

Soirée du 22 février 2017

L'avenir du travail et de l'emploi à l'heure du numérique

Synthèse des débats ^[*]

La situation de l'emploi et du travail en France et dans de nombreux pays comparables est marquée par la persistance d'un chômage ou d'un sous-emploi important, et par le nombre des emplois précaires. Les perspectives paraissent aggravées par l'extension irrésistible de l'économie numérique, qui semble fragiliser l'existence du salariat. Certains remettent en cause la nécessité du travail dans la société. D'autres soulignent que par le passé les grandes révolutions techniques ont toujours fait craindre une immense diminution de l'emploi, et qu'il n'en a rien été. Certains escomptent au contraire que les nouveaux besoins, notamment ceux liés à la transition énergétique, puissent être créateurs d'emploi.

Quels sont les arguments d'observation, statistique en particulier, qui viennent étayer ces diagnostics, et ces pronostics divergents ? De quelles marges de manœuvre les gouvernements disposent-ils pour infléchir l'évolution économique et du marché du travail ? En son état actuel, l'appareil statistique éclaire-t-il suffisamment ces questions ?

Invitée :

Dominique Méda

Professeur de sociologie à Paris-Dauphine, directrice de l'Irisso (Institut de recherches interdisciplinaires en sciences sociales), titulaire de la chaire "Reconversion écologique, travail, emploi, politiques sociales" à la Fondation Maison des Sciences de l'Homme

Exposé introductif :

L'invitée replace tout d'abord le sujet – l'avenir du travail à l'heure du numérique – dans le cadre plus vaste des réflexions sur l'avenir du travail tout court. Pendant les années 1990, déjà, plusieurs livres ont abordé cette question. Aux Etats-Unis, Jeremy Rifkin, dans un livre paru en 1995¹, a soutenu que l'emploi tel que nous le connaissions allait disparaître, qu'il fallait accepter cette

^[*] Tant l'exposé liminaire que le contenu des échanges sont structurés en quelques thèmes, sans suivre l'ordre chronologique. Par ailleurs, l'identité des intervenants n'était pas toujours connue et l'on a choisi de ne pas attribuer nominativement les propos. Au reste, ceux-ci ont été reconstitués à partir des notes du secrétariat sans reprendre leur formulation détaillée. Pour retracer le débat, les thèmes sont souvent introduits sous forme d'une question : ce qui vient ensuite n'est pas la seule réponse de l'invité, mais l'ensemble des contributions des participants.

¹ Publié en France en 1996 sous le titre « La fin du travail » - préfacé par Michel Rocard - Éditions La Découverte

perspective et développer un secteur « quaternaire » pour développer les relations sociales. En France, Dominique Méda elle-même a publié cette même année 1995 « Le travail, une valeur en voie de disparition »² où elle proposait de réduire la place du travail dans la vie humaine, en particulier le temps de travail, au profit d'activités qui sont également sources de lien social et de bien-être : activités citoyennes, politiques, familiales, amicales, amoureuses. Ces ouvrages ont été critiqués par des auteurs tenants de la « valeur travail » : en particulier, Christian Baudelot et Michel Gollac, dans leur livre « Travailler pour être heureux ? » paru en 2003³. Dominique Méda a ensuite exploité et ou mené des enquêtes avec des collègues (Lucie Davoine, Hélène Garner, Patricia Vendramin⁴) et publié plusieurs documents d'études ou ouvrages mettant en évidence que les Français sont en Europe et même dans le monde, parmi les plus attachés au travail, les plus nombreux à considérer que le travail est très important, et cela quels que soient la situation ou le statut d'emploi. Leurs attentes à l'égard du travail sont également très fortes : certes, revenu, droits sociaux et place dans la société, mais aussi possibilité de se réaliser, de s'exprimer. Le désir de sens et le souhait d'avoir un travail au contenu intéressant, permettant d'apprendre, sont très forts. Ces attentes, néanmoins, restent partiellement insatisfaites en raison des forts bouleversements du travail et de l'emploi intervenus ces deux dernières décennies, notamment du fait du déploiement de nouvelles organisations du travail.

