

Pourquoi le FutureOfWork n'est pas l'apanage des jeunes cadres dynamiques

A lire ce qui s'écrit sur le futur du travail, on a souvent l'impression que ces changements de paradigme ne concernent que la génération fraîchement arrivée sur le marché du travail et celles qui suivront. Pourtant, l'aspiration à s'épanouir par des modes de travail plus libres et plus variés que ce qu'offre le traditionnel CDI est aujourd'hui partagée par beaucoup de Français, quel que soit leur niveau d'éducation.

Temps de lecture : minute

13 décembre 2019

Un emploi à vie au sein d'un grand groupe est-il encore la voie royale pour les jeunes actifs ? Les aspirations des "digital natives" vis à vis du travail ont évolué radicalement : ils privilégient les projets et l'expérimentation, et préfèrent quitter l'entreprise si le travail n'est pas une expérience intéressante ([Enquête Pôle Emploi 06/2018](#)).

Pour accompagner cette évolution, de nombreux services numériques émergent, des outils de travail collaboratif, aux plateformes numériques d'emploi. Si cette évolution est largement acceptée et encouragée pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, elle inspire encore souvent la méfiance face à un risque de précarisation de masse dès lors qu'il s'agit du reste des actifs français.

Pourtant, l'aspiration à s'épanouir par des modes de travail plus libres et plus variés que ce qu'offre le traditionnel CDI est aujourd'hui partagée par beaucoup de Français, quel que soit leur niveau d'éducation. Les moyens

technologiques modernes comme l'intelligence artificielle, l'exploitation des données "big data" et l'automatisation des processus (RPA) nous offrent aujourd'hui l'opportunité de démocratiser le "FutureOfWork" sans aucunement se résoudre à une précarisation des travailleurs moins qualifiés. Ils permettent d'accroître leur employabilité à travers un accompagnement individuel et adapté aux équilibres de chaque bassin d'emploi, créant ainsi une opportunité pour tous les Français qui le souhaitent d'accéder à un mode de travail plus flexible et varié, mais également une opportunité collective d'accroître la liquidité du marché du travail.

Faut-il un bac+5 pour vouloir aménager son temps de travail, choisir ses missions ou être mieux payé ?

On ne compte plus les études, essais, articles et prises de positions de décideurs publics positifs sur l'émergence d'un travail flexible pleinement assumé par de plus en plus de cadres. Beaucoup se tournent vers le travail en freelance à la recherche d'une vie plus équilibrée et plus épanouissante que le proverbial " métro, boulot, dodo ". Tous les employeurs d'entreprises technologiques en font l'expérience quotidiennement tant il devient difficile de recruter des développeurs, designers, ou talent acquisition managers en CDI plutôt qu'en freelance. C'est une tendance de fond qui répond à une aspiration profonde de plus en plus d'individus.

À cet épanouissement des " cols blancs " par de nouvelles formes de travail, on oppose tout aussi souvent la précarisation des travailleurs moins qualifiés qui seraient victimes de l'essor des contrats courts et de l'uberisation de l'emploi. La taxation des contrats qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020 en est la plus récente illustration. Elle a pour objectif d'inciter les employeurs à remplacer une part de leurs emplois flexibles

(intérim, CDD) par des CDI, partant de la noble intention de protéger les travailleurs moins qualifiés d'une précarité accrue.

Néanmoins, le CDI est-il vraiment encore la forme de travail universellement souhaitée par tous les Français ou du moins par les moins diplômés ? Car si les contrats d'intérim ou les CDD seront taxés au-delà d'un certain seuil, ce n'est pas le cas des contrats flexibles d'indépendants/freelances plébiscités par les cadres, qui sont pourtant moins protecteurs.

Pour les 8 Français sur 10 qui n'appartiennent pas à la catégorie des cadres ou "professions intellectuelles supérieures" (source: [insee](#)), la flexibilité du temps de travail, la variété et le choix des missions, et l'opportunité d'être payé à sa juste valeur sont également devenues des préoccupations centrales.



