



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

mardi 28 juillet 2015

www.strategie.gouv.fr

Sommaire

Commissariat Général a la Stratégie et à la Prospective

Le Réseau emplois compétences de France Stratégie est en marche <i>Localtis.Info - 27/07/2015</i>	4
Le Réseau emplois compétences de France Stratégie mis en place <i>Initiatives.Tv - 27/07/2015</i>	6
Croissance : de quoi parle-t-on ? <i>Latribune.Fr - 27/07/2015</i>	8
"Le juge doit évaluer les conséquences collectives de ses décisions" <i>Actuel RH - 27/07/2015</i>	10

Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective



Le Réseau emplois compétences de France Stratégie est en marche

A partir de septembre 2015, les premiers groupes de travail du Réseau emplois compétences (REC) de **France Stratégie** se réuniront tous les deux mois. Ces groupes ont été installés durant le mois de juin après le lancement du réseau le 14 avril 2015. Ce réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences avait été souhaité par le Premier ministre à l'issue de la grande conférence sociale de juin 2013. C'est un prolongement du groupe Prospective des métiers et des qualifications de **France Stratégie** qui a publié en avril dernier le rapport "Les métiers en 2022".

Le REC réunit des acteurs volontaires (observatoires régionaux et de branches, organismes producteurs de travaux d'observation et de prospective sur les emplois et les compétences), ainsi que des décideurs publics : Etat, conseils régionaux, branches et partenaires sociaux, représentants d'entreprise, etc., pour un total de 500 personnes et plus de 150 institutions. Il est présidé par Jean-François Colin, président du groupe Prospective des métiers et des qualifications de **France Stratégie**.

Les groupes fonctionnent sur la base d'un travail collaboratif autour d'une thématique définie. Chaque groupe est piloté de manière conjointe par un ou des observatoires de branches et par un ou plusieurs observatoires régionaux, avec **France Stratégie** comme secrétariat permanent.

Trois groupes en activité

Le groupe de travail n°1, "Prospective sectorielle, prospective régionale, réaliser des projections d'emploi", rassemble 49 personnes représentant au total 35 institutions différentes. Il est piloté de manière conjointe par le Carif-Oref de la région Centre (Alfa Centre) et l'observatoire des branches de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole de l'alimentation de détail (représenté par Opcalim, l'Opcv de ce secteur). Ce groupe de travail abordera les questions de méthodes (scénarios, horizons temporels, opérationnalité), de sources et de données, les questions de l'articulation entre les filières/secteurs/branches et celles des projections qualitatives et quantitatives. Une feuille de route sera prochainement réalisée.

Le groupe de travail n°2, "Compétences transversales, compétences transférables : comment repérer les facteurs de mobilité professionnelle ?", réunit 50 personnes représentant un total de 35 institutions. Il est piloté par les Carif-Oref du Limousin (Prisme Limousin) et de Bourgogne (C2R Bourgogne), ainsi que par l'observatoire des métiers du BTP. Ce groupe traitera principalement des éléments de définition : de l'articulation entre les méthodes qualitatives et quantitatives ; des outils existants et de leurs usages, etc. Le tout, en utilisant l'entrée par les territoires et en restant centré sur les attentes des branches et des acteurs publics. Là aussi, une feuille de route doit être prochainement réalisée.

Le groupe de travail n°5 sur "l'emploi saisonnier" rassemble dix personnes représentant sept institutions. Son pilotage est assuré directement par **France Stratégie**. Il vise notamment à dresser un état des lieux de l'emploi saisonnier, à travailler autour d'avancées méthodologiques sur la connaissance de ce secteur, et à identifier et capitaliser les bonnes pratiques existantes sur l'ensemble du territoire.

Les groupes n°3 ("Des postes à pourvoir, aux besoins en recrutement et aux besoins en formation") et n°4 ("La diversité des modes d'alimentation dans les métiers et dans les secteurs : quels moyens d'observation et d'analyse à l'échelon national et régional ?") démarreront leurs travaux fin 2015.

Valérie Grasset-Morel

Compte personnel d'activité : **France Stratégie** lance la réflexion Le président de la République a annoncé la création du compte personnel d'activité (CPA) pour tous les actifs à compter du 1er janvier 2017. Il rassemblera notamment le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de prévention de la pénibilité. Le Premier ministre a chargé **France Stratégie** d'animer

une réflexion sur les options envisageables pour la mise en place du CPA. La première réunion de la commission constituée à cet effet s'est tenue le 10 juillet. La commission présidée par Selma Mahfouz, commissaire générale adjointe (**France Stratégie**) présentera un rapport d'étape à l'occasion de la conférence sociale à l'automne 2015.

La commission ad hoc de **France Stratégie** devra poser les objectifs du CPA, préciser son périmètre, et examiner les enjeux techniques, sociaux et financiers liés à sa mise en place. Elle s'attachera aux modalités pratiques d'accompagnement des individus et s'intéressera aux aspects concrets du fonctionnement du compte. La commission, qui prévoit six séances de travail, réunit des personnalités aux profils variés (Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Philippe Askenazy, chercheur à l'Ecole d'économie de Paris, Jean-Paul Charlez, DRH du groupe Etam et président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines/ANDRH, etc.).

V. G.-M.



Le Réseau emplois compétences de France Stratégie mis en place



Tous les deux mois à compter de septembre 2015, les trois premiers groupes de travail du Réseau emplois compétences (REC) de France Stratégie vont se réunir. Depuis juin, ils planchent sur les questions de prospective sectorielle et régionale, sur l'emploi saisonnier et sur les facteurs de mobilité professionnelle.

Les premiers groupes de travail du Réseau emplois compétences (REC) de France Stratégie se réuniront tous les deux mois à partir de septembre 2015. Ces groupes ont été installés durant le mois de juin après le lancement du réseau le 14 avril 2015. A l'issue de la grande conférence sociale de juin 2013, le Premier ministre avait été souhaité que ce réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences. France Stratégie, qui a publié en avril dernier le rapport "Les métiers en 2022", explique que c'est un prolongement du groupe Prospective des métiers et des qualifications.

Les acteurs volontaires, observatoires régionaux et de branches, organismes producteurs de travaux d'observation et de prospective sur les emplois et les compétences), ainsi que des décideurs publics : Etat, conseils régionaux, branches et partenaires sociaux, représentants d'entreprise, etc., pour un total de 500 personnes et plus de 150 institutions sont réunis par le REC. Il est présidé par Jean-François Colin, président du groupe Prospective des métiers et des qualifications de France Stratégie. Les groupes fonctionnent sur la base d'un travail collaboratif autour d'une thématique définie. Un ou des observatoires de branches et par un ou plusieurs observatoires régionaux, avec France Stratégie comme secrétariat permanent, pilotent chaque groupe de manière conjointe.

Trois groupes actifs

Près de 49 personnes représentant au total 35 institutions différentes sont rassemblées par le premier groupe de travail, "Prospective sectorielle, prospective régionale, réaliser des projections d'emploi". Il est piloté de manière conjointe par le Carif-Oref de la région Centre (Alfa Centre) et l'observatoire des branches de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole de l'alimentation de détail (représenté par Opcalim, l'Opcv de ce secteur). Les questions de méthodes (scénarios, horizons temporels, opérationnalité), de sources et de données, les questions de l'articulation entre les filières/secteurs/branches et celles des projections qualitatives et quantitatives seront abordées par ce groupe de travail. Une feuille de route sera prochainement réalisée.

Le groupe de travail n°2, "Compétences transversales, compétences transférables : comment repérer les facteurs de mobilité professionnelle ?", réunit 50 personnes représentant un total de 35 institutions. Il est piloté par les Carif-Oref du Limousin (Prisme Limousin) et de Bourgogne (C2R Bourgogne), ainsi que par l'observatoire des métiers du BTP. Ce groupe traitera principalement des éléments de définition : de l'articulation entre les méthodes qualitatives et quantitatives ; des outils existants et de leurs usages, etc. Le tout, en utilisant l'entrée par les territoires et en restant centré sur les attentes des branches et des acteurs publics. Là aussi, une feuille de route doit être prochainement réalisée.

Le groupe de travail n°5 sur "l'emploi saisonnier" rassemble dix personnes représentant sept institutions. Son pilotage est assuré directement par **France Stratégie**. Il vise notamment à dresser un état des lieux de l'emploi saisonnier, à travailler autour d'avancées méthodologiques sur la connaissance de ce secteur, et à identifier et capitaliser les bonnes pratiques existantes sur l'ensemble du territoire. Les groupes n°3 ("Des postes à pourvoir, aux besoins en recrutement et aux besoins en formation") et n°4 ("La diversité des modes d'alimentation dans les métiers et dans les secteurs : quels moyens d'observation et d'analyse à l'échelon national et régional ?") démarreront leurs travaux fin 2015.



Croissance : de quoi parle-t-on ?



Fébrilement, quarante-cinq jours après la fin de chaque trimestre, le gouvernement attend la publication du PIB par l'Insee. Dans l'angoisse, le plus souvent. Quand l'exécutif joue les fiers à bras en anticipant la reprise, la pression est forte.

Seule une question compte. Le PIB progressera-t-il ? S'il augmente, est-ce une tendance lourde ? Avec la même anxiété, la même fébrilité, le gouvernement scrute avec attention les enquêtes de conjoncture mensuelles qui donnent des indications précieuses sur les tendances futures.

Le gouvernement n'est pas le seul à attendre les statistiques. Les économistes, les institutions internationales telles que le Fonds monétaire international (FMI), la Banque mondiale ou l'OCDE observent également, et avec la plus grande attention, les évaluations de croissance réalisées par l'Institut. Bruxelles est également très attentive aux variations du PIB, auquel l'Insee consacre actuellement un dossier spécial sur son site Internet.

Le PIB progresse ? C'est alors un grand ouf qui est poussé dans tous les ministères de l'Economie de tous les pays du monde. Et tant pis si cette augmentation trouve surtout son origine dans la variation des stocks des entreprises, variation toujours très délicate à interpréter, positivement ou négativement.

La « belle » performance de l'économie française au premier trimestre

Dernier exemple en date ? Tout le monde, ou presque, s'est réjoui de la progression de 0,6% du PIB tricolore au premier trimestre. Rares ont été ceux qui ont remarqué que cette « reprise » s'expliquait justement par une variation très positive des stocks. Encore plus rares ont été ceux qui relevaient la faiblesse du commerce extérieur français. En dépit de la dépréciation de l'euro face au dollar et de la chute du prix du baril de brut, le commerce extérieur a retiré 0,5 point de PIB à la croissance entre janvier et mars !

Faisant fi de la composition de la croissance et de l'augmentation continue du nombre de demandeurs d'emplois, l'essentiel était sauvé pour le gouvernement : la reprise se conjugue désormais au présent. Cette "reprise" déclenche-t-elle un reflux du chômage ? Malheureusement, non. C'est pourtant le seul indicateur qui vaille la peine d'être observé aujourd'hui.

Le PIB est-il encore une mesure adaptée ?

Certes, le PIB possède un avantage indéniable. Il permet, peu ou prou - son calcul n'est pas totalement homogène puisque des différences de méthode existent entre les pays - de faire des comparaisons internationales. Ce qui est bien pratique.

Mais cet étalon est-il encore adapté aux préoccupations actuelles ? Quand la consommation

d'énergie, produite par des centrales au charbon polluantes, tire la consommation des ménages et donc la croissance, faut-il se réjouir ? On continue à le faire. S'agit-il de casser le thermomètre pour masquer les difficultés d'une économie ? On peut toujours le penser. Mais l'essentiel n'est pas là.

Si le PIB était un bon indicateur lorsque la France et l'Europe était en reconstruction, quand l'activité progressait d'année en année, que le plein emploi n'était pas un doux rêve mais une réalité et que les préoccupations environnementales ne préoccupaient que quelques amoureux de la nature réfugiés en Lozère ou ailleurs - le sac plastique était alors considéré comme un progrès -, il ne l'est plus vraiment.

La remise en cause de cette mesure n'est pas nouvelle. De nombreuses tentatives ont eu lieu pour définir de nouveaux étalons permettant de mesurer différemment la richesse produite par un pays.

De nouveaux indicateurs à l'étude

En France, le débat a surtout commencé en 2005. Alors ministre de l'Economie, Thierry Breton avait souhaité que l'immatériel soit, comme aux Etats-Unis, davantage pris en compte dans la mesure de la création de richesses, dans le sillage de la publication du rapport de la commission sur l'économie de l'immatériel rédigé par Maurice Lévy et Jean-Pierre Jouyet.

Créée en 2008, la Commission sur la mesure de la performance économique et du progrès social, menée par les économistes et prix Nobel Joseph E. Stiglitz, de l'université de Columbia, et Amartya Sen, de l'université de Harvard, ainsi que Jean-Paul Fitoussi, de l'Institut d'Études Politiques de Paris, alors président de l'Observatoire Français des Conjonctures Économiques (OFCE), a également fait des propositions.

Elle recommandait notamment aux services statistiques de se référer aux revenus et à la consommation plutôt qu'à la production, de prendre en compte le patrimoine en même temps que les revenus et la consommation, d'intégrer à leurs enquêtes des questions visant à connaître l'évaluation que chacun fait de sa vie, de ses expériences et priorités, d'améliorer les mesures chiffrées de l'état de santé, du niveau d'éducation, des activités personnelles, de la participation à la vie politique, des relations sociales, des conditions environnementales et de l'insécurité, de fournir les informations nécessaires pour agréger les différentes dimensions de la qualité de la vie, et permettre ainsi la construction de différents indices et aussi, entre autres, de mieux évaluer la soutenabilité et ses aspects environnementaux.

Ces recommandations, l'Insee les adoptent progressivement en parallèle. Mais les habitudes ont la vie dure. Dans les esprits, le PIB reste la norme, encore et toujours, même si le débat continue à être alimenté.

Le retour de la Macreuse brune

Ce vendredi, c'est au tour de **France Stratégie** de prolonger le débat. Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que le think tank du gouvernement dédié à la prospective se penche sur le sujet. Dans une note, il recommande de privilégier une liste d'une dizaine d'indicateurs, « de manière à ce qu'ils puissent être repris dans le débat public et par là influencer les choix de politiques publiques ». Dans le domaine économique, **France Stratégie** propose le taux d'emploi, le patrimoine productif, la dette publique et privé.

Dans le domaine social, ce sont l'espérance de vie en bonne santé, la satisfaction à l'égard de la vie, les écarts de revenus, la part des diplômés qui sont proposés. Dans le domaine environnemental, c'est la consommation de carbone, l'abondance des oiseaux et le recyclage des déchets qui devraient, selon le think tank, retenir l'attention. Le retour du Rôle des genêts, du Cygne de Bewick ou de la Macreuse brune, tous menacés d'extinction selon l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN), fera-t-il un jour les gros titres. Provoquera-t-il des effusions de joie au sein du gouvernement et des économistes ?

"Le juge doit évaluer les conséquences collectives de ses décisions"

27/07/2015

Le droit du travail serait devenu "complexe". Il suscite de nombreuses critiques et fait l'objet de débats contradictoires. Qu'en pensent les experts en première ligne sur ce sujet ? Chaque semaine de l'été, retrouvez l'interview d'un professionnel. Quatrième volet avec Marc Canaple, directeur des politiques législatives et juridique au sein de la CCI Paris Ile-de-France.

Faut-il réduire drastiquement le code du travail comme le proposent certains ?

Une chose est sûre : on ne pourra pas se passer d'un code du travail ! C'est une illusion que d'imaginer un code du travail réduit à 50 articles. Il y aura toujours un corpus législatif dont une partie sera d'ordre public absolu. Même si on assouplit le code du travail, le droit social restera complexe car il répond à une diversité de situation elles-mêmes complexes réglementant tout à la fois le travail dans une petite TPE et dans une multinationale. En revanche, il pourrait être envisagé de le rendre davantage supplétif et de privilégier la négociation de branche ou d'entreprise. Il faudra alors s'interroger sur le champ au sein duquel on laisserait toute liberté à la norme conventionnelle (temps de travail, rémunération,...).

Que pensez-vous de la volonté de donner plus de place aux accords d'entreprise ? Cette évolution assurera-t-elle plus de sécurité juridique ?

Dans le cadre des réflexions conduites par la mission menée par Jean-Denis Combrexelle, la CCI Paris -Ile de France est favorable à un élargissement de la place de la négociation d'entreprise. Nous proposons de lever les clauses de verrouillage de l'accord de branche prévues par la loi de 2004 et de laisser la possibilité de faire mieux ou autrement dans le respect d'une majorité stricte. Si un accord majoritaire est conclu, il devrait prévoir comporter des clauses moins favorables que celles de l'accord de branche. C'est seulement si l'accord est conclu à hauteur de 30% que son impact doit rester limité par rapport à l'accord de branche. Il faut aujourd'hui aller au bout de la logique. L'accord majoritaire suppose que l'on a trouvé la solution adéquate pour tous, surtout lorsque surgissent des difficultés particulières ou qu'un changement structurel sur le marché sur lequel intervient l'entreprise apparaît. Cette logique doit être mise en oeuvre également au regard du contrat de travail. Si le salarié refuse de se voir appliquer l'accord majoritaire, son refus doit être considéré comme fautif, conformément à la jurisprudence relative au changement des conditions de travail.

Dans ce qui serait une nouvelle architecture du droit du travail, on oublie le rôle central de la jurisprudence non ? Peut-on effectivement s'attendre à moins de contentieux en développant les accords d'entreprise ?

Malheureusement non. En ne retenant que des principes fondamentaux du droit du travail, la plus grande latitude serait donnée aux juges. Et développer les accords d'entreprise ne changera pas plus les choses. Le contentieux naît au moment de la rupture du contrat de travail, et que le juge exerce son contrôle par rapport au code du travail ou par rapport aux normes conventionnelles dans l'entreprise ou dans la branche, son office est le même. En revanche, on doit s'interroger sur l'impact de la jurisprudence sur la complexité de la réglementation du travail. Le juge doit évaluer les conséquences collectives de ses

