



UCLouvain

Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication

Les mutations du monde du travail et leurs impacts sur les travailleurs peu qualifiés

Paper I Formation continue et employabilité

Paper II Evolution du travail et changement de paradigme

Mémoire réalisé par
Benjamin Pultrone

Promoteurs

Stéphanie Coster

Mark Hunyadi

Année académique 2019-2020
Master 60 en sciences du travail

Remerciements

La réalisation de ce mémoire n'aurait pas été possible sans la participation active de plusieurs personnes à qui je souhaite témoigner toute ma reconnaissance.

Tout d'abord, je tiens à remercier mes promoteurs, Stéphanie Coster et Mark Hunyadi. Merci pour leur soutien, leurs conseils, leur temps et toutes leurs remarques bienveillantes qui m'auront permis de rédiger ce mémoire sereinement malgré la période troublée dans laquelle nous étions tous.

Ensuite, je souhaite remercier l'ensemble de mes professeurs de la faculté ESPO grâce à qui j'ai pu acquérir, durant cette année de master, les connaissances et la rigueur nécessaire à la réalisation de ce travail.

Enfin, je souhaite remercier Gaëtan Thauvoye pour m'avoir accompagné tout au long de ce master et tous mes proches qui durant toute l'écriture de ce travail n'auront cessé d'être à mes côtés pour m'encourager et me soutenir. Je remercie en particulier Christelle Fournaise pour ses relectures constantes et consciencieuses, je n'aurais pas pu réaliser ce travail sans son aide précieuse, Laura Bertrand pour son attention minutieuse et ses conseils avisés, enfin pour conclure, Audrey Coet, pour son attitude motivante et sa présence au quotidien qui m'auront permis de donner le meilleur de moi-même.

Université Catholique de Louvain

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET DE
COMMUNICATION

Paper I

FORMATION CONTINUE ET EMPLOYABILITE

MÉMOIRE

Par Benjamin PULTRONE

Promoteur : Stéphanie COSTER

Travail présenté dans le cadre du cours
de mémoire TRAV2M1-TRAV2950

Année académique 2019-2020

Déclaration sur l'honneur

En rendant ce travail, je déclare sur l'honneur que celui-ci respecte les normes de l'UCL en matière de plagiat. Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens. Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation (voir <http://www.uclouvain.be/plagiat>). En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

Introduction.....	5
Chapitre 1 : Digitalisation : facteur de mutation de l'emploi.....	6
1.1 Digitalisation : définition et mise en contexte	6
1.2 Emploi au sein de l'économie digitale	7
Chapitre 2 : Manque de qualification et fragilité socio-économique	11
2.1 Qu'est-ce qu'un travailleur non qualifié ?	11
2.2 Qualifications nécessaires à l'emploi non-qualifié	12
2.3 Statut socio-économique plus fragile.....	13
2.3.1 Impact du manque de qualification sur les salaires	13
2.3.2 Impact du manque de qualification sur la reconnaissance de l'individu	14
2.3.3 Impact de la division statutaire sur la mobilisation des travailleurs.....	15
2.4 Lien entre niveau de qualification et chômage	16
2.5 Marché du travail en concurrence	16
Chapitre 3 : Enjeux de la formation continue pour l'employabilité des travailleurs peu qualifiés.....	17
3.1 Formation continue : définition et enjeux.	18
3.1.1 Définition	18
3.1.2 Enjeux dans un monde du travail en évolution.....	20
3.2 Faible taux de participation des personnes peu-qualifiées à la formation continue	21

3.3 Formation continue en Belgique francophone	22
3.3.1 Degré de qualification et accès à l'emploi	22
3.3.2 Impact de la digitalisation sur l'emploi en Belgique	23
3.3.3 Différents types de formations continues	24
3.3.4 Taux de participation aux formations continues en Belgique.	24
Conclusion	29
Bibliographie	31

Introduction

Le monde du travail tel que nous le connaissons aujourd'hui est à la croisée de chemins tortueux. Les mutations qu'il subit depuis plusieurs dizaines d'années sont résultantes de l'avènement de la robotique et de l'automatisation. Ces technologies continuellement en progression créent une concurrence toujours plus écrasante de la machine sur son équivalent humain. Le robot Watson, conçu par l'entreprise IBM, est une machine capable de comprendre l'essentiel des subtilités du langage, de parler et de répondre à presque toutes les questions qu'on pourrait lui poser. Cette technologie excelle dans différents domaines tels que le diagnostic médical, le support aux consommateurs ou encore l'industrie financière (Degryse, 2016).

Si l'on se fie à l'étude réalisée par Carl Frey et Michael Osborn, deux économistes oxfordiens, d'ici dix à vingt ans nous serons témoins de la destruction ou de la mutation de près de 50% des emplois en raison de leur automatisation (Héry, 2018).

Néanmoins, une étude du groupe Randstad France (2015) nous informe que la robotisation n'aurait actuellement pas d'impact négatif réel ni sur l'emploi ni sur le taux de chômage. L'étude met en avant le fait que les pays les plus robotisés sont ceux ayant les taux de chômage les plus bas ou les plus régulés. Mieux, Randstad met en avant le fait que la robotisation est et sera la source de nombreux emplois dans les années à venir. Le groupe suppose que le développement de la robotique serait déjà à l'origine de la création de trois millions d'emplois en 2015 et devrait permettre l'émergence d'un million d'emplois qualifiés supplémentaire dans le monde d'ici 2020. Même son de cloche si l'on se fie au rapport du Conseil pour l'Orientation et l'Emploi (2017). Celui-ci cite une série d'études mettant en évidence l'apport des évolutions numériques dans la création d'emplois en Europe. Notamment, une étude de la commission européenne de 2015 (cité par COE, 2017) qui estime qu'entre 2012 et 2020 ce sont cent mille postes qualifiés qui seront créés, en France, dans le domaine du numérique.

Sauf que si l'on s'en tient aux faits, la majorité des emplois touchés et affectés par la robotique et l'automatisation, actuellement, sont des emplois faiblement qualifiés. Ce sont donc les travailleurs moins qualifiés les plus à risque de subir ce chômage technologique (Galiana, 2018). La création d'emplois qualifiés aura-t-elle donc un réel impact sur l'emploi des personnes peu/pas qualifiées assistant petit à petit à la disparition de leur utilité au profit d'une machine au savoir-faire artificiel ?

Observons rapidement les chiffres du chômage en Belgique. D'après Statbel (2019), nous pouvons constater que, au quatrième trimestre 2019, le taux de chômage des personnes ayant un bas niveau d'éducation était de 11,8% contre 2,9% pour les personnes à haut niveau d'éducation. Un taux de chômage presque cinq fois plus élevé donc.

Nous pouvons en déduire que la population faiblement qualifiée est à l'heure actuelle beaucoup plus fortement marquée par la problématique du chômage que le reste de la population et pourtant c'est elle qui est et sera majoritairement victime du phénomène d'automatisation.

De par ce constat, nous pouvons nous questionner sur la manière dont notre société dans son ensemble s'adapte à cette mutation de l'emploi et sur les stratégies à mettre en place pour garantir l'inclusion professionnelle des travailleurs peu qualifiés aujourd'hui et dans les prochaines années.

Ce mémoire aura pour ambition de mettre en évidence les mutations actuelles du marché du travail sur l'emploi des personnes peu qualifiées et les enjeux actuels pour favoriser l'inclusion et l'employabilité de ces travailleurs.

Chapitre 1 : Digitalisation : facteur de mutation de l'emploi

Ce Chapitre aura pour ambition d'introduire le concept de digitalisation de l'économie. Nous allons ici évoquer comment cette digitalisation impacte l'emploi humain, qualifié ou non et comment la volonté d'efficience de la robotique polarise l'emploi en deux catégories distinctes de travailleurs.

1.1 Digitalisation : définition et mise en contexte

Notre société évolue au sein d'une nouvelle forme d'économie, l'« économie digitale ». Cette économie transforme notre société et l'organisation même du travail au sein de celle-ci. Cette « digitalisation de l'économie » peut se définir autour de cinq grands traits principaux (Valenduc & Vendramin, 2016):

- 1) L'information numérique comme principale ressource créatrice de valeurs.
- 2) Une capacité à générer des rendements croissants via des coûts marginaux très faibles.
- 3) Un système d'échange se développant autour de l'économie des plateformes et des marchés à plusieurs versants.

- 4) Un nouveau modèle de production misant sur la mise en réseau des capacités productives.
- 5) Des performances logicielles et matérielles croissantes en matière d'efficacité productive pour des coûts fortement décroissants.

Au sein de cette nouvelle économie, l'automatisation du travail se trouve être un enjeu de productivité toujours plus important. Cette automatisation, définie par le Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales comme étant « la substitution d'une ou de plusieurs machines à l'homme pour réaliser de manière automatique un programme déterminé d'opérations » (Cnrtl, 2020), est générée par la mise en place de robots autonomes dans le système de production. Ces robots conçus pour analyser leur environnement et s'y adapter, ont une très grande capacité d'apprentissage grâce à l'exploitation massive de données et à la puissance des outils de simulation (Valenduc & Vendramin, 2016).

Ce sont grâce à ces robots « intelligents » et capables d'apprentissage que la notion de substitution, de remplacement, de l'homme par la machine prend son sens.

Cette substitution, progressive, évoluant en fonction de la technologie a pris son essor avec la révolution industrielle. Si nous prenons pour exemple l'industrie textile, nous remarquons que le processus de production dans ce secteur n'est constitué que d'une suite de tâches clairement identifiables qui pendant des milliers d'années furent exclusivement manuelles. Mais à partir du XIII^e siècle, ces différentes tâches vont petit à petit être mécanisée. Ces modifications progressives du processus de production seront employées en vue d'améliorer les rendements. Ces améliorations iront du simple remplacement de fuseaux manuels par des rouets au XIII^e siècle jusqu'à l'utilisation du métier à tisser mécanique à la fin du XVIII^e siècle (système totalement automatique alimenté non plus manuellement mais à l'aide de la vapeur ou de la force hydraulique) (Dorn, 2016).

1.2 Emploi au sein de l'économie digitale

Lors d'une étude de terrain réalisée en 2002 au sein d'entreprises, Autor, Levy et Murnane (2003) ont tenté de comprendre les impacts de l'ordinateur sur les niveaux d'emploi, les salaires et la nature des professions de différents types de travailleurs. Ils en ont déduit une théorie : « l'hypothèse d'un biais du changement technique avantageant les tâches non répétitives (*task-biased technological change –TBTC*). Cette théorie tend à expliquer l'impact de l'ordinateur sur le marché de l'emploi.

L'hypothèse de cette étude d' Autor, Levy et Murnane (2003) s'appuie sur l'idée que l'ordinateur possède comme tout, des qualités et des défauts dans l'exécution des différentes tâches qu'on peut lui soumettre. Toute machine est soumise aux limites de son logiciel, celui-ci étant paramétré par un programmeur pour répondre à certaines tâches selon un cadre précis. L'ordinateur ne peut donc pas outrepasser ce cadre.

D'après Dorn (2016), les machines sont essentiellement utiles dans la résolution de tâches procédurales bien définies et dans la réalisation d'opérations routinières. Le respect millimétré de son programme et des processus qu'il définit rend l'ordinateur indispensable dans de nombreuses tâches de production où la qualité des produits finis dépend de la précision et de la répétition de gestes absolument identiques. Dans ce domaine, il est évident que la machine surpasse l'Homme.

Mais dès qu'il s'agit de produire de nouvelles idées, de concevoir, de créer, d'être face à l'imprévu, l'ordinateur ne sait pas comment réagir. De plus la machine ne dispose pas toujours d'une interface idéale pour gérer la communication et tisser du lien social avec les êtres humains. De ce fait, pour tout ce qui traite à l'adaptation face aux contraintes imprévues de l'environnement, l'humain surpasse la machine grâce à sa polyvalence.

Cette aptitude humaine à répondre à la nouveauté et à proposer des solutions innovantes, lors de la résolution de problèmes, est essentielle dans le domaine des tâches intellectuelles. Ces tâches sont généralement associées aux métiers nécessitant un haut niveau de compétences cognitives et sont étroitement liées aux formations universitaires.

Dans la résolution de ces tâches intellectuelles, l'humain et la machine combinent leurs qualités pour améliorer le produit fini qu'il soit bien ou service. Le travailleur s'occupant de la partie réflexive et la machine apportant un complément pratique pour tout ce qui a trait aux traitements des données, à la communication rapide, au calcul ou encore au stockage d'informations (Dorn, 2016).

Mais, toujours selon Dorn (2016), il n'y a pas que dans les tâches intellectuelles que l'humain révèle son individualité. Les tâches manuelles, caractérisées par des mouvements moteurs précis et adaptés en fonction du contexte auquel nous sommes confrontés, sont très difficilement automatisables. En effet, loin d'être répétitives, ces tâches demandent au travailleur de rester en alerte au sein de son environnement afin de poser les actes et les gestes en accord direct avec les situations vécues.

Pour mettre en évidence ce fait, Dorn (2016) prend l'exemple du personnel de ménage dans les hôtels. Il exprime le fait que même si le nettoyage d'une chambre d'hôtel est bel et bien un travail répétitif, il ne renvoie pas à une routine et à une procédure identique pour chaque chambre. Dans un hôtel, chaque client laisse sa chambre dans un état de propreté différent. Un robot aurait bien du mal à déterminer ce qu'il convient de faire avec les objets n'appartenant pas à l'hôtel, il ne saurait pas juger du niveau de propreté relatif de la chambre, de la nécessité de remplacer certains items de la chambre, etc. Dès lors, l'expertise humaine est nécessaire pour adapter le nettoyage à chaque situation particulière.

Les innovations technologiques n'ont pas détruit le marché du travail, elles ont simplement changé profondément sa constitution. Comme nous l'indique Dorn (2016), nous pouvons effectivement constater que les secteurs de l'agriculture et de la production industrielle ont vu leur participation au taux d'emplois total baisser, en parallèle des évolutions technologiques. Néanmoins, le taux de chômage lui n'a pas connu de forte hausse, contrairement à ce que nous pourrions penser. En effet, poussés par l'évolution technologique, de nombreux autres secteurs, tels que ceux de la santé, de la finance ou des loisirs, ont augmenté de manière significative leur part d'emploi. L'augmentation des rendements de production offerte par l'automatisation ayant entraîné une baisse du coût de la vie, aura permis à ces différents secteurs de se développer.

Néanmoins, si l'on pouvait aisément penser que la tertiarisation de l'économie est la solution pour sauvegarder la main-d'œuvre humaine, force est de constater que la réalité est plus complexe. En effet, comme l'indique Héry (2018), durant de nombreuses années, la robotisation accrue était essentiellement propre au secteur de l'industriel. Pourtant, de nos jours, nous pouvons constater le développement de formes d'intelligence artificielle (IA) dites « *fortes* », c'est-à-dire pouvant remplacer l'homme dans ses fonctions cognitives et résoudre des problèmes complexes. Ces formes d'IA pourraient à nouveau révolutionner le monde du travail car elles ne se cantonneraient pas à la simple réalisation de tâches basiques telles que la documentation ou le calcul mais à toutes les formes de tâches intellectuelles.

D'après les estimations de Brynjolfsson et McAfee (2001 et 2014, cités par Dorn, 2016), la dégressivité du prix de la robotique et l'élargissement croissant de son champ d'application annoncent dans nos sociétés développées l'avènement d'un « deuxième âge de la machine » dont l'impact sur l'économie et sur l'emploi sera bien supérieur à celui de la révolution industrielle.

Selon Roubini (2015, cité par Degryse, 2016, p.21) : « *Au cours des prochaines années, les percées en matière de robotique et d'automatisation augmenteront considérablement la productivité et l'efficacité, ce qui se traduira par des gains économiques pour les fabricants. Cette vague de développement bénéficiera également aux développeurs de logiciels, aux ingénieurs, aux chercheurs scientifiques et à d'autres travailleurs qui ont les qualifications et la formation nécessaires pour opérer dans cette nouvelle ère de l'industrie manufacturière* ».

Ces algorithmes toujours plus performants couplés à une dextérité croissante de la robotique permettent à la machine de se substituer toujours davantage à l'emploi humain. Comme l'indique Degryse (2016), nous assistons dans notre société à un phénomène de plus en plus marqué de polarisation de l'emploi où l'on retrouve d'un côté des travailleurs très qualifiés à hauts revenus et de l'autre des travailleurs ayant peu de qualification, cloisonnés dans une série de fonctions plus manuelles, difficilement automatisables, mais demandant très peu de qualification. Ces tâches manuelles, essentielles au secteur tertiaire, dans des domaines tels que la restauration, la coiffure, le soin des enfants, etc, demandent la maîtrise de capacités fondamentales à l'homme, elles sont peu automatisables et ne requièrent généralement pas un haut niveau scolaire (Dorn, 2016).

Au sein de cette nouvelle économie où l'enjeu de productivité est étroitement lié à l'évolution des moyens technologiques, les seules raisons objectives, pour les entreprises, de conserver leurs travailleurs seront (Dorn, 2016):

- la capacité de ceux-ci à réaliser une ou plusieurs tâche(s) dont un robot n'aurait pas encore le pouvoir.
- l'impossibilité économique pour l'entreprise de mettre en place une technologie trop récente et/ou trop coûteuse.

Il est donc important pour un travailleur de rester plus compétent et compétitif que la machine s'il souhaite se démarquer et conserver son implication dans certaines tâches. Mais, s'il paraît évident que le degré d'employabilité d'une personne soit en corrélation directe avec son degré de qualification, Degryse (2016), nous explique que nous ne pouvons prévoir avec certitude les formations requises pour les prochaines révolutions numériques, dès lors former aux nouvelles technologies est une tâche complexe.

L'automatisation et la numérisation de l'emploi marquent une différence de plus en plus forte entre les compétences attendues et les compétences inutiles. Qu'elles soient

intellectuelles ou manuelles, les compétences n'ont pas la même valeur au sein de ce nouveau marché de l'emploi. Comme l'indique l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (2016), la majorité des compétences attendues dans une économie numérique se situe autour de l'usage des TIC (technologie de l'information et de la communication). Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, la majorité des travailleurs des entreprises, qu'elles soient grandes ou petites, utilise ces technologies au quotidien de leur travail. Ceux-ci doivent dès lors, assumer la réalisation de tâches complexes et moins automatisables tout en ayant les compétences nécessaires à l'utilisation des TIC. Ils doivent donc combiner des compétences fortes en littératie, numératie et résolution de problèmes avec des compétences numériques pour collaborer efficacement avec les TIC qui complètent leur emploi (OCDE, 2016).

Chapitre 2 : Manque de qualification et fragilité socio-économique

Dans ce chapitre, nous tenterons de clarifier le statut du travailleur peu qualifié au sein d'un marché de l'emploi pris dans l'essor d'une économie digitale. Dans ce nouveau monde du travail où les compétences attendues évoluent très rapidement, nous pointerons la difficulté pour ces travailleurs peu qualifiés de trouver leur place et de ce fait la fragilité socioéconomique qui découle de ce manque d'intégration.

2.1 Qu'est-ce qu'un travailleur non qualifié ?

Le travail non qualifié correspond à un ensemble de tâches pour lesquelles il existe des ressources à mobiliser mais étant souvent dévalorisées et peu reconnues par la société (Demazière & Marchal, 2018).

