Royaume-Uni

Good work ?

Jacques FREYSSINET *

Le gouvernement britannique se flatte régulièrement des performances élevées réalisées sur le marché du travail, qu'il s'agisse du taux de chômage ramené à 4,2 % à la fin de 2017 (contre 9,0 % en France) ou du taux d'emploi qui atteint alors 74,4 % (contre 65,2 % en France). Il associe ces résultats au degré élevé de flexibilité de l'emploi, pour lequel les indicateurs disponibles situent le Royaume-Uni largement en tête parmi les pays d'Europe occidentale. À ces performances quantitatives est souvent opposé un double constat : il porte, d'une part, sur la médiocrité de la productivité du travail, d'autre part, sur la faible qualité de l'emploi. Pour éclairer le débat et nourrir sa politique, le gouvernement conservateur a commandé un rapport sur la qualité du travail (*Good Work*) à un petit groupe d'experts indépendants animé par Matthew Taylor, un ancien intellectuel « organique » du Parti travailliste. Ce document a relancé un vif débat qui porte tout autant sur le diagnostic que sur les propositions. Avant d'en examiner le contenu, il est utile de faire un détour par les données comparatives disponibles qui, au regard des impressionnantes performances quantitatives, fournissent des informations contradictoires sur les résultats du Royaume-Uni en ce qui concerne la qualité du travail et de l'emploi.

Éléments de comparaison internationale

La comparaison internationale de la qualité du travail et de l'emploi pose de redoutables problèmes méthodologiques qui ont été traités de manière approfondie par diverses organisations internationales, en particulier l'OCDE et Eurofound [1] ou par l'Institut syndical européen (ISE). Sans en reprendre ici les enseignements (voir, par exemple : Eurofound, 2017 ; OECD, 2016 ; Piasna, 2017), il en ressort que la pertinence des comparaisons devient fragile s'il s'agit de pays présentant de fortes différences quant à leurs niveaux de développement ou à leurs structures sociales ; pour les mêmes raisons, il y a peu de sens à

* Chercheur associé à l'Ires.

1. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.

comparer les résultats d'un pays avec les moyennes d'un ensemble hétérogène de pays (par exemple, de comparer le Royaume-Uni avec l'ensemble des États membres de l'Union européenne ou l'ensemble des pays de l'OCDE). Pour réduire ce risque et délimiter le champ du comparable, nous retenons seulement quelques pays d'Europe occidentale qui ont des niveaux voisins de développement économique et qui servent souvent à illustrer les typologies de modèles sociaux. Le Royaume-Uni est l'exemple du modèle anglo-saxon ou libéral ; la Suède représente le modèle nordique ou social-démocrate, l'Allemagne le modèle continental ou corporatiste et l'Italie celui de l'Europe du Sud. Nous y ajoutons la France qui est généralement rattachée au modèle continental pour son système de protection sociale, mais qui relève plutôt de l'Europe du Sud pour son système de relations professionnelles. Après avoir dégagé quelques enseignements des indicateurs synthétiques, nous sélectionnons certains aspects précis de la qualité du travail que mesurent les enquêtes auprès des personnes.

Des indicateurs synthétiques de la qualité du travail

L'OCDE, l'ISE et Eurofound proposent des méthodes différentes de définition d'indicateurs synthétiques.

Le tableau 1 présente, pour les trois indicateurs que retient l'OCDE, les valeurs disponibles les plus récentes couvrant les cinq pays retenus (OECD, 2016).

L'indicateur de qualité du salaire combine la prise en compte du pouvoir d'achat des salaires horaires bruts et du degré d'inégalité dans la distribution des salaires. Le Royaume-Uni est distancé au dernier rang après l'Italie.

L'insécurité sur le marché du travail est mesurée en combinant les probabilités d'entrer au chômage et d'y rester durablement avec le taux de couverture et le taux de remplacement du revenu antérieur qui sont assurés par l'indemnisation du chômage. Ici, l'Allemagne et l'Italie se détachent aux deux extrêmes tandis que le Royaume-Uni se classe au quatrième rang.

La qualité de l'environnement de travail est mesurée par la fréquence du stress au travail. Le stress résulte de la tension qui s'établit entre, d'une part, les exigences imposées par le poste de travail et, d'autre part, les ressources disponibles pour faire face à ces exigences. Dans ce cas, le Royaume-Uni se classe au premier rang alors que l'Allemagne et l'Italie sont en queue de liste.