Dans la période actuelle, ceux qui réfléchissent à l'avenir du travail à échéance de dix ou vingt ans sont confrontés aux mêmes interrogations. Parmi les scénarios envisageables, celui qui met en avant les effets de la révolution technologique aborde directement la question de ce soir. Mais il y en a au moins deux autres : le scénario du démantèlement du droit du travail, promu par l'OCDE au cours des décennies 1980-1990, qui privilégie la quantité des emplois sur leur qualité ; et le scénario de la reconversion écologique et du partage du travail, que l'invitée appelle de ses vœux.

Les effets de la révolution technologique

Apparue au début des années 2000, la thèse du bouleversement de l'emploi par la technologie a été illustrée en 2011 par le livre « Race against the machine » - « La course contre la machine » - de deux chercheurs du MIT⁵. Ceux-ci donnent raison, pour l'essentiel, à Jeremy Rifkin : décrivant un processus disruptif exponentiel, ils annoncent la disparition de la plupart des emplois actuels, la fin du salariat et des organisations hiérarchiques, voire des entreprises, au profit des plateformes collaboratives⁶. Avec à la clé un changement de nature du travail : fin des tâches répétitives, avènement d'un travail beaucoup plus intéressant mais nécessitant un engagement 24 heures sur 24 de la part des actifs.

² Nouvelle édition : « Le travail, une valeur en voie de disparition ? » Dominique Méda Champs Essais Flammarion 2010

³ « Travailler pour être heureux ? – Le bonheur et le travail en France » Michel Gollac et Christian Baudelot – Fayard 2003

⁴ Voir notamment Lucie Davoine, Dominique Méda, La place du travail en Europe : une spécificité française ?, Document de travail du CEE, février 2008 et Dominique Méda, Patricia Vendramin, Réinventer le travail, PUF, 2013 ou encore Dominique Méda, Le Travail, Que sais-je ? dernière édition 2015

⁵ Titre complet : *Race Against the Machine: How the Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. Erik Brynjolfsson et Andrew MacAfee - Lexington, Massachusetts: Digital Frontier Press, 2011.

⁶ Organisation dans laquelle plusieurs personnes physiques ou morales mettent en commun leurs compétences et leurs suggestions pour atteindre un objectif partagé. L'outil de la plateforme est souvent un site intranet présentant toutes les fonctionnalités permettant en théorie à chaque acteur d'accomplir les tâches qui lui incombent.

A l'appui de cette thèse, une étude⁷ de deux chercheurs d'Oxford, Carl Frey et Michael Osborne, a tenté d'évaluer combien des emplois actuels sont susceptibles d'être automatisés dans les dix ans à venir. Aux USA, ils estiment à 47 % la part de ces emplois. Cette étude a connu une diffusion mondiale ; elle a été répliquée dans plusieurs pays et a saturé l'espace médiatique, comme le montre le forum économique mondial de Davos en 2016. A partir de ce constat, l'accent est mis sur la nécessité d'éduquer, de former pour que les travailleurs ne soient pas rattrapés par les machines. D'autres y trouvent un argument supplémentaire pour distribuer le revenu autrement : c'est le cas des animateurs du « Mouvement français pour le revenu de base »⁸ pour lesquels, à côté de l'aspiration à l'égalité et de la complexité du système de protection sociale, la menace technologique sur les emplois est une des raisons qui rendent nécessaire l'instauration d'un revenu universel.

Tout le monde n'est pas d'accord avec l'étude de Frey et Osborne. Un économiste comme Jean Gadrey, sur son blog⁹, soutient que, dans le passé, la plupart des fortes innovations technologiques se sont accompagnées de créations d'emploi. En 1978, le rapport « Nora-Minc » sur l'informatisation de la société annonçait la disparition de nombreux emplois dans le secteur des services – banques, assurances, commerces ; trente ans plus tard, le secteur des services regroupe 80 % d'un emploi total accru. Ces projections mécaniques de destructions d'emplois relèvent d'un « déterminisme technologique » qui ne prend pas en compte l'organisation du travail, les résistances des travailleurs pas plus que les réactions des consommateurs.

Des évaluations récentes

Sans avoir l'ambition de prendre en compte tous ces facteurs, plusieurs études récentes, critiques par rapport à la méthodologie de Frey et Osborne, ont proposé des réévaluations à la baisse des chiffres de ces deux auteurs. Selon ces études, le pourcentage des emplois qui pourraient être supprimés à échéance de dix ou vingt ans du fait de la révolution technologique serait plus vraisemblablement proche de 10 % que de 47 %. Et il faudrait évaluer aussi les créations d'emplois nouveaux et la transformation des emplois existants.

