

Les Répercussions des T.I.C sur l'Emploi et le Travail

Rapport Introductif

**Mohamed Ennaceur,
Président de l'ATDS
Vice Président de la société Internationale du Droit de Travail et de la
Sécurité Sociale**

Mesdames et Messieurs,

Notre séminaire cette année revêt une signification particulière du fait qu'il constitue une contribution de notre Association au Sommet Mondial de la Société de l'Information.

La Tunisie organise en effet au cours de Novembre prochain le Sommet Mondial de la Société de l'Information marquant ainsi son ouverture sur la modernité et son attachement à la coopération internationale pour le progrès de la science et de la technologie et pour la solidarité entre les nations en vue d'une répartition plus équitable de leurs répercussions favorables et de leurs bienfaits sur l'ensemble des populations dans le Monde.

En outre, ce séminaire coïncide avec la célébration de notre vingtième anniversaire.

En choisissant le thème de ce séminaire, notre Association tient à poursuivre sa contribution à la réflexion, au dialogue, aux échanges d'idées et aux débats sur les problèmes actuels et futurs concernant le travail et l'emploi.

Mesdames et Messieurs,

Comme vous le savez, les nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication considérées à juste titre comme, étant les emblèmes de la Modernité et les moteurs de la Mondialisation sont en train d'imprégner notre environnement culturel et de transformer nos modes de vie.

Parallèlement, ces technologies nouvelles contribuent à la recomposition du tissu économique, à la transformation des modes de production avec des répercussions

sur les conditions de travail, les relations de travail et l'emploi, répercussions qui risquent d'exaspérer les tensions sociales et d'accroître les inégalités.

En outre l'utilisation croissante des nouvelles technologies de l'information et de la Communication dans les systèmes de production réduit de plus en plus les perspectives d'emploi productif et accroît les incertitudes et les risques d'éclatement de la vie professionnelle et sociale.

Enfin la tendance à la généralisation des Technologies de l'information et de la communication dans les usages administratifs et commerciaux pose de plus en plus le problème de l'administration de la preuve dans les relations de travail et dans les relations commerciales.

Ces questions qui nous interpellent feront l'objet de conférences que nous donneront les éminents spécialistes ici présents et que je voudrai saluer et remercier très sincèrement au nom de notre association.

En ce qui me concerne et sans entrer dans les détails je voudrai avec votre permission présenter quelques observations préliminaires sur certains aspects de la problématique que nous allons aborder au cours de ce séminaire.

1°) Nouvelles Technologies et Conditions de travail

L'introduction des nouvelles technologies dans le système de production améliore certes les conditions de travail, mais crée aussi de nouveaux problèmes. Quels sont ces problèmes et comment sont-ils traités dans les pays industrialisés ? Tel sera l'objet de la première partie de cet exposé introductif.

En réduisant les interventions directes dans le processus de production, les nouvelles technologies, diminuent les risques et les nuisances" Elles offrent également de nouvelles perspectives de qualification et d'autonomie et appellent à une plus grande coopération entre des personnes plus autonomes et plus interdépendantes. Elles valorisent les personnes à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises et leur donnent des perspectives de promotion professionnelle et d'amélioration des rémunérations en contre partie des qualifications élevées qu'elles requièrent.

Par ailleurs, les technologies nouvelles permettent l'adaptation de l'organisation du travail aux exigences d'une plus grande compétition entre les entreprises. En effet, et jusqu'à tout récemment, le système de production était dominé par le Taylorisme, basé sur les principes de hiérarchie, de primauté des quantités produites, et du contrôle de la présence physique et du temps effectif de travail. Or ces principes sont de moins en moins adaptés à l'environnement économique actuel, qui exige plus d'effort intellectuel que physique et qui attache autant d'importance à la qualité qu'à la quantité.

L'organisation du travail qui était basée sur la division des tâches en unités simples et facilement assimilables, est remplacée par une nouvelle organisation qui repose essentiellement sur la gestion du flux et l'abandon quasi-total des stocks.

Cependant si le Taylorisme traditionnel a été dépassé par les exigences de l'environnement économique nouveau, les technologies nouvelles ont permis d'en garder l'esprit dans certaines industries. En effet, dans les industries de confection, les pièces de prêt-à-porter passent d'un poste au poste suivant au 1/10 de seconde près, et pour inciter les travailleurs à la productivité, le salaire mensuel s'affiche sur un écran, en temps réel, devant chacun des travailleurs et ce, tout au long de la journée.

D'autres changements, dans les conditions de travail sont introduits en ce qui concerne le contrôle des travailleurs sur les lieux de travail. En effet, comme les niveaux hiérarchiques s'estompent au sein de l'entreprise du fait de la nouvelle organisation du travail, le contrôle humain est de plus en plus remplacé par le contrôle technologique.

Mieux accepté par les travailleurs parce que moins subjectif, le « contrôle technologique » ne manque pas de poser des problèmes. En effet, ces moyens de contrôle de plus en plus sophistiqués et miniaturisés permettent d'effectuer des interventions « discrètes » afin de rendre le « salarié transparent » à l'égard de l'entreprise.

A l'embauche déjà, les entreprises recourent à des tests pratiqués par des « ordinateurs recruteurs » en vue de sélectionner des « salariés -Zéro-défauts ».

Sur les lieux de travail, l'utilisation des « badges interactifs » permet au chef hiérarchique de trouver en permanence son correspondant en tapant son code sur sa messagerie électronique.

Des systèmes de contrôle par satellites permettent aux transporteurs de situer la position des routiers sur les autoroutes à n'importe quel endroit où ils se trouvent. D'autres équipements permettent une gestion différenciée du temps de travail par service, par atelier mais également par individu.

Certes le contrôle patronal n'est pas nouveau dans l'entreprise, mais les nouvelles technologies utilisées ouvrent la porte à des ingérences abusives, à des « tentations inquisitoires » et à des contrôles qui portent non sur les performances mais sur la personnalité du salarié.

Pour limiter les abus, et les atteintes à la vie privée et aux droits fondamentaux de l'homme au travail, des mesures législatives et réglementaires ont été prises à l'échelle internationale, interdisant ou limitant l'utilisation abusive des technologies avancées dans le domaine du travail, à l'insu du travailleur.

On peut citer à ce propos la convention du Conseil de l'Europe (28/1/1981) qui stipule que les données à caractère personnel doivent être obtenues et traitées loyalement et licitement. Par ailleurs, une directive de la Commission Européenne (1990) dispose « qu'aucun dispositif de contrôle quantitatif ou qualitatif ne peut être utilisé à l'insu du salarié ».

En France une Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a été créée en vue d'encadrer la mise en œuvre des traitements informatiques nominatifs et de préserver la vie privée et les libertés individuelles d'une utilisation abusive des moyens informatiques.

Il y a lieu de signaler à ce propos l'excellent rapport de feu le Professeur Gérard Lyon Caen élaboré à la demande du Gouvernement. Français sur les « Libertés Publiques et l'Emploi ».

Rappelons également, l'arrêt de principe de la Cour de Cassation Française (20/11/91) qui précise: « que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité des salariés pendant le temps de travail, tout enregistrement quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu constitue une mode de preuve illicite ».

Les mesures de protection de la personne du travailleur salarié contre l'utilisation abusive des technologies nouvelles, confirment d'ailleurs, si besoin est un des principes de la Déclaration Universelles des Droits de l'Homme (Art. 17) à savoir: l'inviolabilité de la vie privée et familiale des personnes. Elles rappellent également une formule célèbre du Professeur Riviero à savoir: « au contrat, le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail et non sa personne ».

2°) Nouvelles technologies et Relations du Travail: Le Télé travail

La deuxième partie de cet exposé introductif traitera du télé travail. Je voudrai avec sa permission dire quelques mots sur ce sujet.

Au niveau des relations du Travail les répercussions de l'utilisation des technologies nouvelles sont importantes. En effet. l'utilisation des réseaux de télécommunication avancées, et des techniques de traitement de l'information a donné naissance à un nouveau mode de travail qu'on appelle désormais le télé travail ou travail à distance, et qui désigne des activités exercées loin du siège de l'entreprise par la communication différée ou directe au moyen des techniques nouvelles de l'Informatique et de la Communication.

Ce nouveau mode de travail bouleverse les conceptions traditionnelles du travail salarié, qui s'est développé jusqu'ici selon le triple principe de l'unité de lieu, d'action et de temps.

Aujourd'hui, grâce aux technologies nouvelles, et devant la compétition croissante, les entreprises ont tendance à externaliser les activités non stratégiques, et la première conséquence du télé travail est l'éclatement de l'unité de lieu qui caractérisait jusqu'ici le travail en entreprise. Ainsi l'entreprise n'est plus définie en fonction des bâtiments qu'elle occupe, mais en fonction du réseau de relations qu'elle entretient avec différents sous-traitants et fournisseurs de services, éparpillés dans des lieux géographiques différents.

Un des aspects les plus intéressants du télétravail est qu'il peut être «exporté» dans n'importe quel endroit de la planète grâce aux progrès des télécommunications, ce qui ouvre des perspectives d'emploi dans des zones rurales ou des régions peu développées.

Avec l'éclatement de l'unité de lieu qui était jusqu'ici une des caractéristiques de l'entreprise, les travailleurs ont tendance à se disperser, et la communauté de travail interne à l'entreprise à se disloquer. Parallèlement l'organisation du travail traditionnellement fondée sur des relations hiérarchiques et pyramidales et sur des liens de subordinations laisse la place à une organisation du travail qui accorde une place importante à l'autonomie et à l'initiative et qui crée de nouveaux liens sociaux où l'obligation de résultat se substitue à l'obligation de moyens.

Dès lors que le travail est transmis par liaison électronique ou par échange de données entre le site où se trouve le travailleur et le siège de son employeur de nouvelles formes de relations de travail s'établissent et qui s'écartent souvent du concept classique du contrat de travail liant un employeur à un travailleur salarié. En effet, le télétravail n'implique pas nécessairement l'existence d'un lien de subordination entre le télétravailleur et un seul employeur. Il offre la possibilité pour un télétravailleur d'avoir plusieurs formes de relations contractuelles. Il favorise la polyactivité et c'est là un de ses avantages les plus importants.

Ainsi, le développement récent du télétravail provient du fait qu'il est considéré comme étant la façon de travailler qui s'adapte le mieux aux impératifs de la vie moderne. Il répond en effet aux besoins des entreprises lesquelles, en décentralisant leurs activités et en externalisant leurs fonctions cherchent à réaliser la plus grande flexibilité de la main d'oeuvre, la réduction maximale de leurs frais de gestion et une amélioration constante de leur productivité et de la qualité du travail.

Les pouvoirs publics y voient également des avantages, du fait que le télétravail contribue, à diminuer les concentrations urbaines et la pollution, et crée de nouvelles opportunités d'emploi dans les zones rurales et les régions qui sont les plus exposées au chômage et au dépeuplement.

Les travailleurs y trouvent également leur compte puisque le télétravail leur donne plus d'autonomie, plus de flexibilité dans leur emploi du temps et la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Mais le télétravail comporte aussi des risques tels que la précarisation du travail, la dégradation de la vie familiale due à l'invasion du travail dans les foyers, le transfert des emplois répétitifs et peu rémunérés dans les régions périphériques.

Ainsi tout en offrant d'importantes possibilités en matière de création d'emplois et d'accroissement de la prospérité à l'aube du 21ème siècle la généralisation du télétravail pourrait s'accompagner de toute une série d'effets secondaires peu souhaitables, et nécessite une réglementation appropriée et une orientation des ressources vers la limitation de leur incidence sociale négative.

3°) Les technologies nouvelles et les risques d'exclusion sociale

La troisième partie de cet exposé traitera des risques d'exclusion sociale, pouvant résulter du développement des T.I.C.

Comme nous venons de voir, les technologies nouvelles créent de nouvelles opportunités mais elle comportent des risques et l'un de ces risques et non le moindre est celui d'accentuer la « facture sociale » et de diviser la société en deux catégories: ceux qui maîtrisent l'information, et ceux qui ne la maîtrisent pas. En outre, le développement de ces technologies risque d'accentuer la crise de l'emploi, et d'accroître l'incertitude et les tensions sociales aux dépens de la cohésion sociale.

En effet, les technologies de l'information touchent désormais tous les aspects de la vie quotidienne, et nous vivons bientôt dans « une société où seront marginalisés ceux qui n'auront pas acquis les aptitudes de base nécessaires à l'interrogation d'une base de donnée ou à l'utilisation des télécommunications pour émettre ou recevoir des informations ».

L'utilisation de ces technologies requière par conséquent des Pouvoirs Publics des programmes d'envergure d'éducation et de formation pour sensibiliser les travailleurs à ces nouvelles technologies et les doter des compétences nécessaires pour pouvoir utiliser ces technologies dans leur travail quotidien.

Or, de telles compétences vont au-delà de la qualification technique par ce qu'elles requièrent des aptitudes et une certaine capacité d'abstraction et ces aptitudes n'existent nécessairement pas chez tous les candidats à l'emploi. En outre nous sommes appelés à faire face à une nouvelle et très probable fracture numérique entre les générations, entre des enfants qui sont imprégnés dès l'école primaire de la culture numérique et des parents qui, dans leur majorité, sont numériquement analphabètes.

Par ailleurs, avec le développement de l'utilisation des technologies dans les systèmes de production un nouveau chômage fait son apparition, et n'est pas le résultat de l'inadéquation traditionnelle de l'offre et de la demande de travail. En effet, ceux qui sont licenciés à l'occasion de la restructuration des entreprises, ne le sont pas seulement à la suite d'une réduction de la production et d'une compression quantitative de la main d'oeuvre, mais très souvent parce qu'il sont inadaptés au nouvel environnement technique et aux changements dans l'organisation du travail.