Cette première approche globale ne délivre donc pas un message univoque, mais elle suscite une observation. Les

Tableau 1. Indicateurs synthétiques de la qualité de l'emploi élaborés par l'OCDE

	Royaume-Uni	Suède	Allemagne	France	Italie
Qualité du salaire (2012)	17,2	19,8	24,2	20,1	18,0
Insécurité sur le marché du travail (2013)	5,7	5,2	2,7	4,6	11,8
Fréquence du stress au travail (2015)	20,7	23,6	28,5	25,8	29,6

Note : Dernière année disponible dans la base.
Source : Base de données de l'OCDE sur la qualité de l'emploi.

deux premiers indicateurs, qui placent le Royaume-Uni au cinquième et au quatrième rang, sont construits sur la base d'informations « objectives » : statistiques des salaires et du chômage. Le troisième indicateur, qui met le Royaume-Uni en tête, est issu des réponses apportées par les personnes à une interrogation par questionnaire. Il mesure donc un « ressenti » qui est évidemment lié aux conditions concrètes de travail, mais qui traduit aussi des appréciations personnelles implicites sur ce que sont des exigences difficilement supportables et des ressources suffisantes pour y faire face. Déjà se dessine une particularité qui apparaît encore plus nettement dans l'examen d'indicateurs détaillés (*infra*) : les indicateurs « objectifs » sont souvent défavorables au Royaume-Uni alors que le « ressenti » des personnes le situe souvent en bonne position.

L'Institut syndical européen calcule un indice global (tableau 2) en faisant la moyenne de six indices partiels, eux-mêmes calculés par agrégation d'indicateurs élémentaires (Piasna, 2017). L'indice global place le Royaume-Uni dans une position intermédiaire. En ce qui concerne les quatre premiers indicateurs partiels (salaires, formes d'emploi et sécurité de l'emploi, conditions de travail, temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée), les différences entre pays sont faibles, sauf pour l'Italie. Le Royaume-Uni est en position très défavorable quant à la représentation collective sur les lieux de travail. En revanche, il est au deuxième rang en ce qui concerne la formation dans l'entreprise et les perspectives de carrière. Il faut noter que le très bon classement du Royaume-Uni pour les formations dans l'entreprise est souvent expliqué par l'insuffisance de la formation professionnelle initiale.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) réalise à intervalles réguliers une enquête par questionnaire sur les conditions de travail auprès

Tableau 2. Indice de la qualité de l'emploi élaboré par l'Institut syndical européen (2015)

	Royaume-Uni	Suède	Allemagne	France	Italie
Indice global	55	73	52	60	45
Salaires	1,7	1,8	1,6	1,7	1,4
Formes d'emploi et sécurité de l'emploi	86	87	89	87	81
Conditions de travail	70	69	71	71	74
Temps de travail – Équilibre vie professionnelle/privée	80	83	81	81	79
Formation et perspectives de carrière	32	37	22	29	21
Représentation collective	28	80	42	62	63

Note : Les indices sont normalisés de 1 à 100 selon un degré croissant de qualité de l'emploi, sauf pour les salaires (salaires mensuels moyens nets en milliers d'euros corrigés des parités de pouvoir d'achat). L'indice global est la moyenne non pondérée des six indices élémentaires après que l'indice des salaires a été rendu homogène en le convertissant sur une échelle allant de 1 à 100.
Source : Piasna (2017).

d'échantillons représentatifs dans la plupart des pays européens (Eurofound, 2017). Des indices de qualité du travail et de l'emploi sont calculés par agrégation de multiples composantes (tableau 3).

À la différence des deux sources précédentes, seules sont prises en compte ici les qualités perçues ou ressenties par les répondantes et répondants. Si l'intensité du travail est la plus élevée au Royaume-Uni après la Suède, en revanche le pays se classe au premier rang pour la qualité de l'environnement social (climat social au travail, harcèlement, violences…) et, à égalité avec la Suède, pour les compétences et la latitude de décision (y compris les possibilités d'apprentissage au travail).

