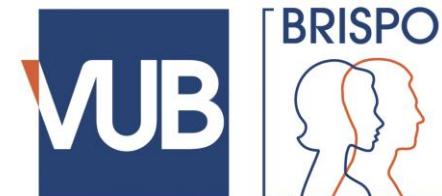


# Nouvelles organisations de travail et qualité du travail

**Prof. Dr. Christophe Vanroelen**

Vrije Universiteit Brussel

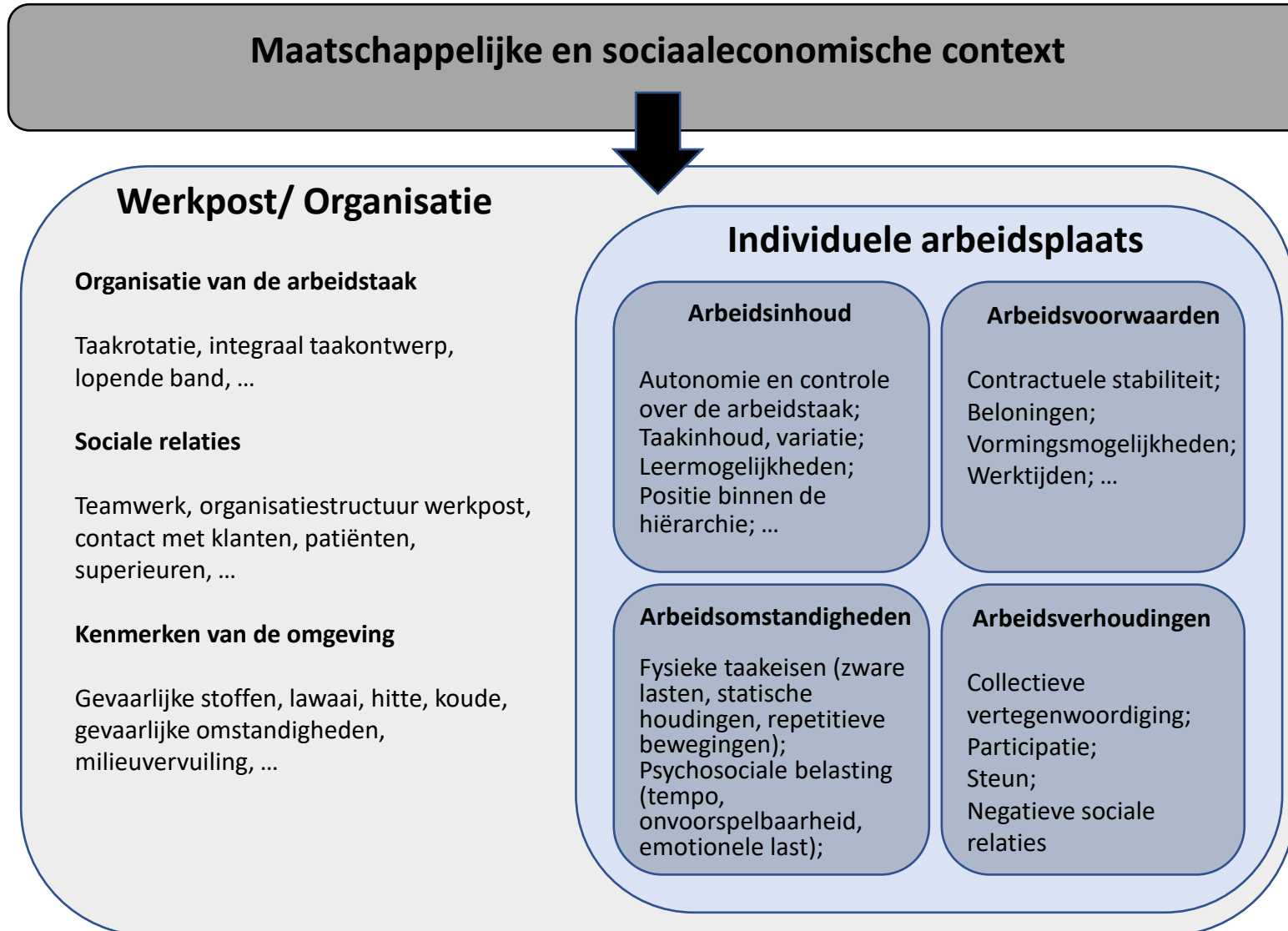


BRUSSELS INSTITUTE  