Rose (2005) nous dit qu'un travail ne peut jamais être complètement dénué de qualifications, sinon quel serait son utilité pour la société ? Dès lors, il convient de mettre l'accent sur un point important. Toute tâche implique la mobilisation de savoirs et de savoir-faire plus ou moins complexes et donc tout travailleur mobilise des ressources lorsqu'il doit mener à bien une tâche.

Être ou ne pas être qualifié n'est pas une donnée « naturelle ». La détermination du degré de qualification d'une personne n'est pas un phénomène objectif et la conception de ce qu'est une personne qualifiée varie selon les contextes historico-spatiaux et selon les besoins des acteurs des différentes sociétés humaines (Méda & Vennat, 2005).

Dubois (2019) considère qu'il existe deux manières de se qualifier :

- Le processus formalisant : Le fait de passer par un système scolaire ou une formation. C'est un processus de qualification reconnu qui valorise notre apprentissage par l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme rendant nos qualifications très facilement identifiables.
- Le processus de réalisation : Il s'agit des qualifications que l'on acquiert par expérience de vie. Comme dirait l'adage : « c'est en forgeant que l'on devient forgeron ». Ces qualification non reconnue sont difficilement identifiables.

Le marché de l'emploi tend donc à créer un clivage entre les travailleurs. Une partie étant considérée comme étant qualifiée et l'autre comme ne l'étant pas ou peu. Pour faire suite à cette distinction, les métiers ont donc été classés comme étant eux aussi qualifiés ou non qualifiés. Dans de nombreux secteurs industriels, le clivage entre les métiers d'ouvriers qualifiés et non-qualifiés est déterminé par un système de conventions collectives. Sont considérés comme qualifiés, les emplois nécessitant une formation ou un apprentissage particulier tandis que les emplois non-qualifiés ne nécessitent ni l'un ni l'autre, si ce n'est une simple adaptation rapide à la fonction (Demazière & Marchal, . 2018).

Déjà en 1945, le ministre du travail français, Alexandre Parodi, déterminait un système de classification des travaux d'ouvrier nommé « Arrêtés Parodi ». Cette hiérarchisation des métiers servant dans ce cas au calcul des salaires se basait sur le degré de formation attendu pour l'exercice de chaque fonction. La première catégorie correspondant à la nécessité d'une simple prise de contact avec la fonction et la troisième regroupant les métiers pour lesquels l'ouvrier doit nécessairement posséder un titre de formation issu d'un parcours formalisant (Méda & Vennat, 2005).

2.2 Qualifications nécessaires à l'emploi non-qualifié

Les compétences attendues par les employeurs lors de recrutement pour des postes non-qualifiés sont généralement issues d'un processus de réalisation. La présence de diplôme dans le parcours du travailleur n'est généralement pas prise en compte lors du recrutement pour ce type d'emploi. Le choix pour l'employeur de sélectionner tel ou tel candidat se faisant plus régulièrement sur base de critères subjectifs étant souvent propres au contexte de la fonction, dès lors les personnes occupant l'emploi non qualifié sont généralement peu pourvues de qualifications issues de parcours formalisant (Demazière & Marchal, 2018).

Ce qui prime dans le choix d'un candidat en particulier sera en grande partie l'attention et la valeur portées par l'employeur à certaines qualités génériques. Nous pouvons citer en exemple, la tenue vestimentaire, l'apparence physique, la politesse, etc. La disponibilité et la flexibilité du travailleur sont aussi des attributs importants aux yeux des employeurs. En effet, les candidats acceptant des changements d'horaire fréquents, étant prêts à travailler le week-end ou encore acceptant le travail à temps partiel sont ceux ayant généralement le plus de chances d'être sélectionnés (Enquête Ofer de 2016, citée par Démazière & Marchal, 2018).

Dans un registre plus précis, certains postes, même s'ils ne demandent aucune qualification particulière, ne sont pas destinés à tous les profils, du moins pas officieusement. Citons par exemple les métiers de la logistique au sein desquels la résistance physique des travailleurs est une donnée importante prise en compte lors du recrutement (Demazière & Marchal, 2018).

2.3 Statut socio-économique plus fragile

2.3.1 Impact du manque de qualification sur les salaires

Le manque de qualification dans le milieu professionnel peut avoir un impact sur le salaire des individus. En effet, il est possible de mesurer le degré de qualification d'un emploi, en se référant au salaire qui sanctionne l'activité. Si la qualification d'une fonction se mesure via le salaire relatif qui y est associé alors la hiérarchie des salaires fait office de hiérarchie des qualifications (Gautié et L'Horty, 2005).

Comme nous le montre Lamanthe (2013), en Europe, nous pouvons très facilement observer une relation entre d'un côté les travailleurs à bas salaire (ceux dont le salaire horaire est inférieur aux deux-tiers du salaire horaire national médian, si l'on se fie à la définition européenne) et d'un autre côté, les individus faiblement qualifiés. Au sein de « l'Europe des 27 », on constate que le taux de travailleurs à bas salaire est beaucoup plus élevé chez certaines catégories sociales. Ainsi, en octobre 2010, chez les moins de trente ans, ce taux atteint 30% contre 13.7% chez les 30-49 ans. Chez les travailleurs faiblement qualifiés (enseignement préscolaire, primaire, deuxième cycle de l'éducation de base, premier cycle de l'enseignement secondaire), le taux est de 29% contre 5.8% chez les travailleurs hautement qualifiés (enseignement supérieur de cycle court, premier et second cycle de l'enseignement supérieur).

Si l'on prend pour exemple le cas de la Belgique, nous observons aussi une différence salariale moyenne en fonction du niveau de qualification. Selon Stabel (2019), en observant les salaires moyens des travailleurs employés à temps plein au sein de la région Bruxelles-capital en 2017, on constate une importante différence entre le salaire moyen du groupe des « ouvriers et employés peu qualifiés », qui s'élève à 2416 euros bruts contre 3639 euros bruts pour le salaire moyen du groupe des « professions intermédiaires ». Si nous changeons d'angle de vue pour nous concentrer sur le niveau d'étude, nous pouvons remarquer, toujours pour la région Bruxelles-capital et toujours en 2017, que le salaire moyen des personnes dont le parcours scolaire ne dépasse pas l'enseignement primaire ou secondaire inférieur s'élève à 2640 euros bruts contre 3850 euros bruts pour les personnes ayant un niveau bachelier.

Si l'on prend l'exemple de la France, dès 1951, les arrêtés Parodi hiérarchisent par le barème salarial les différentes formes de tâches et de qualifications attendues selon les postes dans plusieurs secteurs différents de la métallurgie. Le barème salarial étant de plus en plus élevé au fur et à mesure que l'échelle des qualifications s'élève, à chaque échelon correspond en effet un taux de salaire horaire différent (Méda & Vennat, 2005).

Cette relation entre faibles qualifications et travail à bas salaire influence le risque pour les travailleurs peu qualifiés d'être concernés par le risque de tomber dans la catégorie des travailleurs pauvres (personnes travaillant au moins la moitié de l'année et composant un ménage dont le revenu total est inférieur aux deux tiers du revenu national médian) (Lamanthe, 2013).

2.3.2 Impact du manque de qualification sur la reconnaissance de l'individu

L'emploi dit « non-qualifié » est une forme d'emploi peu valorisé au sein de notre société. Il occupe généralement une place assez basse dans la hiérarchie des fonctions et donc la hiérarchie salariale d'une entreprise.

Les travailleurs au sein de ces postes sont souvent considérés comme facilement interchangeable et comme nous l'explique Richer (2018), cette interchangeabilité qui touche les travailleurs peu qualifiés est le résultat de l'automatisation d'une grande partie des différentes tâches composant de nombreux postes de travail. Face à une machine qui dicte le travail à réaliser et qui place le travailleur comme agent de contrôle, ce dernier n'a que peu de latitude pour modifier la tâche. Dès lors, les qualités intrinsèques du travailleur ne sont pas reconnues au sein du poste. Cette automatisation, bien que née du secteur industriel

est aujourd'hui plus que présente au sein du secteur tertiaire et plus particulièrement dans les métiers induisant une forte standardisation où seuls quelques aléas nécessitent encore la présence de main-d'œuvre humaine.

Ce qui détermine aussi le concept d'emploi non-qualifié, c'est la surabondance ou au contraire la faible disponibilité de la main-d'œuvre disponible. La recherche de main-d'œuvre pour un poste demandant de nombreuses qualifications sera plus complexe que pour un poste demandant très peu de qualification. Dès lors, l'abondance de main-d'œuvre disponible pour un poste tend à déqualifier cette main-d'œuvre en question. Les travailleurs étant facilement remplaçables, ils sont fortement fragilisés dans leur rapport de force avec l'employeur (Demazière & Marchal, 2018).

2.3.3 Impact de la division statutaire sur la mobilisation des travailleurs

L'OCDE (2017) met en évidence que le taux de syndicalisation augmente avec le niveau de qualification. En 2013, pour l'ensemble des travailleurs peu qualifiés, seul un peu plus de 10% étaient syndiqués contre un peu plus de 20% pour les travailleurs très qualifiés. Nous sommes ici face à taux de syndicalisation passant du simple au double en fonction du niveau de qualification (OCDE, 2017).

L'une des premières explications de cette différence est la division statutaire, conséquence directe de la division du travail. La séparation des tâches au sein d'une entreprise a conduit à la création de postes bien spécifiques pour chaque type de tâche. Dans ce contexte, nous remarquons que les travailleurs issus des postes les moins qualifiés occupent rarement une place centrale dans l'entreprise et sont le plus souvent situés aux marges de cette dernière.

De plus, les travailleurs les moins qualifiés subissent plus que les autres la flexibilité attendue par leur poste et sont donc plus vite soumis au phénomène de turnover. Les postes peu qualifiés étant souvent moins valorisés socialement et plus pénibles, il en résulte pour les travailleurs un manque de sentiment d'appartenance à leur profession. Comme nous le dit Schwartz (2014, p.283) « *l'occupation d'un emploi du bas de l'échelle ne garantit jamais, et garantit moins que jamais aujourd'hui, que ceux qui l'occupent vont se constituer en communauté soudée* ».

2.4 Lien entre niveau de qualification et chômage

Nous pouvons constater en Europe occidentale une persistance du chômage chez les travailleurs peu qualifiés. Pour l'Horty (2005), cette persistance est le résultat de deux facteurs engendrant une contrainte forte sur la demande d'emplois peu qualifiés. D'une part, la mondialisation du marché de l'emploi provoque une concurrence importante entre nos travailleurs et ceux des pays à bas salaire et d'autre part, l'évolution des TIC cause encore et toujours un progrès technique biaisé en défaveur des travailleurs peu qualifiés. De plus, toujours selon l'Horty (2005), l'existence d'un salaire minimum, bien qu'important pour garantir une certaine limite aux inégalités salariales, diminue encore davantage cette demande de travailleurs non qualifiés, peu compétitifs au sein d'un marché de l'emploi mondialisé. De plus, comme l'indiquent Cockx, Dejemeppe et Van Der Linder (2000), dans un contexte d'insuffisance d'emploi généralisé, les demandeurs d'emploi les plus qualifiés se retrouvent souvent à accepter des emplois moins qualifiés que ceux auxquels ils pourraient prétendre. Ce phénomène pousse encore un peu plus les travailleurs les moins qualifiés vers des situations de chômage ou d'inactivité.

Selon un récent rapport de l'OCDE (2019), nous pouvons remarquer pour les individus âgés de 25-64 ans, une nette différence au niveau des taux d'emploi, selon le niveau de qualification. En effet, pour la moyenne des pays de l'OCDE, le taux d'emploi des individus augmente avec les qualifications. Ce taux passe de 59% pour les personnes dont le niveau de formation est inférieur au deuxième cycle du secondaire à 85% pour les personnes ayant un titre de formation de niveau universitaire.

2.5 Marché du travail en concurrence

Les résultats de l'enquête Ofer (2016, citée par Démazière & Marchal, 2018), réalisée par le ministère du travail en France, tendent à montrer que les appels en vue de pourvoir un poste faiblement qualifié attirent généralement un grand nombre de candidats. Nous pouvons déterminer deux principales explications à ce phénomène :

- D'une part, le fait que ces postes, ne nécessitant aucune formation spécifique, attirent des profils de candidats issus de tous horizons et ayant des parcours des plus variés.
- D'autre part, le fait que la prospection de candidats se fait souvent à très large spectre, via de nombreux canaux de communication. Les employeurs tiennent à disposer d'un large vaste vivier de candidats potentiels afin de dénicher celui qui

correspondra le plus fidèlement au poste (Ofer, 2016, cité par Démazière & Marchal, 2018).

L'enquête Ofer (2016) met en évidence, pour ce type d'emploi, une existence de systèmes de sélection de personnel très rigoureux. Au sein du secteur de l'aide à domicile, par exemple, le nombre de candidats appelés est généralement très élevé afin d'établir un système de filtration drastique. Lors des entretiens, les candidats postulant pour des emplois de ce secteur sont plus que les autres soumis à divers tests (connaissances, intelligence, réactivité, etc.). La finalité de ces tests est de s'assurer de la capacité du candidat à réagir dans différentes situations d'urgence.

Les candidats pour ces emplois sont soumis à un contexte de forte concurrence au sein duquel il est difficile mais pourtant nécessaire de se démarquer des autres. De plus, les critères de sélection des postes non-qualifiés n'étant pas toujours très limpides, il n'est pas facile pour les postulants de mettre correctement en avant leur capacité réelle à occuper un poste (Ofer, 2016, cité par Demazière & Marchal, 2018).

A cette concurrence entre travailleurs non-qualifiés s'ajoute, de plus en plus régulièrement, celle des jeunes travailleurs qualifiés prêts à accepter un emploi en deçà de leur qualification par crainte du chômage (Amiel, 2019). Cette concurrence est d'ailleurs parfois induite directement par l'employeur, comme le signalent Cockx, Dejemeppe et Van Der Linder (2000). Certains employeurs ont tendance à exiger lors de l'embauche un niveau de diplôme supérieur à celui réellement nécessaire à l'exécution de la fonction. Ceci dans le but de sélectionner les meilleurs candidats dans la mesure où exiger le niveau d'étude approprié ne garantit plus un filtrage suffisant des candidats. Ce phénomène est d'autant plus présent du fait d'une offre de jeunes diplômés en constante augmentation.

Chapitre 3 : Enjeux de la formation continue pour l'employabilité des travailleurs peu qualifiés.

A travers ce chapitre, nous tenterons de mettre en évidence la notion de formation continue et ses spécificités en termes de type de formation. Nous dressons la liste des différents enjeux de cette formation dans un monde du travail en mutation et prendrons l'exemple de la Belgique pour observer son application.

3.1 Formation continue : définition et enjeux.

3.1.1 Définition

Avant toute chose, il convient de différencier les notions de formation, d'éducation et d'enseignement. Marchand (1983, cité par Roegiers, 2007, p.19) définit l'éducation comme étant « *un développement d'aptitudes et de compétences d'ordre physique, intellectuel, moral et social permettant à chacun de trouver sa place dans la société et de se réaliser dans les différentes dimensions de la personnalité* ». L'éducation correspond donc au large processus de socialisation et de transmission culturelle qui permet le développement personnel de l'individu et son insertion dans la société.

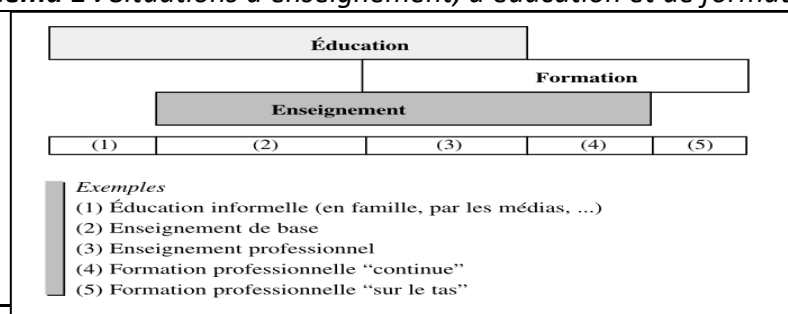
La formation quant à elle est définie par Obin (1995, cité par Roegiers, 2007, p.19) comme étant « *l'ensemble des pratiques formalisées tendant à favoriser l'acquisition ou l'adaptation de compétences à visées fonctionnelles, en vue de préparer, d'adapter ou de convertir à un métier, à une profession ou à un emploi* ». La formation correspond donc plus à la transmission de savoirs et de savoir-faire particuliers permettant le développement professionnel de l'individu et son insertion dans le monde du travail.

Quant à l'enseignement, il s'agit selon De Ketele (1989, cité par Roegiers, 2008) d'un « processus intentionnellement et systématiquement orienté :

- Au sens restreint : processus de transmission de connaissances.
- Au sens large et moderne : processus d'organisation des situations d'apprentissage ».

L'enseignement est une combinaison entre la notion d'éducation et de formation. Comme nous pouvons l'observer sur le schéma 1, toute situation d'enseignement implique une part d'éducation et/ou de formation. Ce n'est pas forcément le cas pour l'éducation ou la formation qui peuvent s'inscrire dans des contextes individuels

Schéma 1 : Situations d'enseignement, d'éducation et de formation¹



¹ Schéma issu de l'ouvrage de Roegiers, X. (2007), « Chapitre 1: Les actions d'éducation ou de formation », *Analyser une action d'éducation ou de formation: Analyser les programmes, les plans et les projets d'éducation ou de formation pour mieux les élaborer, les réaliser et les évaluer*, Louvain-La-Neuve: De Boeck Supérieur, p.21.

La formation professionnelle continue est un type de formation spécifique ayant pour cible les personnes actives présentes sur le marché de travail qu'elle soit ou non en emploi. Ces formations ont pour objectif de s'adapter aux particularités et au contexte mouvant du marché de l'emploi afin de favoriser l'insertion, la réinsertion ou le maintien de l'individu au sein du marché de l'emploi (Monville & Léonard, 2008).

Ce type de formation, mis en place par différents organismes, est donc bien une forme d'enseignement car il s'inscrit bien au sein d'un processus intentionnel et systématique voulant transmettre des connaissances et favoriser l'apprentissage des individus. Mais elle ne s'inscrit pas dans une logique d'éducation car elle ne cherche qu'à favoriser l'apprentissage d'un point de vue professionnel.

Néanmoins, le principe de ces formations se distingue clairement de l'enseignement classique de par son contexte, ses objectifs et son public cible. D'après la définition adoptée par le Conseil de l'éducation et de la formation en communauté française (1999, p.5), la formation continue correspond à : *« toute formation professionnelle entreprise par un travailleur – personne exerçant ou non un emploi ayant des liens avec le marché du travail, y compris les travailleurs indépendants – dans la communauté au cours de sa vie active »*.

L'OCDE (1997, p.206) quant à elle propose une définition de la formation continue bien plus complète : *« tous les types de formations organisées, financées ou patronnées par les pouvoirs publics, offertes par les employeurs ou financées par les bénéficiaires eux-mêmes. Toutes les activités organisées et systématiques d'enseignement et de formation auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur, pour améliorer leur salaire et/ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un autre et, d'une façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement et de promotion »*.

