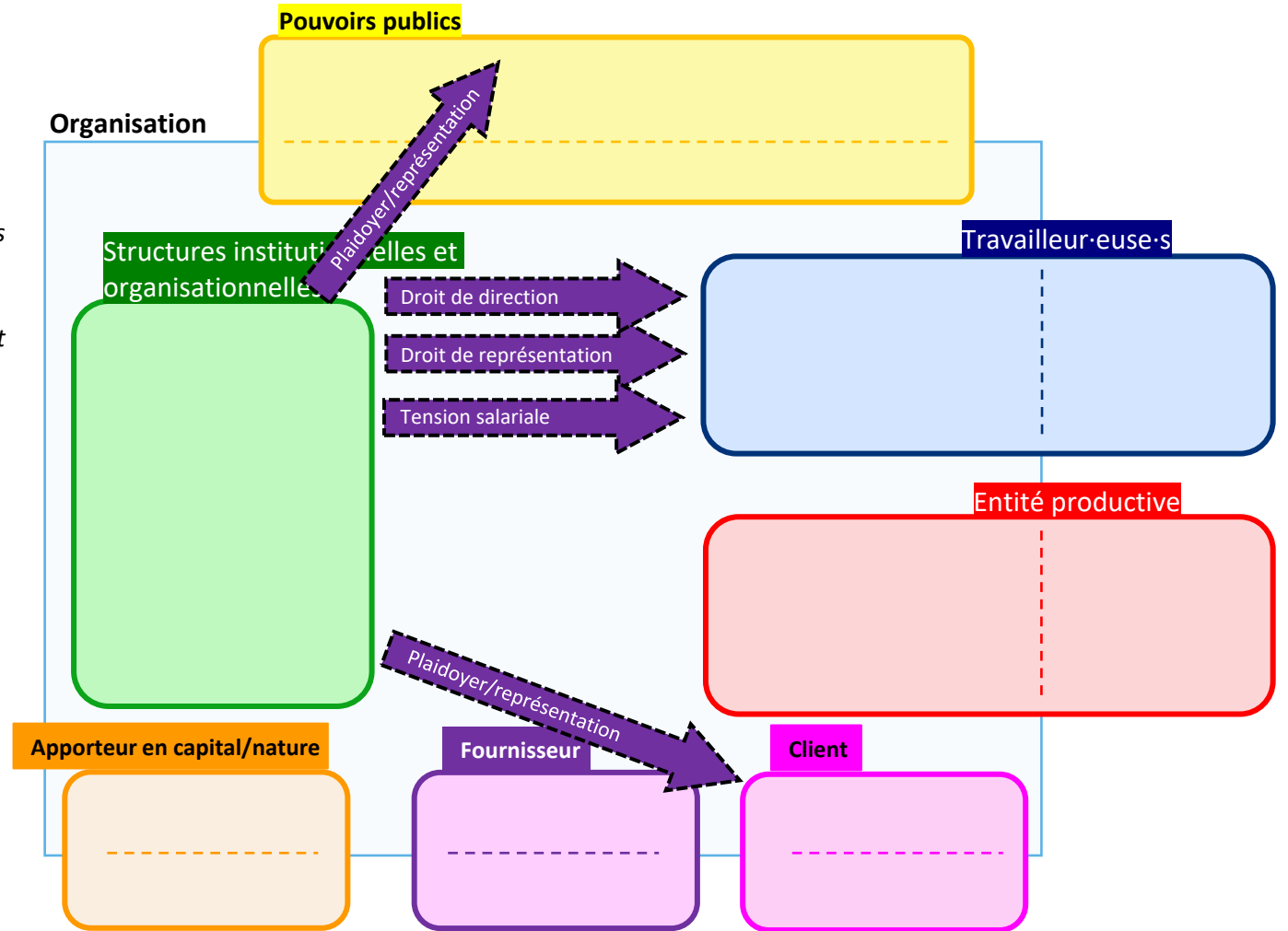
# 3. Méthode – modèle générique

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

Ci-contre se trouve notre proposition de représentation schématique d'une **organisation**.

Positionnement des piliers dans le schéma:

- Autonomie Individuelle** *Capacité à s'approprier les moyens, les conditions et les finalités de son travail*
- Autonomie Collective** *Capacité du collectif à entendre et représenter les individus*



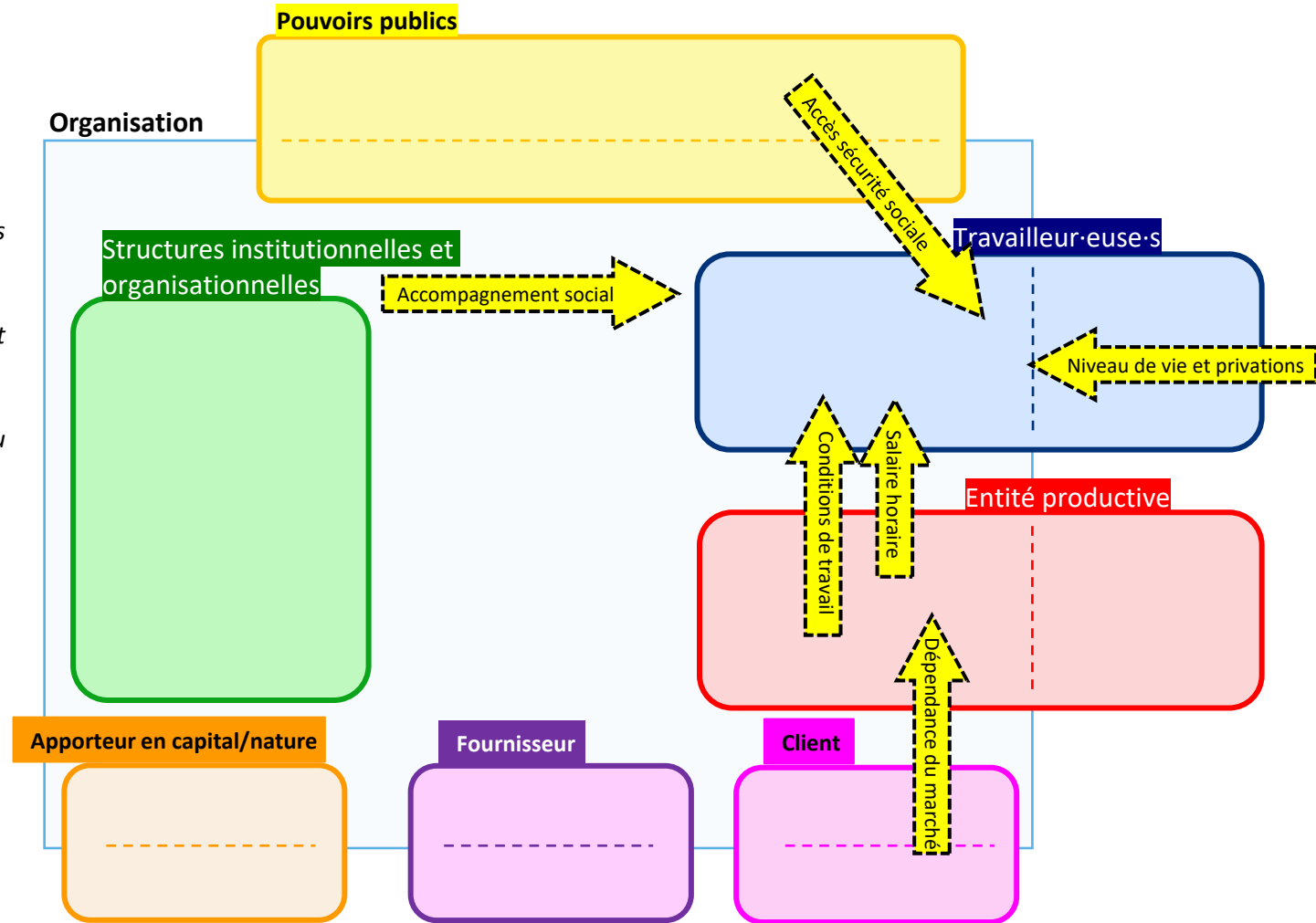
# 3. Méthode – modèle générique

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

Ci-contre se trouve notre proposition de représentation schématique d'une **organisation**.

Positionnement des piliers dans le schéma:

- Autonomie Individuelle** *Capacité à s'approprier les moyens, les conditions et les finalités de son travail*
- Autonomie Collective** *Capacité du collectif à entendre et représenter les individus*
- Sécurité individuelle** *Capacité du collectif à sécuriser un revenu et des conditions de travail décentes*



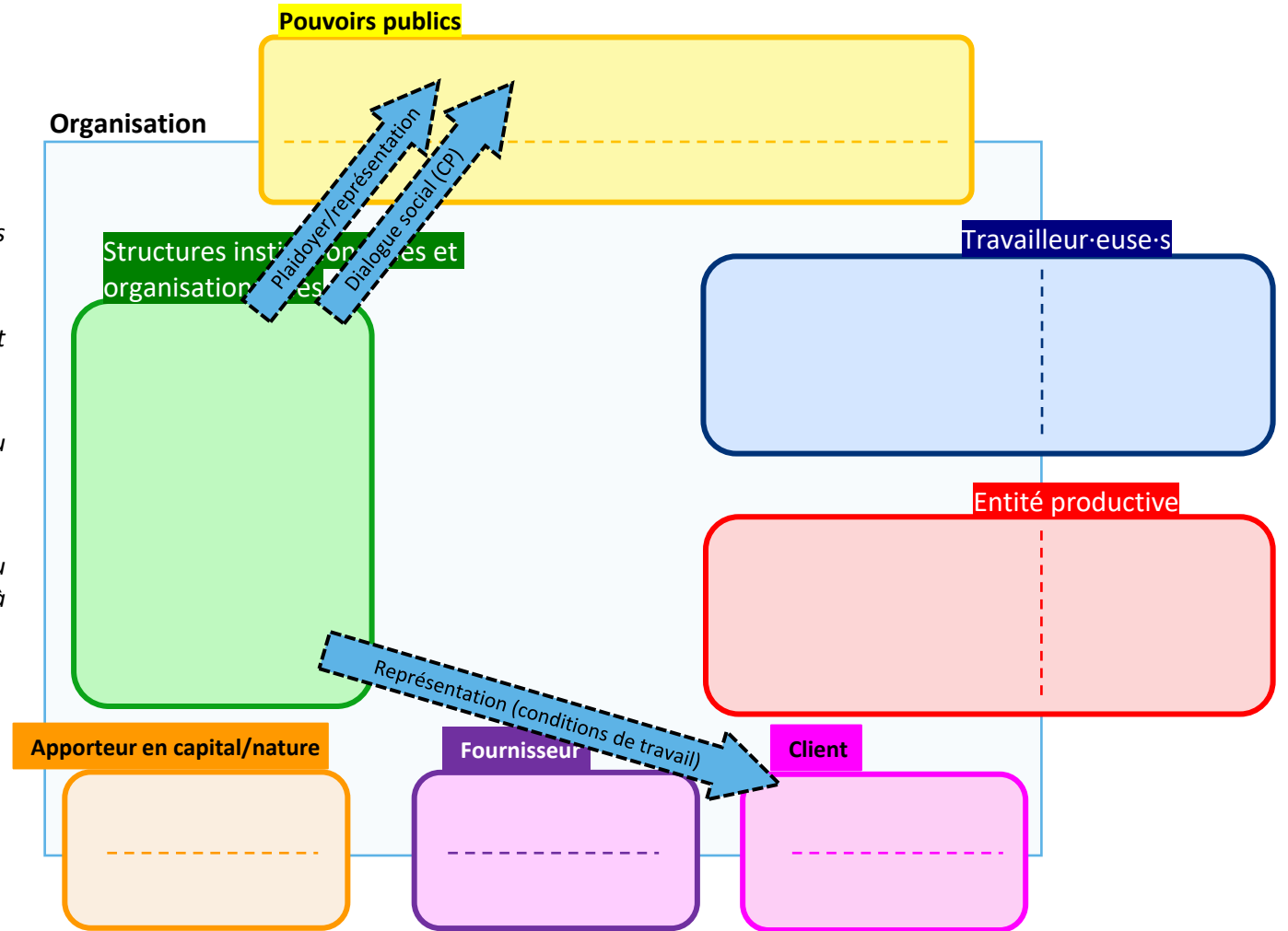
# 3. Méthode – modèle générique

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

Ci-contre se trouve notre proposition de représentation schématique d'une **organisation**.