FOR SOCIAL AND  
POPULATION STUDIES

# Contenu

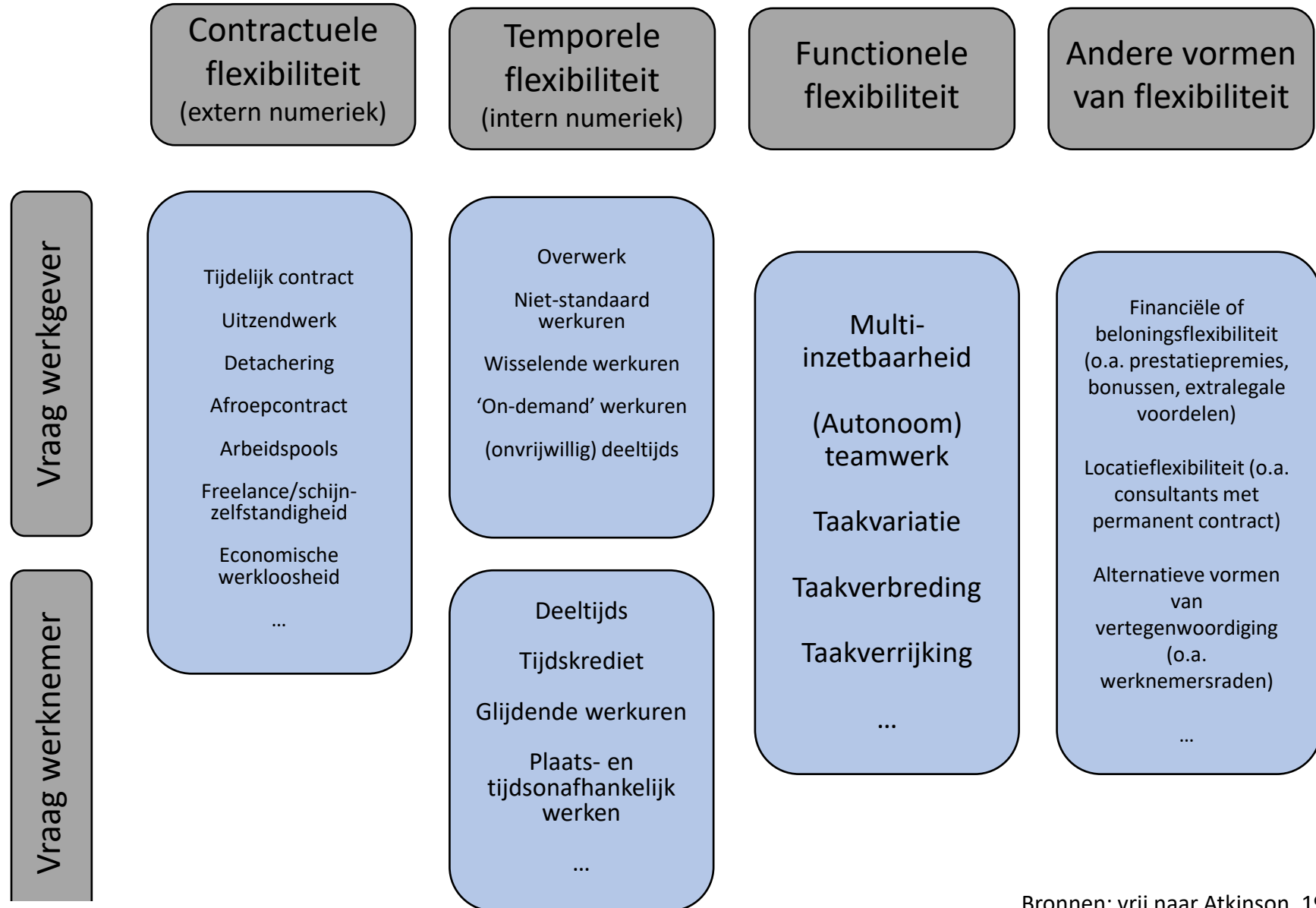
- Qu'est-ce que la qualité du travail ?
- Le marché du travail flexible
- Hyper-flexibilisation
- Défis et avantages de l'hyper-flexibilisation

