



Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2016 – 9, juin 2016
www.ftu.be/ep

Travail soutenable, faisable, durable : de quoi parle-t-on ?

Origine et évolution d'un concept

Le concept de travail soutenable est incontournable dans les débats autour du vieillissement au travail. S'il est à présent entré dans le langage courant et dans le débat public, il trouve d'abord son origine dans la communauté scientifique. Il est intéressant de poser quelques repères pour comprendre l'origine et la signification de ce concept. Celui-ci est en effet utilisé par de nombreux acteurs qui ne lui donnent pas nécessairement le même sens, un peu comme lorsque que l'on parle de qualité du travail.

TRAVAIL SOUTENABLE : L'ORIGINE ET L'ÉVOLUTION D'UN CONCEPT

Le concept de travail soutenable trouve ses racines dans celui de développement durable (*sustainable development*) développé dans le rapport Brundtland en 1987. Ce dernier définit le développement durable comme étant « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ». C'est cette perspective qui va être transposée au fonctionnement de l'entreprise et ensuite au travail en particulier.

La traduction du terme « sustainable » de l'anglais vers le français va prendre deux voies. Le terme *durable* sera utilisé lorsque que le fonctionnement de l'entreprise et la gestion sont les champs ciblés, en particulier dans le périmètre de la responsabilité sociale des entreprises. Le terme *soutenable* sera utilisé lorsque le travail est la cible de la réflexion ; ce sont alors les ergonomes et les sociologues qui vont développer le concept. Dans les deux cas, l'esprit du rapport Brundtland est présent : il s'agit d'adapter le présent pour assurer l'avenir.

C'est un programme de recherche suédois (SALTSA) qui sera le berceau du concept de travail soutenable. Il s'agit d'un projet de recherche international « *From intensive to sustainable work systems* » coordonné de 1996 à 2007 par le *National Institute for Working Life (NIWL)*, en collaboration avec des organisations syndicales. Depuis 2007, il est assuré par l'Université d'Uppsala. Ce vaste programme va réunir des chercheurs issus de 13 pays et de 8 disciplines scientifiques (sciences de gestion, ergonomie, sociologie, design des systèmes

informatiques, psychologie, sciences de l'éducation). Un ouvrage de référence résume les premiers travaux sous le titre « *Creating sustainable work systems* » (créer des systèmes de travail soutenable) (Docherty, Forslin, Shani, 2002). Pour les auteurs, un système de travail soutenable désigne, dans l'esprit du rapport Brundtland, « un système qui doit être en mesure de reproduire et développer toutes les ressources et composantes qu'il utilise. »

Ainsi, un système de travail soutenable doit pouvoir régénérer et développer les ressources humaines et sociales qu'il mobilise. Il s'agit de trouver des alternatives aux systèmes intensifs de travail. À l'époque déjà, ces systèmes apparaissent comme étant antinomiques avec le vieillissement, qui émerge déjà comme un souci collectif. D'une part, les modes d'organisation du travail et le fonctionnement des entreprises mettent une pression croissante sur le travail tandis que d'autre part, la population active vieillit. Ces deux tendances incompatibles vont être à l'origine de nouveaux champs de réflexion et d'action autour du travail soutenable.

Au départ, le concept développe une approche sociotechnique (Barisi, 2011). Il propose une perspective qui pose d'emblée l'interconnexion des facteurs humains, sociaux et écologiques dans les activités humaines. L'accent sur le bien-être au travail et les ressources humaines (physiques, cognitives, émotionnelles et sociales) est élargi aux ressources techniques et écologiques du système. Dans les pays scandinaves, on glissera d'une niche scientifique à un objectif de vie : contribuer à la création d'un travail meilleur pour le bien des individus, de la société, de l'économie et de l'écologie.

Dans le champ scientifique, le concept de travail soutenable va être repris par les ergonomes et par les sociologues. Pour Serge Volkoff et ses collègues (2008), ergonomes et spécialistes du vieillissement au travail, un système de travail doit répondre à trois conditions ; il doit être :

- ❖ bio-compatible, c'est-à-dire adapté aux propriétés fonctionnelles de l'organisme humain et à leur évolution au fil de l'existence,
- ❖ ergo-compatible, c'est-à-dire propice à l'élaboration de stratégies de travail efficaces,
- ❖ socio-compatible, c'est-à-dire favorable à l'épanouissement dans les sphères familiale et sociale, à la maîtrise d'un projet de vie.

