FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

mercredi 30 septembre 2015

www.strategie.gouv.fr

COMMISSARIAT GÉNÉRAL À LA STRATÉGIE ET À LA PROSPECTIVE - 18, RUE DE MARTIGNAC - 75700 PARIS SP 07 - TÉL. 01 42 75 60 00

Sommaire

France Stratégie

L'économie sociale en quête de visibilité 4
Les Echos - 30/09/2015

Les très chères humanités à la carte des lycées français 5
L' Opinion - 30/09/2015

Europe de l'énergie : un rapport d'Europartenaires appelle à une réforme du marché du ... 7
La Correspondance Économique - 29/09/2015

Stéphane Rozès 8
La Scène - 01/09/2015

Droit du travail 13
Les Affiches D'alsace Et De Lorraine - Moniteur - 25/09/2015

L'emploi des jeunes, le mal du siècle 14
Affiches Parisiennes - 26/09/2015

Nouvelles Régions : les bons chiffres du PIB 17
Régions Magazine - 01/09/2015

uimm de côte d'or sur la reconquête industrielle 18
Ecodocs 21 - 25/09/2015

"La réforme du droit du travail doit intégrer les indépendants" 19
Blogs.Lexpress.Fr - 29/09/2015

"La réforme du droit du travail doit intégrer les indépendants" 22
Lexpress.Fr - 29/09/2015

L'économie sociale en quête de visibilité 25
Lesechos.Fr - 30/09/2015

L'emploi des jeunes, le mal du siècle 26
Affiches - Parisiennes.Com - 29/09/2015

Les Républicains : à droite mais pas adroits 31
Bondyblog.Liberation.Fr - 29/09/2015

Lycée : ces très très chères humanités 33
Lopinion.Fr - 29/09/2015

Myriam El Khomri va déjà devoir se trouver un bras droit 35
Lopinion.Fr - 29/09/2015

SNCB: préavis de grève officiel de la CGSP-Cheminots pour le 9 octobre 36
Communismeouvrier.Wordpress.Com - 29/09/2015

Vers la société du travail sans statut ? 38
Democratie & Socialisme - 29/09/2015

Déclaration de M. François Hollande, Président de la République, sur la politique en fa... 51
Vie - Publique.Fr - 29/09/2015

Le sexisme fait irruption dans le Code du travail ! Par Adrien Roux Dit Buisson, Elève-... 54
Village - Justice.Com - 29/09/2015

France Stratégie

Les Echos
LE QUOTIDIEN DE L'ÉCONOMIE

PAYS : France
PAGE(S) : 5
SURFACE : 17 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : France
DIFFUSION : 125172
JOURNALISTE : Marie Bellan

► 30 septembre 2015 - N°22034

FRANCE

L'économie sociale en quête de visibilité

SONDAGE

Un Français sur quatre ne connaît pas l'économie sociale et solidaire.

Les employeurs du secteur veulent avoir leur place au sein du patronat.

Marie Bellan
mbellan@lesechos.fr

Le gouvernement lui a déjà consacré une loi, votée à l'été 2014, mais l'économie sociale et solidaire (ESS) cherche encore à asseoir sa légitimité. Pour ce faire, les patrons du secteur, réunis sous l'égide de l'Udes (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) ont commandé un sondage à l'Ifop sur l'image de l'ESS auprès du grand public, d'une part, et des dirigeants d'entreprise, d'autre part.

Les résultats montrent que le secteur a globalement une bonne image mais reste encore très mal connu de l'opinion. Ainsi, 26 % des Français ne savent pas exactement de quoi il s'agit, et 27 % n'en ont aucune idée. Côté chefs d'entreprise, le degré de connaissance de l'ESS n'est guère meilleur : 27 % ne savent pas précisément ce que recouvre le secteur et 30 % n'en ont jamais entendu parler. En revanche, l'opinion y associe des valeurs positives : 84 % estiment que ce sont des activités qui renforcent le lien social (82 % pour les dirigeants d'entreprise) et 67 % qu'elles créent des emplois (50 % chez les entreprises). Par ailleurs, 64 % des Français jugent l'ESS en phase avec la réalité de l'économie (52 % côté entreprises).

Encore du chemin à faire

Ces chiffres ont le mérite de montrer que l'ESS a fait des progrès en termes de visibilité et surtout de crédibilité, mais le chemin qui reste à parcourir pour en faire un secteur d'activité « comme les autres » est encore long. Sur le plan institutionnel, l'Udes, qui se réunit en convention nationale ce jeudi à Paris, se bat pour avoir sa place au sein du patronat. Curieusement, alors qu'elle a obtenu presque 20 % des voix aux dernières élections prud'homales – côté employeurs – et qu'elle compte 478 conseillers prud'homaux, l'Udes ne fait pas partie du Conseil de la prud'homie. Ni de l'instance paritaire du Conseil national de la négociation collective.