Si l'on se réfère à ces deux définitions, nous pouvons déterminer quatre caractéristiques spécifiques à la formation continue qui la distingue clairement de l'enseignement classique :

- 1) La formation continue s'adresse uniquement aux adultes.
- 2) La formation continue s'adresse aux individus dans la vie active, travaillant ou non.

- 3) La formation continue vise à acquérir des connaissances ou des qualifications nouvelles en lien avec les besoins d'un emploi présent ou futur.
- 4) La formation continue tend à améliorer le statut des individus dans la vie professionnelle

3.1.2 Enjeux dans un monde du travail en évolution

Comme nous l'avons déjà abordé, le marché de l'emploi se situe, au sein d'une économie digitalisée, dans un contexte de transformations brutales et souvent inattendues induites par les nouvelles technologies. Que ce soit au niveau des moyens de production ou de l'organisation du travail, l'évolution technologique révolutionne constamment notre manière d'appréhender le travail (Degryse, 2016).

Dans ce contexte, la formation professionnelle continue est perçue aux yeux des pouvoirs publics comme une forme d'obligation sociale. Comme nous l'indiquent Monville et Léonard (2008), lors de ce conseil européen de Lisbonne de 2000 (dont l'enjeu principale se trouvait être la croissance économique par la mise en place d'une économie de la connaissance), il y a été souligné qu'il était nécessaire d'adapter les systèmes d'éducation et de formation européens afin de relever le niveau d'emploi et d'en améliorer la qualité. L'une des lignes directrices invitait d'ailleurs les pays européens à accroître et à améliorer leurs investissements dans le capital humain en établissant des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie, offertes à tous et en particulier aux travailleurs peu qualifiés et âgés. Permettre à tout un chacun de se former en permanence, afin de se montrer employable et d'améliorer sa capacité à produire au sein d'une économie soumise aux exigences des mutations économiques, est un investissement à long terme plus que nécessaire dans la mesure où la sécurité sociale n'aura pas les moyens de soutenir une proportion trop élevée de chômeurs incapables de se réinsérer sur le marché du travail. Il est évident que favoriser le développement des qualifications des individus aura un impact positif sur l'intégration ou la réintégration de ceux-ci au sein du marché du travail. Ceci est encore plus vrai en ce qui concerne les jeunes travailleurs et les chômeurs longue durée pour qui l'accès à l'emploi est comme nous l'avons déjà constaté plus complexe (Monville & Léonard, 2008).

Mais la formation continue ne concerne pas uniquement les personnes ayant de faibles qualifications. Comme le décrit Nicolas Vanhaezebrouck (2019), les mutations du travail ont un impact tout aussi fort sur les travailleurs fortement qualifiés. Il y a une vingtaine d'années, il était considéré que les compétences acquises au cours d'un parcours

universitaire ou en école supérieure restaient valables durant une période de dix à quinze ans. Aujourd'hui, cette estimation est tombée à cinq ans. Ce qui signifie qu'une grande partie de ce que l'on peut apprendre durant les études supérieures ne sera véritablement utile en emploi que pour une période de plus ou moins cinq ans. Après cette période, il devient nécessaire de se recycler afin de rester en adéquation avec les compétences attendues dans notre domaine professionnel.

Une offre, forte et adaptée, de formations continues est donc un enjeu important autant pour les entreprises que pour les pouvoirs publics. Les premiers, ont besoin d'une main-d'œuvre adaptée à leurs besoins en perpétuelle mutation. Les seconds, doivent faire face aux enjeux sociaux qu'entraînent le manque d'employabilité des individus et son impact sur l'ostracisation du marché de l'emploi. Cette ostracisation augmente fortement le risque de précarisation pour ces individus déjà fragilisés.

3.2 Faible taux de participation des personnes peu-qualifiées à la formation continue

Si l'enjeu principal de la formation continue est d'assurer l'employabilité des travailleurs au sein du marché de l'emploi et particulièrement l'employabilité des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs âgés, dans les faits, nous pouvons remarquer que ce ne sont pas ces groupes sociaux qui sont les plus à même de participer à ce type de formation.

D'après l'OCDE (2019), nous pouvons constater qu'en 2016, pour la moyenne des pays, le pourcentage de participation à la formation continue des adultes de 25-64 ans évoluait positivement en fonction du niveau de formation initiale. En effet, pour les individus dont le niveau de formation ne dépasse pas le « secondaire supérieur », le pourcentage de participation est de seulement 26%, il passe à 44% pour les individus ayant un niveau « secondaire supérieur et/ou une formation supérieur non-universitaire » et enfin il est de 66% pour les individus ayant une « formation universitaire ». Cette différence de participation à la formation continue se fait aussi ressentir en fonction de l'âge des individus. Si le taux de participation est de 57% chez les « 25-34 ans », il décroît progressivement avec le vieillissement des individus, passant à 33% pour les « 55-64 ans » (OCDE, 2019). Ces chiffres interpellent car ils montrent une certaine asymétrie entre les attentes des pouvoirs publics concernant la formation continue et la réalité.

Pour Desjardins, Rubenson et Milan (2007), il semblerait que, dans certains cas, le manque d'accès à la formation soit une conséquence directe du choix de l'employeur. Ces

auteurs nous expliquent que les entreprises favorisent généralement les travailleurs déjà qualifiés ou occupant des postes stratégiques afin de consolider leurs forces et leur capacité à être le plus compétitif possible sur le marché économique. De ce fait, de nombreux travailleurs peu qualifiés réalisant le plus souvent un travail routinier, répétitif et nécessitant peu de prises de décision sont souvent exclus des possibilités de formation. Or, ce sont ces travailleurs en particulier qui sont les plus soumis aux mutations du monde du travail et à l'automatisation probable de leur profession.

De plus, les employeurs ont tendance à considérer que les personnes déjà qualifiées seront plus réceptives aux différentes formations proposées contrairement aux travailleurs peu qualifiés et/ou peu instruits (Desjardins, Rubenson, & Milan, 2007).

Dujardin et Iweps (2019) mettent quant à eux en évidence le fait que l'acquisition de compétences via le parcours scolaire est un déterminant clair de la propension d'un individu à envisager une ou plusieurs formations au cours de son parcours professionnel futur. Les personnes ayant un plus haut niveau de formation scolaire, acquièrent généralement une disponibilité à apprendre et une motivation plus poussée à l'apprentissage (Dujardin & Iweps, 2019). De plus, de par leur parcours scolaire, les personnes les mieux formées ont plus de chances d'avoir accès à un emploi stratégique, ce qui favorise par la suite leur accès aux offres de formations continues (Boudart, 2001, cité par Desjardins, Rubenson, & Milan, 2007).

Perez (2009) amène l'idée que pour de nombreux travailleurs réalisant un travail nécessitant peu de qualifications, la nécessité de suivre une formation ne les transcende pas. Comme leur poste ne nécessite par définition aucune qualification particulière mais une simple adaptation au contexte de travail, ils n'estiment pas avoir besoin d'une formation supplémentaire pour exercer des tâches routinières qu'ils maîtrisent déjà.

3.3 Formation continue en Belgique francophone

3.3.1 Degré de qualification et accès à l'emploi

Comme nous pouvons l'observer dans le tableau 1, le taux d'inactivité comme le taux de chômage est inversement proportionnel au degré de qualification des individus. En Belgique, les personnes faiblement qualifiées ont donc en moyenne beaucoup plus de chances de subir une période d'inactivité ou de chômage, voulue ou non, au cours de leur parcours professionnel.

Tableau 1 : Taux d'emploi, de chômage et d'inactivité en pourcent des adultes âgés de 25 à 34 ans selon le niveau de formation, en Belgique en 2018².			
	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'inactivité
Inférieur au deuxième cycle du secondaire	50	20	38
Deuxième cycle du secondaire ou post-secondaire non-universitaire	78	8	15
Universitaire	88	4	9

3.3.2 Impact de la digitalisation sur l'emploi en Belgique

Une étude du groupe Agoria (2018) met en évidence l'impact de la digitalisation sur l'ensemble du marché du travail belge et détermine qu'à l'horizon 2030, ce ne sont pas moins de 584 000 postes qui ne pourront être comblés, faute de main-d'œuvre qualifiée suffisante. Les trois secteurs les plus touchés par cette pénurie seront d'après leurs estimations: les soins de santé, l'informatique et l'enseignement.

En effet, si la digitalisation et la dynamique économique actuelle détruiront probablement de nombreux emplois, une création de 3,7 nouveaux emplois pour chaque disparition est à prévoir, néanmoins, ces nouvelles formes d'emploi demanderont des compétences digitales certaines. Dans ce contexte de digitalisation, Agoria (2018) met l'accent sur la nécessité, pour les travailleurs, de mettre en place une mise à niveau proactive de leurs compétences digitales afin d'avoir les connaissances suffisantes à l'utilisation de nouvelles technologies indispensables à leur poste.

Agoria (2018) estime qu'au niveau des pouvoirs publics, une offre de formations et de recyclages adaptée à ces changements doit absolument être proposée aux individus dont le profil d'emploi risque d'être menacé. En effet, l'étude détermine qu'il sera nécessaire à 310 000 personnes (aussi bien travailleurs que demandeurs d'emploi) de se reconvertir d'ici 2030 afin de garantir la durabilité de leur employabilité.

² Tableau construit à partir des données du tableau A3.3 du rapport de OCDE (2019), *Regard sur l'éducation*, Paris : Edition OCDE, p. 90

3.3.3 Différents types de formations continues

Il existe de nombreuses manières pour les individus de se former au cours de leur vie. Le portail Belgium.be liste sur leur site les différentes possibilités existantes (SPF Chancellerie du Premier Ministre ; SPF Stratégie et Appui (BOSA), 2020)

- *L'enseignement de promotion sociale* : Système de formation dépendant des pouvoirs communautaires. Il s'adresse principalement aux particuliers et permet l'acquisition de diplômes qui n'ont pas été obtenus lors de la formation scolaire initiale des individus. En fédération Wallonie-Bruxelles il existe plus de cent-soixante centres de promotion sociale (SIEP, 2020).
- Les formations continues organisées par les universités et les hautes-écoles : Il s'agit de formations diplômantes adaptées aux personnes ayant une activité professionnelle. Il existe à l'université catholique de Louvain plus de deux-cent formations différentes (UCLouvain, 2020).
- Les formations du Forem (ou de Bruxelles-Formation): Le Forem est le Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Il s'adresse essentiellement aux demandeurs d'emploi mais il propose aussi des formations à tous les citoyens de fédération Wallonie-Bruxelles. Il regroupe en tout plus de deux-cent-cinquante formations qualifiantes (Forem, 2020).
- Les formations proposées par les organismes de type Ifapme (Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises) : Ils organisent des formations continues qualifiantes ou non s'adressant aussi bien aux particuliers qu'aux entreprises cherchant à former leur personnel (Ifapme, 2020).

Il existe aussi toutes sortes de formations organisées par des organismes privés ou publics s'adressant à des secteurs particuliers. Citons par exemple la formation continuée obligatoire pour les enseignements en communauté française depuis 2003 (SPF Chancellerie du Premier Ministre ; SPF Stratégie et Appui (BOSA), 2020.)

3.3.4 Taux de participation aux formations continues en Belgique.

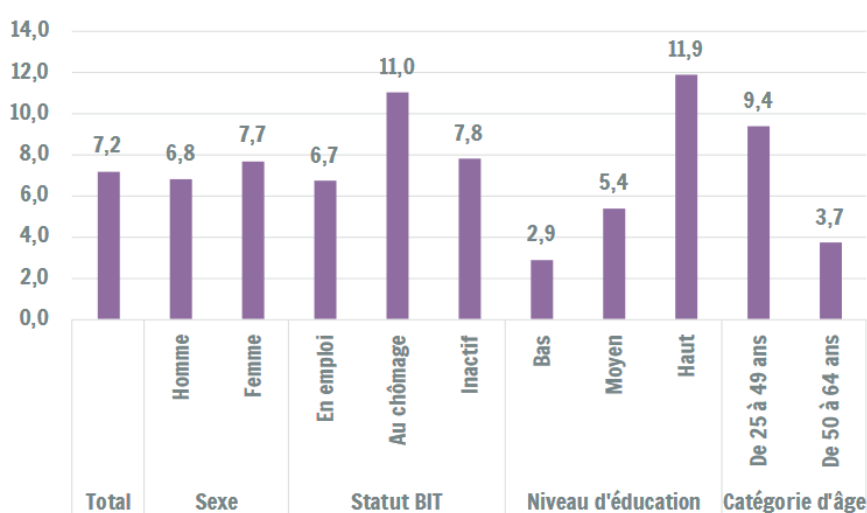
3.3.4.1 En fonction du degré de qualification

Le taux de participation aux formations continues varie selon le statut des individus. Selon l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (Iweps), en 2018,

7.2% des personnes actives ont suivi un programme de formation continue. Pour déterminer ici la notion de formation continue, l'Iweps se base sur la définition de « l'enquête sur les forces de travail » (Stabel, cité par, Dujardin & Iweps, 2019). Ce qui signifie qu'elles suivaient dans le mois précédant l'enquête³, « un enseignement régulier (primaire, secondaire ou supérieur, de plein exercice ou de promotion sociale) ou une formation hors du système d'enseignement régulier (cours, séminaires, conférences, etc., dans le cadre de l'emploi ou des activités personnelles de loisirs, sociales ou civiques, y compris les cours suivis en autoformation) » (Dujardin & Iweps, 2019).

Néanmoins, comme nous pouvons l'observer sur le graphique 1, le taux de participation, durant cette période, diffère fortement selon la situation professionnelle des personnes, leur niveau de qualification et leur tranche d'âge.

Graphique 1 : Taux de participation à l'enseignement et à la formation des 25-64 ans en Wallonie (2018)⁴



Dans ce graphique 1, nous pouvons observer que les indicateurs « niveau d'éducation » et « catégorie d'âge » sont ceux ayant les plus grands écarts de taux de participation entre les différents sous-indicateurs qui les composent.

³.Les chiffres du graphique 1 ne concerne donc que la période s'étalant sur le mois précédant l'enquête sur les forces de travail de 2018 réalisé par Statbel

⁴ Graphique issu du rapport de Dujardin, C. et Iweps. (2019), *Les chiffres-clé de la Wallonie*, Bruxelles: Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, p. 149.

Ainsi, nous pouvons remarquer pour les personnes faiblement qualifiées, que le taux de participation n'atteint que 2,9% ce qui est d'une part moins de la moitié de la moyenne du taux total, mais aussi d'autre part quatre fois inférieur au taux de participation des personnes hautement qualifiées (11,9%).

Cette aspérité dans le processus de formation continue des individus selon leur niveau d'éducation n'est pas un phénomène nouveau. Si nous observons les chiffres de « Bruxelles-Formation » (2006, cité par Monville & Léonard, 2008)(tableau 2), nous constatons que le profil des personnes en emploi ayant participé à une formation en 2006 est assez similaire à ce que nous pouvons observer dans le graphique 1.

Tableau 2 :Bruxelles Formation : Profil des stagiaires travailleurs en 2006 (en%) ⁵

Caractéristiques	%	Caractéristiques	%	Caractéristiques	%
Hommes	46,5	- 25 ans	7,6	Primaire ou -	3,8
Femmes	53,5	25-34	32,4	CESI	15,5
Belges	81,7	35-44	30,6	CESS	27,5
Européens	8,6	45-54	23,0	Supérieur	46,3
Autres	9,7	55 et +	6,4	Autres/indét.	6,9

Comme nous pouvons l'observer dans le tableau 2 (Monville & Léonard, 2008), la majorité des travailleurs formés via « Bruxelles-Formation » se compose de personnes qualifiées issues de l'enseignement supérieur (46,3%). Les personnes faiblement qualifiées sont beaucoup moins représentées, 15,5% pour les individus disposant d'un certificat d'études secondaires inférieures (CESI) et 3,8% d'individu ayant eu un parcours scolaire ne dépassant pas le primaire.

Néanmoins il est important de prendre en compte que nous avons ici affaire uniquement à des individus en situation d'emploi. Or, les personnes faiblement qualifiées sont, comme nous l'avons déjà remarqué, plus faiblement représentées que les individus hautement qualifiés dans cette catégorie sociale.

Une enquête menée en 2019 par le groupe Randstad (2020), réalisée auprès d'un panel de deux mille sept personnes âgées de 18-65 ans met, elle aussi, en évidence un taux de participation aux formations continues plus important pour les plus qualifiés. Nous

⁵ Tableau issu, de l'ouvrage de Monville, M. et Léonard, D. (2008), « La formation professionnelle continue », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1987-1988, 2, p. 34.

pouvons remarquer que le taux de participation passe de 71% pour les cadres à 49% pour les employés. Ce taux tombe même à 28% pour les ouvriers. Si on se réfère au taux de participation selon la classe sociale, on remarque que la classe la plus haute définit un taux de participation de 63% contre 13% pour la classe la plus basse.

Ces différentes études nous permettent donc de conclure que la formation initiale des individus aura un impact certain sur leur propension à suivre ou non des formations au cours de leur carrière professionnelle. La formation continue, qui se voulait un facteur de renforcement de l'insertion professionnelle des personnes les plus fragiles sur le marché de l'emploi est, à l'heure actuelle, en partie responsable de l'écart grandissant entre les individus les moins qualifiés et les individus les plus qualifiés.

3.3.4.2 En fonction de l'âge des individus

Avec le graphique 1, nous pouvons constater que les travailleurs les plus âgés ont moins participé à une formation (3,7%) que les travailleurs de moins de cinquante ans (9,4%).

Cette tendance se confirme avec les chiffres du tableau 2, nous remarquons là aussi une plus faible participation des travailleurs âgés dans la part totale des participants à la formation. En effet, à partir de vingt-cinq ans, le taux de participation à la formation décroît fortement, passant de 32,4% pour les 25-34 ans à 6,4% pour les plus de cinquante-cinq ans⁶.

Concernant l'enquête réalisée en 2019 par Randstad(2020), celle-ci met en évidence un taux de participation à la formation continue diminuant avec l'âge mais plus fortement pour les personnes demandeuses d'emploi, que pour les personnes en emploi. Le taux de participation à une formation continue étant de 47% pour les individus âgés de 60-65 ans en emploi (ce qui n'est que de 10% inférieur au taux de participation des travailleurs âgés de 18-29 ans) contre 19% pour la même tranche d'âge demandeuse d'emploi (ce qui est très inférieur au taux de participation des demandeurs d'emploi âgés de 18-29 ans dont le taux est de 63%).

Ces études nous permettent donc de constater que le taux de participation aux formations continues diminue nettement avec l'âge. Et bien que cette diminution soit moins

⁶ Attention cependant aux conclusions hâtives. Il est nécessaire de prendre en compte que le taux d'emploi des individus de moins 25 ans et de plus de 55 ans est plus faible que pour les autres tranches d'âge (Statbel, 2017). Ce plus faible taux d'emploi peu expliquer en partie le fait que les personnes les plus âgées soit moins représentées que les autres dans la participation à la formation de 2006 de Bruxelles-Formation.

marquée pour les individus en emploi, ce qui est un point positif dans le contexte de l'allongement de carrière, on constate que pour les personnes demandeuses d'emploi, cette baisse est très importante. Ce phénomène est dommageable car il entre en contradiction avec l'enjeu d'insertion professionnelle qu'est censée représenter la formation continue pour les personnes les plus fragilisées.