Sur la base de l'ensemble des réponses au questionnaire, une analyse de données permet de distinguer cinq profils de qualité de l'emploi et du travail entre lesquels sont ventilés les postes de travail dans chaque pays. Le tableau 3 indique le poids occupé par les deux catégories extrêmes de la typologie. Le Royaume-Uni se trouve en haut de la distribution des profils de qualité aux côtés de la Suède. Ceci peut s'expliquer, dans une certaine mesure, pour les emplois de haut niveau par le poids au Royaume-Uni des activités de services très qualifiés et par la part qu'y représentent les cadres. En revanche, la part réduite des emplois de faible qualité est plus surprenante : nous ne sommes pas en présence d'un phénomène de polarisation de l'emploi qui serait concentré aux deux extrêmes.

Quelques indicateurs spécifiques de la qualité du travail

Le contraste entre le classement, souvent mauvais, du Royaume-Uni en matière d'indicateurs « objectifs » tirés des statistiques du marché du travail et le classement, souvent favorable, pour les indicateurs « subjectifs » issus des enquêtes auprès des personnes peut être éclairé en tirant parti du caractère extrêmement détaillé du questionnaire utilisé

Tableau 3. Indices et profils de qualité du travail et de l'emploi élaborés par Eurofound (2015)

	Royaume-Uni	Suède	Allemagne	France	Italie
Indices de qualité (de 1 à 100)					
Environnement physique	85	83	87	79	87
Intensité du travail	48	50	43	42	38
Environnement social	78	75	75	71	74
Compétences et latitude de décision	63	63	54	58	51
Perspectives de carrière	68	67	67	65	54
Profils de qualité (%)					
Emplois de haut niveau	36	36	19	23	12
Emplois de faible qualité	12	10	15	14	28

Source : Sixième enquête européenne sur les conditions de travail (Eurofound, 2017).

par Eurofound. L'examen des réponses fournies à quelques questions (tableau 4) qui concernent plus directement la qualité des conditions de travail ne permet pas de porter un diagnostic tranché sur la position relative du Royaume-Uni [2]. Sur certains aspects, il est en position défavorable : l'obligation de travailler « dans des délais très stricts et très courts », la durée habituelle hebdomadaire du travail, le poids des tâches monotones. Sur d'autres, le Royaume-Uni est mieux placé que les autres pays : l'aide reçue des collègues ou du manager dans le travail, la fréquence des formations payées par l'employeur. Dans les autres cas, le pays se situe dans une position intermédiaire.

Rappelons cependant la difficulté engendrée dans l'interprétation des résultats par le poids des spécificités socioculturelles nationales lorsqu'il s'agit de réponses qui renvoient à des situations non objectivement mesurables. Il est probable, par exemple, que la différence entre la Suède (47 %) et l'Italie (13 %) quant aux menaces sur la santé et la sécurité résulte principalement du degré d'information et de prise de conscience sur ces questions. De même, il n'est pas certain que le score exceptionnel de la France en matière d'insatisfaction sur le salaire reflète une situation aussi défavorable du salariat français.

Une illustration complémentaire, bien que sans portée comparative, est fournie par l'enquête annuelle récemment lancée par le Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD [3]) au Royaume-Uni auprès d'un échantillon représentatif dans l'objectif de suivre désormais l'évolution d'un *Job Quality Index* (indice de la qualité de l'emploi) et de ses différentes composantes. Nous ne disposons à ce jour que des résultats de la première vague d'enquêtes réalisées en décembre 2017 et janvier 2018 (CIPD, 2018). Le CIPD choisit sept indicateurs de qualité des emplois (*job*) en regroupant pour chacun les réponses à une batterie de questions. Les résultats sont proches de ceux obtenus par Eurofound. Nous nous limitons aux seuls aspects sur lesquels cette enquête fournit des informations originales et complémentaires. Du côté positif, on retrouve l'étonnante satisfaction que manifestent les personnes interrogées sur les conditions d'exercice de leur travail. Les relations avec les supérieurs directs (*line managers*) sont jugées positives à 80 % et celles avec les collègues à 91 %. Le travail réalisé est jugé utile pour l'organisation à 74 % (11 % contre [4]), mais utile pour la société seulement à 47 % (22 % contre). Le salaire perçu est jugé correct (*appropriate*) à 45 % (36 % contre). Globalement, 64 % des personnes sont satisfaites de leur emploi (*job*) contre 18 % d'insatisfaites. D'autres aspects sont moins positifs : 15 % des personnes ont une durée du travail inférieure à leur souhait, principalement dans les formes atypiques d'emploi, et 63 % une durée supérieure à leur souhait, en moyenne de cinq heures. Aux yeux de 47 % (27 % contre), leur travail favorise le développement de leur qualification, mais il ne favorise le développement de leur carrière que pour 26 % (44 % contre).

