



Comment l'innovation sociale peut-elle réformer le marché du travail ?

AME – Paris 30/04/2017

Le type de concurrence existant actuellement sur le marché du travail n'est qu'un des symptômes d'une déconstruction de l'Europe. Le site europa.eu où sont comparés les différents régimes de sécurité sociale dans les pays de l'Union est éclairant à ce sujet. Il permet de faire un état des lieux de la situation existante à ce jour (tout comme d'ailleurs les statistiques Eurostat et celle de l'OCDE). Des divergences énormes existent entre les états membres, chacun d'eux ayant sa propre législation : à titre d'exemple, l'écart entre les salaires dépasse actuellement les 200%.

Il est urgent de réagir à cette situation. Nous devons nous projeter dans le futur car, déjà maintenant, il n'y a plus assez de travail pour la population active et cette situation à l'orient 2030 n'ira qu'en s'aggravant. Que faire alors ? Et qu'est-ce qu'un travailleur, car cette notion est bien plus large que celle de salarié ?

Dans un premier temps, il est impératif de proposer une conception européenne de la protection sociale, à tout le moins un socle commun, modulable mais uniquement dans certaines limites. Ensuite, il faudra se mettre rapidement d'accord entre tous les Etats de l'Union pour que chacun adopte cette proposition.

Cette harmonisation sociale dont devraient bénéficier tous les travailleurs au sein de l'Union Européenne doit concerner les 5 points suivants :

- La rémunération, avec une attention particulière pour une égalité des salaires entre hommes et femmes pour le même travail,
- La formation,
- La durée du travail avec notamment une harmonisation des heures de travail, des congés payés....
- Le statut des chômeurs.
- La couverture sociale en cas de maladies ou d'accidents liés ou non à la profession.

Ensuite, la directive sur le détachement des travailleurs doit être réformée pour éviter le dumping social qui a des conséquences regrettables sur le marché du travail, notamment dans le secteur du transport et de la construction. Les entreprises non nationales ne respectent pas ou peu la législation sociale du pays où ils travaillent, ni les règles de parité : rappelons à titre d'exemple ces entreprises de construction polonaises qui ont fait travailler leurs ouvriers jour et nuit dans le quartier européen à Bruxelles, ces chauffeurs roumains utilisés dans des conditions inadmissibles en Belgique, en France et ailleurs, les travailleurs espagnols et grecs qui quittent leur pays en espérant trouver un emploi mieux payé ou simplement du travail dans l'Europe du nord.

Malheureusement toute tentative de réforme en ce domaine est bloquée par la règle de l'unanimité. Un minimum serait que les entreprises non nationales respectent la législation sociale du pays où elles travaillent mais c'est loin d'être le cas. Uniformiser tout cela ne sera certes pas facile. Rappelons à ce propos qu'il a fallu 10 ans pour trouver un consensus sur le salaire des députés européens !

Enfin, l'étape suivante est une harmonisation fiscale au niveau européen qui sera elle aussi loin d'être facile à obtenir.

Outre ces mesures liées à la gouvernance de l'Europe et au choix qui sera fait par les 27 de la voie qu'ils veulent suivre pour résoudre les défis du monde de demain, en ce qui concerne la réforme du travail, au-delà du secteur d'activité, c'est l'emploi et la formation qui doivent être replacés au centre des discussions. Il faut favoriser l'émergence d'idées novatrices et les rendre immédiatement opérationnelles, les concrétiser en empruntant des voies non encore explorées.

Bien évidemment, les progrès technologiques, robots, drones... ont et auront de plus en plus une répercussion tant en bien qu'en mal sur le marché du travail mais n'apporteront aucune solution pérenne.

Les outils numériques par contre peuvent et doivent être utilisés par et pour les citoyens : rappelons l'ubérisation des secteurs d'activité, les politiques en vue de l'éclosion et du développement des services..... Ces outils peuvent aussi aider au dialogue avec les partenaires sociaux, dialogue indispensable pour trouver des solutions constructives. Le numérique peut donc être une innovation sociale et réformer le travail, notamment si le principe de disruption est bien présent. Les jeunes sont déjà dans cette mutation du travail mais une attention toute particulière doit être portée aux plus de 35 ans pour les aider à affronter cette évolution.

En ce qui concerne les formations, elles doivent être si possible de courte durée, les employeurs cherchant une productivité et une rentabilité immédiate ; elles doivent cibler les personnes éloignées de l'emploi afin de trouver une solution permettant un retour au monde du travail au sein de secteurs d'activité en forte croissance, sur des métiers en tension où la demande est fortement supérieure à l'offre et où de nouveaux postes se créent de manière continue et régulière. Dans ce secteur, le parcours de formation créé par une entreprise de télécommunications pour l'obtention par des travailleurs ayant perdu leur emploi d'un diplôme de technicien 3.0. est particulièrement innovant.

Des clauses sociales nouvelles doivent être associées à toute formation pour permettre de rompre avec les anciens modèles et d'en créer un nouveau dans lequel l'homme sera à la source de sa réalisation et de la réalisation de son entreprise. L'exemple des pays du nord avec des plateformes de dialogue devrait être suivi. Pointons également l'émergence d'entreprises de type ESS (Entreprises sociales et solidaires) construites sur un modèle associatif, de coopératives alliant au modèle social une proximité territoriale pour faire revenir à l'emploi des travailleurs qui en sont écartés.

La réforme du travail ne peut que passer par de nouvelles demandes, en rupture donc avec les anciens modèles. Il faut aller chercher les demandeurs d'emploi pour les former. Il faut porter la formation et l'emploi au cœur des considérations de l'Union Européenne, favoriser les disruptions et, par là-même, les réformes indispensables.

*