

Les mutations du travail

Digitalisation, robotique, travail en réseau, industrialisation des services, ubérisation, gestion par les instruments, néo-management... Ces notions et beaucoup d'autres évoquent les multiples visages des mutations du travail. Tout se passe comme si le travail encadré par les métiers et les qualifications, par une organisation du travail stable, par un contrat salarial solide et par un système de relations professionnelles établi, était en train de disparaître au profit de nouvelles formes de travail et d'emploi, comme si les figures centrales de la grande industrie et de l'organisation bureaucratique étaient désormais en voie de disparition. Bien souvent, cette mutation est associée à une dégradation des conditions de travail dénoncées par des mobilisations et de très nombreuses enquêtes mettant en lumière le stress et la souffrance au travail, la fin des communautés de travail, la précarisation généralisée, l'éclatement des univers professionnels et les clivages du marché du travail entre ceux qui ont une place dans ce nouveau monde et ceux qui n'en trouvent pas, entre ceux dont le travail s'enrichit et ceux dont le travail se dégrade.

Cette inquiétude se comprend d'autant mieux que les mutations du travail affectent tous les domaines d'activité sans que ces changements apparaissent comme des choix positifs, des progrès visant à améliorer les conditions de travail ; le plus souvent, ils semblent être subis et se présentent comme des réponses aux contraintes imposées par le capitalisme financier et par la mondialisation. Ces nouvelles formes d'activité et de management, ces contrats plus précaires, s'inscrivent aussi dans une situation de chômage endémique qui en accentue les dimensions angoissantes pour de nombreux salariés.

Pourtant, si le pessimisme peut être compris, il n'est certainement pas la meilleure manière d'analyser la révolution dans laquelle nous sommes engagés. Derrière les désordres et les frustrations, de nouveaux métiers et d'autres manières de travailler se constituent et nous devons essayer de les décrire et de les expliquer afin de savoir dans quels mondes du travail nous entrons et, peut être, pour mieux les maîtriser. C'est en ce sens que la recherche est indispensable.

Il est possible d'entrer dans cet objet à partir de plusieurs perspectives qui peuvent s'articuler de façons différentes.

La première perspective, la plus classique, concerne le rôle des **innovations technologiques**. Longtemps, les recherches consacrées aux effets de la technique et des machines sur le travail humain ont surtout porté sur l'industrie. Bien sûr l'industrie continue à produire et à incorporer des innovations technologiques qui transforment le travail, les métiers et les qualifications. Mais aujourd'hui l'industrie n'est plus le seul domaine soumis aux chocs technologiques ; la digitalisation transforme profondément le travail défini par la relation aux clients, aux patients, aux usagers des services publics et des services sociaux, aux étudiants et bientôt aux élèves. Il va de soi que ces innovations technologiques changent profondément la vie au travail, les métiers, les hiérarchies professionnelles, les relations des entreprises avec leur environnement...

On peut entrer dans les mutations du travail par les **outils de gestion et le management**. Souvent perçues comme des conséquences directes des changements technologiques et de la pression du marché, les transformations de la gestion et du management affectent profondément l'organisation du travail. La grande entreprise tayloriste, la bureaucratie « rationnelle », le travail autonome de l'artisan et du paysan, apparaissent comme des « survivances » et parfois comme des « nostalgies ». Les outils de gestion changent profondément la nature du travail quand il est possible de « tracer » le travail, les produits et les services, quand les collectifs de travail sont construits sur des projets, quand l'évaluation immédiate devient la règle. Les travailleurs sont invités à chasser les routines, à être réactifs et autonomes, à rendre des comptes ; ce que beaucoup vivent comme une nouvelle aliénation, alors que d'autres perçoivent ce changement comme une ouverture vers plus d'initiative et de responsabilité. Dans tous les cas, les outils de gestion et le néo-management changent le travail sans que ce processus semble avoir un terme, y compris dans les services publics et les administrations qui semblaient, jusque là, les plus stables.