2. Nous avons éliminé les questions pour lesquelles les réponses étaient très proches dans les cinq pays.
3. Le CIPD est une association internationale de professionnels de la gestion des ressources humaines créée à Londres en 1913. Elle compte près de 150 000 membres dans le monde.
4. Les soldes par rapport à 100 correspondent aux réponses non tranchées.

Tableau 4. Indicateurs des conditions de travail élaborés par Eurofound (2015)

En %

	Royaume-Uni	Suède	Allemagne	France	Italie
Votre emploi implique-t-il des positions douloureuses ou fatigantes ? Presque tout le temps	9	12	6	22	14
Êtes-vous soumis à des cadences de travail élevées ? Presque tout le temps	23	32	20	24	21
Votre travail nécessite-t-il de travailler dans des délais très stricts et très courts ? Presque tout le temps	39	28	22	29	17
Combien d'heures travaillez-vous d'habitude par semaine ? Plus de 40 heures	27	22	15	22	22
Vos collègues vous aident-ils ou vous soutiennent-ils ? Rarement ou jamais	5	7	14	12	24
Votre manager vous aide-t-il ou vous soutient-il ? Rarement ou jamais	10	16	28	20	30
Votre emploi implique-t-il d'apprendre des choses nouvelles ? Oui	82	91	66	84	59
Êtes-vous impliqué·e dans l'amélioration de l'organisation du travail ? Rarement ou jamais	26	25	41	22	31
Avez-vous suivi une formation payée par votre employeur au cours des 12 derniers mois ? Oui	49	44	41	41	30
Votre emploi implique-t-il des tâches monotones ? Oui	58	26	26	48	45
Je risque de perdre mon emploi au cours des six prochains mois. Pas d'accord	74	76	80	77	58
Pensez-vous que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée ? Oui	18	47	18	34	13
Y a-t-il dans votre entreprise un syndicat ou comité représentant les salariés ? Oui	45	83	51	65	45
Je trouve que je suis bien payé·e pour les efforts que je fournis et le travail que je fais. Pas d'accord	30	28	23	46	27

Source : Sixième enquête européenne sur les conditions de travail (Eurofound, 2017).

Les analyses de régression mettent en évidence un lien positif[5] entre, d'une part, l'existence d'un mode d'expression des salariées et des salariés (*employee voice*) et, d'autre part, leur niveau de satisfaction relatif au salaire, la stabilité de leur statut dans l'emploi (*terms of employment*) ainsi que leur satisfaction et leur motivation au travail. Il faut toutefois souligner que leur expression ne passe que minoritairement

5. Il s'agit d'un constat de corrélation, non d'une démonstration de causalité.

par la voie syndicale (19 %) et, pour l'essentiel, par d'autres canaux [6], principalement les échanges individuels avec le supérieur hiérarchique (56 %), les réunions de groupe (47 %) ou les enquêtes que réalise l'entreprise auprès de son personnel (37 %). Il n'est pas exclu que la prédominance de ces modes d'expression contribue à façonner les appréciations subjectives positives révélées par toutes les enquêtes.

Au total, les données disponibles ne permettent pas, prises dans leur ensemble, d'affirmer que les bonnes performances quantitatives du Royaume-Uni en matière d'emploi se payent par une infériorité globale de la qualité du travail. Cependant, nous nous heurtons à une difficulté récurrente d'interprétation. Le classement du Royaume-Uni est généralement défavorable lorsqu'il s'agit d'indicateurs « objectifs », c'est-à-dire appuyés sur des sources statistiques, comme en matière de salaires, d'insécurité sur le marché du travail, de durée du travail ou de représentation collective. En revanche, il est souvent favorable pour des indicateurs qui traduisent le « ressenti » exprimé par les personnes interrogées. Il est connu que ces perceptions sont influencées par le contexte social, culturel, voire idéologique où se situe l'expérience des personnes qui répondent. Celles-ci peuvent internaliser ou naturaliser les contraintes qu'elles subissent ; elles peuvent choisir des réponses « positives » parce qu'elles correspondent aux attitudes qui sont valorisées dans leur milieu. Quelles que soient les précautions méthodologiques, les comparaisons internationales ne peuvent éliminer d'éventuels biais engendrés par les spécificités nationales dans ces domaines.

En écartant ces difficultés inhérentes aux comparaisons internationales, un autre éclairage peut être trouvé dans le débat qui s'est récemment développé sur la même question au Royaume-Uni entre les acteurs politiques et sociaux.

La « Taylor Review » et ses suites

Depuis de nombreuses années, les syndicats britanniques, des organisations de la société civile, de nombreux chercheurs et certains cinéastes ont dénoncé la dégradation des conditions de travail, d'emploi et de chômage. Peu après sa désignation comme Premier ministre, le 13 juillet 2016, Theresa May prononçait un discours qui surprenait par ses ambitions en matière sociale. Ce texte n'a guère eu de suites sauf, peut-être, la commande faite en octobre 2016 à Matthew Taylor d'un rapport sur les améliorations qui pourraient être introduites dans la sphère du travail. Matthew Taylor a été un brillant intellectuel du Parti travailliste, contribuant par exemple à la préparation de ses programmes électoraux, puis il a été conseiller en stratégie auprès du Premier ministre, Tony Blair. Son rapport, publié en juillet 2017, était donc attendu avec un vif intérêt par tous les acteurs politiques et sociaux. Proposant une analyse fort pertinente des problèmes du travail au Royaume-Uni, le document est surtout remarquable par la juxtaposition d'objectifs ambitieux et de propositions prudentes (Taylor *et alii*, 2017).

Objectifs ambitieux, propositions prudentes

Fournir à tous un travail de qualité (*a good work for all*) doit constituer une priorité nationale ; « tout travail dans

6. Le total des pourcentages est supérieur à 100 car plusieurs réponses sont possibles.

l'économie britannique doit être équitable et décent avec des perspectives réalistes de développement et d'accomplissement [7] ». Tous les travailleurs, notamment ceux à bas salaires, doivent se voir offrir des voies de progression. Si le National Living Wage (nouvelle dénomination du salaire minimum) est un outil positif, il faut éviter que ses titulaires ne restent bloqués à ce niveau. Chaque travailleur doit bénéficier d'un socle minimum de protection (*a baseline of protection*), en particulier les travailleurs des plateformes ou plus largement les travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants (*dependent contractors*). Par ailleurs, une stratégie proactive doit être mise en œuvre en faveur de la santé au travail. Au total, « les gens doivent ressentir respect et confiance et être rendus capables d'assumer les responsabilités que l'on attend d'eux [8] ».

Comment y parvenir ? Un premier principe s'impose : « la meilleure voie pour obtenir un travail de qualité ne repose pas sur des régulations nationales mais sur une gouvernance responsable de l'entreprise, une bonne gestion et de fortes relations d'emploi au sein des organisations [9] ». Ce principe est utilement complété par une autre règle : les coûts d'embauche sont déjà élevés et il faut éviter de les augmenter à l'avenir. Dès lors, les propositions d'intervention de la puissance publique sont nécessairement limitées.

Un premier problème majeur réside dans l'incertitude des frontières entre trois catégories de travailleurs : les *employees* qui bénéficient d'un contrat d'emploi, les *workers* qui n'ont droit qu'à des protections minimales (salaire minimum, congés payés, indemnités maladie) et les *self-employed*, travailleurs juridiquement indépendants mais souvent économiquement dépendants, notamment dans le cas des plateformes. L'incertitude résulte de l'absence de définition légale de ces catégories qui sont déterminées au cas par cas par une jurisprudence complexe. Souvent, la travailleuse ou le travailleur ignore quel est son statut, donc quels sont ses droits, ou encore il se trompe sur ce point. La situation ne peut être clarifiée pour elle ou pour lui que par un recours coûteux et incertain devant le Tribunal de l'emploi. C'est un des rares domaines où le rapport préconise une intervention du législateur pour définir les trois catégories qui, sous cette condition, seraient maintenues. La loi engendrerait une obligation pour tout utilisateur de main-d'œuvre d'en expliciter par écrit le statut dès le premier jour.