3.3.4.3 En fonction du statut de l'individu

Si les chiffres du graphique 1 mettent en évidence un taux de participation plus important pour les personnes en situation de chômage (11%) et d'inactivité (7,8%) que pour les personnes en emploi (6,7%), l'enquête réalisée en 2019 par Randstad(2020) nous expose une situation totalement opposée.

En effet, si on observe pour le total des individus interrogé que 41% ont participé à une formation continue au cours des douze derniers mois précédant l'enquête, ce taux monte à 50% pour les personnes en emplois alors qu'il n'est que de 35% pour les personnes demandeuses d'emploi (Randstad , 2020).

Pour 62% des personnes en emploi, le fait de participer à une formation se fait de leur propre initiative. Mais ce taux de participation des personnes en emploi s'explique en grande partie par le fait que les formations en lien avec le travail se déroulent en majorité durant les heures de travail (69% des formations se déroulent uniquement durant les heures de travail et 13% se déroulent en majorité durant les heures de travail) et sont en majorité (77%) payées par l'employeur ou gratuite (11%), seuls 12% de ces formations sont payées par l'individu (Randstad , 2020).

Les entreprises sont, de plus, les plus gros fournisseurs de formations en Belgique. Leur part d'organisation dans le pourcentage total de formations dispensées est de 34% contre seulement 10% pour le Forem. La part des entreprises s'élevant même à 46% pour les formations liées au travail (Randstad , 2020).

Ces chiffres mettent donc en évidence l'importance pour les entreprises de consacrer du temps et de l'argent afin de garantir l'employabilité de leur personnel. De plus, nous pouvons remarquer que les travailleurs sont eux aussi conscients des enjeux liés à l'acquisition de nouvelles qualifications, essentiellement lorsque celles-ci sont directement liées à leur travail, 57% d'entre eux déclarent d'ailleurs que le travailleur est le premier responsable de son propre développement en cours de carrière (Randstad , 2020).

Conclusion

Les mutations du monde du travail et particulièrement l'évolution des moyens technologiques ont modifié partiellement ou totalement de nombreux emplois et de nombreuses manières de produire dans toute une série de domaines, essentiellement dans les secteurs primaire et secondaire.

Le marché de l'emploi s'est, depuis le XX^e siècle, peu à peu tertiairisé en favorisant les emplois qualifiés peu automatisables au détriment des emplois peu qualifiés, routiniers, procéduraux et pénibles. Néanmoins, l'évolution de l'intelligence artificielle vers des systèmes d'IA de plus en plus performants rend incertain l'avenir des postes aux tâches dites intellectuelles et nécessite de repenser notre manière de concevoir l'emploi en combinant les apports humains et les apports de la machine.

La mutation du marché de l'emploi induit par le progrès technique impacte, depuis la fin du siècle passé, l'ensemble de l'emploi non-qualifié creusant un écart de plus en plus important du taux de chômage des personnes faiblement qualifiées par rapport à celui des personnes moyennement ou fortement qualifiées.

Cette propension au chômage touchant plus particulièrement les individus peu qualifiés fragilise encore plus ces derniers. La concurrence entre travailleurs pour l'obtention de postes peu qualifiés est rude, d'autant plus que cette concurrence concerne d'une part les demandeurs d'emploi mis en concurrence les uns par rapport aux autres et d'autre part, le progrès de l'automatisation mettant de plus en plus l'humain en concurrence avec la machine. Cette fragilité et cette dévalorisation du travail peu qualifié créent une ambivalence très forte au sein des rapports de force entre travailleurs peu qualifiés et employeurs.

Afin de pallier à la croissance de l'écart entre les compétences attendues par le marché du travail et les compétences effectivement offertes par la main-d'œuvre, la population active est de plus en plus invitée à participer à diverses formations dites « formations continues ». Les objectifs de ces formations sont d'une part, la mise à niveau de la main-d'œuvre active par rapport aux besoins des entreprises et d'autre part assurer l'employabilité et l'intégration ou la réintégration des groupes d'individus peu qualifiés/jeunes/âgés/chômeurs longue durée au sein du marché du travail.

Si en théorie, le principe est plus qu'intéressant, dans les faits nous remarquons que ce système de formation continue est bien plus facilement accessible aux personnes déjà

fortement ancrées dans leur activité professionnelle et disposant de qualifications supérieures à la moyenne.

La majorité des formations étant proposées et financées par les entreprises, celles-ci assurent avant tout l'employabilité de leurs travailleurs les plus stratégiques afin de favoriser leur compétitivité économique et leur avance sur les entreprises concurrentes. Dans ce contexte, les individus les moins qualifiés occupant généralement des postes moins centraux dans l'activité de l'entreprise sont peu sollicités pour accroître leur niveau qualification via le système de formation continue.

Quant à la volonté de formation des travailleurs peu qualifiés, elle est souvent mise à mal pour deux raisons principales. D'une part, leur faible parcours scolaire, n'ayant pas permis de développer chez eux une certaine culture de la formation. D'autre part, le sentiment général que le recours aux formations n'est pas nécessaire dans le cadre de leur emploi routinier et procédural demandant justement peu de qualification. Ce manque de nécessité immédiate de la formation continue dans leur parcours professionnel les empêche de se projeter et d'entrevoir tous les enjeux d'une formation continue autant d'un point de vue professionnel que personnel.

L'enjeu d'employabilité et d'intégration professionnelle, des individus socio-économiquement fragilisés, recherchés par la formation continue, est mis à mal par la mise en application de ces formations. Si l'objectif de formation d'une main-d'œuvre adaptée aux besoins économiques se réalise effectivement, son contexte de réalisation, ne concernant que la main-d'œuvre déjà qualifiée, entre en contradiction avec le second objectif qu'est la réduction des écarts de formations entre individus fortement et faiblement qualifiés. Cet écart étant au contraire de plus en plus prononcé à l'heure actuelle, d'une certaine manière, à cause du système de formations continues.

Nous pouvons donc ressortir à la suite de ce travail la problématique suivante :

« Comment adapter le système de formations continues en Belgique afin de conserver une main-d'œuvre qualifiée en entreprise dans un monde du travail en mutation, tout en veillant à réduire les inégalités sociales et le risque de précarisation socio-professionnelle des groupes sociaux les plus fragilisés ? »

Bibliographie

- Agoria (2018), *La digitalisation et le marché du travail belge: Shaping the future of work*, Bruxelles: Agoria Asbl.
- Amiel, M. (2019), « Malaise sur le marché du travail », *Le Débat*, 205, 3, pp. 42-50, doi:10.3917/deba.205.0042.
- Autor, D., Levy, F., et Murnane, R. (2003), « The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration », *Quarterly Journal of Economics*, 118, 4, pp. 1279-1333, [En ligne]. <http://economics.mit.edu/files/569> (Consulté le 04 mai 2020).
- Conseil de l'éducation et de la formation (1999), *Vers un état des lieux de la formation professionnelle en Communauté française*, Bruxelles : Communauté française de Belgique, [En ligne]. http://www.cef.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=292e3dce35d3d5a4e42d24d81d6c2fb9c9cb57b2&file=fileadmin/sites/cef/upload/cef_super_editor/cef_editor/Avis/CEF_Avis_062.pdf (Consulté le 04 mai 2020).
- Centre national des ressources textuelles et lexicales (2020), « Automatisation », *Site du Centre national des ressources textuelles et lexicales*, [En ligne]. <https://www.cnrtl.fr/definition/automatisation> (Consulté le 16 avril 2020).
- Cockx, B., Dejemeppe, M., & Van der linden, B. (2002), « Chapitre 11. Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique ? » in De la Croix, D. (dir.), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, Louvain-La-Neuve: De Boeck Supérieur, pp. 219-238, doi:10.3917/dbu.croix.2002.01.0219.
- Conseil d'orientation pour l'emploi (2017), *Automation, digitisation, and employment: volume 2: The impact on skills*, Paris: Conseil d'orientation pour l'emploi.

- Degryse, S. (2016), *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie, Working Paper*, Bruxelles: Etui.
- Demazière, D. et Marchal, E. (2018), « La fabrication du travail non qualifié: Analyser les obstacles à la valorisation », *Travail et emploi*, 155-156, 3, pp. 5-30, doi:10.4000/travailemloi.8583.
- Desjardins, R., Rubenson, K. et Milan, M. (2007), *Accès inégal à la formation pour adultes : perspectives internationales*, Paris: Unesco.
- Dorn, D. (2016), « La montée en puissance des machines : comment l'ordinateur a changé le travail », *Revue française des affaires sociales*, n°1, pp. 35-63, doi:10.3917/rfas.161.0035.
- Dubois, M. (2019), *Cours de Psychologie du travail*, Louvain-La-Neuve: Université Catholique de Louvain.
- Dujardin, C. et Iweps. (2019), *Les chiffres-clé de la Wallonie*, Bruxelles: Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, P. 149.
- Forem (2020), « *Présentation du Forem* », *Site du forem*, [En ligne], <https://www.leforem.be/a-propos/presentation-du-forem.html> (Consulté le 20 avril 2020).
- Galiana, L. (2018), « Les conséquences économiques de l'intelligence artificielle », *Idées économiques et sociales*, 192, pp. 27-33, doi:10.3917/idee.192.0027.
- Gautié, J. et L'Horty, Y. (2005), « Chapitre 6. La place du travail peu qualifié dans l'analyse économique », in Méda, D, (dir.) *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris: La Découverte, pp. 138-152

Héry, M. (2018), « Les impacts de l'automatisation du travail », *Études*, septembre, 9, pp. 43-54, doi:10.3917/etu.4252.0043.

Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (2020), « *Formations continues* », Site l'institut wallon de formations en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises, [En ligne], <https://www.ifapme.be/formations-continues> (Consulté le 20 avril 2020).

Institut national de la statistique et des études économiques (2018), *Emploi par secteur*, Paris: Insee.

Lamanthe, A. (2013), « L'emploi peu qualifié et à bas salaire : problématiques nord-européennes », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 8, 2, pp. 9-34, doi:<https://doi.org/10.7202/1027055ar>.

L'Horty, Y. (2005), « Les travailleurs non qualifiés », *Ecoflash*, 200, [En Ligne], <http://www.educ-revues.fr/EFLASH/AffichageDocument.aspx?iddoc=34261> (Consulté le 09 mai 2020).

Méda, D. et Vennat, F. (2005), « Introduction », in Méda, D. (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris: La Découverte, pp. 13-37.

Monville, M. et Léonard, D. (2008), « La formation professionnelle continue », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1987-1988, 2, pp. 7-67, doi:10.3917/cris.1987.0007.

OCDE (1999), *Regards sur l'éducation 1997 : Les indicateurs de l'OCDE*, Paris: Editions OCDE.

OCDE (2016), *Skills for a Digital World, Policy Brief on The Future of Work*, Paris: Editions OCDE.

- OCDE (2017), *La négociation collective dans un monde du travail en mutation*, Paris :
Edition OCDE
- OCDE (2019), *Regard sur l'éducation*, Paris : Edition OCDE.
- Perez, C. (2009), « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation emploi*, 105, pp. 5-19.
- Randstad (2020), *Travailler, c'est se former: Lumière sur la formation continue*, Bruxelles:
Randstat.
- Re.sources (2015), *5 graphiques pour comprendre l'impact de la robotique sur l'emploi*.
Paris : Groupe Randstad France.
- Richer, M. (2018), « Comment travaillerons-nous demain : Cinq tendances lourdes d'évolution du travail », *Futuribles*, 422, 1, pp. 19-36, doi:10.3917/futur.422.0019.
- Roegiers, X. (2007), « Chapitre 1: Les actions d'éducation ou de formation », *Analyser une action d'éducation ou de formation: Analyser les programmes, les plans et les projets d'éducation de ou de formation pour mieux les élaborer, les réaliser et les évaluer*, Louvain-La-Neuve: De Boeck Supérieur, pp. 19-50
- Rose, J. (2005), « Chapitre 12. Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? », in Méda, D. (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris: La Découverte, pp. 227-241.
- Schwartz, O. (2014), « Postface », in Avril, C. (dir.) *Les Aides à domiciles. Un autre monde populaire*, Paris: La Dispute, pp. 267-284.
- Service d'information sur les études et les professions (2020), « Enseignement de promotion sociale: Structure et organisation », *Sit du Service d'information sur le études et les*

professions, [En ligne], <https://formations.siep.be/systeme-educatif/gps/structure-organisation> (Consulté le 20 avril 2020)

SPF Chancellerie du Premier Ministre ; SPF Stratégie et Appui (BOSA). (s.d.), « Formation permanente », *Portail Belgium.be*, [En ligne], https://www.belgium.be/fr/formation/formation_permanente (Consulté le 20 avril 2020)

Statbel (2019), *Emploi et chômage*, Bruxelles: SPF économie.

Statbel (2019), *Salaires mensuels bruts moyens*, Bruxelles: SPF économie.

Université catholique de Louvain (2020), « Formation continue », Site de l'Université catholique de Louvain, [En ligne], <https://uclouvain.be/fr/etudier/iufc> (Consulté le 20 avril 2020)

Valenduc, G., & Vendramin, P. (2016), *Le travail dans l'économie digital : Continuités et ruptures, Working Paper*, Bruxelles : Etui.

Vanhaezebrouck, N. (2019), « Automatisation: Certains métiers vont beaucoup évoluer, mais pas disparaître », Interviewer par Michel, G., Bruxelles, [En ligne], https://www.rtb.be/info/economie/detail_automatisation-certains-metiers-vont-beaucoup-evoluer-mais-pas-disparaitre?id=10359386 (Consulté le 13 décembre 2019).

Université Catholique de Louvain

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET DE
COMMUNICATION

Paper II

Evolution du travail et changement de paradigme

MÉMOIRE

Par Benjamin PULTRONE

Promoteur : Mark HUNYADI

Travail présenté dans le cadre du cours
de mémoire TRAV2M1-TRAV2950

Année académique 2019-2020

Déclaration sur l'honneur

En rendant ce travail, je déclare sur l'honneur que celui-ci respecte les normes de l'UCL en matière de plagiat. Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens. Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation (voir <http://www.uclouvain.be/plagiat>). En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

Introduction.....	4
Chapitre 1 : Travail, le propre de l'homme	6
1.1 Concept qui évolue.....	6
1.2 Distinguer travail et emploi	8
1.3 Déterminer les enjeux du travail	9
Chapitre 2 : Division du travail et avènement de l'aliénation.....	10
2.1 Division du travail chez Karl Marx	11
2.1.1 Division sociale du travail	11
2.1.2 Division manufacturière du travail.....	12
2.1.3 Fabrique.....	13
2.1.4 Division du travail : facteur d'aliénation	14
2.2 Division du travail chez Adam Fergusson	15
2.3 Division du travail chez Adam Smith	16
2.4 Acceptation de l'aliénation	18
2.6 Nécessité de s'émanciper.....	18
Chapitre 3 : Hausse du chômage, employabilité et exclusion	19
3.1 Automatisation et tertiarisation de l'emploi	19
3.2 Hausse du chômage et risque d'exclusion	20
3.3 Nouveau paradigme	22

3.4 Être employable : nécessité humaine ou économique ?	24
Conclusion	25
Bibliographie	27

Introduction

Le monde du travail tel que nous le connaissons aujourd'hui est soumis à un processus de digitalisation qui transforme en profondeur le moindre de ses aspects. Comme nous le dit Degryse (2016), l'automatisation, la robotisation et la numérisation de la majorité des emplois laissent à penser qu'une modification complète du processus de production est à prévoir dans les prochaines années. Pour les travailleurs, ces changements sont sources de craintes car ils vont devoir adapter leurs compétences pour rester compétitifs sur le marché du travail. En effet, dans cette nouvelle économie digitale, l'humain doit continuellement retravailler l'ensemble de ses compétences pour rester apte à l'usage des nouvelles technologies mises en place dans son activité professionnelle.

Depuis la crise des années 1970 et la chute du plein emploi amenant l'avènement d'un phénomène de chômage de masse, le marché de l'emploi se montre de plus en plus excluant avec les travailleurs dont les compétences ne sont pas en accord avec les besoins des entreprises (Monville & Léonard, 2008). De plus la progression des nouvelles technologies amène progressivement toute une série de travailleurs à voir leur utilité mise mal par la création de machines ayant la capacité d'exécuter leurs tâches tout en garantissant un rendement productif supérieur à celui atteint par la main-d'œuvre humaine (Verdugo, 2017).

Cette automatisation de l'emploi au détriment de la main-d'œuvre humaine n'est pas un phénomène nouveau. Depuis la fin du XIX^e siècle, les transformations de l'emploi liées à la mécanisation, la robotisation et l'automatisation ont déjà impacté toute une série de travailleurs issus principalement du secteur primaire et secondaire (Parodi, 2004). Ces transformations, ayant vocation à augmenter la productivité de ces secteurs, ont petit à petit substitué la machine à l'homme dans la majorité des tâches routinières et répétitives. La machine, au fur et mesure de ses perfectionnements, a pris le contrôle d'une part toujours plus importante des tâches de production, apposant de plus en plus à l'humain, les seules tâches créatives (Dorn, 2016).

Ce courant qui nous dirige, depuis la révolution industrielle, vers cette société du travail toujours plus automatisé est directement lié d'une part à la réduction constante des coûts de recherche et de fabrication de la robotique couplée à l'accroissement de sa performance productive et d'autre part à l'augmentation des coûts horaires de la main-d'œuvre humaine dans la quasi-totalité des sociétés post-industrielles (Dorn, 2016).

Aujourd'hui, ces impacts que l'on pensait cantonnés aux deux seuls secteurs primaire et secondaire commencent à se faire sentir de plus en plus au sein du secteur tertiaire. Le modèle des supermarchés autonomes, sans caissier ni vendeur, inspiré du modèle Amazon, se propage petit à petit dans la grande distribution et de grandes enseignes, comme Auchan ou Casino, commencent à développer ces types de commerce (L'Obs, 2018).

Roland Berger (2016) évoque la possibilité pour les années 2025 de l'accaparement de plus de 1,5 million d'emplois par la machine, cette crainte d'une forme de grand remplacement de la main-d'œuvre humaine au profit de la machine est, à l'heure actuelle plus que présente dans l'esprit de nombreux travailleurs et pousse les pouvoirs publics et les entreprises à mettre en place toutes sortes de mécanismes pour réduire la fracture grandissante entre l'évolution technique de l'emploi et les compétences des travailleurs. Ainsi, une enquête de Stabel (2017) révélait que, en 2015, 84% des entreprises belges ont organisé au moins une formation pour leurs travailleurs. Dès le début des années 2000, la Belgique prévoyait déjà, dans ses accords interprofessionnels, d'investir 1.9% de la masse salariale du secteur privé dans la formation continue afin d'assurer l'employabilité de la population active sur le marché de l'emploi (Monville & Léonard, 2008).

Dans cette nouvelle économie, Gorz (2001) met en évidence l'obligation pour le travailleur de garantir son employabilité afin d'assurer sa capacité à créer de la valeur dans notre société. Il doit penser son travail comme une activité de production où le rendement passe avant l'expérience. Marx évoquait déjà cette notion de travail humain, expérience au service de la vie, aliéné par l'économie. Cette aliénation qui niait la condition humaine pour n'en garder qu'une force de travail au profit d'un capitaliste toujours plus vénal. Cette aliénation au sein de laquelle l'homme, simple maillon d'une chaîne de production, devait se soumettre à un processus pré-établi, dont la finalité n'était qu'une chose objective qui s'imposait à lui (Cadet, 2014).

Cette aliénation du travail humain par l'économie est aujourd'hui couplée à cette crainte de l'exclusion du marché de l'emploi, menant le travailleur au risque de précarisation. C'est cette peur de la précarisation qui pousse la majorité des individus à considérer l'emploi, dans notre société capitaliste, comme étant le seul moyen d'assurer subsistance et réponse à nos besoins. C'est par la peur de la précarité et la volonté d'intégration que l'homme accepte aujourd'hui de se soumettre à cet emploi et à faire en sorte d'assurer son employabilité pour rester au service de l'économie (Boltanski & Chiapello, 1999).

Dans ce contexte, Bernard Stiegler(2015), estime que la disparition progressive de l'emploi est une bonne chose et même une nécessité. Selon Stiegler, l'emploi tel qu'il est pensé aujourd'hui au sein du monde capitaliste, nous plonge de plus en plus dans une économie dite de « l'incurie ». C'est-à-dire une économie qui ne prend plus soin des individus qui en sont les acteurs, qui ne les protège plus, ne les accompagne plus, ne les motive plus. Pour Stiegler (2015), il est nécessaire que l'emploi succombe pour que renaisse le vrai travail, pour que cessent l'exploitation et la prolétarianisation de l'homme au profit de la croissance économique.

A travers ce mémoire, nous dresserons un aperçu de l'évolution du concept de travail selon certains auteurs. Nous tenterons, au travers de leurs thèses concernant les grandes mutations du monde du travail et de la production humaine, de comprendre comment la division du travail et l'automatisation ont petit à petit fait perdre à l'homme l'aspect centralisé du travail dans sa vie. Et comment, aujourd'hui, l'enjeu d'employabilité et d'intégration professionnelle au sein d'une société peuplée d'individus soumis à la crainte de la précarisation favorise un système de formation mis au service de l'économie et non de la vie. Système continuant de diviser l'homme et de le rendre dépendant d'un emploi toujours plus aliénant et désindividualisant.

Chapitre 1 : Travail, le propre de l'homme

A travers ce chapitre, nous tenterons de mettre en évidence la notion de travail en tant que concept évolutif et variable selon les auteurs qui l'abordent. Nous évoquerons ensuite les différences évoquées par plusieurs auteurs concernant les notions de travail humain et de travail économique, dans notre société. Nous aborderons pour clôturer ce chapitre, les différents enjeux actuels du travail selon Bernard Stiegler (2015).

1.1 Concept qui évolue

Dans son ouvrage, « Le Capital », Karl Marx (1993) détermine le travail comme étant « Le procès qui se passe entre l'homme et la nature ». Marx considère que le travail est le processus par lequel l'homme, par l'action de son corps agit sur la matière naturelle pour se l'approprier sous une forme utile. Le travail pour Marx est donc une transformation de l'état naturel des choses en vue de combler un besoin par la création de ce qui n'était pas. Pour Marx, l'homme via son travail répond à ses besoins.

Arendt (citée par Zafrani, 2016) considère le travail comme étant l'ensemble des activités commandées par la nécessité. Le travail est caractérisé par son caractère sans fin car il ne crée rien de permanent, il n'a donc aucune finalité. Les efforts que nous fournissons ne

produisent que de la consommation immédiate et doivent être perpétuellement renouvelés pour garantir le renouvellement de la vie. Le travail est une activité qui se définit comme une non-liberté, il nous place au rang d'esclave de nos besoins et dans cet aspect de son existence, l'homme est plus proche de l'animal que de sa condition humaine. Arendt se réfère à la notion d'animal laborans pour qualifier l'homme au travail, car cette activité est la moins humaine de par le fait que nous la partageons avec toutes les autres formes de vie animale.

Bien que chez ces deux auteurs, le travail soit considéré comme un processus visant à combler nos besoins, leur vision du travail diffère fortement. Pour Marx, le travail, dans ce qu'il a de plus authentique, est l'expression même de la condition humaine. Il est ce qui fait de nous des êtres humains et des êtres sociaux. Le travail est une expérience qui se vit de manière subjective et qui nous relie aux autres, il permet de créer le « nous » (Hunyadi, Le travail chez Marx : l'éthique du perspectivisme, 2017).

Si chez Marx, le travail permet à l'homme de produire et de créer de la valeur d'usage, s'il a une finalité, ce n'est pas le cas chez Arendt pour qui le travail ne produit rien de durable et n'est défini que par la consommation immédiate. Si pour ces deux auteurs, le travail est une activité à laquelle nous ne pouvons pas nous soustraire et qui est nécessaire à l'homme dans le sens où il permet de répondre à nos besoins, leurs visions respectives du travail sont pourtant fort différentes.

Le travail est un concept qui ne peut être défini de manière non-équivoque tant il peut être assimilé à de nombreuses choses différentes. Néanmoins, dans l'inconscient collectif, lorsque nous évoquons le travail de nos jours, nous y faisons référence comme étant l'activité que nous faisons en vue d'obtenir une rétribution financière. Comme le définit le Centre National des Ressources textuelles et Lexicales (2020), le travail est une « *activité humaine laborieuse exercée en échange d'un bien, d'un service ou plus généralement en échange d'argent, dans le but de subvenir à ses besoins* ». Dans cette définition, le travail n'est plus ce qui répond à nos besoins mais le moyen de gagner de quoi y répondre.

Cette différence de conception du travail est, selon André Gorz (1988, cité par Quintard, 2017), une conséquence du monde moderne et plus particulièrement de la révolution industrielle. Dans son ouvrage « Métamorphoses du travail », Gorz développe l'idée de « l'invention » de ce qu'il appelle le travail moderne et qui remonte, selon lui, à l'avènement du capitalisme industriel il y a deux siècles. Avant cette époque, les ouvriers-artisans disposaient d'un savoir-faire qui les rendait maîtres de leur outil et de ce qu'ils produisaient. Le

fait de produire consistait alors à « s'autoproduire ». Le travail était une activité liée à la sphère privée, le travail était à ce moment entièrement tourné vers la satisfaction des besoins courants.

1.2 Distinguer travail et emploi

Si dans l'inconscient collectif, nous avons souvent tendance à confondre les termes d'emploi et de travail en les considérant l'un comme l'autre comme étant l'activité que l'on réalise en vue d'obtenir une rémunération, il est nécessaire pour certains penseurs de séparer complètement la notion de travail de la notion d'emploi.

Selon André Gorz, cette notion de travail doit se subdiviser en trois grandes catégories :

- 1) Le travail pour soi: C'est le travail qui nous est directement destiné, celui qui répond à nos besoins de reproduction. C'est la forme de travail qui rejoint fortement la vision d'Hanna Arendt (Hunyadi,2020).
- 2) Le travail autonome: Ce sont les activités que l'on fait pour elles-mêmes, celles qui nous donnent du plaisir dans le simple fait de sa réalisation. Ces activités n'ont pas de rationalité économique et même si elles peuvent rapporter de l'argent, cet argent n'est pas le but de l'activité. Le travail autonome ne doit pas avoir d'autres volontés que de celle de créer du Bien et du Beau dans le monde, il doit être le fruit d'un choix et non d'une nécessité, quelle qu'elle soit (Gorz A. , 1988).
- 3) Le travail économique: C'est le travail hétéronome, celui qui échappe à notre contrôle, dont les règles et le procès nous sont dictés. C'est le travail que l'on s'impose afin de gagner de quoi subvenir à nos besoins (Hunyadi,2020).

Selon Gorz (1988), ce qui différencie réellement le travail autonome du travail économique, c'est bien leur rationalité. Si le premier peut permettre l'échange marchand, il n'est pas pensé dans le but de cet échange à la base. Tandis que si le second n'exclut pas la possibilité d'éprouver du plaisir ou de la satisfaction personnelle dans son accomplissement, son but premier est bien la création de valeurs marchandes échangeables et son processus sera avant tout pensé dans un objectif d'efficacité pour créer le plus de valeurs à échanger.

Ce travail économique que Gorz (1988, cité par Quintard, 2017) considère comme étant un travail « salarial » remonte, selon lui, comme nous l'avons déjà explicité, à l'avènement du capitalisme industriel et au phénomène de division du travail. Ce travail se caractérise par la dévalorisation du travailleur qui, dans la perte de contrôle de son processus de production, n'est considéré que comme le simple rouage d'une force productrice, comme amputé de ses

compétences et de sa créativité. Bernard Stiegler (2015) rejoint d'une certaine manière les idées de Gorz sur ce thème, le travail n'est pas du tout l'emploi. Selon Stiegler, l'emploi n'est que ce qui est sanctionné par un salaire. Il ne s'agit que d'une activité rémunérée, quelle que soit la nature même de cette activité. C'est un concept récent qui s'est développé depuis l'ère du salariat et qui permet de redistribuer le pouvoir d'achat.

Le travail quant à lui est un concept bien plus vaste. Il s'agit de la dimension positive de nos activités de production de biens ou de services, peu importe le fait qu'elles soient rémunérées ou non. Pour Stiegler, ne peut être appelé travail qu'une activité contribuant à l'individuation de la personne. Le travail sert à la construction de la singularité de l'individu et de ceux qui l'entourent (Stiegler, 2015).

Cette dualité entre le travail au service de la vie et le travail au service de l'économie est déjà le centre des préoccupations de Marx dès les années 1840, comme l'explique Hunyadi (2017). Dans son analyse d'une note de lecture réalisée par Marx en 1843-1844, nous pouvons observer deux manières pour ce dernier de concevoir la production :

- 1) Via le travail libéré: C'est le travail authentiquement humain, celui qui ne subit aucune contrainte économique, celui qui s'éprouve dans le corps. Par ce travail, l'homme participe à l'expérience de la « réalisation de la vie ». Par la création de l'objet, l'homme s'affirme dans un premier temps en tant qu'être unique, il affirme son individualité, sa créativité et dans un second temps en tant qu'être social. En créant un objet dont la valeur d'usage comble le besoin d'autrui, notre création permet de compléter l'autre. Par cette relation « je-tu » induite par le travail libéré, se forme un « nous » indivisible. Le travail libéré est donc une expérience de réalisation de la vie personnelle et collective (Hunyadi, *Le travail chez Marx : l'éthique du perspectivisme*, 2017).
- 2) Via le travail économique : C'est le travail tel qu'il est considéré par le prisme économique, le prisme du capitalisme. Le travail économique est un travail divisé, il ne vise par le développement du travailleur mais l'accroissement du capitalisme. C'est un travail aliéné, en ce sens qu'il n'est plus l'expression de la vie (Hunyadi, *Le travail chez Marx : l'éthique du perspectivisme*, 2017).

1.3 Déterminer les enjeux du travail

Selon Stiegler (2015), l'enjeu même du travail, c'est la mise en œuvre de nos savoirs et de nos savoir-faire car toute forme de travail nécessite des savoirs ou des savoir-faire. Si nous

n'exerçons pas un savoir nous ne travaillons pas. Dès lors, pour Stiegler, l'enjeu du travail serait d'exercer notre savoir dans le but de créer, dans le but d'apporter quelque chose de neuf dans la société. Le savoir est à la différence de la compétence, intrinsèquement néguentropique, en maîtrisant notre capacité à produire nous intégrons, par le travail, de la nouveauté dans le monde. En introduisant notre sagesse, notre connaissance dans le processus de production sans nous laisser substituer par le système capitaliste, nous conservons ce qui fait de nous des êtres entiers et créatifs. Dès lors, le travail autonome permet l'émergence, de l'inattendu, de la diversification, ce que Stiegler nomme la néguentropie.

Car, pour Stiegler(2015), l'emploi est aujourd'hui devenu la caractéristique même de l'entropie. C'est-à-dire que l'emploi, par le processus et les règles qu'il nous impose, qu'il nous prescrit, détruit nos savoirs et nous empêche de créer du neuf. Au sein de l'emploi, nous ne produisons que des éléments standardisés et des répétitions machinales et stupides. Cette destruction de généralisé de nos savoirs amène ce que Stiegler nomme la prolétarianisation de l'homme.

Si Marx (cité par Jorland , 2018) détermine le prolétaire comme étant celui qui, dépossédé des moyens de production, n'a pas d'autre choix que de vendre sa force de travail au capitaliste qui possède les moyens de production mais pas la force de travail. Chez Stiegler (2015), la prolétarianisation équivaut à la dépossession de nos facultés, à la perte de nos savoirs, savoir-faire et savoir-vivre. Par l'emploi, l'ensemble des savoirs nécessaires au travail est automatisé, petit à petit nous en perdons la conscience car nous ne les mobilisons plus. La perte de ce savoir ne nous permet plus de créer de la valeur par le travail, nous empêchant dès lors de nous soustraire de l'emploi.

Chapitre 2 : Division du travail et avènement de l'aliénation

A travers ce chapitre, nous tenterons de mettre en évidence la notion de division du travail et la manière dont celle-ci met en opposition le travail en tant qu'expression de la vie et le travail comme simple expression de l'économie. Nous aborderons le point de vue de trois auteurs ayant chacun une vision propre de ce qu'est la division du travail et de son impact sur l'homme et la société. Nous évoquerons ensuite la notion d'automatisation en tant que forme évoluée de la division du travail. Enfin, nous aborderons la notion d'aliénation et d'émancipation du travail humain comme étant des enjeux propres à cette division du travail.

2.1 Division du travail chez Karl Marx

Marx (1993), distingue la division du travail à travers trois formes différentes. Chacune de ces trois formes amène la suivante avec une certaine logique et participe davantage à l'aliénation du travail humain. Car le travail parcellaire dissocie l'homme de sa véritable nature et de son rapport à la nature. Si la division du travail est généralement rattachée au concept de l'exploitation, dans les faits ce n'est pas toujours le cas. Bien que l'exploitation amène logiquement la division du travail dans un objectif de rentabilité capitaliste, cette division peut aussi prendre forme dans une volonté d'autoproduction. La coopération humaine dans le processus de production ou encore l'usage de machines censées faciliter l'exécution de tâches ingrates et répétitives sont des exemples de division du travail non exploitante. En divisant les tâches d'un travail, l'homme s'aliène par facilité mais n'est pas pour autant exploité car il ne produit pas dans un objectif de rentabilité capitaliste et reste maître de ses moyens de production d'une part et de la valeur produite d'autre part (Artous, 2016).

Néanmoins dans ce travail nous nous concentrerons sur la division du travail dans sa logique capitaliste et donc dans sa forme la plus exploitante pour le travailleur. Dans notre société capitaliste, pensée autour de la notion de propriété privée, l'ouvrier ne dispose plus des moyens de production, il doit donc pour subvenir à ses besoins louer sa force de travail afin de la mettre au service du capitaliste qui l'emploie. Ce dernier, dans sa volonté de rentabilité, cherchera toujours à diviser au maximum le travail afin d'accroître au maximum la valeur de cette force de travail (Tinel, 2006).

2.1.1 Division sociale du travail

Selon Marx (1993), cette première forme de division du travail naît de l'échange qui se produit entre des sphères de production différentes mais indépendantes les unes des autres. Si le travail est avant tout le processus à travers lequel l'homme agit sur la nature pour la transformer, il convient de considérer que la nature est vaste. A l'origine de l'homme, celui-ci étant établi en communautés différentes trouve dans son environnement naturel les moyens de production et de subsistance propres à cet environnement. Chacune de ces communautés produit donc des choses différentes et c'est de par cette contrainte de production naturelle que la rencontre des communautés amène l'échange de produits respectifs et que ces produits prennent progressivement la forme de marchandise. Comme le souligne Marx (1993), dans cette forme de division du travail, les différentes sphères de production ne sont pas induites par le principe de l'échange mais simplement mises en relation par cet échange. C'est par cette mise

en relation que chaque sphère indépendante se transforme en branches d'une production sociale globale, plus ou moins dépendantes les unes des autres.

2.1.2 Division manufacturière du travail

Dans la division sociale du travail, les sphères de production (qu'on pourrait associer aux métiers) produisent des marchandises indépendamment des autres sphères et les moyens de production sont partagés entre les mains de nombreux producteurs de marchandises, qui sont indépendants les uns des autres. Avec l'avènement de la manufacture, ces différents métiers vont se voir réunir au sein d'un même lieu dans le but de produire ensemble une même marchandise. Au sein de la manufacture, chaque artisan conserve la maîtrise de la totalité de son processus de production et exerce son métier en faisant appel à l'ensemble des savoir-faire et techniques essentiels à la réalisation des différentes tâches qui le composent. Chaque artisan exerce donc son métier comme il l'aurait exercé dans son atelier, la différence porte ici sur le fait que la finalité du processus de production ne soit plus dans les mains du travailleur, mais bien dans les mains d'une puissance supérieure à ce dernier (Tinel, 2006). De plus, comme nous le dit Marx (1993), ce qui différencie la division sociale et la division manufacturière, c'est le fait qu'au sein de la division sociale chaque produit issu d'un métier est une marchandise à part entière. Bien que dans la société, l'éleveur produise la peau qui servira au tanneur à produire le cuir, qui servira au cordonnier à produire la chaussure, chaque produit respectif, en plus d'être une phase d'un produit final existe avant tout comme une marchandise à part entière. Ceci n'est pas le cas dans une manufacture où seul le produit commun des travailleurs partiels devient une marchandise.

Au sein de la division manufacturière du travail, la concentration des moyens de production est entièrement entre les mains du capitaliste, l'ouvrier n'ayant plus que sa force de travail à vendre pour subsister, cette dernière s'objective, elle devient une marchandise qu'il met en vente afin d'avoir accès à la consommation (Marx, cité par Rodrigo, 2017). Dès lors, le capitaliste loue la force de travail de l'ouvrier pour un prix fixe défini selon une période donnée. Une partie de ce que l'ouvrier produit durant sa journée de travail ne permet, pour le capitaliste, qu'à rentabiliser le salaire versé et ce n'est qu'une fois ce seuil franchi, que le reste de sa journée de travail sera enfin destiné à la production de la « sur-valeur » (Marx, 1993).

Le capitaliste ayant acheté la force de travail d'un individu pour en disposer durant un temps donné ne souhaite qu'une chose, exploiter au maximum la valeur d'usage de cette force de travail. Dès lors, en divisant le travail au maximum, en accroissant la productivité au

maximum, il augmentera la quantité de valeur produite par le travailleur durant sa journée de travail et réduira le temps de travail nécessaire à la rentabilité du salaire en augmentant le temps de travail destiné à la création de la « sur-valeur » (Marx, 1993).

