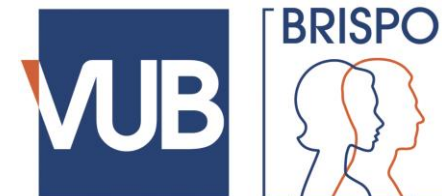


Nouvelles organisations de travail et qualité du travail

Prof. Dr. Christophe Vanroelen

Vrije Universiteit Brussel



BRUSSELS INSTITUTE
FOR SOCIAL AND
POPULATION STUDIES

Contenu

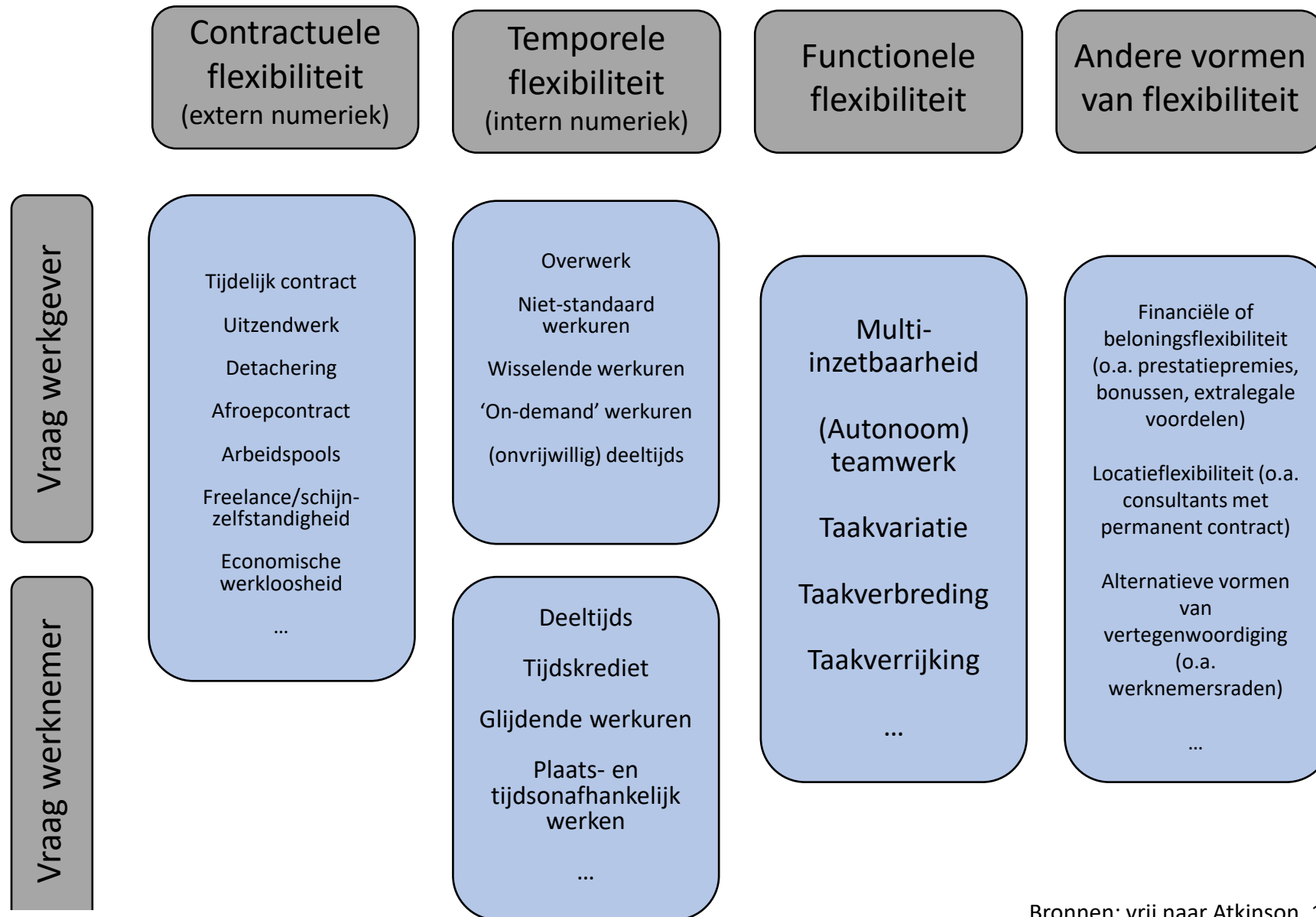
- Qu'est-ce que la qualité du travail ?
- Le marché du travail flexible
- Hyper-flexibilisation
- Défis et avantages de l'hyper-flexibilisation

Qualité du travail



Un marché du travail flexible ?

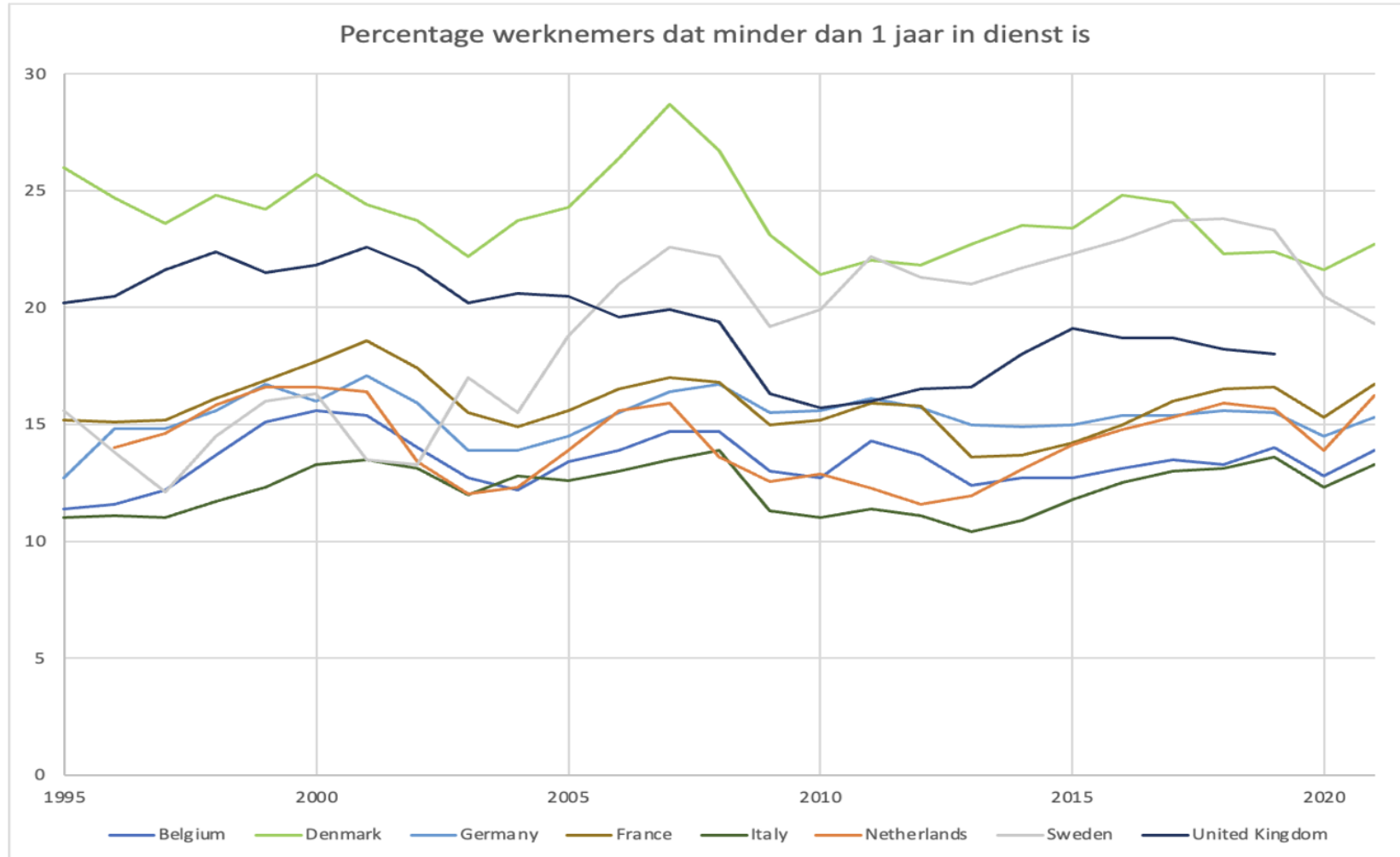
Types de flexibilité



Bronnen: vrij naar Atkinson, 1984 & Van Hootegem, 2003

Durée moyenne d'un emploi

Figuur 7.10: Percentage werknemers dat minder dan 1 jaar in dienst is (Bron: de Beer, 2022 - Eurostat)



Persistance de l'« emploi standard »

- L'érosion de la norme n'est pas trop grave :
 - En Belgique : 25,6 % à temps partiel, 9,5 % à temps partiel, 2 % à temps partiel, 9,8 % d'heures supplémentaires
 - À Bruxelles : 20,8 % à temps partiel, 14,6 % à temps partiel, 2 % à temps partiel, 12,4 % aux heures supplémentaires
 - Différences socio-démographiques !
- Emploi permanent à temps plein :
 - La durée moyenne de l'emploi ne change pas beaucoup
 - La flexibilisation dans le cadre d'« emplois standards formels »
 - Temps de travail
 - De l'approche temporelle à l'approche axée sur les tâches
 - Flexibilité de location
 - DONC : contraste entre la « forme » et le « contenu » de l'emploi standard
 - Y a-t-il une 2e vague de flexibilisation « sous-cutanée » ?