# Qualité du travail



# Un marché du travail flexible ?

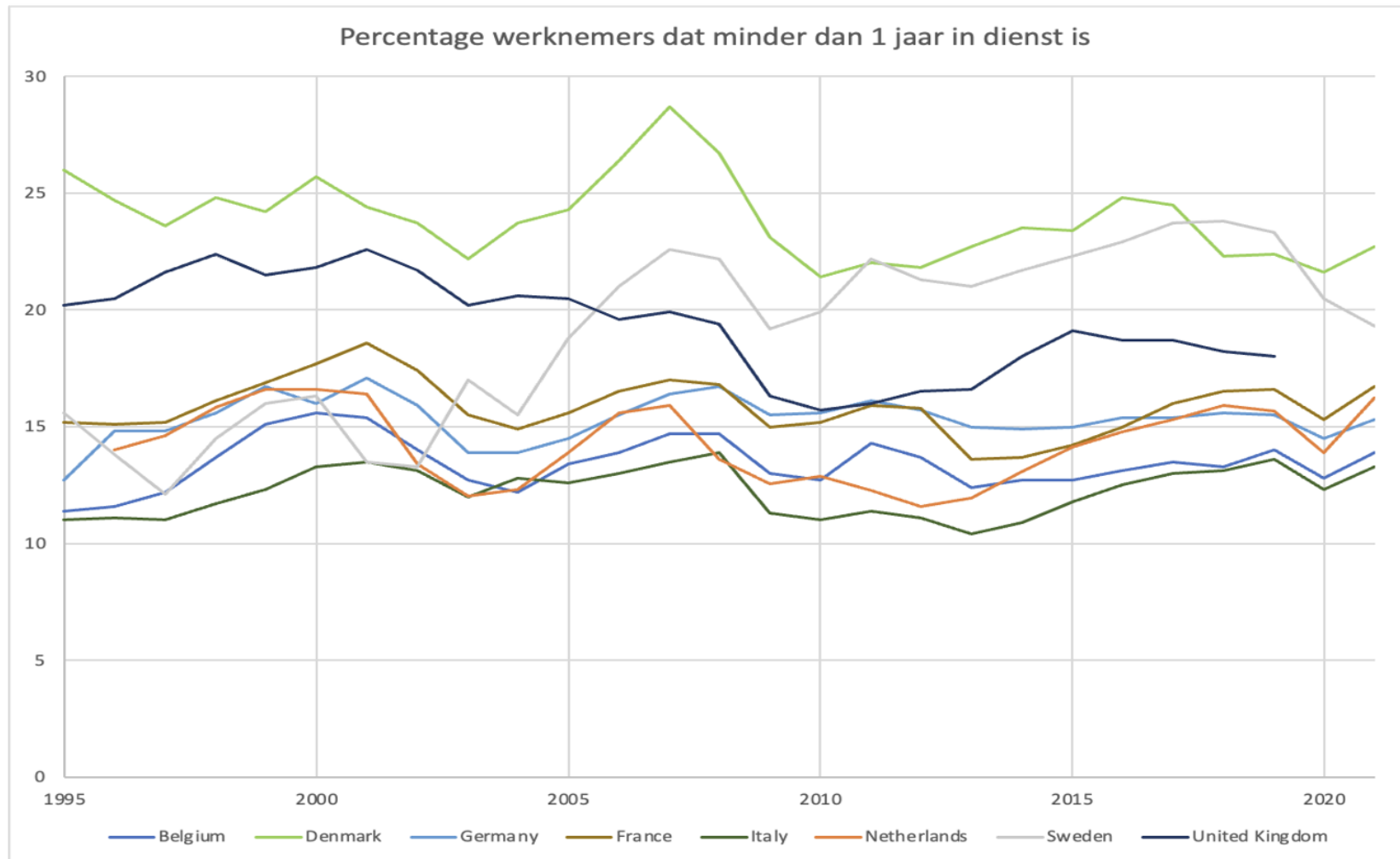
# Types de flexibilité



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

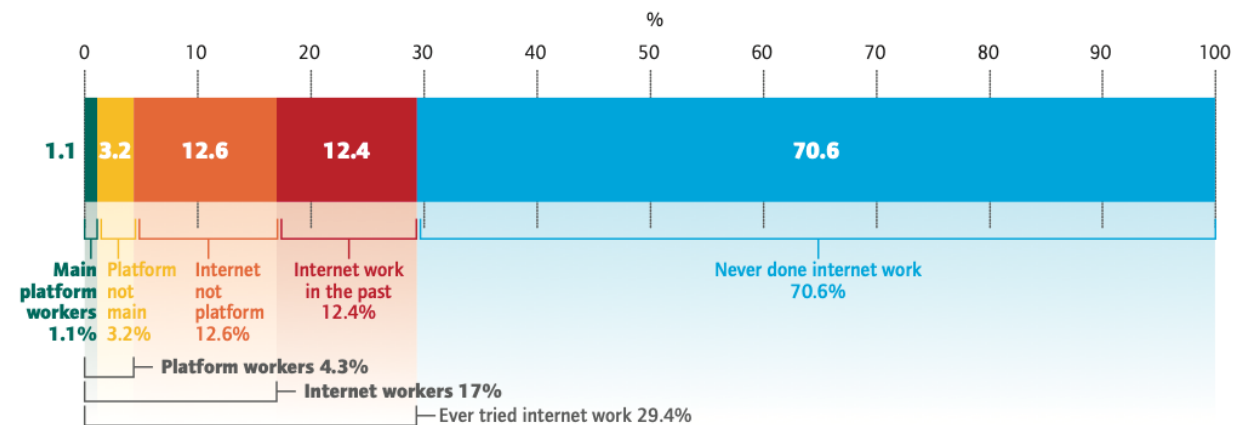
- « L'économie des plateformes »... Mais bien plus que cela :
  - Travail d'étudiant
  - Freelance
  - Flexijobs