Dans l'étude de Frey et Osborne, les emplois sont répartis en 700 professions, chacune d'entre elles étant caractérisée par un certain nombre d'indicateurs permettant de calculer un « risque que cette profession soit automatisée ». Une telle méthodologie présente deux limites, qui ont bien été mises en évidence dans une étude de trois chercheurs allemands publiée par l'OCDE¹⁰ :

- il faut en la matière raisonner en termes de tâches plutôt que de professions ; chaque profession comprend de nombreuses tâches, dont certaines sont automatisables, d'autres non ou très difficilement ;
- toutes les personnes qui exercent une même profession ne réalisent pas les mêmes tâches de la même façon.

Les tâches, plutôt que les professions, peuvent être automatisées.

⁷ The future of employment : how susceptible are jobs to computerisation? Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne – Publications Oxford Martin School 2013

⁸ Site web : <http://www.revenudebase.info>

⁹ <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey>

¹⁰ Arntz M., Gregory T. et Zierahn U. (2016), « The Risk of Automation for jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », OECD Social, *Employment and Migration*, Working Papers, n° 189.

Un chercheur américain, David Autor, a mis en lumière quatre avantages comparatifs des humains par rapport aux machines, dans un article intitulé « Pourquoi y a-t-il autant d'emplois ? ».¹¹ Ce sont : les interactions sociales, l'adaptabilité, la flexibilité, la capacité à résoudre des problèmes. Un emploi sera plus ou moins automatisable selon que les tâches qu'il comporte mobilisent plus ou moins ces quatre compétences.

Pour la France, deux études récentes se sont attachées à évaluer sur ces bases le pourcentage d'emplois automatisables, en utilisant les réponses des salariés aux enquêtes « Conditions de travail » menées par l'Insee et la Dares¹². Ces enquêtes, outre leurs enseignements sur l'intensification du travail, par exemple dans la fonction publique hospitalière, permettent de caractériser la manière de travailler des personnes, en particulier grâce à deux questions :

- « Devez-vous répondre immédiatement à une demande extérieure (clients, public) ? »
- « Devez-vous appliquer strictement des consignes pour réaliser votre travail correctement ? »

Le fait d'avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure nécessite d'être capable d'interagir socialement, d'être flexible, adaptable ; à l'inverse du cas où l'on doit appliquer strictement des consignes.

En utilisant les réponses à ces questions, un chercheur de France Stratégie¹³ évalue à 40 % le pourcentage de salariés qui occupent un emploi nécessitant de répondre immédiatement à une demande extérieure et, qui, pour ce faire, ne doivent pas toujours appliquer strictement des consignes. Au contraire, seuls 15 % des salariés occuperaient des emplois potentiellement automatisables, leur emploi consistant à appliquer strictement des consignes et leur rythme de travail n'étant pas imposé par la satisfaction immédiate de la demande des clients.

Dans de nombreux cas, l'irruption des machines a poussé vers le haut un certain nombre d'emplois existants, dont le contenu a changé. C'est ainsi que la même étude évalue à 61 % en 2013 le pourcentage des employés de banque dont l'emploi serait peu automatisable, contre 35 % en 2005. Un mouvement semblable s'observe chez les secrétaires et dans les métiers administratifs.

Le cas du déploiement des caisses automatiques dans les hypermarchés permet de comprendre la complexité du problème, et l'incertitude qui s'attache aux prévisions. Cette introduction transforme le métier des caissières qui sont déplacées à la surveillance des caisses automatiques ; leurs nouvelles tâches, de surveillance et de prévention des vols ainsi que d'aide à l'utilisation des machines, peuvent être considérées comme plus qualifiées, mais pas forcément comme plus agréables ou plus intéressantes. Des résistances peuvent accompagner ces transformations, de la part des salariés et aussi de la part des clients, notamment les personnes âgées¹⁴. Il n'y a pas de déterminisme technologique.