Le concept ainsi reformulé à partir de la problématique du vieillissement au travail va abandonner sa composante sociotechnique. On passe alors dans la réflexion scientifique du concept de *système de travail soutenable* au *travail soutenable*. Cette perspective va conduire à un recentrage sur la qualité du travail, sous toutes ses dimensions, et un à renforcement de la perspective du parcours de vie des individus. Il s'agit à présent de prendre en compte les effets sur la durée et cumulatifs des conditions de travail ainsi que leur articulation sur le long terme avec la vie hors travail. Cette approche associe l'analyse du travail et la prise en compte de l'individu dans son ensemble, ses caractéristiques, son parcours et ses contraintes. Cette perspective est celle du programme de travail 2013-2016 de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound).

Deux enjeux conceptuels se posent pour cette perspective nouvelle du travail soutenable d'une part, définir le concept de qualité du travail et d'autre part, intégrer la dimension dynamique des parcours. Ces défis sont à la fois conceptuels et stratégiques. Ainsi, la définition de la qualité du travail est l'objet de discussions à l'intérieur des disciplines scientifiques mais aussi entre les acteurs et les décideurs publics. Et si la nécessité de prendre en compte la dimension dynamique des parcours individuels peut faire l'unanimité, l'opérationnalisation d'une telle perspective au niveau de la recherche scientifique est complexe. Quant à sa mise en œuvre pragmatique, elle requiert aussi de nouveaux types d'approches.

REGARD SUR L'INTÉGRATION DU CONCEPT DE TRAVAIL SOUTENABLE DANS LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

Lorsque l'on quitte le champ scientifique pour s'intéresser à la manière dont les acteurs et les décideurs vont s'emparer du concept de travail soutenable, on constate des racines diverses et des choix d'indicateurs différents. Dans la note de politique générale sur l'emploi du Ministre Kris Peeters du 3/12/2015, le concept de *werkbaar werk* est utilisé. Il est traduit par « travail durable » et définit de la manière suivante : « Le travail durable est un travail qui motive de manière intrinsèque, qui donne suffisamment d'opportunités pour apprendre, qui ne stresse pas et qui laisse suffisamment de liberté pour la famille, le sport et les hobbies. » On retrouvera dans la presse et le débat public de manière indifférenciée les termes de travail durable, faisable ou soutenable.

La définition reprise dans cette note sur l'emploi s'inspire du « *werkbaarheidsmonitor* », un dispositif d'évaluation du travail créé en 2004 par *Stichting Technologie Vlaanderen* (STV, aujourd'hui SIA, *Stichting Innovatie en Arbeid*) au sein du Conseil économique et social flamand (SERV). Ce dispositif d'évaluation du travail développé par STV est basé sur quatre indicateurs recouvrant trois piliers : le stress, la motivation et les possibilités d'apprendre, et l'équilibre vie privée et professionnelle.

À titre illustratif, les chercheurs qui ont analysé les données européennes de l'enquête EWCS 2010, dans une perspective qui allie « travail soutenable » et « vieillissement au travail », avaient défini le travail soutenable à partir d'une série d'indicateurs couvrant les champs suivants : les conditions de travail, la santé, la conciliation travail/hors travail, la dimension expressive du travail, les conditions socio-économiques (Vendramin et al., 2012).

Sous le terme « travail durable », les cinq chantiers prioritaires définis dans la note de politique générale sur l'emploi pour l'année 2016 sont les plans pour l'emploi des travailleurs âgés (CCT 104), le compte-carrière et le compte épargne-temps, la modernisation du temps de travail, le stress et le burnout, la réintégration de travailleurs en incapacité de travail.

Bref, ce détour par une réflexion autour d'un concept qui au cœur des débats et des politiques d'emploi concernant les travailleurs âgés a pour but de rappeler l'importance d'une attitude éclairée et critique à l'égard des prémices qui sous-tendent toute analyse de données ou mise en œuvre de politiques.

Patricia VENDRAMIN

RÉFÉRENCES

- Barisi Giusto (2011), « Les systèmes de travail soutenable, une composante souvent négligée mais fondamentale du développement durable », *Innovations* 2/2011 (n°35) , p. 67-87.
- Docherty P., Forslin J., Shani A.B. (2002), *Creating sustainable work systems*, London and New-York : Routledge.
- Gollac M., Guyot S., Volkoff S. (2008), *À propos du « travail soutenable »*, Rapport de recherche n° 48, Centre d'études de l'emploi, Noisy-le-Grand, juin 2008.
- Vendramin P., Valenduc G., Molinié A-F , Volkoff S., Ajzen M., Léonard É. (2012), *Sustainable work and the ageing workforce*. Report ef1266. Dublin : Eurofound.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur
+32-81-725122
Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles