

# Une loi pour quel travail ?

Article paru dans *Alterecoplus* le 28 avril 2016

Les débats sur la dénommée « loi Travail » se sont centrés, pour des raisons qui se comprennent bien, sur des questions d'emploi, de contrat et de normes sociales. On en viendrait à oublier que le travail lui-même, ses conditions, son sens et même ses résultats sont également en cause.

## Compétition entre les travailleurs

Or, certains aspects concrets de la vie de travail, à commencer par sa durée, la régularité de celle-ci et les temps de repos qu'elle laisse, sont directement abordés dans le projet de loi. Par ailleurs, en envisageant de restreindre le rôle régulateur du code du Travail, de l'inspection, du juge, voire des syndicats (via l'extension du référendum), une loi ainsi pensée tend à légitimer une restriction de leur influence, non seulement dans les domaines dont traite le texte, mais dans d'autres, comme la sécurité ou l'évaluation du travail.

Que comprend-on ? Que pour améliorer leurs performances, les entreprises ont besoin d'un environnement interne plus instable

Que comprend-on, en outre, en examinant le texte – quel qu'en soit le devenir – ou en écoutant les arguments de ses défenseurs ? Que pour améliorer les performances des entreprises et leurs capacités d'innovation, elles ont besoin d'un environnement interne plus instable, d'une moindre constance dans leurs propres règles de fonctionnement, d'un effectif ajusté plus étroitement aux tâches du moment. Selon cette orientation, une accentuation de la rivalité entre travailleurs – y compris dans une même entreprise – serait vue comme la déclinaison logique d'une compétition plus vive des entreprises entre elles.

## La chasse aux temps morts

L'approche de l'activité humaine au travail avec laquelle ces visées s'ajustent, relève d'un modèle de « l'exécutant » : celui-ci accomplit telle tâche, dans tels délais, en se conformant à telles procédures qu'il lui suffit d'appliquer – ce qui le rend lui-même interchangeable. Or chacun sait qu'il n'en va ainsi dans aucun métier, et les recherches, en ergonomie notamment, l'ont amplement montré.

Personne ne réalise exactement le travail qu'on lui demande de faire et c'est tant mieux !

Personne ne réalise exactement le travail qu'on lui demande de faire et c'est tant mieux ! D'une part parce que la complexité du travail, sa variabilité, ses aléas, font qu'il est impossible de tout prévoir : travailler signifie anticiper, inventer, faire appel à son expérience et à celles des collègues, bref « être innovant ». D'autre part parce que chacune et chacun souhaite se retrouver dans ce qu'elle ou il fait, élaborer des compétences et pouvoir les mobiliser ; c'est à cette condition que le travail peut devenir un opérateur de santé. Cela implique que l'activité que nous déployons au quotidien puisse faire sens, puisse lier passé, présent et futur.

Ces stratégies individuelles et collectives, qui tout à la fois émanent de l'activité de travail et la réalimentent, sont malmenées depuis vingt à trente ans par le mouvement [d'intensification du travail](#) dont témoignent toutes les [enquêtes, y compris européennes](#). On en connaît les caractéristiques : un enchevêtrement de contraintes multiples sur le rythme de travail, le souci permanent d'éliminer les temps « morts », des arbitrages de plus en plus fragiles entre délais à tenir et qualité du produit ou du service, ou encore la réquisition de la vie hors travail, soit parce que les horaires débordent, soit parce qu'on réalise chez soi les travaux en retard.

Le changement érigé en modèle

Un autre trait saillant des systèmes de travail intensifs, et c'est surtout celui-ci qu'à notre avis la loi Travail tendrait à renforcer, est qu'ils produisent – et sont produits par – un régime de changements au rythme soutenu : mobilités personnelles ou transformations des techniques, des objectifs, de l'organisation. Dans l'urgence d'une vie professionnelle enserrée entre le dernier changement que l'on ne s'est pas encore approprié et celui à venir dont on ignore encore les contenus, les possibilités pour les femmes et les hommes au travail de convoquer leur expérience, celle qui permet de se préserver et de construire sa santé, de forger des stratégies de travail efficaces, sont pour le moins amoindries.

Les collectifs de travail souffrent car la transmission des savoirs entre collègues est compromise par le primat de l'instabilité

Ce « présentisme »<sup>1</sup> qu'un allègement des procédures de licenciement ne peut qu'encourager, produit de la vulnérabilité et des tensions<sup>2</sup>. Les « âgés », les jeunes, ceux qui souffrent de problèmes de santé, sont particulièrement exposés : les premiers parce que leur expérience, on l'a dit, devient inaccessible ; les seconds parce qu'ils trouvent leurs possibilités d'apprentissage limitées ; les troisièmes parce que leurs déficiences, temporaires ou durables, sont réputées ralentir le mouvement. Pour tous, le passé est occulté et les possibilités d'avenir sont hypothéquées. Et les collectifs de travail en souffrent car la transmission des savoirs entre collègues est compromise par le primat de l'instabilité.

Qualité de l'emploi sous tension

S'il faut vérifier l'ampleur de ces liens entre les modèles d'emploi et la qualité du travail (à tous les sens du terme), deux études statistiques récentes y contribuent. Dans la première – une exploitation de l'[observatoire Everest](#)<sup>3</sup> – on constate que chez les salariés disant « travailler avec la peur de perdre leur emploi », soit un salarié sur huit, tous les autres facteurs de risques psychosociaux (intensité, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, de coopération, conflits de valeurs) sont à des niveaux nettement plus élevés que dans la moyenne de la population<sup>4</sup>.

La deuxième étude porte sur les changements de conditions de travail au fil de la vie professionnelle, repérés dans l'enquête SIP<sup>5</sup>, et majoritairement liés à des changements d'emploi. On constate qu'au fil des années, ces changements se sont avérés « [plus fréquents mais moins favorables](#) », de plus en plus liés à des enjeux d'intensité : soit qu'un travailleur se trouve nouvellement confronté à celle-ci, soit au contraire qu'il se mette en retrait, au prix souvent d'une baisse d'intérêt du travail.

En changeant la donne sur les règles qui régissent les formes de l'emploi et en amplifiant le message sur l'impératif de flexibilité, les réformes de ces trente dernières années – et le texte

actuel, à leur suite – s'en prennent à « l'enveloppe » du travail : les horaires, la portée des contrats, avec des bienfaits annoncés, mais contestés, sur les créations d'emplois. Nous voulions rappeler que, du même mouvement, elles s'en prennent au contenu de l'enveloppe : le développement des compétences, la cohérence des équipes et des parcours, avec des conséquences qui resteraient à évaluer dans bien des domaines, y compris celui des performances à moyen et long termes de ce régime de production.

**Serge Volkoff** est statisticien et ergonomiste (Centre d'études de l'emploi), **Corinne Gaudart** est ergonomiste (CNRS-LISE).

*Tribune initialement publiée le 11 avril sur AlterEcoPlus.*