¹¹ Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation David H. Autor Journal of economic perspectives volume 29 n°3 - 2015

¹² Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – Ministère du travail

¹³ L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore – Nicolas Le Ru – Note d'analyse n° 49 Juillet 2016 – France Stratégie

¹⁴ Michel-Edouard Leclerc a évoqué ces réticences pour expliquer son peu d'empressement à introduire les caisses automatiques dans ses magasins.

Une autre étude¹⁵, pilotée par le Conseil d'orientation de l'emploi (COE) s'est attachée à évaluer non seulement le pourcentage d'emplois présentant un « cumul de vulnérabilités » par rapport à l'automatisation, mais aussi le pourcentage d'emplois devant évoluer dans leur contenu sous l'impact de l'automatisation. Pour cela, cette étude s'est également appuyée sur les enquêtes « Conditions de travail » déjà citées¹⁶. Elle aboutit à 10 % d'emplois vulnérables, et à 50 % d'emplois appelés à évoluer. Et selon elle, le progrès des technologies favorisera l'emploi qualifié et très qualifié. C'est à une conclusion analogue que parvenaient déjà les travaux de « Prospective des métiers et des qualifications » menés par France Stratégie et la Dares en 2014¹⁷ : travaux qui annonçaient en même temps un développement de métiers peu qualifiés d'aide à la personne et autres métiers de services (employés de l'hôtellerie-restauration, agents de gardiennage et de sécurité).

Débat :

Le volume de l'emploi

Plusieurs études évoquées dans l'exposé initial s'attachent à évaluer le nombre d'emplois menacés par la révolution numérique. Les participants, comme l'invitée, ont souligné des limites de ces approches vis-à-vis même de leur objectif.

Tout d'abord, les concepts ne sont pas toujours clairs. Dispose-t-on d'une définition normalisée de l'automatisation ? demande un participant, qui craint les confusions. Au Japon, des robots remplacent les infirmières pour la distribution des médicaments, avec succès ; partout, le reporting traditionnel est remplacé par la data-visualisation. Quoi de commun entre ces deux évolutions ? Aujourd'hui, répond l'invitée, près de 40 % des personnes interrogées disent que leur travail est « répétitif ». Face à cela, il y a deux manières d'envisager l'automatisation : soit comme un remplacement du travail humain – c'est la robotisation ; soit comme une assistance au travail humain, une transformation de celui-ci en une collaboration humain-robot, pour laquelle a été forgé le mot « cobotisation ». En ce sens, des professions hyper-qualifiées seront atteintes : les avocats, concurrencés par des automates pour chercher dans la jurisprudence ; les médecins, pour l'établissement des diagnostics ; les chirurgiens, pour les gestes bien délimités comme l'opération de la cataracte. On voit la diversité des transformations regroupées sous le terme de « conséquences de l'automatisation », lorsque celle-ci va de l'intelligence artificielle aux objets connectés... Il est difficile d'espérer des définitions de portée générale qui aident à cerner le sujet : peut-être faudrait-il en traiter secteur par secteur.

Deuxième critique : il ne suffit pas d'évaluer les destructions d'emploi liées à la révolution numérique, il faudrait aussi se préoccuper des créations. Qu'est-ce que la nouvelle économie va créer comme nouveaux emplois, demande un participant ? Des suppressions, il y en aura, comme toujours ; mais c'est le solde qui importe plus que les flux, finalement. Un autre aimerait avoir une idée de la vitesse de création et de destruction d'emplois au cours des vingt ou trente dernières années. L'invitée répond que dans l'étude de Frey et Osborne et ses duplications, la question des créations d'emplois n'est pas abordée. Or elle est évidemment centrale puisque le solde d'emplois sera la résultante des suppressions et des créations d'emploi. Mais le plus important lui paraît être le nombre d'emplois dont le contenu sera appelé à se transformer : plus de 50% selon les différentes

¹⁵ Automatisation, numérisation et emploi – Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi – Tome 1 Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi – Janvier 2017

¹⁶ Mais en utilisant plus de questions que l'étude de France Stratégie – 12 à 15 questions.

¹⁷ Les métiers en 2022 - Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications – France Stratégie et Dares – Juillet 2014

études. Elle précise que l'avenir peut être marqué par de fortes créations d'emplois nouveaux, surtout si on se dirige vers le scénario de la transition écologique qu'elle appelle de ses vœux.