Hyper-flexibilisation (2ème vague) ?

Les formes d'hyper-flexibilisation en Belgique

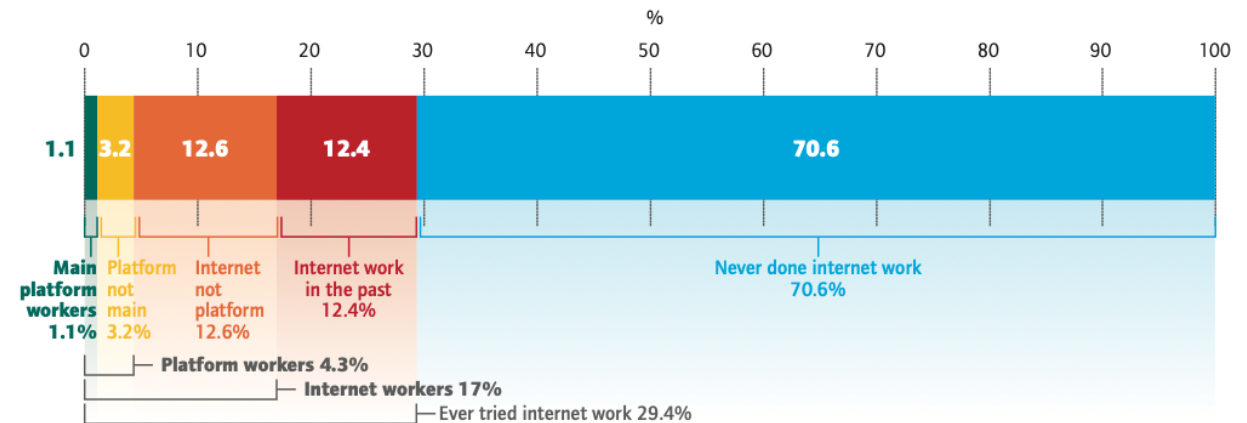
- « L'économie des plateformes »... Mais bien plus que cela :
 - Travail d'étudiant
 - Freelance
 - Flexijobs
 - Détachement
 - Travail bénévole (rémunéré)
 - ...
- Nouvelles formes d'organisation : travail indépendant du lieu et du temps : hybride, entièrement à domicile, à distance, basé sur les tâches, etc.

+ Combinaisons

Economie Collaborative

- Difficile à quantifier
- Quelques indications:
 - Étude ETUI de 2022 (pas pour la Belgique):
<https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>
 - 1,1% activité principale
 - 4,3% active EC
 - 16,9% active EC/internet

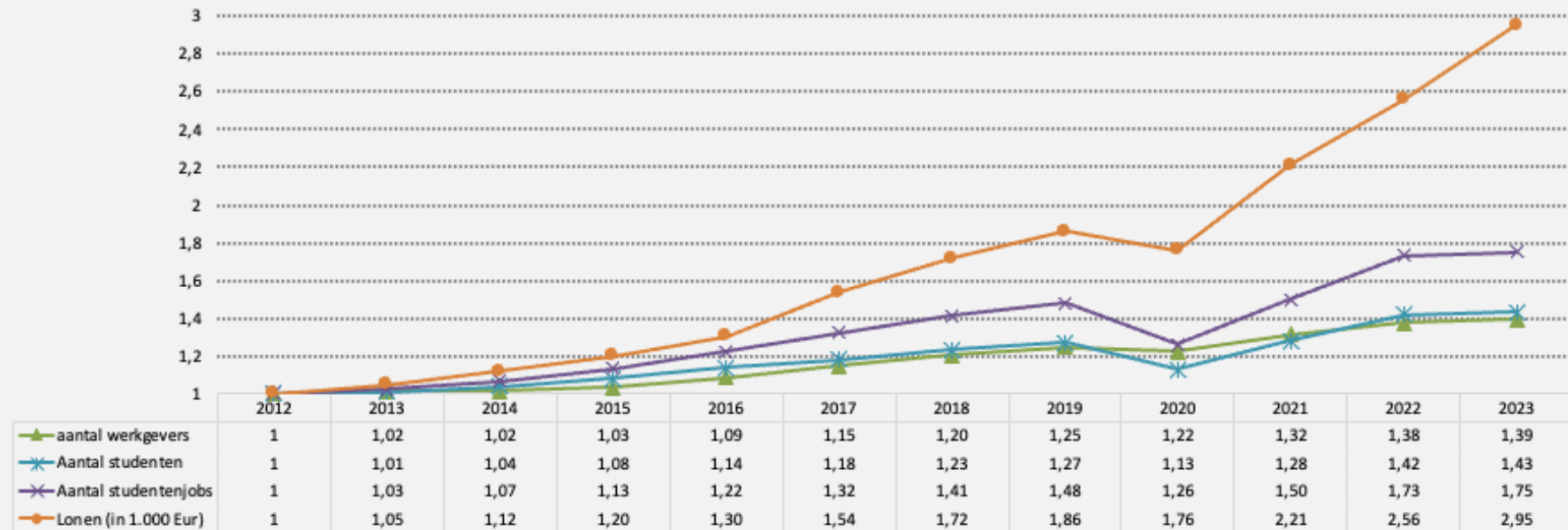
Figure 2 The extent of internet and platform work