  - Détachement
  - Travail bénévole (rémunéré)
  - ...
- Nouvelles formes d'organisation : travail indépendant du lieu et du temps : hybride, entièrement à domicile, à distance, basé sur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

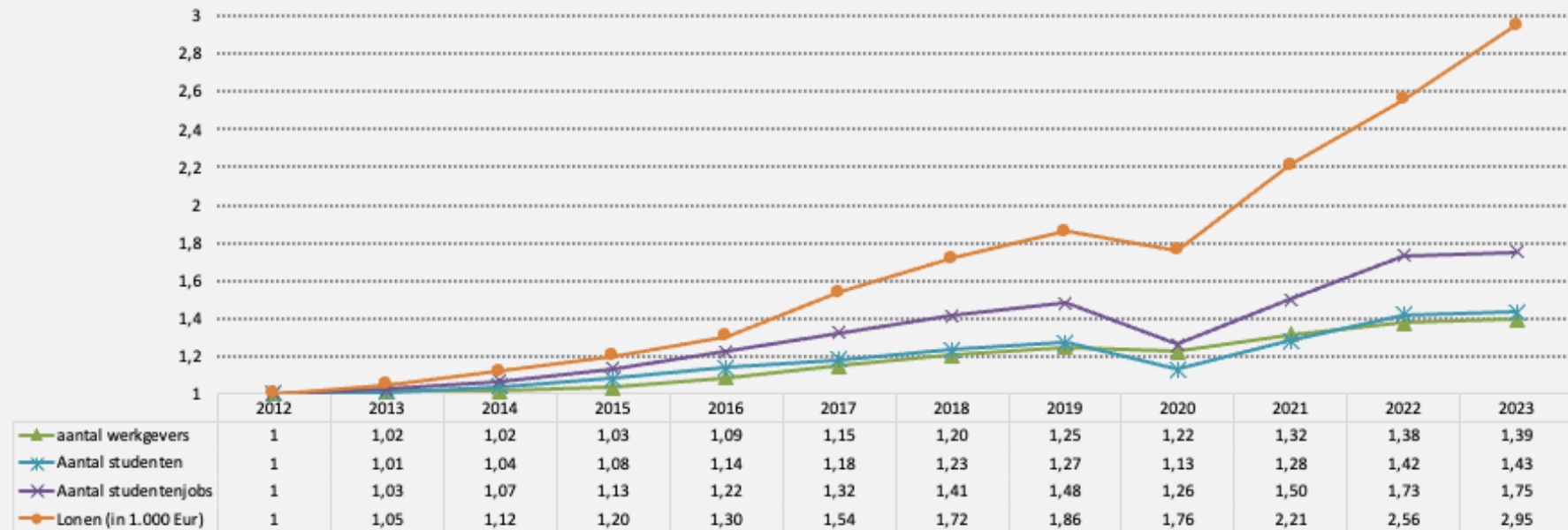
Figure 2 The extent of internet and platform work



- 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

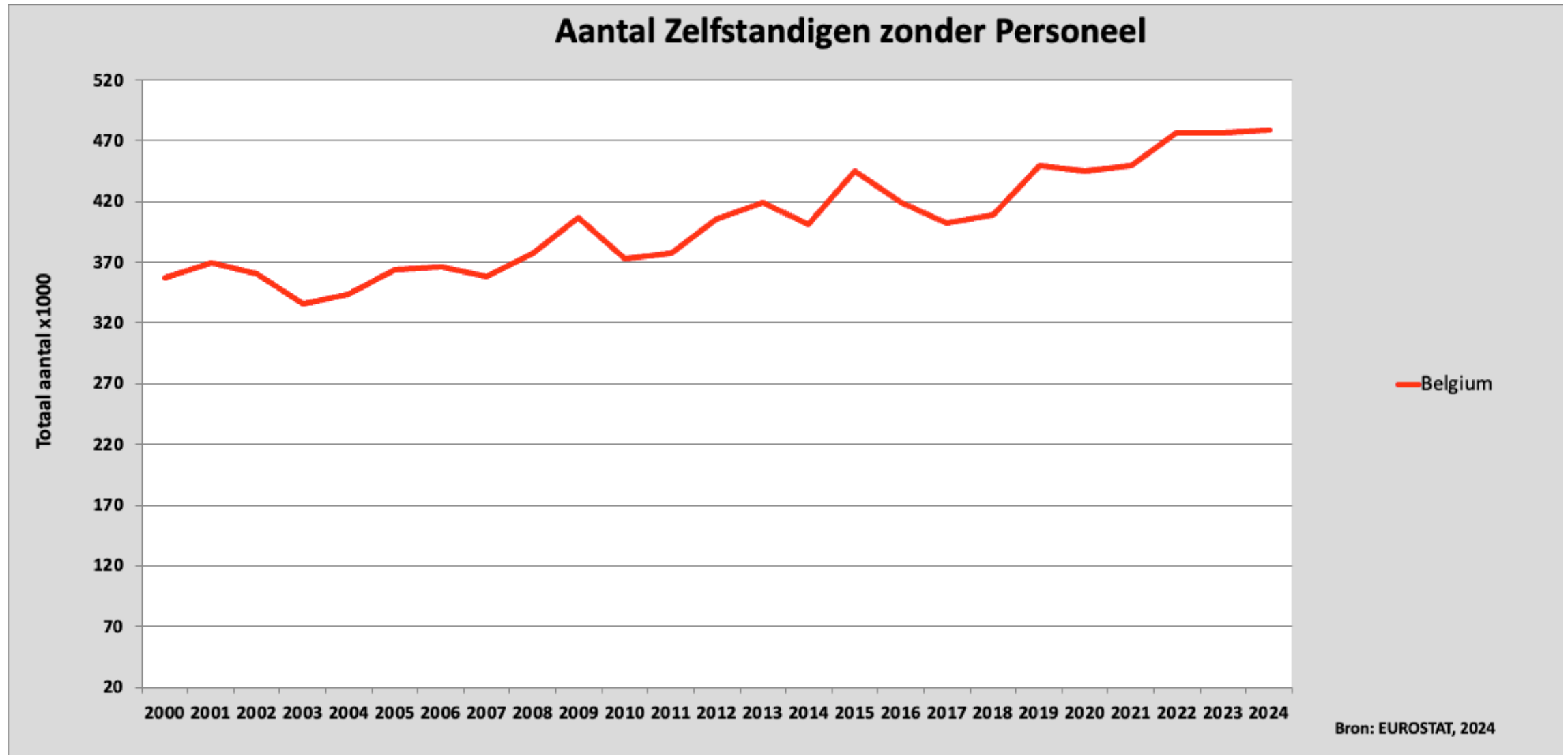
evolutie studentenarbeid (basis is 2012)