Un autre participant attire l'attention sur les facteurs culturels qui président aux évolutions. Le Japon, pays vieillissant et qui refuse l'immigration, mise naturellement sur l'automatisation plus que des pays à la démographie dynamique.

Toutes ces considérations font que la prévision du volume d'emplois reste, et restera, très incertaine !

Au-delà du volume de l'emploi

L'automatisation n'a pas seulement des conséquences sur le volume des emplois. Il faut s'intéresser aussi à la qualité des emplois et du service rendu, souligne une participante, en citant le cas des caissières de supermarchés et des guichetières de La Poste. Un autre participant évoque les transformations des hôpitaux dans les années récentes. S'il considère comme positive la réduction des durées de séjour liées aux petites interventions, ce n'est pas le cas de tout le monde dans l'assistance ; et l'invitée rappelle le malaise des personnels hospitaliers, abondamment documenté par de nombreuses enquêtes sociologiques récentes et par l'enquête Conditions de travail.¹⁸

Y a-t-il consensus sur le diagnostic de « courbe en U » des évolutions selon la qualification ? Un participant y fait allusion, en citant une étude Roland Berger¹⁹, selon laquelle c'est le salariat intermédiaire qui serait en danger, tout particulièrement les emplois intermédiaires dans les activités administratives et commerciales, en dehors des secteurs de l'enseignement et de la santé. Il ne faudrait pas en ce cas écarter l'hypothèse d'une « bipolarisation » de la société entre des actifs hautement qualifiés et des actifs très peu qualifiés. L'invitée fait remarquer que cette étude se place dans l'optique de l'étude Frey-Osborne dont elle a montré les limites. L'idée que l'automatisation va accroître la polarisation est commune dans le monde anglo-saxon. Mais d'autres exemples, déjà cités, laissent penser que les hautes qualifications ne seraient pas forcément épargnées. Alors, tendance lourde, ou diagnostic un peu trop rapide ? A ce stade, il n'est guère possible de trancher. L'invitée rappelle aussi qu'il faut tenir compte des résistances qui pourraient se développer (de la part des consommateurs ou des travailleurs, il faut éviter le déterminisme technologique) mais aussi des politiques qui seront mises en œuvre : organisation de délibérations citoyennes sur ces questions, imposition, taxe sur les robots...

Plusieurs participants ont souligné que l'automatisation n'a pas seulement des conséquences au niveau des emplois individuels, mais aussi sur l'organisation collective du travail. Avec « l'uberisation », certains envisagent la disparition du salariat, au profit d'interactions directes entre des travailleurs sans statut et des consommateurs. Alors, tous auto-entrepreneurs ? L'invitée évoque à ce propos les rapports de l'Aspen Institute sur le thème « The future of work »²⁰, ainsi que le rapport Mettling de septembre 2015²¹. Tous ces documents présentent le secteur du numérique comme l'avant-garde de transformations plus générales, auxquelles il ne faudrait pas faire obstacle

¹⁸ Après la réunion, un participant a attiré l'attention sur un autre aspect des conséquences de l'informatisation : leur effet sur les rémunérations. Selon ce participant, « il n'est pas évident qu'un salarié disposant d'un dispositif numérique, d'un robot pour faire mieux son job, soit mieux payé » ; à preuve la comparaison des salaires d'embauche des ingénieurs en 1998 et en 2016.

¹⁹ Les classes moyennes face à la transformation digitale : comment anticiper ? Comment accompagner ? Roland Berger strategy consultants – Octobre 2014

²⁰<https://www.aspeninstitute.org/programs/future-of-work/fow-publications/>

²¹ Transformation numérique et vie au travail – Rapport établi par M. Bruno Mettling à l'attention de Mme Myriam El Khomri, ministre du travail – Septembre 2015

sous peine de nuire aux créations d'emplois possibles. Ce qui pour leurs auteurs appelle à une flexibilisation toujours plus forte du salariat, avec par exemple une extension presque indéfinie du forfait-jour, voire à une généralisation du statut d'indépendant. En réalité, ce statut n'explose pas, restant aux environs de 10 % de la population active, même si la création des auto-entrepreneurs a gonflé les statistiques²². Pour l'invitée, un enjeu des années à venir est d'éviter que le salariat ne se délite sous la pression de ces évolutions.