- STATBEL – Enquête sur les Forces de Travail (2022)
 - <https://statbel.fgov.be/nl/themas/datalab/werken-digitale-platformen#news>
 - 1,1 % ont travaillé via une plateforme au cours de l'année écoulée, dont 77,8 % ont travaillé moins de 20 heures par mois ; 26,6 % plus d'un quart du revenu

Exemple : travail d'étudiant

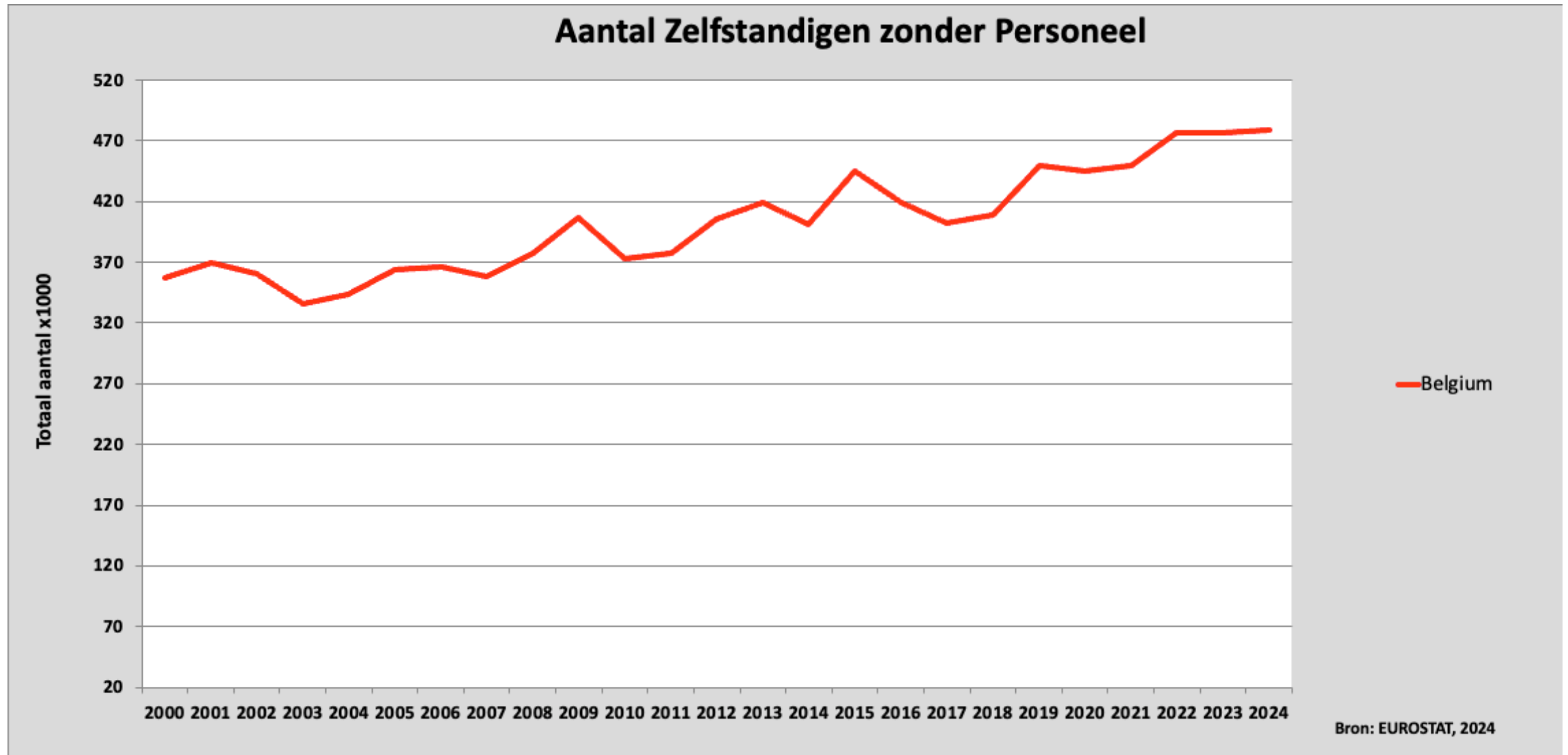
evolutie studentenarbeid (basis is 2012)



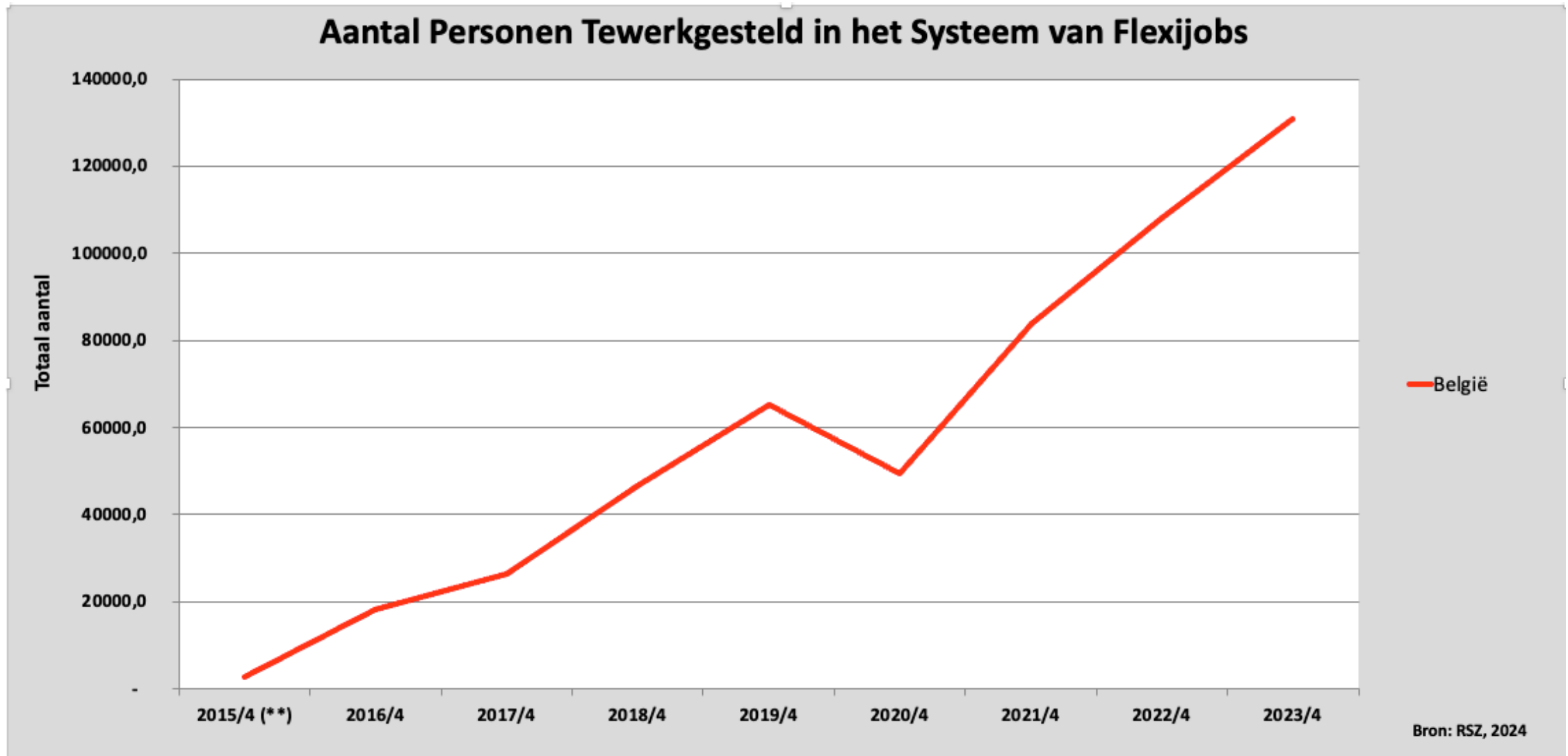
Brussel (2023): 56.933 unieke jobstudenten, 90.172 studentenjobs; 218 milj. euro

Bron: RSZ, 2022; <https://www.rsz.be/stats/jaarstatistieken-over-studentarbeid#data>

Exemple : Travailleurs indépendants sans personnel(x1.000)