22 %

DES ASSOCIATIONS
ont une créance au titre du Cice pour l'exercice 2014.

L'autre bataille de l'Udes est d'ordre fiscal. Si le secteur bénéficie au même titre que les autres employeurs des baisses de charges du pacte de responsabilité, il n'a qu'un accès limité au crédit impôt compétitivité et emploi (Cice). Selon un rapport de France Stratégie, 22 % des associations avaient une créance au titre du Cice en 2014, soit un peu plus de 30.000 établissements. Or, sur certains secteurs d'activité, le médico-social notamment, les structures de l'ESS sont en concurrence directe avec le secteur privé traditionnel. ■

Tous droits de reproduction réservés

l'Opinion

PAYS : France
PAGE(S) : 4
SURFACE : 42 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : (35000)
JOURNALISTE : Irène Inchauspé

► 30 septembre 2015 - N°597

Entre un enseignement du socle et un enseignement optionnel, il peut y avoir un écart de coût de 1 à 6. Pour des résultats décevants, relève un rapport de la Cour des Comptes

Les très chères humanités à la carte des lycées français

Inefficience

Il est possible de former les lycéens pour moins cher, ce qui permettrait de dégager des moyens pour le reste du système éducatif, selon un rapport de la Cour des comptes présenté mardi, qui prône une simplification des options : leur offre pléthorique n'influe en rien sur le niveau des résultats des bacheliers français.

Irène Inchauspé

IL N'Y A PAS DE MAGIE SCOLAIRE. Rien ne sert d'imaginer que l'école évolue dans un monde à part, coupée de la société et de ses travers. Ainsi le rapport de la Cour des Comptes sur le coût du lycée reflète-t-il parfaitement un problème structurel de la France : l'inefficacité de nos colossales dépenses publiques. « Alors que la France est dans le peloton de tête pour les dépenses pour la formation des lycéens, elle est à des niveaux passables, voire médiocres, en termes de résultats », a ainsi regretté le premier président de la Cour des comptes, Didier Migaud.

Actuellement, cette formation (10 102 euros par lycéen par an) coûte 38 % plus cher que la moyenne de l'OCDE. Et si le lycée, pour lequel la France investit 26 milliards d'euros par an, a atteint l'objectif d'amener 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat, moins d'un tiers des étudiants réussissent ensuite une licence en trois ans à l'université et seuls 40 % des bacheliers professionnels accèdent rapidement à un emploi permanent, selon le rapport.

Ce constat accablant avait déjà été fait par France Stratégie en 2014. Dans une note (« Pourquoi les dépenses publiques sont-elles plus élevées dans certains pays ? »), l'organisme de prospective évoquait une « présomption d'inefficience » sur les dépenses consacrées à l'enseignement secondaire.

Cours particuliers. Pour les sages de la rue Cambon, la principale explication du coût trop élevé du lycée vient du fait que le nombre d'heures de cours y est très important (1 108 heures de cours par an, contre 933 heures en Allemagne, 950 au Royaume-Uni, 741 en Suède), constituant une offre de formation « complexe et foisonnante ». « Nos lycéens ne sont pas pour autant mieux instruits », remarque Didier Migaud. Multiplier les options revient très cher. Les matières obligatoires les plus communément rencontrées coûtent en effet en moyenne deux fois moins que les matières optionnelles ou facultatives, souligne le rapport.

La Cour des Comptes a ainsi chiffré à 504 euros le coût moyen de 8 matières obligatoires et à 1 030 euros le coût moyen de « quatre matières spécifiques » : langues anciennes et disciplines artistiques. L'écart peut même aller de 1 à 6 entre matières du « socle » et certains engagements optionnels ! Le constat est donc bien établi, les « humanités » coûtent cher...

Il faut reconnaître que les langues mortes ne sont pas les seules concernées. Ainsi parmi les 58 langues vivantes possibles à l'examen du baccalauréat, 20 sont choisies par moins de 50 élèves... au niveau national. Cela fait cher par heure d'enseignement !

Autre exemple de cette offre « foison-

Tous droits de reproduction réservés

l'Opinion

PAYS : France
PAGE(S) : 4
SURFACE : 42 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : (35000)
JOURNALISTE : Irène Inchauspé

► 30 septembre 2015 - N°597

nante », les enseignements d'exploration ouverts en seconde à partir de la rentrée 2010. Dans l'académie de Toulouse, sur les 555 enseignements de ce type qui devaient ouvrir à cette rentrée dans 72 lycées d'enseignement général et technologique, 19 n'avaient pas été ouverts du tout faute d'effectifs, et 73 avaient un effectif inférieur à 10 élèves. Il s'agit presque cette fois de cours particuliers...

Evaluation à l'automne. Pour autant, indique le rapport, ces enseignements ont été maintenus à la rentrée suivante dans leur très grande majorité, sans que les possibilités de mise en réseau soient pleinement exploitées. « La carte des formations reste largement pilotée par l'offre et ne s'adapte que très lentement », conclut la Cour des Comptes, qui recommande donc de « réduire la dispersion de l'offre de formation, notamment en termes d'options et de ramener le temps d'instruction des élèves au niveau observé dans les pays comparables ».

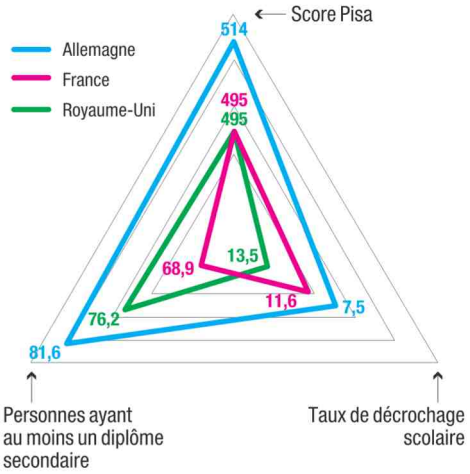
Mais aussi de mieux répartir les heures dans une année scolaire prolongée, notamment en modifiant le baccalauréat. Promise au début du quinquennat, une révision du calendrier annuel était tombée aux oubliettes après les difficultés à installer les nouveaux rythmes scolaires en primaire.

Le lycée, objet d'une réforme en 2010 sous Nicolas Sarkozy, n'est pas concerné par la loi sur l'école de 2013, axée sur le primaire et le collège. Le rapport de la Cour « constituera un élément d'analyse » dans l'évaluation de cette réforme, « que le ministère engagera à l'automne », a indiqué la rue de Grenelle dans un communiqué réagissant à la sortie du rapport de la Cour des Comptes.

Le ministère de l'Education nationale a ajouté que « chaque année sont faits des efforts pour réduire le coût du lycée général et technologique », et que les académies ont engagé « un effort de rationalisation de la carte des formations » dans l'enseignement professionnel. Ce qui n'empêche pas 150 000 jeunes de sortir chaque année d'un système scolaire coûteux et inefficace, sans aucun diplôme.

@iinchauspe

Qualité de l'enseignement : la France nettement derrière l'Allemagne



SOURCES : FRANCE STRATEGIE

Les options coûtent très cher

Coût moyen par élève et par an de huit **matières obligatoires**

Coût moyen par élève et par an de quatre **matières spécifiques** (langues anciennes et disciplines artistiques)

SOURCE : COUR DES COMPTES

Tous droits de reproduction réservés

La Correspondance économique
Quotidien d'Informations économiques et sociales

PAYS : France
PAGE(S) : 10-11
SURFACE : 53 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Faits et tendances
DIFFUSION : (1050)

► **29 septembre 2015 - N°23450**

Europe de l'énergie : un rapport d'Europartenaires appelle à une réforme du marché du CO_2 et plus de solidarité entre les Etats

L'Union européenne doit surtout réformer le marché des quotas d'émissions de CO_2 et instaurer plus de solidarité entre les Etats membres si elle veut mener une politique énergétique efficace dans la lutte contre le changement climatique, plaide un rapport d'experts commandé par le cercle de réflexion Europartenaires, fondé par l'ancienne ministre Elisabeth GUIGOU, députée (SRC) de la Seine-Saint-Denis et présidente de la commission des Affaires étrangères.

"Pendant longtemps l'Union européenne a été la référence en matière de lutte contre le changement climatique et nous avons l'impression que ceci n'est plus du tout le cas", a ainsi regretté M. Claude MANDIL, directeur du groupe de travail qui a réalisé ce rapport, et par ailleurs ancien directeur général de l'Agence internationale de l'énergie (AIE). Le marché du carbone et le marché de l'électricité tels qu'ils ont été mis en place en Europe ces dix dernières années "sont en lambeaux", a-t-il indiqué, jugeant la situation aggravée par le fait que les politiques des Etats ne sont pas toujours cohérentes entre elles.

Les auteurs du rapport plaident donc pour des décisions politiques "hardies et cohérentes", prises "sans tarder". "Il est tout à fait possible de lutter avec vigueur contre le changement climatique, de remettre l'Europe sur la voie de la prospérité économique et en même temps d'assurer une sécurité énergétique", a assuré M. MANDIL. Privilégiant les mécanismes de marchés, "mais avec une régulation", le rapport recommande notamment de supprimer les tarifs bonifiés d'achat des énergies renouvelables et de les remplacer par des "subventions à l'investissement".

Le marché des quotas d'émissions de CO_2 doit lui être "profondément" réformé, alors qu'actuellement le prix du carbone est tombé si bas qu'il ne joue plus son rôle d'incitateur pour investir dans des technologies propres, estime le document, qui propose la création d'une "autorité de gestion" et suggère d'étudier la possibilité d'y inclure des émissions qui en sont aujourd'hui exclues, comme celles liées au transport. Pour assurer une meilleure compatibilité entre les politiques énergétiques des Etats membres, les auteurs plaident également pour des "tests de cohérence" organisés par la Commission européenne.

Le rapport s'est aussi penché sur le marché du gaz et la question de la sécurité d'approvisionnement de l'Europe, dans le cadre des relations fluctuantes avec la Russie. Ses conclusions sur le sujet ne sont pas éloignées de celles d'un autre rapport publié récemment par France Stratégie (cf. CE du 18/09/2015) : s'il faut plus diversifier les sources d'approvisionnement, notamment via l'importation de gaz naturel liquéfié, les auteurs plaident pour une plus grande solidarité entre les Etats membres, notamment envers ceux qui sont les plus dépendants du gaz russe.

Tous droits de reproduction réservés

La Scène

PAYS : France
PAGE(S) : 14-18
SURFACE : 494 %
PERIODICITE : Trimestriel

DIFFUSION : (8000)

► 1 septembre 2015 - N°412

Entretien

Stéphane Rozès

«Les artistes font souvent plus de politique que les élus»

Propos recueillis par Cyrille Planson. Photographies de Marie-Pierre Moinet.

Politologue, conseiller de nombreuses personnalités politiques, Stéphane Rozès porte un regard attentif à l'évolution des politiques culturelles. Avec rigueur et espoir.

La Scène : Quel regard la classe politique porte-t-elle sur la culture aujourd'hui ?

Stéphane Rozès : Constatons qu'il faut sans doute différencier le personnel politique au plan national des élus locaux. De ce point de vue-là, il y a une vraie différence qui est liée à ce que j'appelle l'imaginaire français. Ce que j'appelle l'imaginaire français, c'est la façon dont depuis des siècles les Français se représentent le réel pour y faire face en s'assemblant et en faisant société. La caractéristique culturelle, au sens philosophique ou anthropologique du terme, c'est au départ la diversité des territoires français, des origines françaises puisqu'au départ elles n'existent pas en tant que telles, diversité de religion et de croyance. Tout ceci fait qu'au fil des siècles, pour faire la France et puis la Nation à partir de 1789, précédée par l'État, se sont constituées des institutions, des façons de penser, d'innover, de

Tous droits de reproduction réservés

La Scène

PAYS : France
PAGE(S) : 14-18
SURFACE : 494 %
PERIODICITE : Trimestriel

DIFFUSION : (8000)

► 1 septembre 2015 - N°412

créer, toujours par écart au réel, par projectif. Cela a structuré le rapport des Français à la culture et cela a structuré la culture nationale dans sa façon d'assembler des diversités locales puis des constructions nationales, par écart aux diversités locales.

La Scène : Avec quelles implications récentes ?

Stéphane Rozès : Ces dernières années, un double mécanisme s'est fait jour. La politique au plan national a eu tendance à se techniciser, à avoir des représentants ayant une vision très technicienne de la politique, des procédures. Alors qu'au même moment, cette façon d'être et de faire des politiques générant une dépression nationale – car les Français fonctionnent à la vision, au «comment» quand le personnel politique fonctionne au «pourquoi» – cette crise du rapport au national a entraîné un repli sur des identités locales. Ces identités locales ont activé ce que j'appelle l'esprit des lieux qui fait que Nantes n'est pas Saint-Nazaire, Metz n'est pas Nancy, Bordeaux n'est pas Toulouse. Chaque endroit a sa propre histoire et sa propre continuité historique. Donc, le rapport à la culture de ce qu'est devenu ces toutes dernières années le personnel politique est d'une grande faiblesse. Le rapport à la littérature, à l'art, au théâtre, à la danse, est d'une grande médiocrité, en témoigne les exemples récents de ces ministres peinant à référencer de grands artistes. Par contre, les élus locaux, consciemment ou non, ont senti que la culture était une façon d'assembler les individus à travers la production du beau. Et que cette façon de faire construit l'esprit des lieux.

La Scène : Qu'est ce que cet «esprit des lieux» ?

Stéphane Rozès : Je ne prendrai qu'un exemple. Lorsque Jean-Marc Ayrault arrive à Nantes, les chantiers navals viennent de fermer. Spontanément, il lui vient l'idée qu'il faudrait mettre la culture au poste de commande. Il commence à lancer un long cycle d'années qui perdure et qui fait l'excellence nantaise. Jean-Marc Ayrault a pris cette décision parce qu'il est lui-même l'émanation de l'esprit nantais. Qu'est-ce que cet esprit ? C'est la fluidité de la Loire, le rapport à l'Atlantique, le rapport à l'extérieur, l'idée qu'il n'ya pas un centre de la ville mais des centres de la ville, une certaine idée de la circularité, de la solidarité, un type de gouvernance dont Johanna Rolland [maire de Nantes depuis 2012, NDLR] est aujourd'hui l'émanation, un lieu où Paul Chemetov [architecte, urbaniste, NDLR] a inventé le plan-guide qui articule l'espace et le temps… À partir de cette initiative par le spectacle vivant, dans la rue, travaillant avec un excellent homme de culture, Jean Blaise [ancien directeur du lieu unique, directeur du Voyage à Nantes, NDLR], il y avait une cohérence entre l'idée de Jean-Marc Ayrault [maire de Nantes de 1989 à 2012, NDLR] et ce type de culture, celle de la rue, l'émanation de l'esprit des lieux nantais. Ailleurs, ce serait un autre type de culture. À la fois, l'idée de reprendre la main autour de la culture est l'expression de l'esprit nantais et elle a réveillé l'esprit nantais. La culture, c'est ce qui relie les individus à travers une conception du dépassement, qui est celle du beau, laquelle prend des expressions différentes selon les lieux.

La Scène : Cet appauvrissement conceptuel affecte-t-il toute la sphère politique ?

Stéphane Rozès : Ce grand appauvrissement du personnel politique national dans son rapport à la culture fait que tout ce qui se passe au ministère de la Culture relève des visions technocratiques du spectacle vivant, des visions politico-administratives, le rapport au créateur même étant d'une grande faiblesse. Il y aurait des normes, il y aurait d'en haut l'idée qu'il faille faire passer des choses en matière de politique culturelle sur le théâtre par exemple, subventionner tel ou tel type de théâtre, de création, et pas celle-ci. Il y a là un écart grandissant en ce qui se passe encore au plan local. La différence tient à l'enracinement. Certains élus sont enracinés. Lorsque l'on est enraciné dans quelque chose, on exprime consciemment ou non un rapport à la culture comme mode de rassemblement des citoyens.

Repères

Stéphane Rozès a été chargé d'études pour BVA, puis ingénieur en chef chargé d'études à la Sofres. Il a été directeur adjoint de CSA. Depuis, 2009, il est président de CAP (Conseils, analyse et perspectives). Il a été éditorialiste à l'*Événement du jeudi*, consultant politologue à Radio France et France 3, il est éditorialiste sur la chaîne Public Sénat. Par ailleurs, il est maître de conférences à l'IEP de Paris depuis 1991 et, depuis 2009, chargé de cours à l'École des Hautes études commerciales (HEC).

La Scène : Y a-t-il encore un enjeu politique autour des questions de politique culturelle ?

Stéphane Rozès : Oui, bien sûr. D'abord sur les politiques culturelles elles-mêmes. Sauf que cet enjeu n'est jamais requestionné et que cela aboutit à un fonctionnement à vide. L'exception culturelle renvoie à quelque chose de concret, l'intermittence du spectacle aussi. Mais n'est pas redéfini ce qui fait précisément l'exception culturelle française. Qu'est ce qui fait que la Nation va aider ce théâtre et pas l'autre ? Ces questions-là ne sont plus posées depuis si longtemps au plan national. Le dernier à l'avoir fait est sans doute Jack Lang, que l'on soit d'accord ou pas avec ce qu'il a réalisé. Il y avait une pensée, celle de donner accès au plus grand nombre à la culture. J'ai longtemps travaillé pour lui. Cette pensée suscitait la réserve de la petite bourgeoisie intellectuelle dans les sondages et par contre une adhésion totale des catégories populaires qui elles fonctionnement au positif, vers ce à quoi on peut accéder de manière positive. Depuis Jack Lang, il n'y a plus ni vision ni pensée.

La Scène : Avec Fleur Pellerin et une administration très tournée vers les industries culturelles, le ministère de la Culture n'a-t-il pas opéré un virage inéluctable qui l'éloigne de ses domaines historiques (le spectacle vivant, le patrimoine…) ?

Stéphane Rozès : J'aime bien l'expression d'un économiste qui avançait il y a quelque temps la formule suivante :

Tous droits de reproduction réservés

La Scène

PAYS : France
PAGE(S) : 14-18
SURFACE : 494 %
PERIODICITE : Trimestriel

DIFFUSION : (8000)

► 1 septembre 2015 - N°412

«Quand on n'a qu'un marteau, on voit des clous partout.» Donc, le mode de pensée des gouvernants construit leur paysage des enjeux. La culture a toujours procédé – en tout cas la culture française, l'exception culturelle – de la question de l'aide au créateur. Or, là, il y a une pensée des tuyaux. Il est très important d'avoir une pensée des tuyaux. Mais dans l'imaginaire français, le tuyau n'est pas une finalité mais un moyen. Ce qui demeure essentiel, c'est la question de l'aide à la création et au créateur. On arrive, je crois, au bout d'un système. Comment s'en aperçoit-on ? Quand justement, il n'y a pas de possibilité de questionner, d'interpeller le fond. Je suis frappé de voir que lorsque l'on demande à des ministres, à des responsables politiques *«Qu'est ce que la culture ?»*, une très grande majorité d'entre eux sont incapables d'en donner une définition. Le sujet est : *«Est-ce que cette définition est en mesure de lancer un débat, une conversation ?»* Évidemment, il y a un enjeu à l'heure des outils numériques que nous avons tous. Mais la question doit être posée sur le contenu et non sur l'outil. Fleur Pellerin a été une excellente ministre en charge du numérique, elle fait donc ce qu'elle connaît. Mais cela ne peut pas être substitutif d'un débat sur les secteurs que l'on va aider et les raisons de ce soutien.

tanément se regardent en chiens de faïence. Comme les résultats des prochaines régionales seront déterminés en grande partie par la politique nationale, il n'y aura pas beaucoup de ressort pour assembler les habitants des régions. Les gens de culture doivent prendre à bras-le-corps cette question, se mettre en mouvement. Ils sont peut-être à même de produire ce que les politiques ne font plus.

La Scène : Comment ?

Stéphane Rozès : La création artistique est l'idée que l'on se fait de quelque chose et de la mise en place pour y parvenir. C'est la définition du politique en France. Pas de la politique telle qu'elle se fait, mais du politique tel qu'il est conçu depuis des siècles par les Français. C'est-à-dire que le créateur, l'artiste, l'interprète, a une idée du beau dont il entend rendre compte et ensuite, il met en œuvre cette vision. Ou bien il met en œuvre une idée qu'il a au fond de lui, par son intention ou son génie, et ce seront les critiques qui donneront à comprendre. Un artiste fait souvent beaucoup plus de politique, au sens «le politique», que des élus qui sont dans la gestion et le court terme. Il faut que les artistes en soient conscients.

«Les créateurs, pas les syndicats, doivent profiter de ce qui se passe au travers de la réforme territoriale pour faire des propositions, structurer le débat.»

La Scène : Quels sont les vrais bouleversements que va apporter la réforme territoriale pour les acteurs culturels ?

Stéphane Rozès : Malheureusement, la réforme territoriale n'a pas été pensée autour de ce qu'est un territoire en termes d'identité, d'effectivité, d'efficacité économique et de gouvernance. C'est une réforme qui, comme souvent en France, a été faite par le haut, autour de l'idée que c'est la carte qui fait le territoire. Or, c'est le territoire qui fait la carte. À certains endroits, on a maintenu le statu quo, à d'autres on a obligé des gens à se marier, mais la plupart du temps sans qu'ait été pensée la dimension autre que celle de la taille critique ou l'économie. Au mieux… Cela a souvent été l'objet de rapports de force. Tout ceci est un danger pour les gens de culture, mais c'est aussi une opportunité. C'est un danger si chacun intériorise le discours qui a prévalu sur les économies à faire, l'efficacité à accroître… Cela peut être une opportunité car je crois qu'il y a un lien intime entre le rapport d'un territoire à la culture et son identité. Cela peut donc être l'occasion d'états généraux de tous ceux qui font de la culture sur ces nouveaux territoires. Il faut qu'entre eux ils fassent bilan de tout ce qui a été fait sur ces territoires, de ce qui a bien fonctionné, des réseaux qui ont émergé. Il faut être proactifs dans ces ensembles qui vont mettre du temps à savoir qui ils sont. Il faudra mettre du liant entre des régions qui spon-

La Scène : Entre la réforme territoriale, les élections régionales et la préparation de la présidentielle, va-t-on connaître une sorte de «chaos» au sein des administrations publiques dans les mois à venir ?

Stéphane Rozès : La formulation de votre question est sans doute la ligne de pente de ce qui va se passer en prospective, mais les artistes, les gens de culture ne doivent surtout pas rester l'arme au pied, attentistes, à la française. Ils doivent se mettre en mouvement. Puisque la réflexion ne vient pas du haut, il faut qu'elle ait lieu en bas. Les créateurs, pas les syndicats, doivent profiter de ce qui se passe au travers de la réforme territoriale pour faire des propositions, structurer le débat. Sinon, il ne sera pas structuré. Prenez le mécénat d'entreprise. On constate qu'avant la crise économique et sociale – et surtout la dépression morale du pays car la crise se situe plus sur ce terrain-là que sur le plan économique – les Français vont plus vers la culture. Car quand ils doutent de la capacité au plan national de se faire entendre et de s'assembler, alors lors du spectacle, une convention s'opère, un rite se fait jour, puis se déploie, le possible, le rêve, la transfiguration. Tout cela crée de la valeur, de l'intelligence et élève les individus. Les individus aspirent à être élevés alors qu'ils ont le sentiment d'être ramenés sans cesse à des objets et à une technicité. Ils demandent donc avec la culture d'autres manières de faire lien avec les autres.

Tous droits de reproduction réservés

La Scène

PAYS : France
PAGE(S) : 14-18
SURFACE : 494 %
PERIODICITE : Trimestriel

DIFFUSION : (8000)

► 1 septembre 2015 - N°412

La Scène : Pensez-vous que cette attente soit aussi forte que cela ?

Stéphane Rozès : En fait, c'est tout à fait décisif parce que les élites sont désemparées. Elles peinent à comprendre comment fonctionne le pays, l'imaginaire du pays. Elles sont désemparées parce qu'elles pensent que la France est rétive au changement, de sorte qu'elle s'adressent au pays comme si celui-ci, sous injonction extérieure, devait se mettre en mouvement, alors que les Français procèdent de manière toute à fait inverse. Comme un créateur. Souvent, les artistes font beaucoup plus de politique en reliant les individus entre eux autour d'une objet, de la construction, d'une vision, d'un imaginaire, que les politiques qui seraient ramenés à des procédures ou au seul champ du possible.

La Scène : François Hollande a-t-il manqué son rendez-vous avec la culture et ses acteurs ?

Stéphane Rozès : Une chose m'a frappé avec les ministres successifs de François Hollande à la Culture : cette difficulté à projeter dans l'avenir ce monde de la culture. Concrètement, le président de la République avait demandé un travail collectif au gouvernement, sous Jean-Marc Ayrault, conclu sous Manuel Valls, autour du thème «France : dans dix ans». Il avait demandé cela à Matignon, mais aussi au Commissariat général à la stratégie et à la prospective devenu France Stratégie. Les ministres avaient été invités lors d'un séminaire à réfléchir sur ce qui était souhaitable. Bien évidemment, il n'est rien sorti de cela car les cabinets ministériels ne savent pas le faire. Ils n'en sont pas capables, ils ne sont pas formatés pour cela. Ils ont bien d'autres qualités comme la gestion des possibles, la maîtrise des coûts, mais c'est au politique de fixer le souhaitable, de dire où l'on va. Mais pour dire où l'on va, il faut savoir qui l'on est. Or, comme je le disais, quand les hommes politiques qui sont enracinés quelque part, ce qu'ils sont procède de ce que j'appelle une verticalité. Les mêmes, ayant été enracinés, et arrivant à Paris, sont là à gérer l'immédiateté, le quotidien.

La Scène : Aurélie Filippetti était pourtant une élue très enracinée, très attachée et engagée sur son territoire…

Stéphane Rozès : J'ai été très déçu car je connais la qualité d'Aurélie Filippetti, son intelligence, son dévouement, sa très belle histoire personnelle et son talent d'écrivain. C'est quelqu'un que je respecte beaucoup mais j'ai été déçu en ce que tout se passe comme si, une fois arrivée Rue de Valois, il aurait fallu entrer dans la théâtralité de «les hommes de culture dispendieux versus les comptables de Bercy», avec une mise en scène dont je m'émouvais à l'époque en haut lieu pour dire «*Nous avons résisté à Bercy*». Mais le sujet n'est ni de résister ni de se coucher. C'est dans un moment où l'on veut reposer les fondamentaux : ni s'adosser aux contraintes ni s'adosser aux opportunités. Mais plutôt à un travail sur la question suivante : «Qu'est-ce que l'exception culturelle ?» Il ne convient pas seulement de dire que l'on défend l'exception culturelle, mais de développer une réflexion de caractère beaucoup plus général. Je redoute que tout le système ne soit figé, que les créateurs stricto sensu aient moins la parole que les administratifs du spectacle, ceux qui sont dans les circuits politico-administratifs. J'ai un grand respect pour les artistes. Je travaille depuis trente ans pour les grands chefs d'entreprises et les hommes politiques. La majorité d'entre eux sont doués, ce sont des gens bien, mais mon admiration pour les artistes est totale. Mais, dans ce milieu comme dans d'autres, il y a ceux qui vivent d'un système et ceux qui vivent de leur création.

La Scène : On a vu récemment des villes supprimer des subventions, des festivals disparaître, des théâtres fermer… Une partie de la classe politique se sent-elle aujourd'hui «légitimée» par la crise économique pour démembrer les politiques culturelles ?