Un second problème majeur concerne la faiblesse des droits reconnus dans les diverses formes précaires d'emploi. C'est dans ce domaine que le rapport formule les propositions les plus précises quoique d'ampleur limitée. Par exemple, il ne propose pas l'abolition des contrats zéro heure ; il demande seulement que les titulaires de ces contrats puissent, au bout de 12 mois, demander la garantie d'un nombre d'heures de travail qui corresponde à leur durée moyenne de travail pendant cette période de référence. Second exemple : les travailleurs intérimaires, après 12 mois chez le même

7. « *All work in the UK economy should be fair and decent with realistic scope for development and fulfilment* » (p. 6).
8. « *People feel they are respected, trusted and enabled and expected to take responsibility* » (p. 6).
9. « *The best way to achieve better work is not national regulation but responsible corporate governance, good management and strong employment relations within the organisation* » (p. 111).

utilisateur, pourraient demander un contrat d'emploi avec ce dernier.

Une autre préconisation qui impliquerait une modification des textes réglementaires concerne l'obligation d'information et de consultation des salariés telle qu'elle résulte d'une directive communautaire transposée. Le rapport recommande l'élargissement des seuils très restrictifs qui en conditionnent aujourd'hui la mise en œuvre.

Enfin, il faut éliminer dans le système fiscal les inégalités de traitement qui encouragent les employeurs à choisir les formes d'emploi en fonction de l'avantage compétitif qu'elles leur offrent.

Selon le rapport, le modèle actuel est satisfaisant et n'a pas à être réformé [10] ; il faut en conserver la flexibilité et mettre plus l'accent sur la qualité du travail. Dans la mesure où la faiblesse de la productivité du travail constitue un handicap majeur du Royaume-Uni, l'amélioration de la qualité du travail constitue un levier essentiel pour y faire face. Il faut donc convaincre les employeurs que là se situe leur intérêt en termes de performance productive et d'engagement des travailleurs. Dans ce cadre, « la loi (…) doit aider les entreprises à faire les bons choix et les individus à connaître et utiliser leurs droits [11] ». Ainsi, l'incantation en faveur du *good work* tout au long du rapport débouche-t-elle sur un dualisme des préconisations. S'il s'agit du contenu, de la qualification, de l'organisation du travail, il ne s'agit guère que d'amplifier la prise de conscience des différentes parties prenantes dont les intérêts sont communs. En revanche, pour assurer l'acceptabilité d'une nécessaire flexibilité, il faut protéger les plus vulnérables. Dans cette seule perspective, le rapport préconise une intervention limitée et ciblée du législateur. Du développement de la qualité du travail, on est passé aux limites à poser à la précarité de l'emploi.

La déception des syndicats [12]

Le patronat britannique, par la voix de sa principale organisation, la Confederation of British Industry (CBI), a donné son approbation à l'orientation générale du rapport tout en manifestant son inquiétude face à toute mesure qui pourrait accroître les obligations des employeurs. En revanche, tous les syndicats et les experts qui leur sont proches (par exemple, Bell [13]) ont exprimé leur déception.

Le Trades Union Congress (TUC) souligne que rien dans le rapport ne réduit le déséquilibre du rapport des forces sur les lieux de travail, par exemple en renforçant les droits à la négociation collective. Aucune disposition ne s'attaque aux sources principales de la précarité (par exemple, les contrats zéro heure) ; au contraire, une consolidation de la catégorie de travailleurs économiquement dépendants (*dependent contractor*) est proposée. La tonalité est la même dans les trois principaux syndicats. Unite [14] considère qu'en l'absence d'une traduction dans une législation contraignante efficacement mise en œuvre, le rapport sera comme un chien qui aboie et ne

10. « *The British way works and we don't need to overhaul the system* » (p. 31).
11. « *The law (…) should help firms make the right choices and inviduals to know and exercise their rights* » (p. 110).
12. Les positions des différentes organisations sont reprises de leurs sites respectifs. Voir aussi Evans (2017).
13. K. Bell, « The Taylor Review : The Yay, the Meh, and the No Way », *Touch Stone*, 11 July 2017, https://touchstoneblog.org.uk/2017/07/taylor-review-yay-meh-no-way/.
14. Syndicat général principalement implanté dans le secteur privé (1,4 million d'adhérents).

mord pas. GMB [15] salue certains aspects positifs quoique superficiels du rapport mais souligne qu'il n'apporte rien pour s'attaquer à un système qui a engendré 10 millions d'emplois précaires ; comme Unite, GMB réclame une législation dont l'application soit effective. UNISON [16] met notamment l'accent sur l'exploitation massive des travailleurs à domicile à propos desquels le rapport est silencieux.