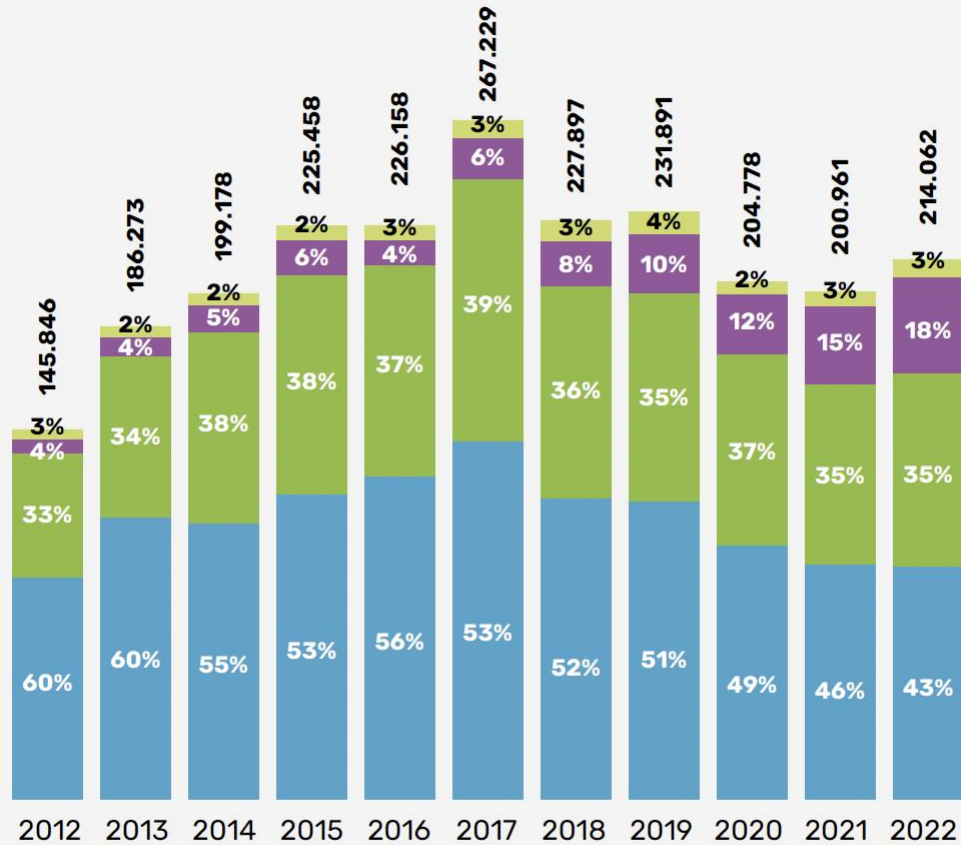
Exemple : Flexijobs



Brussel: 3,5% werkgevers gebruikte flexijob (Vlaanderen 11%; Wallonië 6%)