C'est dans cette logique de rentabilité que la division du travail va prendre son essor pour arriver progressivement à une parcellisation de plus en plus poussée des tâches destinées à la fabrication d'un même objet. Car, dans la manufacture, le machinisme n'est pas encore développé et les gains de productivité ne peuvent provenir que d'une division toujours plus efficiente du travail. Cette division, qui est pour Marx une forme élaborée de coopération, impose aux ouvriers, bien que séparés et isolés à leur poste, d'être impliqués dans un vaste processus où la simultanéité et la complémentarité des actions permettent la constitution d'un tout cohérent qui dépasse la somme des parties. Au final, cette division parcellaire qui se met en place dans la manufacture permet l'accroissement de l'intensité du travail mais aussi l'accroissement de la maîtrise du travailleur collectif qui, en matière d'adresse, maîtrise bien mieux le métier que l'artisan seul. Car, d'une part, cette division permet des gains de temps en réduisant ou supprimant les temps morts issus du passage d'une tâche à l'autre et d'autre part, elle permet au travailleur de se spécialiser sur un mouvement ou une tâche très précise.

2.1.3 Fabrique

Avec l'avènement de la machinerie généralisée, la division du travail prend une nouvelle forme. Si dans la manufacture elle conservait le caractère subjectif du travail, si ce dernier restait une expérience vécue au travers du point de vue de l'ouvrier, avec la fabrique elle prend une tournure objective, elle s'incarne dans la machine indépendamment de l'ouvrier (Tinel, 2006). La rationalité du développement de la machinerie suit la même logique que celle de la parcellisation des tâches, augmenter encore et toujours la valeur productive et allonger encore et toujours le temps de travail que l'ouvrier consacre à la production de la « sur-valeur » capitaliste (Marx, 1993).

L'usage de machine indépendante existait déjà au sein de la division manufacturière mais en complément de la force et de l'adresse humaine. Dans la fabrique apparaît un système de machines résultant de la combinaison de machines-outils autrefois indépendantes. Cette combinaison crée un système automatisé permettant au capitaliste de déployer une force motrice bien supérieure à celle de l'homme, constante et uniforme. Le processus de production une fois lancé se poursuit de machine en machine, les unes fonctionnent comme les outils des autres, amenant à la production un cycle perpétuel (Marx, 1993). Le capitaliste développe ainsi

un processus de production plus rapide, plus rentable tout en assurant une régularité parfaite du produit final (Tinel, 2006).

Comme l'explique Marx (cité par Rodrigo, 2017), le caractère volontaire de la nature humaine fait que plus le travailleur est habile, plus il exerce un savoir et plus il devient créateur. Par conséquent, il est difficile pour un homme d'être astreint au respect d'une procédure productrice tellement stricte qu'elle ne permet pas la moindre irrégularité dans les produits fabriqués. Or, la machinerie est justement pensée pour suivre une procédure prédéfinie de manière automatique et sans irrégularité. Dès lors, dans l'ensemble des métiers subissant des mutations par la machinerie, les procédés exigeant dextérité et habileté de l'ouvrier lui sont retirés au profit de la machine. Mais ce remplacement de la technique au profit de la machinerie est la négation même de toute forme de métier. Dépossédé de son savoir-faire, l'ouvrier n'a même plus l'individualité de sa force de travail à offrir. Car, si dans la division manufacturière l'ouvrier était dépossédé de ses moyens de production, il avait encore la valeur de son habileté à offrir. Par la machinerie, cette habileté lui est retirée et la seule fonction qui lui reste est celle d'organe de contrôle du bon fonctionnement du processus automatique (Rodrigo, 2017).

2.1.4 Division du travail : facteur d'aliénation

Si pour Marx le travail en tant que médiation nécessaire entre l'homme et la nature était l'essence même de l'homme, si le travail était ce qui fait qu'il est homme et donc l'expression même de la vie, par l'aliénation capitaliste il a perdu toute son essence. Le problème n'est pas le travail en tant que tel qui reste une expérience subjective car avant tout vécue par le travailleur mais le processus de travail qui tend à l'efficacité de l'activité de production au profit du capitaliste. Ce processus qui, petit à petit, par la division du travail tout d'abord et par l'automatisation ensuite a séparé le travailleur de la réalisation du produit de son travail et a, de ce fait, rendu le produit du travail étranger au travailleur (Cadet, 2014).

Cette objectivation du processus du travail par la rationalité économique aliène le travailleur au point de le désobjectiver lui-même. En le dépossédant de l'essence même de ce qui fait de lui un homme, le travailleur est vidé, il devient « sans objet » dans un processus de création d'objet (Fischbach, 2005, cité par Cadet, 2014).

De plus, si aux yeux de Marx (1993), l'avènement de la manufacture dans une société capitaliste, marquée par la propriété privée, prolétarise le travailleur en le dépossédant de son outil de production, aux yeux de Stiegler (2015), elle le dépossède surtout de ses savoirs. La spécialisation excessive du travailleur dans la réalisation d'un geste précis n'a pour autre

conséquence que celle de lui faire perdre ses autres habilités. Produire au sein d'un travail divisé ne demande aucun savoir mais simplement des compétences précises et contextualisées. Or, c'est par la pratique de ses savoirs et de ses savoir-faire que l'homme peut induire de la néguentropie au sein de la société. La division du travail capitaliste ne cherche que l'entropie, elle tend à produire de manière constante et sans irrégularité, elle dépossède petit à petit l'homme de l'usage de la pratique de ses savoirs. Cette prolétarianisation est davantage présente au sein d'une division objective du travail où l'homme n'a plus d'autre rôle que celui d'organe de contrôle d'un processus productif automatisé. Cette hyper division des tâches transforme petit à petit l'homme en automate avant de le remplacer par la suite par un automate (Friedmann 1950, cité par Stiegler, 2015).

2.2 Division du travail chez Adam Fergusson

Fergusson (1783) déjà avait une vision de la division du travail qui mettait en opposition le travail humain et le travail économique. Comme Marx, il mettait en évidence l'efficacité de la division du travail dans l'amélioration du processus de production mais il est tout à fait conscient que cette division se fait au détriment de l'individualité.

Ferguson (1783) considère la division du travail comme le seul moyen pour une société de se développer et d'atteindre l'ordre, la richesse et le savoir. Pour lui, cette division doit avoir lieu à tous les niveaux de la société (le gouvernement, les services publics, la guerre, etc.) pour qu'elle puisse fonctionner à la perfection. Ferguson distingue bien la société et l'homme, car l'homme par la division du travail ne devient qu'un rouage de cette société dans laquelle il n'existe que par sa place et son métier. Nous pouvons ici faire un rapprochement avec la notion de travailleur collectif évoqué chez Marx (1993), chaque membre de la société, évoqué par Ferguson, en étant membre d'un tout, crée une forme de travailleur collectif extrêmement compétent dans la création de richesses et de savoirs.

Fergusson (1783) oppose d'ailleurs au modèle de l'homme civilisé celui du sauvage (le chasseur) et/ou barbare (le guerrier). Ces derniers s'appliquent à combler l'ensemble de leurs besoins par eux-mêmes et qui, dès lors, ne trouvent pas le temps nécessaire à l'amélioration de leur condition. L'homme civilisé, divisé, en ne se concentrant que sur sa tâche, en y posant toute son attention, y développe son habilité et cultive la perfection de son art. C'est par la somme des métiers séparés, exercés à la perfection, que la société développe sa richesse et son savoir. Bien sûr, l'homme divisé n'a pas conscience d'être le rouage d'une grande machine, il ne porte son attention que sur sa tâche, il contribue au développement de la société au même

titre que tout autre citoyen sans qu'il n'ait à se concerter ni y réfléchir. Et, dans cette société, le sauvage qui n'a rien d'autre à offrir que sa qualité d'homme non divisé n'a pas sa place.

Néanmoins, si la somme des progrès des métiers favorise la perfection de la société, elle ne favorise pas forcément la perfection de ses individus qui en dehors de leurs métiers ne connaissent rien. De nombreux métiers ne nécessitent d'ailleurs aucune connaissance particulière que celle de manipuler l'outil ou d'actionner la machine dans un geste automatique. Ainsi, comme nous le dit Fergusson (1783), si l'homme divisé fait preuve d'une habileté exceptionnelle dans l'exercice de sa tâche tout en se reposant sur son outil, pouvons-nous pour autant lui accorder plus de mérite qu'à celui qui innove pour créer l'outil ou fait preuve de créativité pour s'en passer ?

Nous pouvons faire le rapprochement entre ce que nous dit Ferguson et les notions d'entropie et de néguentropie de Stiegler (2015). Le « travail-emplois », qui nous divise de nos savoirs au profit de notre seule force de main-d'œuvre, ne nous permet aucune individuation. Par la réalisation de tâches divisées automatiques, nous sommes au service d'une autre cause que de celle de notre développement. Nous ne faisons que reproduire sans créativité et nous ne permettons pas à l'inattendu de faire son apparition. Ce n'est que de l'apposition de notre savoir et de notre créativité que peut émerger l'entropie. C'est par la réflexion d'un « plus-loin » d'une volonté créatrice qui outrepassa la simple reproduction que l'homme se développe.

2.3 Division du travail chez Adam Smith

Pour Adam Smith (1776), la richesse d'une nation dépend de l'ensemble des choses qu'il peut fabriquer ou acheter, par le produit de son « travail » (comprendons ici le travail comme activité créatrice de valeur). Plus le produit de ce travail est important, plus la nation est riche, or ce qui fait la force du travail selon Smith dépend d'une part de l'habileté et de la dextérité de ceux qui s'y soumettent et d'autre part du nombre de personnes qui s'y soumettent.

Si on ne peut avoir le capital nécessaire pour augmenter la part du nombre de personnes exerçant un travail utile à l'accroissement de la richesse, comprenons ici un travail emploi, il est au contraire possible de faire en sorte d'accroître l'habileté et la dextérité des travailleurs pour accroître la productivité du travail (Smith, 1776).

La façon la plus optimale d'améliorer la productivité des travailleurs est de considérer l'ouvrage d'une chose comme métier divisible. De ce fait, au lieu de laisser dix travailleurs produire une quantité d'ouvrage séparément en s'attelant chacun à l'ensemble du processus de fabrication, en ayant chacun à disposition l'ensemble des outils nécessaires à la fabrication,

nous divisons ce processus en une série de tâches distinctes mais complémentaires. En divisant le travail de la sorte, en divisant un métier en un nombre précis de tâches devenant elles-mêmes des métiers différents, nous permettons pour un même nombre de travailleurs l'accroissement de la quantité d'ouvrage réalisée (Smith, 1776).

Cet accroissement de la quantité d'ouvrage se produit pour trois raisons (Smith, 1776):

- 1) L'accroissement de l'habileté de l'ouvrier dans la réalisation d'une tâche spécifique répétée continuellement.
- 2) L'économie du temps qui se perd habituellement à passer d'une tâche à l'autre lorsqu'un ouvrier doit passer par l'ensemble des étapes du processus de production.
- 3) La nécessité d'inventer une série de machines facilitant et réduisant l'effort nécessaire à la réalisation de la tâche, permettant ainsi à un homme de remplir la tâche de plusieurs. Nécessité facilitée par l'attention particulière portée à une tâche en particulier, attention qui nous permet d'être pleinement ouvert à la recherche d'outils ou de méthodes qui nous faciliteraient la tâche. Mais nécessité aussi pour le capitaliste d'inventer les machines permettant par la facilitation de l'effort, d'accroître au maximum la quantité d'ouvrage et donc la richesse produite.

Pour Adam Smith (1776), le travail est la seule chose permettant la création de valeurs et diviser au maximum ce travail, qui n'est finalement qu'un temps que l'on consacre à la production de valeurs, est ce qui peut permettre à une société de subvenir aux besoins de l'ensemble des classes de sa population. C'est de la division du travail que résulte la multiplication des produits, issus de tous les métiers de la société, donnant lieu à une opulence générale qui peut se répandre jusque dans les classes plus basses.

Smith ne considère le travail que sous le prisme capitaliste, il n'y voit qu'une utilité productive mesurable. Il ne se contente que de considérer le travail sous sa forme la plus abstraite. Comme l'explique Hunyadi (2017), selon Marx, toute économie d'échange nécessite une double abstraction. Tout d'abord, il est nécessaire de faire l'abstraction de la valeur d'usage de toute chose au profit de sa valeur d'échange afin d'en mesurer la valeur économique. En effet, la valeur d'usage du produit du travail n'est pas mesurable, il faut lui substituer une valeur permettant l'échange marchand. Il est logique selon Marx, qui rejoint Smith sur ce point, de considérer la quantité de travail socialement nécessaire à la production d'une marchandise, comme représentant le « tiers abstrait » permettant de lui accorder une valeur d'échange. Nous arrivons ici à la seconde abstraction, car cette quantité de travail, c'est le travail abstrait, le

travail indifférencié, celui qui nie toute dimension subjective, celui qui est considéré du point de vue du « *il* », du point de vue du capitaliste pour qui seule l'utilité productive est prise en compte. Dans le calcul de cette valeur marchande, il est fait abstraction du travail concret, non mesurable, propre à chacun et vécu différemment chez chacun, c'est le travail tel qu'il est vécu subjectivement par le travailleur dans son corps et dans son esprit. Le travail concret et le travail abstrait sont donc un seul et même travail mais observé au travers de deux prismes différents, le prisme du « *je* » et le prisme du « *il* » (Hunyadi, *Le travail chez Marx : l'éthique du perspectivisme*, 2017).

2.4 Acceptation de l'aliénation

L'aliénation est le propre de l'emploi capitaliste. Cette volonté d'enrichissement par l'accroissement de la production aura toujours un impact sur le travailleur. Néanmoins, cette aliénation doit être acceptée par l'individu qui, sans contrepartie, ne sera pas forcément volontaire à offrir sa force de travail.

Comme l'explique Alain Supiot (2019), cette contrepartie proposée au travailleur, c'est le salaire. C'est le salaire qui motive le travailleur et le pousse à accepter la mise en parenthèse de son existence d'homme entier, pour une durée définie, au profit de la production de valeurs destinées au capitaliste. Par l'emploi, l'homme acquiert un nouveau statut. Durant un temps défini, il n'est plus simplement un homme, il est un employé. Par cette employabilité de l'individu au service de la production, le travail devient une marchandise négociable que l'on détache de celui qui le produit. Ce statut d'employé est défini par le contrat de travail, c'est ce dernier qui permet la fiction juridique permettant la transformation de la force de travail humaine en un bien marchand. Ce contrat de travail est aussi ce qui définit la contrepartie (la rémunération) octroyée au travailleur pour la location de sa force de travail. Le travailleur a donc parfaitement conscience et accepte que le produit de son travail ne lui revienne pas. Pour le travailleur, la finalité de son travail n'est pas dans le produit de ce travail mais dans la rétribution qu'il reçoit en contrepartie. Cette volonté du travailleur de louer sa force de travail au capitaliste résulte donc d'une promesse d'enrichissement liée à la condition de salarié (Supiot, 2019).

2.6 Nécessité de s'émanciper

Pour Marx (cité par Renault, 2011), l'émancipation de l'homme à toutes formes d'aliénation est nécessaire à la condition humaine, il est donc nécessaire à l'homme de s'émanciper du travail aliéné par l'économie. Cette libération du travail aliéné passe

obligatoirement par la suppression de la propriété privée, il s'agit de la condition pour faire à nouveau du travail le premier besoin vital, en faire une manifestation libre de la vie. Le travail, comme moyen de production de biens et de services, doit devenir une activité libre. Il ne doit plus être dominé par le capital mais géré conjointement par les producteurs eux-mêmes. Le travail chez Marx est marqué par le paradigme qui oppose d'un côté l'aliénation de l'homme par sa mise au service de l'économie, lui enlevant sa subjectivité et d'un autre côté l'émancipation qui permet à l'homme de se réapproprier son existence humaine.

Pour s'émanciper, l'homme ne doit plus être soumis au travail par des nécessités et des opportunités issues de forces extérieures. Face à la nécessité naturelle des besoins humains et sociaux, l'homme social, associé aux autres, doit rationaliser ses échanges avec la nature, qu'il contrôle à l'aide de ses semblables au lieu d'être dominé par sa puissance aveugle. Il doit accomplir ses échanges en dépensant le minimum de force et dans les conditions les plus dignes à la nature humaine. Le travail doit devenir une activité attractive pour l'homme et non une souffrance. Bien qu'il réponde à la nécessité du besoin, nécessité entravée par l'obstacle de la réalisation travail séparant l'homme de l'assouvissement de son besoin, le travail peut être une activité de liberté. Activité de liberté par laquelle l'homme mène à bien sa volonté pour répondre à la nécessité (Renault, 2011). Néanmoins, pour Marx, ce temps de travail nécessaire à la production des besoins et services, doit être le plus court possible pour permettre l'épanouissement de l'homme par le temps libre, considéré comme loisir, activité supérieure (Renault, 2011).

Stiegler (2015) rejoint ici la pensée de Marx, lorsqu'il estime que l'emploi doit mourir pour que renaisse le travail. Tout comme Marx, Stiegler estime que c'est par l'abolition de la contrainte économique que l'homme pourra se libérer de l'emploi afin de redécouvrir l'essence même du travail véritable.

Chapitre 3 : Hausse du chômage, employabilité et exclusion

3.1 Automatisation et tertiarisation de l'emploi

L'automatisation du travail aura eu un énorme impact sur la production industrielle mais aussi sur le travailleur. Le remplacement progressif d'une grande partie de la main-d'œuvre industrielle au profit de la machine va provoquer petit à petit un glissement de l'emploi vers un secteur tertiaire en expansion. La réduction des coûts de production et l'augmentation de la valeur marchande produites par l'ensemble des processus de division du travail auront permis à une classe moyenne de plus en plus présente de profiter des avantages du secteur tertiaire,

favorisant ainsi une nette augmentation de l'importance de ce secteur dans l'économie globale (Dorn, 2016).

Dans cette nouvelle économie de service, l'automatisation rend de plus en plus floue la distinction entre employé et ouvrier, essentiellement au sein des postes demandant peu de qualifications. L'ouvrier s'occupe de moins en moins de la production en tant que telle (activité laissée à la machine) et doit faire face à de nouveaux types de postes liés à la logistique, aux transports, à l'expédition, etc. Ces nouveaux métiers amènent de nouvelles contraintes aux travailleurs, notamment en termes de normes et de délais. Ces contraintes ont un impact direct sur la flexibilité demandée à l'ouvrier et le mettent face à de plus en plus d'imprévus dans son travail. Quant à l'employé, les nouvelles technologies à l'œuvre au sein du secteur tertiaire ont petit à petit automatisé de nombreux métiers du secteur tertiaire, les rendant répétitifs et standardisés (Parodi, 2004).

