Du fordisme à l'ubérisation : penser l'organisation du travail pour imaginer le travail en 2030

13 juin 2017

Parce que l'organisation des entreprises a joué un rôle central dans l'évolution du travail lui-même, France Stratégie a publié récemment les résultats d'un exercice de prospective à l'horizon 2030, dessinant les formes d'organisation du travail du futur.

Dans un premier temps, les principales formes d'organisation actuelles sont rappelées. Elles sont identifiées au niveau européen à partir de l'*European Working Conditions Survey* (EWCS), enquête menée tous les 5 ans sur les conditions de travail et la qualité de l'emploi en Europe, auprès des structures du secteur marchand de plus de 10 salariés, hors agriculture. S'appuyant sur un ensemble de quinze variables parmi lesquelles l'autonomie dans le travail, les rythmes de travail ou les formes de supervision, quatre types d'organisations sont ainsi identifiés : l'organisation simple (16 % des salariés européens, majoritaire en particulier dans les services à la personne), l'organisation taylorienne (18 % des salariés, forme majoritaire notamment dans les IAA et l'industrie du bois), l'organisation apprenante (37 % des salariés, très représentée en secteur tertiaire) et l'organisation en *lean production* (29 % des salariés, dans l'industrie automobile ou pharmaceutique par exemple).

Selon l'étude prospective, le développement rapide des technologies de l'information et celui de la robotique, dans un contexte d'élévation générale du niveau d'éducation (projection de 90 % de la population mondiale sachant lire et écrire en 2030), devraient faire évoluer l'organisation du travail, les tendances étant déjà à l'œuvre aujourd'hui dans certains secteurs. En particulier, à la faveur du vieillissement de la population et de la progression du maintien à domicile, le secteur des services à la personne pourrait opérer une mutation vers une organisation apprenante, s'appuyant sur un coordinateur de toutes les interventions (médicales et sociales), et sur les aides à domicile comme source première d'informations permettant d'organiser ces interventions. Une plus grande intégration des différents secteurs d'appui aux personnes, phénomène observé dans plusieurs pays, permettrait d'améliorer la qualité des emplois et d'offrir des perspectives de carrière aux personnels.

Enfin, cette étude identifie quatre formes d'organisation du travail en 2030 (« organisation apprenante », « plateforme apprenante virtuelle », « super-intérim », « taylorisme *new-age* »), avec leurs conséquences en matière de travail et de capital humain.

Les quatre types d'organisation du travail en 2030, leurs avantages et risques pour les travailleurs



Source : France Stratégie

Muriel Mahé, Centre d’études et de prospective

Source : France Stratégie