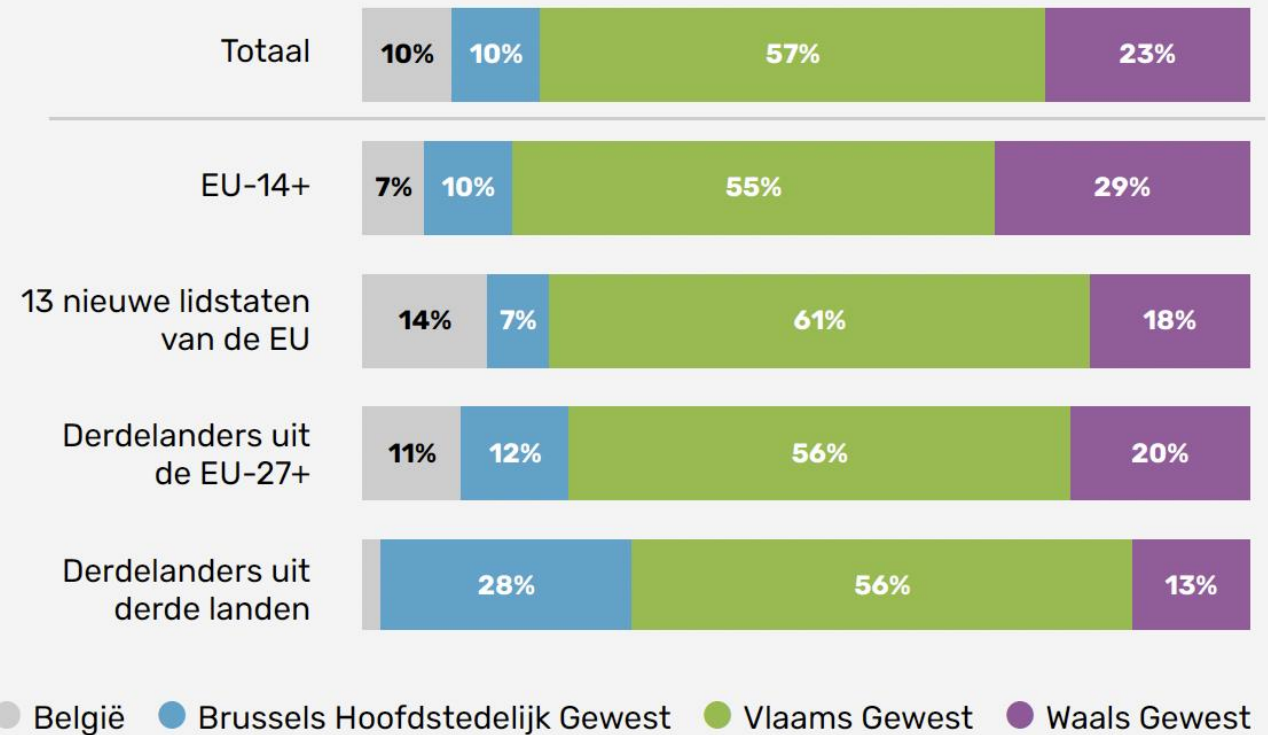
Exemple : Détachement

Unieke gedetacheerde personen naar nationaliteit en vestigingsplaats van de werkgever (voor derdelanders)



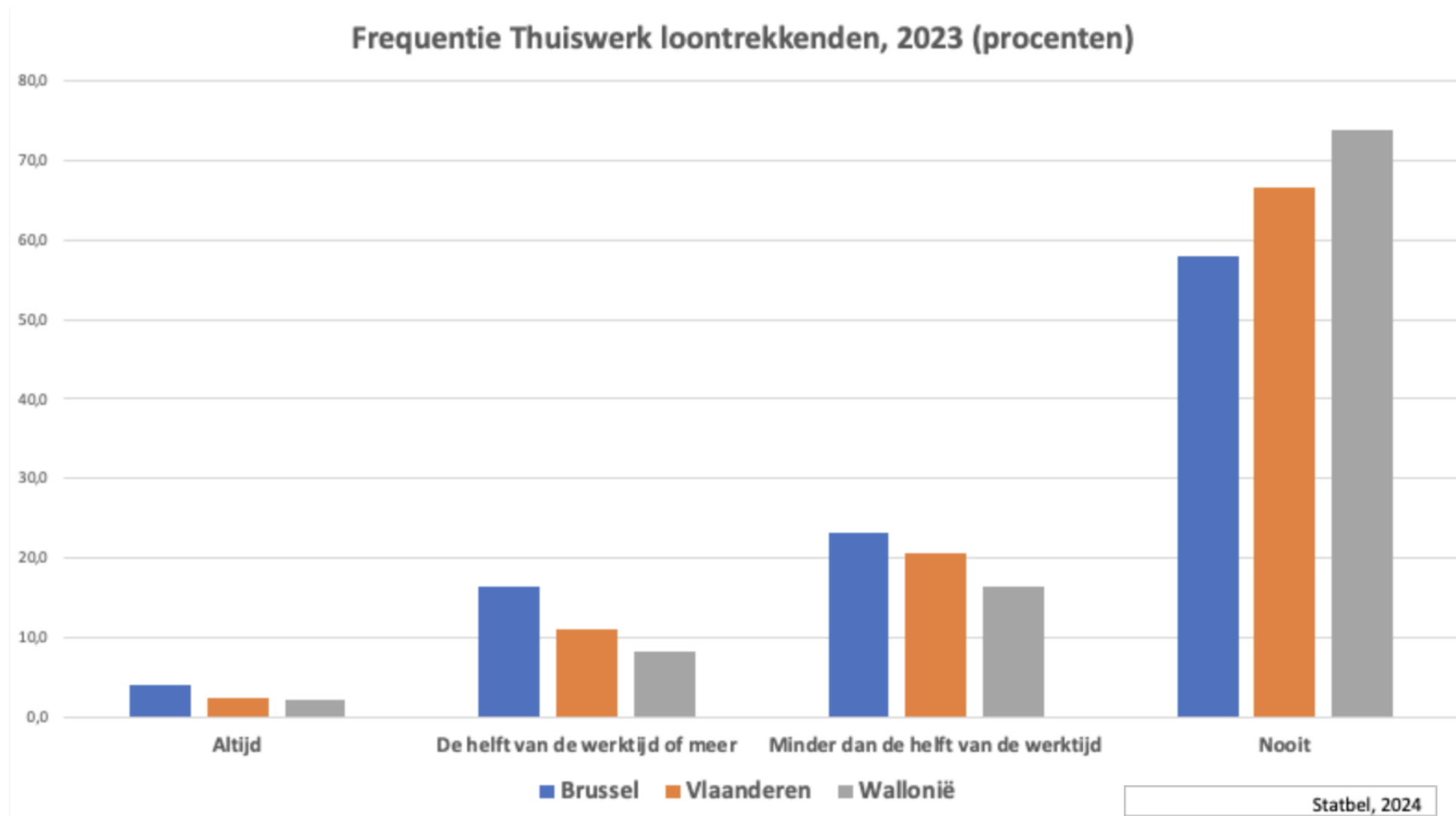
- Derdelanders gezonden uit derde landen
- Derdelanders gezonden uit de EU-27+
- 13 nieuwe lidstaten van de EU
- EU-14+