D'autres évoquent même la disparition des entreprises comme lieux de coordination de la production. Pour un participant, il est inimaginable que ce qui se produit dans certains secteurs des services (transports, locations saisonnières) puisse arriver aussi là où existent des usines fabricant des Airbus, des tracteurs, des médicaments...et des robots ! Mais de plus en plus de gens disent le contraire, indique l'invitée, évoquant les imprimantes 3D et les plateformes qui se servent de « travail au robinet » en fonction de leurs besoins, l'entreprise ne servant alors plus à grand-chose. Pour elle, les questions de salariat et de contrat de travail sont déterminantes. C'est aussi l'avis d'un participant, qui relate une expérience historique : après la chute du communisme, en Tchécoslovaquie pendant quelques années on a vu fonctionner des usines de plusieurs milliers d'auto-entrepreneurs. Cinq ans après, le rapport des forces s'étant modifié, on est revenus à une organisation plus courante.

La formation nécessaire

Plusieurs participants, frappés par l'ampleur des transformations annoncées pour les emplois existants, se sont interrogés sur l'effort de formation, initiale ou tout au long de la vie, qu'il faudrait consentir.

Pour l'un d'eux, cet effort est évidemment indispensable : mais comment un État endetté, menacé par la remontée des taux d'intérêt, pourra-t-il le financer ?

Un autre participant est beaucoup plus dubitatif. Il va jusqu'à penser que le slogan « formation tout au long de la vie » pourrait n'être qu'une « formule magique » destinée à « noyer le poisson ». Peut-on me montrer, demande-t-il, un exemple précis où la diminution du travail technique a été compensée en nombre par des travaux de conception ou de marketing, à l'aide de formations appropriées ?

L'invitée pense que l'informatisation réussie de la sécurité sociale, sur laquelle des chercheurs avaient travaillé il y a une quinzaine d'années, peut fournir un tel exemple.

Moyens d'action collectifs

L'organisation de la formation n'est qu'un des moyens d'intervention publique face aux problèmes posés par l'évolution du travail et de l'emploi dans la révolution numérique. De nombreux autres moyens ont été abordés au cours du débat. Certains relèvent du droit du travail (réglementation des contrats de travail, de la durée du travail), d'autres de la fiscalité (taxation de certains types d'emploi, taxation des robots), d'autres encore de la politique économique (ré-industrialisation, soutien de la productivité) ou de la politique sociale (revenu de base, politique d'insertion des jeunes, égalité hommes-femmes), sans oublier l'emploi public, etc. Quel que soit l'intérêt de ces échanges, il n'est pas possible d'en rendre compte utilement ici. Vu l'ampleur du champ parcouru, chaque point n'a pas pu être mis en discussion comme il le mériterait.

L'appareil statistique actuel a le mérite de comporter des enquêtes comme les enquêtes Conditions de travail, qui permettent de qualifier le contenu des postes de travail, et donc leur exposition à

²² L'invitée évalue leur nombre à 500 000 ; pour un participant, ce serait plutôt un million (passage de trois à quatre millions d'entreprises en sept-huit ans).

l'automatisation.²³ Quant aux améliorations souhaitables de cet appareil statistique, une seule a été citée : elle concerne le produit intérieur brut, que l'invitée considère en son état actuel comme un indicateur insuffisant, et même néfaste, pour orienter l'action publique avec des effets positifs sur l'emploi. Cette critique, qui appelle la création d'autres indicateurs de performance collective, rejoint la démarche du rapport « Stiglitz-Sen-Fitoussi » élaboré il y a quelques années.



²³ Après la réunion, un participant a fait part de ses doutes à ce sujet en ces termes : « En substance, l'appareil statistique actuel est-il suffisant pour appréhender véritablement la question des mutations des professions, postes, tâches face au monde numérique ? Et si non, les institutions prennent-elles la mesure de la révolution en cours et anticipent-ils, créent-ils de nouveaux outils ? Ou continue-t-on à "bricoler" avec des outils (enquêtes Emploi, Conditions de travail, ...) qui, bien que de qualité reconnue, ne sont pas destinés à explorer les questions actuelles de mutation supposée du travail, ni forcément adaptés pour ce faire ? »