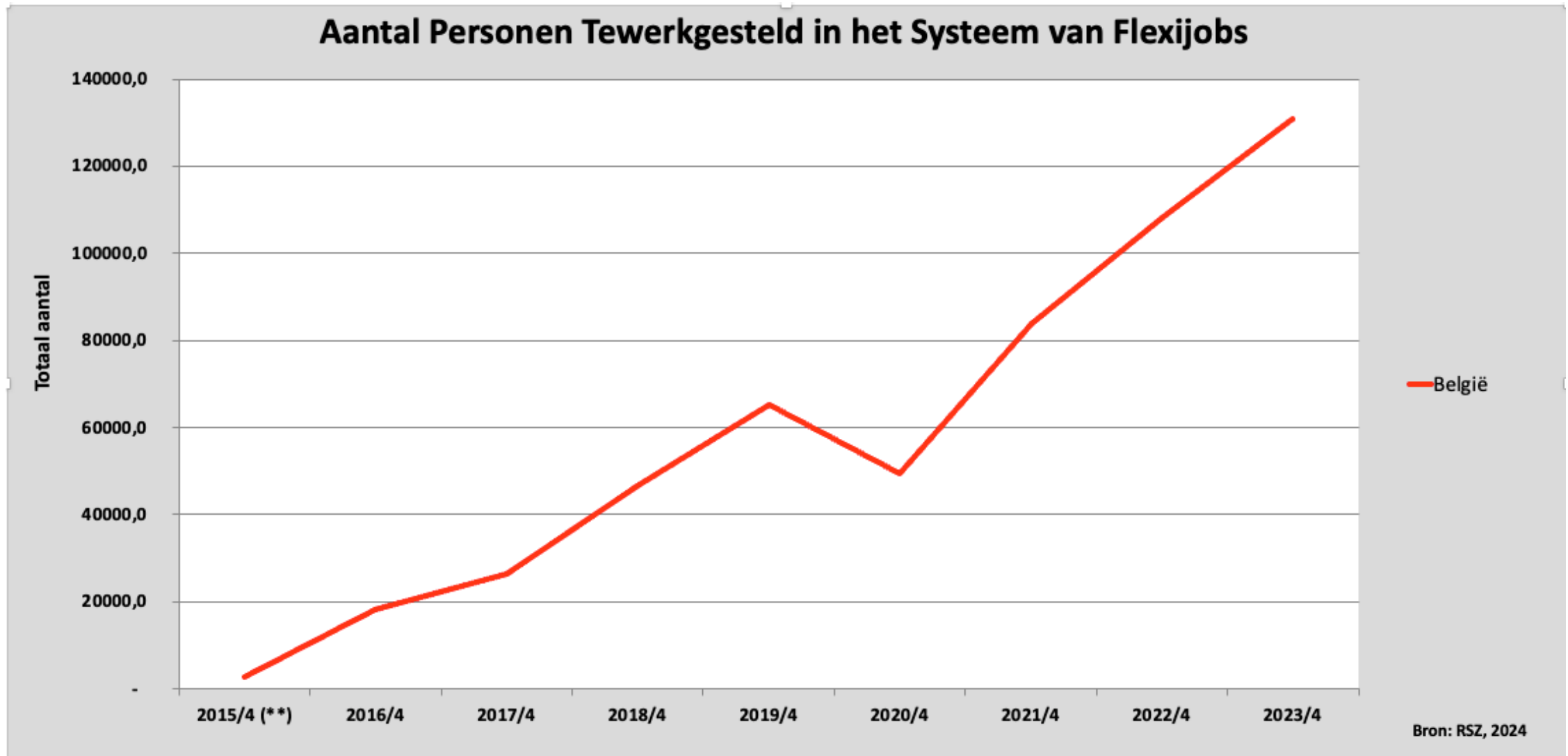
Brussel (2023): 56.933 unieke jobstudenten, 90.172 studentenjobs; 218 milj. euro