La réponse du gouvernement

En février 2018, le gouvernement fait connaître de manière détaillée (78 pages) sa réponse au rapport Taylor (HM Government, 2018). L'approbation donnée à la problématique du rapport est presque sans réserves, mais les suites qui lui sont données sont modestes : sauf quelques propositions mineures qui sont immédiatement acceptées [17], les autres réformes préconisées par le rapport sont soumises soit à des études plus approfondies, soit à de futures consultations, soit à l'évaluation préalable d'autres réformes déjà en cours de mise en œuvre [18]. Réagissant immédiatement, Matthew Taylor a estimé positif que le gouvernement reconnaisse que la flexibilité doive être équilibrée par d'autres objectifs tels que l'inclusion sociale, la justice sociale et la soutenabilité fiscale. En revanche, il a de manière quelque peu énigmatique noté 4 sur 10 la réponse du gouvernement à son rapport. Il semble, d'après ses commentaires, qu'il réagissait ainsi au renvoi quasi systémique à des procédures d'études ou de consultation. Du côté des syndicats, la déception est générale. Pour Unite, il s'agit d'un minuscule pas en avant (*tiny step*). Pour le secrétaire général de GMB, la réponse du gouvernement « revient à lutter contre des incendies de forêt avec un pistolet à eau [19] ».

Conclusion

Il n'est pas discutable que certains aspects de la relation d'emploi présentent au Royaume-Uni un aspect négatif : l'ampleur prise par des formes d'emploi particulièrement précaires, le poids des longues durées du travail, la marginalisation des formes institutionnelles de représentation sur les lieux de travail… Cependant, sous réserve des difficultés soulignées pour l'interprétation des indicateurs subjectifs, les indicateurs globaux ou semi-globaux ne situent pas le pays en mauvaise position dans les comparaisons internationales tandis que les indicateurs détaillés fournissent des diagnostics contrastés.

Dans ce contexte, l'objectif d'amélioration de la qualité du travail semble avoir été mis en avant par les pouvoirs publics surtout car ils y voyaient un levier pour réduire le fort handicap qu'enregistre le Royaume-Uni dans le domaine de la productivité du travail. Si la réponse qui leur a été donnée par le rapport Taylor est ambitieuse dans ses objectifs, le suivi de ses recommandations est principalement attendu d'une prise de conscience par les

15. Syndicat général, principalement implanté dans le secteur privé (0,6 million d'adhérents).
16. Syndicat général principalement implanté dans le secteur public (1,3 million d'adhérents).
17. À titre d'exemple : développer l'information et l'appui en direction de celles et ceux qui veulent s'engager dans le travail indépendant ; accréditer des plateformes qui garantissent la transparence des paiements ; éliminer les stages non rémunérés à caractère *exploitative* ; définir des indicateurs permettant d'évaluer chaque année la qualité du travail…
18. J. Agache-Gorse, « Grande-Bretagne : la réforme de l'emploi promise par le gouvernement piétine », *Planet Labor*, n° 10650, 23 avril 2018.
19. « *Like putting out forest fires with water pistol* ».

entreprises de leurs intérêts bien compris. Quelques préconisations du rapport impliquent cependant un renforcement de la législation quant aux droits des titulaires d'emplois précaires. Le gouvernement a décidé de les soumettre à des procédures d'études et de concertation d'une durée indéterminée.

Sources :

CIPD (2018), *UK Working Lives. The CIPD Job Quality Index*, Survey Report, London, https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/uk-working-lives.

Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, https://goo.gl/YqcvZu.

Evans C. (2017), « UK : Taylor Review Recommendations and the Mixed Reactions of the Social Partners », *EURWork*, 25 August, https://goo.gl/ydC9VQ.

HM Government (2018), *Good Work. A response to the Taylor Review of Modern Working Practices*, London, February, https://goo.gl/uU9sWg.

OECD (2016), *How Good Is Your Job ? Measuring and Assessing Job Quality*, Paris, February, http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf.

Piasna A. (2017), « "Bad Jobs" Recovery ? European Job Quality Index 2005-2015 », *Working Paper 2017.06*, ETUI, https://goo.gl/CieB8H.

Taylor M., Marsh G., Nicol D., Broadbent P. (2017), *Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices*, London, July, https://goo.gl/yWr2oN.