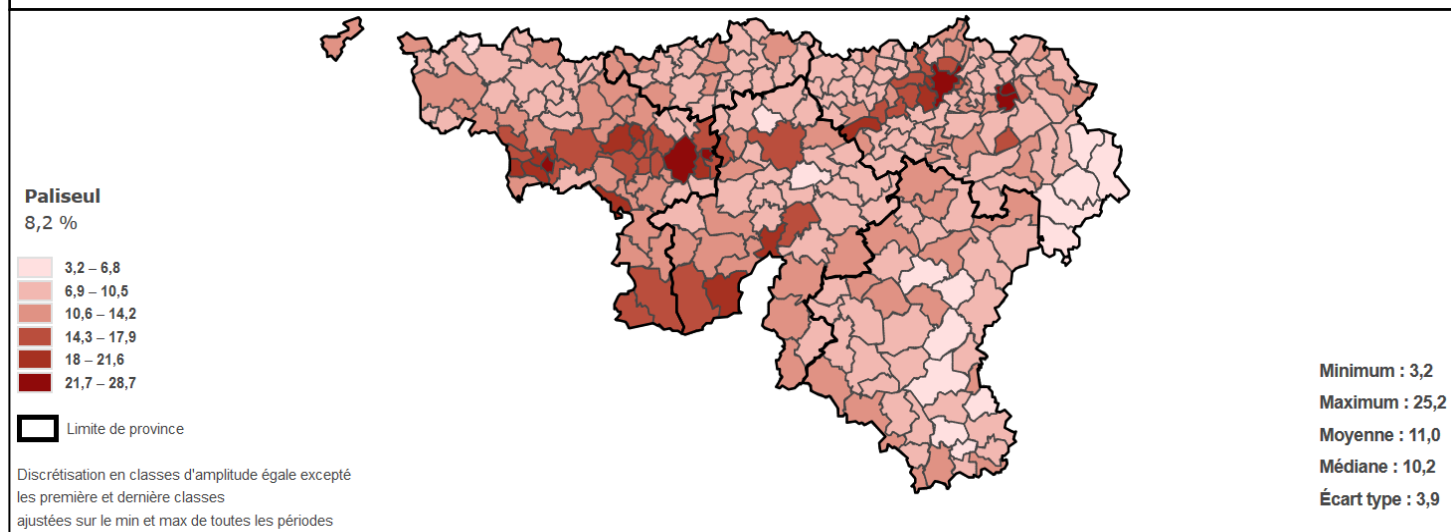
Néanmoins, selon Stiegler (2015), cette automatisation pourrait être une bonne chose à condition qu'elle soit mise au service de l'homme et non au service de l'économie. Car l'automatisation comme tout ce qui touche aux technologies numériques est un *pharmakon* pouvant à la fois être poison et remède. Poison car d'une certaine façon se reposer sur la machine dans la réalisation de toute tâche revient à entretenir nous-mêmes la perte progressive de nos savoirs et savoir-faire et de par le fait entretenir notre propre prolétarisation progressive. Mais aussi remède car l'automatisation mise au service de l'homme permettrait de libérer ce dernier de l'emploi en s'accaparant l'ensemble des tâches routinières et abêtissantes. Si l'automatisation était mise au service de la déprolétarisation, elle permettrait à l'homme de retrouver le temps de s'atteler au vrai travail et à l'exercice de ses savoirs et dès lors, elle serait un remède. Selon Stiegler (2015), c'est par l'automatisation des tâches entropiques que l'homme pourra se désautomatiser et devenir producteur de néguentropie par la pratique de ses savoirs dans le travail véritable.

3.2 Hausse du chômage et risque d'exclusion

L'évolution du chômage de masse constaté au sein de nos sociétés, suite aux successions de crises économiques depuis le choc pétrolier de 1973, aura eu un fort impact sur l'emploi des personnes autrefois rattaché aux activités industrielles.

Comme nous pouvons l'observer sur le schéma 1, le taux de chômage en Belgique est particulièrement plus élevé au sein des anciens bassins industriels que pour le reste du pays.

Schéma 1 : Taux de chômage administratif des 15-64 ans (%) en Wallonie en 2017¹



Cette différence de taux de chômage entre ces anciens bassins industriels et le reste du pays n'est pas due au hasard. En effet, le secteur industriel ayant été particulièrement affecté par le processus d'automatisation, sa part d'emploi dans l'emploi total a fortement baissé au travers des années. Comme nous l'indique une étude allemande de 2017, réalisée par Wolfgang Dauth *et al* (cité par Héry, 2018), consacrée aux conséquences de la robotisation de l'industrie allemande au cours des années 1994-2014, l'installation d'un robot industriel cause en moyenne la perte de deux emplois. La robotisation progressive a causé durant cette période la perte d'un quart des emplois dans l'industrie manufacturière.

A cette automatisation de la production s'ajoutent les diverses restructurations industrielles amenant de nombreuses fermetures d'usines et/ou suppression de postes peu qualifiés au profit d'expert technique ou d'ingénieur. Rien que pour l'agglomération de Liège, la fermeture de la majorité de ses usines, passant de vingt en 1975 à cinq en 2017, a fait baissé le nombre de travailleurs sidérurgiques de vingt-cinq milles à moins de mille durant cette période de temps (Lomba, 2017).

Pour de nombreux ouvriers, souvent peu qualifiés, la réalité du travail industriel se résume aujourd'hui à la crainte des fermetures d'usines, des plans de restructuration et à la non-reconduction des contrats précaires. La peur de la perte d'emploi fait aujourd'hui partie

¹ Vanden Dooren, L. et Vander Stricht, V. (2019), *Taux de chômage administratif des 15-64 ans (%) en 2017*, Namur: Walstat Iweps, [En ligne], https://walstat.iweps.be/walstat-catalogue.php?niveau_agre=C&indicateur_id=235300&ordre=6&periode=moyenne%20annuelle%202017%20&niveau_agre=C&sel_niveau_catalogue=T (Consulté le 03 mai 2020).

intégrante de la condition ouvrière. Cette peur de la perte d'emploi est d'autant plus marquée qu'elle est souvent synonyme de chômage longue durée pour des personnes ayant peu de compétences utiles au marché de l'emploi actuel (Lomba, 2017).

Comme nous l'explique Lomba (2017), ces plans de restructuration dont la finalité n'est autre que l'optimisation de la compétitivité au sein d'un secteur secondaire toujours plus concurrentiel imposent aux travailleurs des conditions de travail toujours plus précaires et pénibles. Cette volonté d'améliorer la compétitivité se traduit aussi, dans l'organisation du travail, par un usage intensif du benchmarking afin de comparer les performances entre les différentes usines dans un objectif d'amplification continue de la performance.

Selon Lomba (2017), cette situation inscrit les ouvriers dans deux temporalités différentes. D'une part, ils se sentent pris dans un cycle perpétuel de dégradation des conditions d'emplois causant chez eux une forte incertitude quant à l'avenir de leur usine. D'autre part, ils sont pris dans un courant qui à moyen terme laisse à penser, par les divers plans et optimisations de l'organisation du travail, que la situation actuelle pourrait s'améliorer et se stabiliser. Ces ouvriers sont prêts à toutes sortes de sacrifices pour assurer à leur usine une chance de rester compétitive sur le marché. Ces sacrifices se traduisent par une diminution des salaires, une augmentation constante du nombre d'heures de travail, une flexibilité accrue dans leur fonction.

C'est la crainte de l'exclusion de l'emploi qui pousse ces travailleurs à se soumettre toujours davantage à la machine capitaliste, cette dernière justifiant la nécessité de l'accroissement des rendements par la compétitivité. Dans ce contexte d'exclusion toujours plus inquiétant, dont la menace pointe sur les travailleurs telle une épée de Damoclès prête à frapper n'importe quand, ceux-ci acceptent de soumettre toujours plus leur force de travail. Mais, comme le dit Supiot (2019), cette résignation à la vente de sa force de travail est motivée non plus par espoir d'enrichissement mais par crainte d'une précarisation insurmontable, générée par l'exclusion de l'emploi.

3.3 Nouveau paradigme

Le monde du travail est pensé dans ce contexte de crise, au travers d'un nouveau paradigme. Ce qui inquiète le travailleur n'est plus tant le risque d'aliénation que peut causer l'emploi et donc la recherche de moyens à mettre en place pour favoriser son émancipation mais plutôt les risques d'exclusion du marché de l'emploi et la recherche de moyens à mettre en place pour favoriser son intégration au sein de celui-ci. Ce changement de paradigme est la

conséquence directe des mutations du monde du travail directement issues de la digitalisation de l'économie ayant favorisé la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail.

Comme nous l'indiquent Boltanski et Chiapello (1999), ces nouvelles formes d'organisation vont s'émanciper du modèle de Taylor en favorisant l'autonomie, l'indépendance et la flexibilité des travailleurs pour accroître la plus-value extraite de la main-d'œuvre humaine. Ces nouvelles attentes du marché de l'emploi vont favoriser l'acquisition d'une nouvelle forme de main-d'œuvre, mieux formée et plus compétente faisant preuve d'initiative dans l'exercice de leur emploi.

Boltanski et Chiapello (1999) rejoignent Stiegler (2015), dans l'idée que la désautomatisations de l'humain dans la pratique de son emploi n'est pas une mauvaise chose en soi car elle permet de ne plus limiter le travail à des gestes mécaniques et automatiques. Il est nécessaire de prendre en compte le fait que ces nouvelles attentes du marché de l'emploi trouveront réponse au travers de travailleurs mieux qualifiés, excluant de ce fait les autres travailleurs ou les réduisant à des postes de moindre qualité. Cette nouvelle forme de capitalisme troque donc un gain d'autonomie en faveur du travailleur contre une perte de sécurité et un accroissement du risque d'exclusion de l'emploi.

Ces nouvelles attentes en matière de compétence ne sont pourtant pas désaliénantes. Même si elles remettent l'expérience vécue par le travailleur au centre de l'activité, ce que la division du travail par la mise en place de tâches parcellaires et l'automatisation par son objectivation du travail avait compromis, elles favorisent une nouvelle forme d'exploitation du travailleur. Dans cette nouvelle forme d'exploitation, ce n'est pas seulement le travail qui est exploité au profit du capitaliste mais le travailleur lui-même. Les qualités humaines asservies au service de l'emploi, telles que l'implication affective, l'engagement, la disponibilité, la fidélité, etc., remettent directement en cause la séparation entre le travail et le travailleur. En effet, ce qui est engagé par le travailleur dans l'accomplissement de son emploi, ce sont des capacités génériques difficilement mesurables en heures de travail et en rentabilité (Boltanski & Chiapello, 1999).

Cette conception de l'emploi permet donc aux entreprises d'acquérir de la main-d'œuvre sur-qualifiée à faible coût, les qualifications attendues étant généralement difficilement mesurables en matière de prestations salariales. En misant leurs profits sur l'extraction du travail humain de davantage de valeurs ajoutées, pour un salaire non revu à la hausse, cet accroissement de productivité se fait au détriment des travailleurs, qui doivent dès lors

intensifier leur travail pour assurer leur adaptation au marché de l'emploi et ainsi éviter d'être exclus (Boltanski & Chiapello, 1999).

Cette consommation de ressources humaines par les entreprises, en vue d'accroître leurs profits, devrait normalement supposer un coût d'entretien de cette ressource. Car une ressource humaine sur-qualifiée nécessite du temps et de l'argent pour être produite mais aussi pour assurer sa reproduction. Or, en écartant de plus en plus des salaires les coûts intervenant en amont de l'emploi, dans la formation initiale des travailleurs et en aval, dans l'usure et le vieillissement, les entreprises déplacent ce coût de production et de reproduction vers les pouvoirs publics et les travailleurs, imposant à ces derniers la nécessité de veiller eux-mêmes à leur production et leur reproduction (Boltanski & Chiapello, 1999).

Le paradigme de l'exclusion est donc le résultat de ces nouvelles attentes du marché de l'emploi mettant en concurrence les travailleurs. Ces derniers, craignant la précarisation induite par leur manque d'adaptation au sein d'une société où se développe un phénomène de chômage de masse, sont prêts à tout pour s'assurer une intégration au sein de l'emploi.

Ce paradigme de l'exclusion diffère de celui de l'aliénation sur un point précis. Le paradigme de l'aliénation pointait l'exploitation des travailleurs du fait de l'existence même du capitalisme, le rendant responsable de cette exploitation par sa nécessité à accroître la « sur-valeur ». De par ce fait, en accusant la bourgeoisie (détenant les moyens de production) de maintenir dans la misère le prolétariat, l'on permettait une identification claire des opprimés et des oppresseurs.

Au sein du paradigme de l'exclusion, ce n'est plus l'exploitation par l'emploi qui est crainte mais l'absence de cet emploi. Cette nouvelle crainte ne permet pas d'opposition claire et, de ce fait, ne permet pas aux travailleurs de se mobiliser en communauté soudée. Dans le modèle de l'exclusion, il est même généralement convenu de reporter la cause de sa condition précaire au travailleur lui-même, l'estimant responsable de son manque d'adaptabilité et d'employabilité (Boltansky et Chiappelo, 1999, cité par Frégné, 2001).

3.4 Être employable : nécessité humaine ou économique ?

Dans cette crainte de l'exclusion de l'emploi d'une grande partie des individus, les pouvoirs publics tout comme les entreprises mettent en place toutes sortes de programmes de formation continue, censés accroître l'employabilité des travailleurs et donc favoriser leur intégration sur le marché de l'emploi (Statbel, 2017).

Mais cet objectif d'employabilité est avant tout un objectif économique, l'objectif est ici de former à l'emploi et non au travail. Comme nous le montre une étude de 2019, menée par le groupe Randstad (2020), 34% des formations, organisées en Belgique sont directement du fait des entreprises, celles-ci cherchant à accroître leur compétitivité au sein d'un marché économique toujours plus concurrentiel. De plus, pour ces entreprises, la formation est un investissement sur le long terme, dès lors l'accent est généralement mis sur les personnes déjà largement qualifiées afin de les rendre encore plus utiles à la production de valeur. (Desjardins, Rubenson, & Milan, 2007).

L'acquisition de savoir par la formation n'est pas une acquisition au service de soi, ce n'est pas une activité au service de la vie, elle est rationalisée par une donnée économique. La formation continue n'est pas un travail autonome car elle n'est pas rationalisée par la seule acquisition de savoir mais par l'intérêt qu'auront ces savoirs au sein d'un marché de l'emploi compétitif et excluant. Dès lors, même si elle favorise effectivement l'employabilité et donc l'intégration, cette dernière ne fait que nous rendre encore plus esclaves de l'emploi et de son hétéronomie, nous privant toujours davantage de notre capacité à poser notre individualité par l'acquisition de savoirs destinés à créer de la néguentropie par la pratique d'un travail véritable et humain.

Conclusion

Le travail est depuis toujours une activité propre à l'homme et la condition même de l'existence de celui-ci. Le travail humain, par la transformation de la nature, permet de faire l'expérience de la vie et de créer. C'est par notre création et par la valeur d'usage qu'elle apporte à nous-mêmes mais aussi à l'autre dans l'accomplissement de nos besoins respectifs que nous puissions soumettre d'une part notre individualité et d'autre part notre participation au monde social. Mais ce travail humain, pur, au service de la vie s'est retrouvé perverti par l'économie capitaliste. Celle-ci a séparé l'homme de son travail, elle l'a divisé pour faire du travail une vulgaire marchandise que l'on peut s'accaparer et utiliser à son seul profit. L'homme, dépossédé de ses moyens de production par la propriété privée fût contraint de vendre sa force de travail afin d'accéder à la consommation grâce au salaire et par cette consommation seulement à la possibilité de combler ses besoins.

Dans cette logique de croissance productive, la machine capitaliste a divisé le travail humain afin d'augmenter sa valeur. En divisant le travail en tâches parcellaires, elle a contraint l'homme à n'être que le maillon d'un système de production dont le sens et la finalité lui

échappent. Cette augmentation de la puissance productive des travailleurs a permis au capitaliste, par l'exploitation de cette force de travail, l'acquisition d'une « plus-value » lui permettant de s'enrichir. Dans cette volonté d'accroître encore et toujours cette « plus-value », le capitaliste a automatisé le travail afin de remplacer l'homme par la machine, constante et uniforme. Cette automatisation a replacé l'ensemble du processus de travail au point de vue de la machine et l'a complètement objectivé, prolétarisant davantage l'homme par la perte de l'usage de ses savoirs.

Dans cette société de l'emploi hétéronome où tout processus de production est fondé sur le rapport d'exploitation de l'humain par l'économie, dans cette société divisée où notre place n'est conditionnée que par notre fonction et où nos savoirs sont, petit à petit, perdus au seul profit d'une habilité à la réalisation de la tâche particulière qui nous est confiée, l'émancipation devient pour l'homme la seule solution. Seule cette volonté d'émancipation par le travail, véritablement humain peut permettre à l'homme de retrouver son individualité et sa condition d'homme entier. C'est par le travail que l'homme sera libre d'acquérir des savoirs en vue de produire du neuf et du beau dans le monde.

Dès lors, une nouvelle forme d'automatisation, au profit de cette émancipation serait pour l'homme un moyen de s'affranchir de l'emploi prolétarisant et entropique, laissant ce dernier à la seule force de la machine, afin de se concentrer sur la pratique de ses savoirs dans une forme de travail autonome et vectrice d'entropie.

Mais dans cette société capitaliste, soumettant l'homme, par la crainte de la précarité, à la volonté économique, l'emploi est le seul moyen de s'assurer un accès à la consommation et à l'acquisition de ce qui est nécessaire à l'accomplissement de nos besoins. Dans cette logique de soumission à l'emploi, l'homme est prêt à tout pour assurer son inclusion et n'hésite pas à se former continuellement pour assurer son employabilité et réduire le risque de se voir exclus de ce système qui lui permet, par la rémunération, l'accomplissement de son processus de reproduction.

Nous pouvons donc ressortir à la suite de ce travail, la problématique suivante :

Comment promouvoir une automatisation au service de la déprolétarianisation, permettant la renaissance d'un travail véritable, au sein d'une société capitaliste dont le marché de l'emploi excluant favorise la précarisation des travailleurs les moins qualifiés ?

Bibliographie

- Artous, A. (2016), « Karl Marx, Le Travail et l'émancipation, textes choisis, présentés et commentés par Antoine Artous », *Contretemps: Revue de critique communiste*, [En ligne], <https://www.contretemps.eu/marx-artous-travail-emancipation/> (Consulté le 02 mai 2020)
- Boltanski, L. et Chiapello, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme* (éd. 2011), Paris: Gallimard.
- Cadet, J.-J. (2014), Travail aliéné chez Karl Marx : un sujet “ désobjectivé ” dans des processus d'objectivation. Dans Doctorants de l'ED 31 (Éd.), *Journée des doctorants de l'ED 31, 2014: "Au travail!"*. Saint-Denis, France. Consulté le 05 02, 2020, sur <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01528561/document>
- Centre national des ressources textuelles et lexicales (2020), « Travail », *Site du Centre national des ressources textuelles et lexicales*, [En ligne], <https://www.cnrtl.fr/definition/automatisation> (Consulté le 16 avril 2020)
- Degryse, S. (2016), *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie, Working Paper*. Bruxelles: Etui.
- Desjardins, R., Rubenson, K. et Milan, M. (2007), *Accès inégal à la formation pour adultes : perspectives internationales*, Paris: Unesco.
- Dorn, D. (2016), « La montée en puissance des machines : comment l'ordinateur a changé le travail », *Revue française des affaires sociales*, n°1, pp. 35-63, doi:10.3917/rfas.161.0035.
- Durkheim, E. (1893), *De la division du travail social* (éd. 8è, 1967). Paris: Les Presses universitaires France.
- Ferguson, A. (1783), *Essai sur l'histoire de la société civile*. Paris: Desaint.

- Frétigné, C. (2001), « Boltanski Luc, Chiapello Eve, Le nouvel esprit du capitalisme », *Revue française de sociologie*, 42, 1, pp. 171-176. [En ligne], https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_2001_num_42_1_5341 (Consulté le 03 mai 2020)
- Gorz, A. (1988), *Métamorphoses du travail: Quête de sens*, Paris: Galilée.
- Gorz, A. (2001), « La personne devient une entreprise : Note sur le travail de production de soi », *Revue du MAUSS*, 18, 2, pp. 61-66, doi:10.3917/rdm.018.0061.
- Héry, M. (2018), « Les impacts de l'automatisation du travail », *Études*, septembre, N°9, pp. 43-54, doi:10.3917/etu.4252.0043.
- Hunyadi, M. (2017), « Le travail chez Marx : l'éthique du perspectivisme », *Les Temps Modernes*, 696, 5, pp. 64-78, doi:10.3917/ltm.696.0064.
- Hunyadi, M. (2020), *Cours de philosophie du travail*, Louvain-La-Neuve: Université Catholique de Louvain.
- Jorland, G. (2018), « Transformation et dialectique chez Marx », *Revue de métaphysique et de morale*, 100, 4, pp. 441-454. doi:10.3917/rmm.184.0441.
- L'Obs (2018, 12 24), « Auchan va ouvrir son premier supermarché sans caissiers ni vendeurs », *L'Obs*, [En ligne], <https://www.nouvelobs.com/societe/20181224.OBS7596/auchan-va-ouvrir-son-premier-supermarche-sans-caissiers-ni-vendeurs.html> (Consulté le 28 avril 2020).
- Lomba, C. (2017), « Des univers ouvriers bousculés par les restructurations répétées », *savoir/Agir*, 39, 1, pp. 58-64, doi:10.3917/sava.039.0058.
- Marx, K. (1993), *Le capital: Critique de l'économie politique: Livre premier "Le procès de la production du capital"* (Vol. I), (J.-P. L. alii, Trad.), Paris: P.U.F.

- Monville, M. et Léonard, D. (2008), « La formation professionnelle continue », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1987-1988, 2, pp. 7-67, doi:10.3917/cris.1987.0007.
- Parodi, M. (2004), « Les transformations des conditions de travail des ouvriers », *Revue de l'OFCE*, 88, 1, pp. 185-202, doi:10.3917/reof.088.0185
- Quintard, C. (2017), « André Gorz, s'émanciper du travail », *Sciences Humaines*, 291, [En ligne], https://www.scienceshumaines.com/andre-gorz-s-emanciper-du-travail_fr_38007.html (Consulté le 27 avril 2020).
- Randstad (2020), *Travailler, c'est se former: Lumière sur la formation continue*, Bruxelles: Randstat.
- Renault, E. (2011), « Comment Marx se réfère-t-il au travail et à la domination ? », *Actuel Marx*, 49, 1, pp. 15-31, doi:10.3917/amx.049.0015.
- Rodrigo, P. (2017), « Marx et la technique », *Philosophie*, 133, 2, pp. 37-51, doi:10.3917/philo.133.0037.
- Roland Berger (2016), *Think Act, Des robots et des hommes : Pour une vision confiante de la logistique 2025*, Paris: Roland Berger.
- Skidelsky, R. (2013), « Quand les machines remplaceront les hommes », *Site de Les échos*, [En ligne], <https://www.lesechos.fr/2013/02/quand-les-machines-replaceront-les-hommes-317765> (Consulté le 28 avril 2020)
- Smith, A. (1776), *De la richesse des nation* (éd. 1991). (G. Garnier, Trad.) Paris: Flammarion.
- Statbel (2017), *84% des entreprises organisent des formations pour leurs collaborateurs*, Bruxelles : SPF économie, [En ligne], <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/formation-continue> (Consulté le 13 décembre 2019)

- Stiegler, B. (2015), *L'emploi est mort vive le travail !, entretien avec Ariel Kyrrou*, Paris: Editions Mille et une nuits.
- Supiot, A. (2019), *Le travail n'est pas une marchandise: Contenu et sens du travail au XXIème siècle*, Paris: Edition du Collège de France.
- Szoc, E. (2014), « André Gorz : au-delà du travail », *Politique*, 87, [En ligne], https://www.revuepolitique.be/recherche-numero/?politique_numero=87 (Consulté le 02 mai 2020).
- Tinel, B. (2006), « Karl Marx: l'organisation et l'exploitation du travail », in Allouche, J. (dir.), *Encyclopédie desressources humaines (2ème édition)*, pp. 1557-1564, Pars : Vuibert.
- Vanden Dooren, L. et Vander Stricht, V. (2019), *Taux de chômage administratif des 15-64 ans (%) en 2017*, Namur: Walstat Iweps, [En ligne], https://walstat.iweps.be/walstat-catalogue.php?niveau_agre=C&indicateur_id=235300&ordre=6&periode=moyenne%20annuelle%202017%20&niveau_agre=C&sel_niveau_catalogue=T (Consulté le 03 mai 2020).
- Verdugo, G. (2017), « Chapitre 5 : Quel emploi demain ? », in Gregory, G. (dir.), *Les nouvelles inégalités du travail. Pourquoi l'emploi se polarise*, Paris: Presses de Sciences Po, pp. 91-106.
- Zafrani, A. (2016), « Situations de l'animal laborans », *Cités*, 67, 3, pp. 117-130, doi:10.3917/cite.067.0117.

Université Catholique de Louvain

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET DE
COMMUNICATION

Note d'articulation

**Les mutations du monde du travail et leurs impacts sur les travailleurs peu
qualifiés**

MÉMOIRE

Par Benjamin PULTRONE

Promoteurs : Stéphanie COSTER
 Mark HUNYADI

Travail présenté dans le cadre du cours
de mémoire TRAV2M1-TRAV2950

Année académique 2019-2020

Déclaration sur l'honneur

En rendant ce travail, je déclare sur l'honneur que celui-ci respecte les normes de l'UCL en matière de plagiat. Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens. Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation (voir <http://www.uclouvain.be/plagiat>). En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

Introduction.....	3
Du travail humain au travail économique.....	3
Digitalisation de l'économie et exclusion	4
Manque de qualification et formations au service de l'économie	5
Automatisation au service de la fin de l'emploi.....	6
Conclusion	6
Bibliographie	8

Introduction

A travers ce mémoire sur les mutations du monde du travail induites par la digitalisation et tout ce qu'elles impliquent en matière de modification de l'organisation du travail, nous avons tenté de comprendre comment les travailleurs peu qualifiés pouvaient être impactés par un risque d'exclusion du marché de l'emploi causé par leur manque d'employabilité.

En observant cette problématique à travers le prisme des relations industrielles et de la philosophie, nous avons cherché à comprendre la manière dont le travail en tant qu'expérience humaine mais aussi qu'activité économique s'est retrouvé à séparer les hommes en tant qu'individus qualifiés ou non. Nous avons cherché à comprendre comment le contexte économique dans lequel nous vivons a permis la hiérarchisation des groupes humains selon leurs apports à l'économie. Mais aussi comment la recherche du profit a occulté l'expérience humaine pour n'accorder à la valeur du travail que sa rentabilité économique.

Dans cette note d'articulation, nous allons tenter de combiner les apports respectifs de ces deux papers afin d'en ressortir une nouvelle problématique plus globale en lien avec les mutations du monde du travail et leurs impacts sur les travailleurs peu qualifiés.

Du travail humain au travail économique

Le travail humain, autonome et enrichissant, permettant l'accomplissement de nos besoins et la pratique de nos savoirs, s'est retrouvé dans une société capitaliste, mis de côté ou aliéné au profit de la rentabilité économique (Stiegler, 2015). La recherche constante de profits, indissociable à la croissance, a permis la création d'une fiction juridique permettant de considérer la force de travail humaine comme un tout indépendant, dissociable de l'être humain et assimilable à une simple marchandise que l'on peut louer et rentabiliser au maximum (Supiot, 2019).

Avec l'avènement de la propriété privée, l'ouvrier, qui ne possédait rien d'autre que cette marchandise qu'est sa force de travail, fût contraint de la louer pour la mettre au service du capitaliste. La location de sa force de travail étant le seul moyen pour l'homme d'accéder à la consommation et à l'accomplissement de ses besoins, ce dernier accepta de se retrouver dans une position aliénée, car employé à la production de valeurs marchandes au profit du capitaliste (Marx, 1993).

Dans une volonté d'accroître au maximum la valeur cette main-d'œuvre humaine, le processus de travail fût pensé par le capitaliste non plus comme une expérience qui se ressent

mais comme un temps qui se rentabilise. L'organisation du travail devint une science au service de l'économie et la division du travail permit, par la parcellisation des tâches, d'accroître toujours plus la force productrice (Marx, 1993).

Mais cette parcellisation des tâches composant les métiers a, petit à petit, fait perdre aux hommes la pratique même de leurs savoirs et de leurs savoir-faire au profit d'une méthode de travail toujours plus régulière, conformiste et vectrice d'entropie. L'homme employé, dont le travail n'est rationalisé que par le profit économique et non le profit humain, perd son individualité en se conformant à un système prolétarisant et abêtissant (Stiegler, 2015).

Digitalisation de l'économie et exclusion

La digitalisation croissante du monde du travail impacte et modifie l'ensemble des tâches des travailleurs. Les transformations organisationnelles qu'elle impose dans toute une série de métiers modifient en profondeur la structure même de ceux-ci. L'augmentation des moyens technologiques dans la société, résultante de la baisse de leurs coûts de production et de l'accroissement de leurs performances, impose aux individus une nouvelle manière de travailler au sein d'une société numérisée dans laquelle il est impossible sous peine d'exclusion sociale de ne pas utiliser ces nouvelles technologies (Degryse, 2016). La robotique, point d'orgue de cette digitalisation, déplace par l'automatisation d'une part toujours plus importante de tâches, l'emploi humain vers un emploi robotisé, autonome et plus productif (Stiegler, 2015).

Par l'automatisation, qui n'est qu'un pharmakon apportant autant de bien que de mal selon l'usage qui en est fait, le travail s'est retrouvé objectivé, mis au point de vue de la machine. L'homme a perdu sa place centrale pour n'être relégué qu'au rôle d'agent de contrôle de ce processus de production automatique, il s'est retrouvé amputé d'une grande partie de l'usage de ses savoirs et savoir-faire. Cette nouvelle forme de prolétarianisation a rendu l'homme davantage dépendant de l'emploi car de plus en plus incapable de faire usage de savoirs qu'il ne pratique plus (Stiegler, 2015).

Dans cette économie digitale, l'emploi humain tend vers un clivage entre les travailleurs hautement qualifiés d'un côté, ayant des fortes compétences non-automatisables mais aussi de hautes compétences d'adaptabilité numérique et les travailleurs peu qualifiés, peu employables car peu adaptés à ce nouveau monde du travail (Degryse, 2016). Ces derniers ont peu de choix quant à leurs possibilités professionnelles et se retrouvent généralement cantonnés à toute une série de tâches difficilement automatisables mais laborieuses et souvent peu gratifiantes (Dorn, 2016).

Ce manque d'employabilité des personnes peu qualifiées, dans une société marquée par la présence d'un chômage de masse, favorise la possibilité d'une exclusion du marché de l'emploi et un risque de basculement dans la précarité économique (Boltanski & Chiapello, 1999). L'emploi étant dans notre société capitaliste le seul moyen d'avoir accès à la consommation, il est devenu « normal » d'imputer au travailleur la réalisation des efforts nécessaires à la garantie de son intégration au sein de ce dernier, en acquérant les compétences nécessaires à son employabilité (Gorz, 2001).

Manque de qualification et formations au service de l'économie

Dans ce contexte de mutation de l'emploi, le manque croissant d'employabilité chez tous les travailleurs est en grande partie causé par l'évolution technologique. La formation professionnelle continue se révèle, dès lors, être une obligation autant économique que sociale. Les entreprises dans un souci de compétitivité se doivent de posséder une main-d'œuvre humaine performante et capable de s'adapter continuellement aux évolutions et aux transformations de leurs outils et contextes de travail. Quant aux pouvoirs publics, ils doivent faire face au risque de précarisation que peut causer l'impossibilité d'un individu à se faire une place sur le marché de l'emploi et, dès lors, à ne pas disposer de rémunération (Monville et Léonard, 2008).

Néanmoins, l'offre de formations continues est le plus souvent mise au service de l'employabilité des travailleurs les plus qualifiés. Ce sont ces travailleurs qui aux yeux des entreprises participent le plus à la croissance des profits et favorisent la compétitivité économique (Desjardins, Rubenson, & Milan, 2007). Etant donné la part importante des entreprises privées dans le financement des formations continues, celles-ci se permettent de favoriser les groupes de travailleurs les plus rentables sur le long terme. Cette manière de considérer la formation continue uniquement d'un point de vue de la rentabilité économique ostracise une grande part des travailleurs occupant des postes demandant peu de qualifications. La majorité des entreprises considèrent en effet comme peu rentable l'investissement de temps et d'argent dans la formation de travailleurs occupant des postes demandant justement peu de formation (Solar, Baril, Roussel, & Lauzon, 2016).

La formation d'un travailleur et la garantie de son employabilité sont, dans notre société capitaliste, essentiellement rationalisées par le point de vue économique. Ce qui importe, c'est la valeur ajoutée, par la formation, à la force de travail de l'individu et comment cette valeur ajoutée servira la croissance du profit capitaliste. Ce qui importe pour l'économie capitaliste ce

n'est pas tant que le travailleur acquiert de nouveaux savoirs ou de nouvelles expériences mais qu'il acquiert de nouvelles compétences. Le plus important étant de savoir comment il pourra mettre ses nouvelles compétences au service de la rentabilité. Par la formation, telle qu'elle est pensée d'un point de vue économique, l'homme n'acquiert pas de savoirs utiles au travail autonome, il reste prolétaire et dépendant de l'emploi hétéronome (Gorz, 2001).

Automatisation au service de la fin de l'emploi

La digitalisation de l'économie, amenant l'automatisation d'une part toujours plus importante de l'emploi, est d'une certaine façon la cause de la déqualification progressive de nombreux travailleurs n'ayant pas les compétences nécessaires pour s'adapter aux transformations technologiques mises en œuvre dans leur emploi (Degryse, 2016).

Néanmoins, cette automatisation, qui rappelons-le est au yeux de Stiegler (2015) un pharmakon, pourrait être bénéfique à la renaissance du travail véritable. La robotisation des tâches routinières et entropiques n'est pas un mal pour l'homme, au contraire, elle lui permet de s'atteler à des tâches plus intéressantes et de se concentrer sur la création de neuf par la pratique de son savoir (Stiegler, 2015). Car l'avènement de la machine ne marque pas forcément la fin du travail humain, du travail véritable tel qu'évoqué par Gorz (1988) ou Stiegler (2015), mais plutôt la fin du travail salarial. Comme l'indique Skidelski (2013), si nous répartissions plus équitablement les gains engendrés par l'automatisation, alors celle-ci ne sera plus un outil permettant d'accroître le profit capitaliste mais deviendra un outil capable de libérer du temps de loisir. Car si les machines divisent par deux le nombre d'emplois, il est tout à fait envisageable de diviser par deux le temps de travail salarial tout en conservant le même nombre de travailleurs et le même salaire. Cette libération du temps d'emploi permettrait selon Stiegler (2015) de favoriser la renaissance du travail véritable vecteur d'individualité et de néguentropie.

Conclusion

La digitalisation de l'emploi peut être vue autant comme un risque de déqualification des individus que comme une opportunité de réduire la contrainte économique qui lie l'homme au processus de production. D'une part, toutes les transformations qu'elle implique dans la pratique des métiers imposent aux travailleurs d'adapter continuellement leurs qualifications aux mutations technologiques mises en place dans leurs activités. Elles imposent aux travailleurs de se former continuellement pour rester compétitifs sur le marché du travail tout en favorisant les travailleurs plus qualifiés car plus aptes à participer à la croissance du profit des entreprises. Elles imposent aux travailleurs, par la crainte de l'exclusion et de la

précarisation, de mettre en œuvre tous les efforts nécessaires à leur employabilité. Mais, d'autre part, les nouvelles technologies et leur efficacité croissante dans la production de valeurs marchandes pourraient permettre à l'homme de se libérer petit à petit de l'emploi hétéronome au profit de la renaissance du travail autonome, individualisant, créatif et néguentropique.

Ce double point de vue de la digitalisation permet de considérer cette dernière comme étant une mutation du monde du travail pouvant être soit au service de l'économie soit au service de la vie. Dans cette double perspective, la digitalisation place le monde du travail à la croisée de deux chemins différents qui l'un comme l'autre impacteront profondément l'homme et son expérience de travail.

Nous pouvons donc ressortir à la suite de ce travail la problématique suivante :

Comment dans un monde du travail digitalisé, mettre fin au risque d'exclusion des personnes peu qualifiées sans favoriser une employabilité prolétarisante, au service de l'économie ?

Bibliographie

- Boltanski, L. et Chiapello, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme* (éd. 2011). Paris: Gallimard.
- Degryse, S. (2016), *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie, Working Paper*, Bruxelles: Etui.
- Desjardins, R., Rubenson, K. et Milan, M. (2007), *Accès inégal à la formation pour adultes : perspectives internationales*, Paris: Unesco.
- Dorn, D. (2016), « La montée en puissance des machines : comment l'ordinateur a changé le travail », *Revue française des affaires sociales*, 1, pp. 35-63, doi:10.3917/rfas.161.0035.
- Gorz, A. (1988), *Métamorphoses du travail: Quête de sens*, Paris: Galilée.
- Gorz, A. (2001), « La personne devient une entreprise : Note sur le travail de production de soi », *Revue du MAUSS*, 18, 2, pp. 61-66, doi:10.3917/rdm.018.0061.
- Marx, K. (1993), *Le capital: Critique de l'économie politique: Livre premier "Le procès de la production du capital"*, Vol. I, (J.-P. L. alii, Trad.), Paris: P.U.F.
- Monville, M. & Léonard, D. (2008). « La formation professionnelle continue », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1987-1988, 2, pp. 7-67, doi:10.3917/cris.1987.0007.
- Skidelsky, R. (2013), « Quand les machines remplaceront les hommes », *Site de Les échos*, [En ligne], <https://www.lesechos.fr/2013/02/quand-les-machines-remplaceront-les-hommes-317765> (consulté le 28 avril 2020).
- Solar, C., Baril, D., Roussel, J. & Lauzon, N. (2016), « Les obstacles à la formation en entreprise », *Savoirs*, 41, 2, pp. 9-54, doi:10.3917/savo.041.0009.
- Stiegler, B. (2015), *L'emploi est mort vive le travail !, entretien avec Ariel Kyrou*, Paris: Editions Mille et une nuits.
- Supiot, A. (2019), *Le travail n'est pas une marchandise: Contenu et sens du travail au XXIème siècle*, Paris: Edition du Collège de France.

École des sciences du travail : *Collège des Doyens* - n°1, Place des Doyens, L2.01.04 - 1348 Louvain-la-Neuve
<https://uclouvain.be/fr/facultes/espo/est>