Les mutations du travail sont associées à de profondes évolutions des **contrats de travail**. A côté du CDI à temps complet, qui a longtemps été la norme centrale, se déploient d'autres contrats plus ou moins précaires tenant à l'irrégularité du travail, à la sous-traitance, à l'économie de plateforme, à « l'ubérisation » associant des travailleurs indépendants à une source unique, aux travailleurs détachés, aux emplois saisonniers dans le tourisme, irréguliers dans la culture. Le travail dit indépendant associe une autonomie statutaire à une dépendance accrue envers la demande. Comment évolue le droit du travail, comment sont négociés les contrats de travail dans les entreprises ? Comment les travailleurs subissent et s'adaptent à ces divers statuts, comment construisent-ils leur carrière et leur vie professionnelle ? Quels sont les rôles et les fonctions désormais dévolus aux syndicats et à la négociation collective ?

Les mutations du travail dépendent aussi des **changements que l'on peut observer chez les travailleurs eux-mêmes**. Au-delà des débats convenus sur le déclin ou le maintien de la « valeur travail », on doit essayer de comprendre comment les mutations du travail transforment le rapport subjectif au travail en fonction des attentes et des aspirations des individus. Par exemple, comment les niveaux de formation et de qualification, les origines sociales et culturelles, l'âge et le sexe, affectent la manière dont les acteurs perçoivent, subissent, s'adaptent ou s'engagent dans les nouvelles formes du travail ? Ce type d'interrogation est d'autant plus indispensable que le travail reste une des dimensions essentielles de l'expérience humaine, de l'identité personnelle et des relations aux autres. Comment les nouvelles formes de travail s'articulent-elles avec la vie privée, avec la vie de famille, avec les loisirs, avec les divers engagements sociaux, culturels et politiques ? Comment se transforme aussi le travail gratuit des militants associatifs et des réseaux de solidarité ?

Enfin, les mutations du travail ont de lourds effets sur la **structure et l'organisation des sociétés** elles-mêmes. Trois grandes questions se posent à nous. La première concerne les effets des nouvelles formes du travail sur le système des inégalités sociales. Qui sont les « gagnants » et les « perdants » de ces mutations, comme se creusent, se réduisent et se déplacent les systèmes d'inégalités sociales ? La deuxième question concerne la configuration des espaces productifs. Quelles activités se disséminent dans l'espace grâce au travail en réseaux et au télétravail ? Au contraire, le travail et les travailleurs se concentrent-ils dans les villes et les régions « créatives » ? Enfin, les expériences de travail ont longtemps été enchâssées dans des cultures et des systèmes de relations professionnels nationaux. Que reste-t-il de ces cultures et de ces systèmes ?

S'effacent-ils ou se recomposent-ils dans des ensembles nationaux, européens et mondiaux au sein de systèmes de production et de services en réseau ?

* * *

Toutes les disciplines des sciences humaines et sociales sont concernées par cette proposition : le droit, l'économie et la sociologie, mais aussi l'anthropologie, l'histoire et la géographie ainsi que les sciences de la gestion et l'ergonomie.

Le but de cet appel d'offre est de mobiliser les chercheurs qui travaillent sur le thème des mutations du travail et sur d'autres qui s'en rapprochent. Les projets susceptibles d'être retenus associeront des recherches empiriques de qualité à des problématiques relativement ouvertes et générales. Les travaux comparatifs seront bienvenus. A travers la question des mutations du travail, les projets auront l'ambition de nous permettre de mieux comprendre comment nos sociétés fonctionnent et se transforment, et comment les pratiques et les expériences singulières s'inscrivent dans des enjeux collectifs.

Les bourses s'adressent aux chercheurs ou enseignants en début ou milieu de carrière. Sont éligibles les personnes de toute nationalité et tout statut, rattachées à des institutions de recherche françaises (même si elles exercent à l'étranger) ou européennes, ayant moins de 50 ans (nées après le 15 juillet 1967) et titulaires d'une thèse de doctorat.

Nourries de données, menées selon des méthodes innovantes, les contributions devront être déposées auprès de revues à comité de lecture. Parallèlement, une version destinée à un plus large public sera présentée en novembre 2018 lors de la sixième journée des sciences sociales et fera également l'objet d'une publication dans l'ouvrage collectif de la Fondation. L'évènement sera précédé de trois journées de travail au cours desquelles les lauréats seront invités à discuter de leur projet d'article et à se former à la prise de parole.