Désormais, le devenir professionnel du travailleur est en fonction de la capacité d'adaptation de son offre aux besoins des entreprises et son souci sera de maintenir sinon d'améliorer continuellement son employabilité. De ce fait, le devenir professionnel de chacun sera nécessairement assorti d'une certaine marge d'incertitude. Par ailleurs, la révolution informatique est entrain de générer une nouvelle organisation du travail qui aura d'autres répercussions négatives sur l'emploi.

Progressivement l'homogénéité des travailleurs au sein de chacune unité de production augmente en même temps que les risques d'exclusion ou « de déclassement » qui menacent les travailleurs qui sont insuffisamment adaptés aux exigences de la chaîne de production à laquelle ils étaient affectés, et qui n'ont d'autre choix que de se tourner vers des activités de moindre qualité. Ainsi des nouvelles inégalités se créent et celles qui existaient entre les groupes socioculturels, se propagent et se développent désormais au sein de chaque groupe et ce grâce à la nouvelle flexibilité dans la combinaison des tâches et à la segmentation plus forte de la division du travail qui sont renforcées par la Révolution informatique.

En d'autres termes, «les technologies nouvelles de l'information ont permis de nouvelles flexibilités dans la combinaison des tâches et favorisé une segmentation du marché du travail qui est la source de nouvelles inégalités »

4°) Nouvelles technologies et emplois productifs

Ma dernière observation portera sur les répercussions des TIC sur l'emploi. Généralement les progrès de la technologie, sont souvent perçus sous l'angle exclusif de la substitution de la machine au 'travail de l'homme et considéré comme ayant des

effets destructeurs d'emplois. Aussi a-t-on tendance à méconnaître les effets de la technologie sur l'amélioration de la productivité et de la croissance et partant sur la sauvegarde de l'emploi, et sur la création de perspectives nouvelles dans ce domaine. Avec les nouvelles technologies de l'Information et de la Communication le problème n'est plus seulement de savoir si les nouveaux emplois créés directement ou indirectement sont en nombre inférieur égal ou supérieur à ceux qui ont été supprimés, mais quel est le degré d'adaptabilité de la main d'oeuvre existante aux emplois nouveaux, et quel sera le devenir de ceux qui sont incapables de s'adapter ?

En outre, il semble bien que l'on s'achemine, avec l'utilisation progressive des technologies modernes, vers une réduction de plus en plus importante des possibilités d'emploi productif, au point que certains annoncent déjà la fin du travail salarié ou la fin du travail tout court comme le suggère le livre de Jeremy Rifkin: « La fin du Travail ».

On peut citer à ce propos une étude sur les perspectives de l'emploi dans les années 2000, dans laquelle la Fédération Internationale des ouvriers de la Métallurgie (FIOM) basée à Genève, prévoit que dans les 30 prochaines années 2% de l'actuelle main d'oeuvre mondiale suffiront à produire la totalité des marchandises nécessaires à la demande totale.

De son côté Yoneji Masuda, l'un des architectes du projet visant à faire du Japon la première société intégralement informatisée dit que: « Dans un futur proche, des usines entières seront complètement automatisées, et durant ces prochaines vingt ou trente années on verra probablement naître des établissements ne nécessitant aucun travail manuel».

5°) CONCLUSION

Sans céder à un pessimisme excessif et sans minimiser les effets positifs des technologies modernes nous dirons pour conclure que celles-ci exercent et exerceront encore davantage à l'avenir, une influence importante sur le système de production en transformant progressivement les conditions et les relations de travail. Ces changements comportent certes des avantages mais ne manqueront pas d'avoir des répercussions négatives sur l'organisation sociale, augmentant ainsi les risques d'exclusion.

Le Droit du travail, qui ne cesse de montrer une remarquable capacité de s'adapter aux nouvelles situations, doit être en mesure d'encadrer les effets des technologies nouvelles sur les conditions de travail ainsi que les nouveaux rapports de travail entre télé travailleurs et télé employeurs, entre donneurs d'ordre et prestataires de service, alors que la défense collective des intérêts des travailleurs, désormais éparpillés, doit trouver de nouvelles formes d'expression, adaptées aux circonstances.

Les problèmes du travail aujourd'hui et encore plus demain, ne sauraient en effet être résolus par le simple jeu des règles du marché et par l'effet escompté de la Croissance et de la Productivité sur l'Emploi. L'Etat doit nécessairement continuer à intervenir. Son rôle, qui se réduit sous la pression de la mondialisation, doit demeurer et se renforcer en tant que garant de la Cohésion Sociale et de la Solidarité Nationale.

Mohamed ENNACEUR