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

# Exemple : Travailleurs indépendants sans personnel(x1.000)



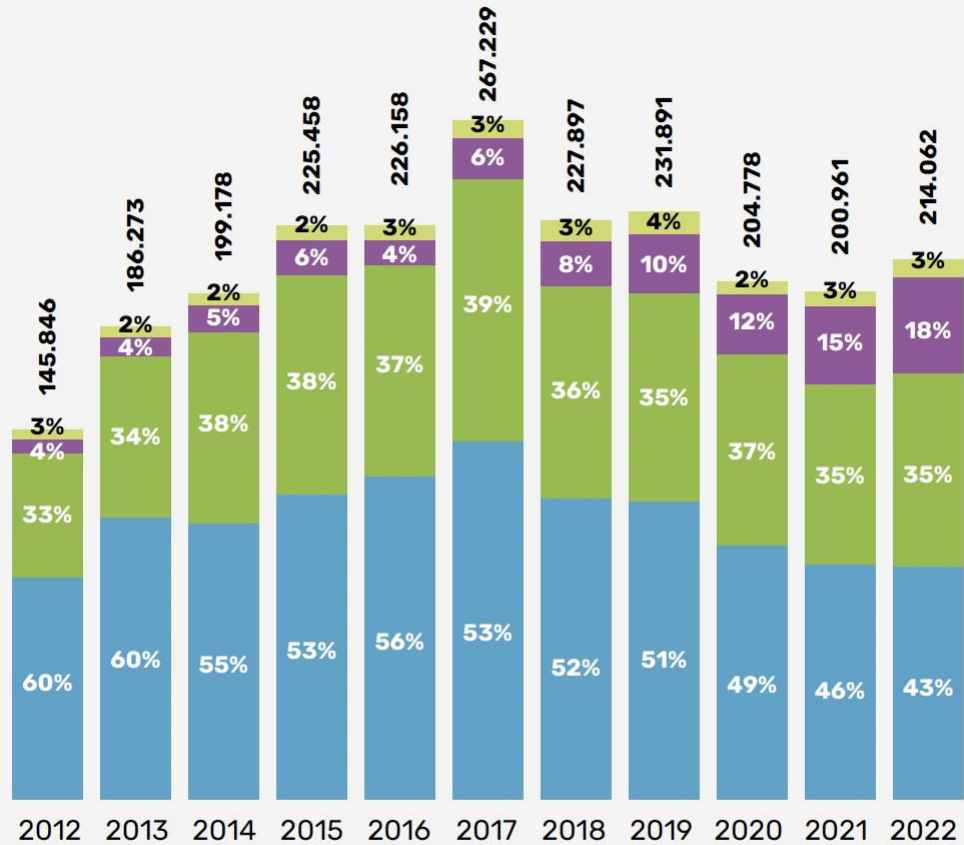
# Exemple : Flexijobs



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

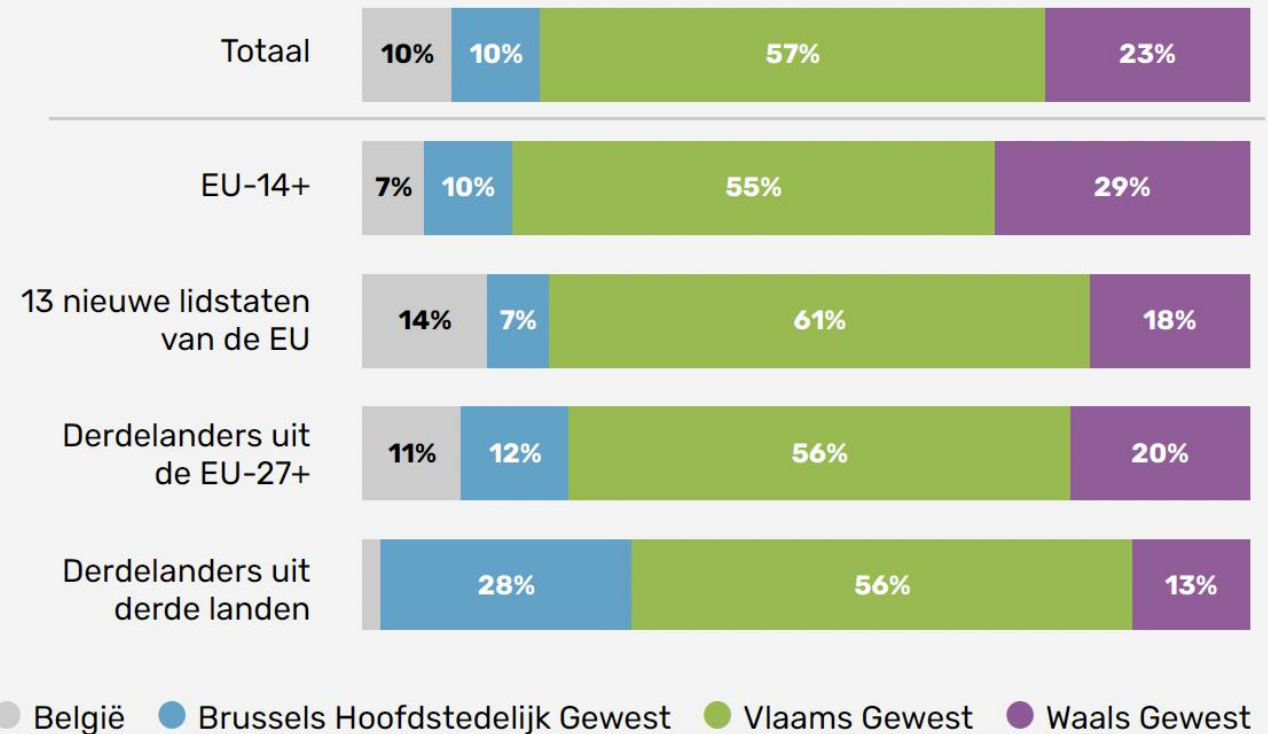