Verdeling van regio van detacheringsplaats in 2022, totaal en per groep



Bron: Miria, 2023 (<https://www.myria.be/nl/publicaties/migratie-in-cijfers-en-in-rechten-2023#Katern%20%Economische%20migratie,%20vrij%20verkeer%20en%20studenten>)

Exemple : Travail hybride



Défis et avantages

Défis et avantages

- La définition d'un « job », d'un « emploi », d'un « gig »
 - Zone grise entre « salarié », « entrepreneur », « employeur », ... Entre « formalité » et « informalité »
 - « Continuité juridique » vs « continuité de fait » (réputation, réseau, accords)
 - Nature du « contrat psychologique » avec le client (attentes mutuelles)
- Stabilité économique/qualité de vie
 - Qu'est-ce que l'unité de la rémunération" ?
 - 1 gig, 1 plateforme, 1 type d'activité, ensemble d'activités, famille..?
 - Stabilité et prévisibilité de la rémunération
 - Travail non rémunéré – *work for labour*
 - Prospection, profil/portfolio, publicité, formation
 - Prosumer-travail
 - Le « salaire social » : protection sociale, congés, pensions, accidents (assurances), avantages extralégaux (par exemple pour les travailleurs détachés, etc.)

Défis et avantages

- Représentation et participation
 - La représentation collective traditionnelle se heurte à ses limites:
 - Qui est l'employeur ?
 - Pas d'unité dans le temps et dans le lieu (en ville, en ligne, à la maison, ...)?
 - Petit et très petits sous-traitants
 - Qu'est-ce que l'intérêt collectif exactement ??
 - Comment organiser les « entrepreneurs » / les faux indépendants collectivement?
 - Comment organiser les salariés en « emplois fragmentaires » (étudiants, plateforme, flexi-jobs, ...)
 - Organisation alternative (collectifs de coureurs, groupes de soutien par les pairs)
- Définition des collègues, relations sociales et soutien
 - Tendances à la désintégration et à l'isolement
 - Absence de lieu de travail fixe, hybride ou en ligne, peu de liens informels, ...
 - Petits boulots, étudiants, ... Le travail (lieu) n'est plus une entité significative
 - 'Concullega's' (riders, freelancers)
 - Défi de leadership : comment offrir du soutien?

Défis et avantages

- Définitions du contrôle, de l'autonomie, de la ligne hiérarchique
 - *High road*: grande discrétion dans les tâches, obligation de résultats, entrepreneurship
 - Illusion de entrepreneurship? (vb. discours Coursiers de repas)
 - *Low road*: Les nouvelles formes de microgestion, la gestion algorithmique
- Horaires de travail et flexibilité (pour qui ?)
 - Notion de « liberté » : travailler où et quand on veut
 - Possibilités de combinaison avec d'autres sphères de la vie (études, voyages, etc.)
 - Liberté réelle ou fausse liberté (le coût d'opportunité de la liberté)
 - Les outils d'évaluation numériques comme restriction de la liberté
 - Ratings, disponibilité, données de localisation, ...
 - Pression pour travailler des horaires « difficiles », grandes fluctuations, horaires de travail hyperflexibles, ...
 - Différence entre '*necessity*' et '*opportunity based*'
 - Travail « illimité » et « flou » (par exemple, les travailleurs à domicile)
 - Pression sur l'accessibilité (réelle ou perçue)

Défis et avantages

- Prévention, sécurité et santé au travail
 - Définition des responsabilités
 - Qui paie la protection?
 - Qui est responsable des expositions, des pratiques de travail, des violations des règles, ...?
 - Définition et contrôle des règles de protection de la santé
 - Quelle est la définition d'« exposition » ??
 - Respect des lois sociales (par exemple concernant le travail étudiant, les bénévoles)
- Confidentialité et protection des données

Discussion