Positionnement des piliers dans le schéma:

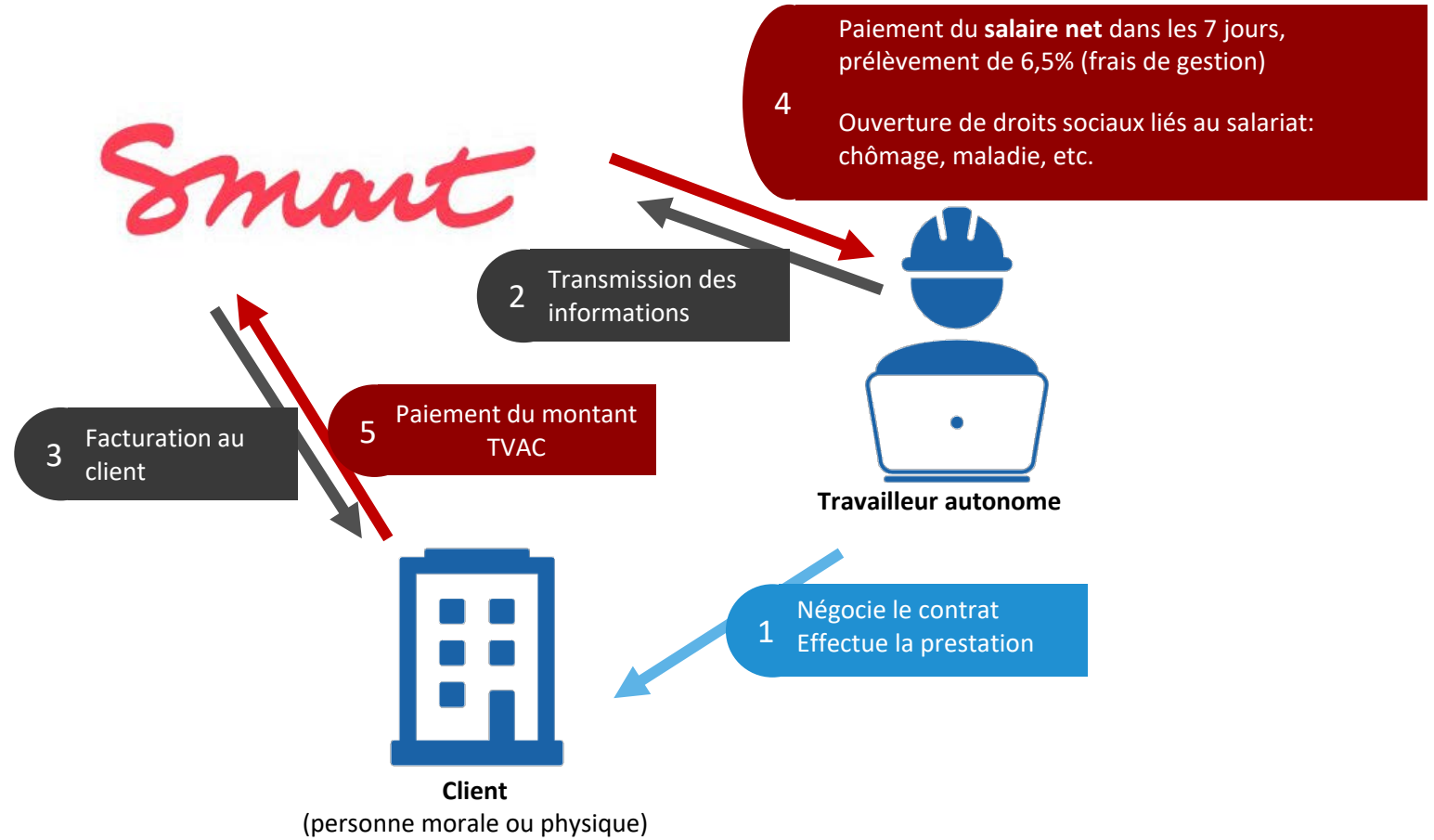
- Autonomie Individuelle** *Capacité à s'approprier les moyens, les conditions et les finalités de son travail*
- Autonomie Collective** *Capacité du collectif à entendre et représenter les individus*
- Sécurité individuelle** *Capacité du collectif à sécuriser un revenu et des conditions de travail décentes*
- Sécurité collective** *Capacité du collectif à sécuriser un revenu et des conditions de travail décentes à l'échelle du secteur*



# 4. Application – cas de Smart

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

Schéma « de base »



# 4. Application – cas de Smart

Is Smart living up to its ambition of creating a space of security and autonomy for workers?

Schéma en cours d'évaluation et de validation.