# Exemple : Détachement

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



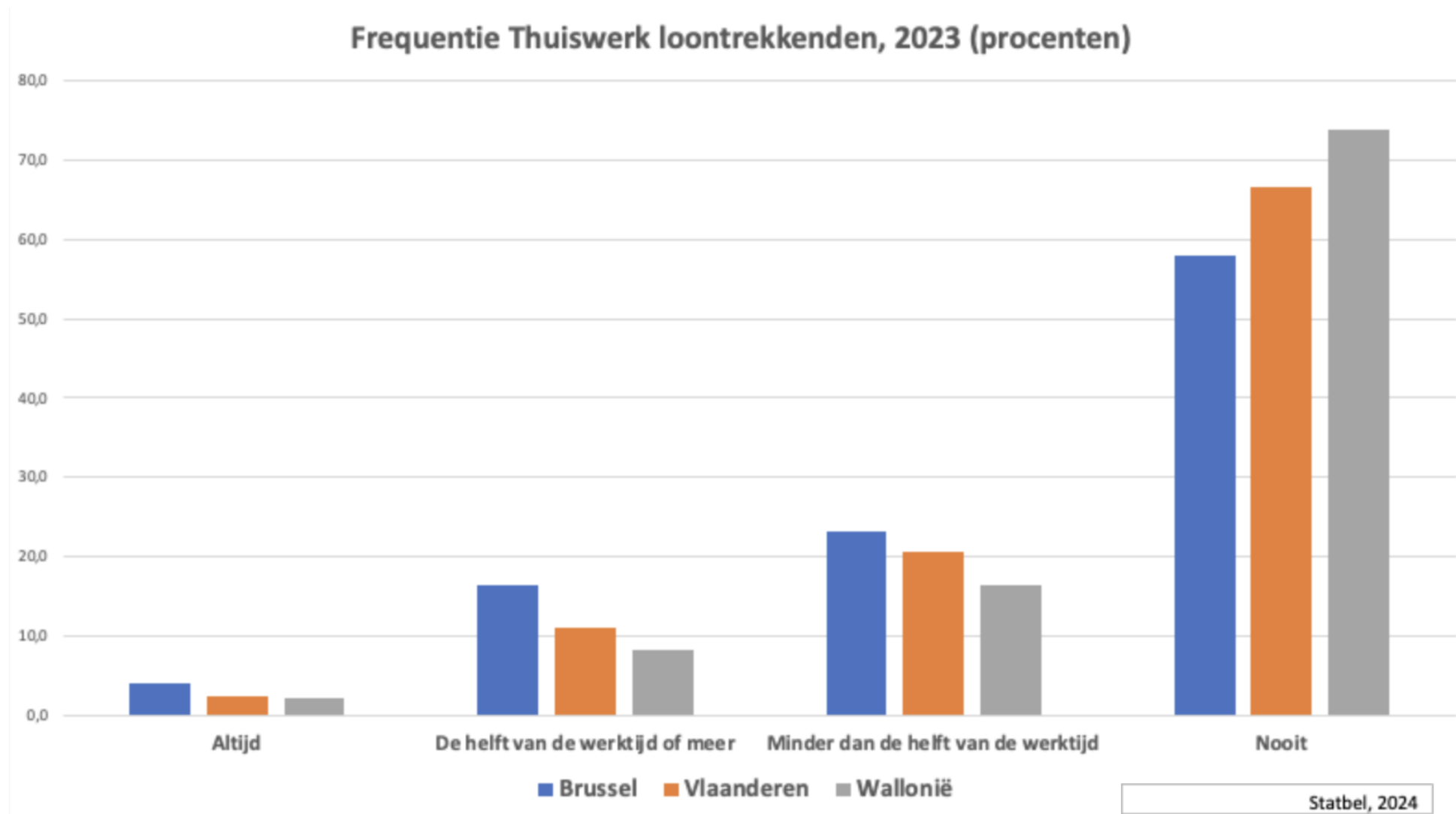
- Derdelanders gezonden uit derde landen
- Derdelanders gezonden uit de EU-27+
- 13 nieuwe lidstaten van de EU
- EU-14+

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”](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