À lire aussi

Le "future of work" expliqué à vos grands-parents

C'est notamment ce qui amène de nombreux Français à se tourner vers

l'intérim: pour les jeunes manutentionnaires, caristes, ou opérateurs de production, l'idée de travailler 40 ans dans le même entrepôt ou la même usine ne fait pas rêver. 78% des 2,6 millions de Français qui travaillent en intérim chaque année, déclarent avoir une bonne opinion de l'intérim qui permet cette flexibilité tout en offrant aux salariés une protection sociale complète mise en place par les partenaires sociaux du secteur de l'intérim au fil des années (Observatoire de l'intérim et du recrutement, juillet 2019).

Ce choix du travail flexible par de nombreux travailleurs moins qualifiés est encore plus clairement exprimé sur les plateformes d'intérim numériques. 64% des collaborateurs intérimaires de l'une de ces plateformes déclarent ainsi travailler en intérim par choix et ne pas être intéressés par un Contrat à Durée Indéterminée (sondage réalisé en juillet 2019 auprès de 5000 collaborateurs intérimaires de l'agence numérique d'intérim iziwork). Parmi les raisons exprimées, ces intérimaires citent en premier lieu un salaire plus élevé (21% de plus en cumulant l'indemnité de congés payés et l'indemnité de fin de mission), la flexibilité dans l'aménagement de leur temps et périodes de travail, ainsi que la variété des expériences professionnelles qui leurs sont proposées.

La technologie au service de " l'empowerment " et de l'accompagnement des travailleurs temporaires

La technologie permet aujourd'hui, grâce à l'exploitation de volumes importants de données (big data), à l'intelligence artificielle et l'automatisation des tâches à faible valeur ajoutée d'offrir, à grande échelle, un accompagnement plus poussé et personnalisé des collaborateurs intérimaires afin d'accroître leur employabilité.

Au-delà du matching offre / demande souvent cité par les plateformes

jobtech, des outils technologiques originaux s'appuient aujourd'hui sur le traitement des données pour réduire le risque de précarité des travailleurs temporaires en augmentant leur employabilité. L'accès à un niveau d'information inégalée en est la première illustration. Un demandeur d'emploi peut sur certaines plateformes connaître sa probabilité d'être retenu pour une mission, mais surtout savoir comment augmenter concrètement cette probabilité (informations complémentaires sur le CV, diplômes et certifications etc.).

Au-delà de créer de la transparence sur les écarts de compétences, il est aujourd'hui possible de proposer pro-activement aux candidats les formations aboutissant immédiatement sur un emploi mieux payé, prenant en compte les spécificités de chaque candidat mais également de chaque bassin d'emploi. De la même manière, en exploitant les données sur l'offre et la demande de travail de chaque bassin, des solutions de mobilité ciblées (co-voiturage, navettes, prime de mobilité etc.) sont proposées aux demandeurs d'emploi pour leur permettre d'accéder à un nombre plus important d'opportunités et accroître la liquidité du marché du travail.

Ces initiatives mises en œuvre par des acteurs digitaux peuvent paraître anecdotiques. Elles témoignent cependant des extraordinaires opportunités de transformer le marché du travail que nous offrent aujourd'hui les moyens technologiques modernes ainsi que l'adoption en masse des usages digitaux.

Cette transformation peut et doit se faire au bénéfice des salariés, et en particulier des moins qualifiés. En prenant le contrepied de la précarisation du marché du travail, les plateformes d'emploi responsables peuvent contribuer, par l'innovation technologique, à construire un marché du travail plus fluide et plus efficace pour les entreprises comme pour les employés.

Nous devons aujourd'hui prendre acte des évolutions profondes des aspirations d'un grand nombre de jeunes actifs, y compris parmi les moins diplômés, qui ne rêvent plus d'un CDI à vie. Ils aspirent désormais à s'épanouir en aménageant leur temps de travail et en variant leurs missions tout en bénéficiant du cadre protecteur du salariat. J'ai la conviction que les moyens technologiques modernes, combinés en France au contrat de travail temporaire nous permettent aujourd'hui de répondre à ces aspirations.

J'invite donc les acteurs publics et privés de l'emploi à réfléchir, au delà de la taxation des contrats courts, au cadre technologique, réglementaire et fiscal qui permettra l'essor d'un travail flexible responsable, en réponse aux attentes d'une part croissante de la population active. Réinventons ensemble le marché du travail, pas uniquement pour les plus diplômés mais pour tous les Français.

Mehdi Tahri est le cofondateur d'iziwork

Article écrit par Mehdi Tahri