Stéphane Rozès : La France, c'est une commune dispute, c'est-à-dire que pour faire du commun, il faut encastrer une dispute. Et dans cette dispute, politique, quand les questions

Tous droits de reproduction réservés

La Scène

PAYS : France
PAGE(S) : 14-18
SURFACE : 494 %
PERIODICITE : Trimestriel

DIFFUSION : (8000)

► 1 septembre 2015 - N°412

au plan économique et social semblent être moins l'objet de différences, la dispute se déplace ailleurs. Constatons, à mon avis à tort, que l'idée a perduré que la culture était le monopole de la gauche et que la droite était soit indifférente, soit hostile. Alors, comme la politique a horreur du vide, effectivement, il existe des élus pour lesquels le fait de montrer que l'on appartient à une droite décomplexée, considérant que les hommes de culture sont dans le verbiage, etc., est valorisant… J'ai une grande foi en la culture comme moteur du dépassement. Je crois beaucoup à la force d'entraînement, à la capacité de conviction des gens de culture pour montrer aux élus locaux que la culture n'est pas une dépense mais un investissement dans l'être ensemble. André Malraux puisait ses idées sur la culture à gauche, beaucoup d'hommes de droite considéraient que la politique de Jack Lang allait dans le bon sens. Au plan local, je trouve que ce devrait être la même chose. Les gens de culture doivent défendre la conception qu'ils se font de la culture, une culture au service des citoyens.

«Ce n'est pas au politique de dire là où doit être la culture. C'est au politique de donner les moyens aux hommes de spectacle et de culture.»

La Scène : Selon vous, quelle place le Front national entend et peut jouer sur les questions de culture ?

Stéphane Rozès : De manière générale, ce n'est pas au politique de dire là où doit être la culture. C'est au politique de donner les moyens aux hommes de spectacle et de culture. Mais, ce qui fait que les catégories populaires peuvent se retrouver dans la culture, c'est évidemment un souci de partir du réel des individus pour en faire du rêve. On peut comprendre cette idée chez certains que la culture serait très élitiste, très avant-gardiste. Personnellement, je ne connais pas le secteur de la culture, mais je suis très intéressé par les analyses de Jacques Rancière. Je sais ce qu'est la représentation politique de la France. Je pense que c'est le pays qui fait la politique et non les médias ou les hommes politiques. Je suis très suspicieux, comme Rancière, à l'égard de ceux qui ont des visions avant-gardistes, élitistes. Je renvoie donc dos-à-dos les postures de surplomb de ceux qui savent et celles qui valorisent à outrance le divertissement. Dans la réalité, ce qui fait la force de la culture, c'est l'élévation. Chaque individu a une grande demande pour s'élever à travers la culture.

La Scène : À titre personnel, quelles sont les œuvres qui ont traversé votre vie, les artistes qui vous ont marqué ?

Stéphane Rozès : Bach. J'ai une passion pour lui, pour les interprétations de Bach. J'en parlais encore hier avec une amie metteuse en scène, Marion Bierry, avec qui je partage une grande admiration pour les artistes russes, pour l'âme russe qui vient depuis des siècles de la nécessité, sous le joug du protecteur un peu autoritaire de faire vivre une société civile à travers la culture. J'aime beaucoup la poésie russe, sa littérature, Tolstoï, Posternak, Marina Tsvetsaeva. J'ai une grande passion pour Matisse également. Cela fait des années que je réfléchis sur l'imaginaire français. Tout ce qui se rapproche de l'esprit français me fascine. Cela va de Rameau, le premier à avoir conceptualisé le beau à la française, à Debussy, Ravel, Fauré, Chausson… Tout comme il y a une danse à la française, avec Béjart, et un théâtre français encore très vivant. Les singularités d'un artiste se déploient dans un imaginaire.

Tous droits de reproduction réservés

LES AFFICHES D'ALSACE ET DE LORRAINE MONITEUR DES SOUMISSIONS ET VENTES DE BOIS DE L'EST

PAYS : France
PAGE(S) : 8
SURFACE : 93 %
PERIODICITE : BiHebdomadaire

DIFFUSION : (10000)

► **25 septembre 2015 - N°77**

CHRONIQUE

ÉCONOMIE-FINANCE

DROIT DU TRAVAIL : à quoi sert le rapport Combrexelle ?

Le rapport Combrexelle sur «la négociation collective, le travail et l'emploi», remis à Manuel Valls, le 9 septembre vise notamment à élargir la place de l'accord collectif en droit du travail. Une loi devrait être adoptée l'an prochain. Le point de vue de notre spécialiste en droit du travail.

Il est toujours pathétique de constater en France que les politiques attendent toujours le rapport qu'ils ont commandé ...avant de ne rien faire. S'agissant de la compétitivité des entreprises, le rapport Gallois était ainsi attendu comme la pièce manquante. Le rapport Combrexelle n'échappe pas à la règle !

POURQUOI CE RAPPORT ?

Nul ne peut nier que le droit du travail est devenu très compliqué en France. Certes, il l'est naturellement, vue la multitude de ses sources (sources internationales, européennes, conventions et accords collectifs, jurisprudence, Code du travail, Constitution...). Mais, le droit français a une particularité supplémentaire : le poids de son Code du travail, avec 10.000 articles. En comparaison, celui de la Suisse ne comporte que 54 articles ! Résultat : du stade de petit livre, notre Code est passé à celui de monstre que nous connaissons aujourd'hui. Un document truffé de textes parfois inutiles quand ils ne se contredisent pas les uns les autres. Un code qui comprend des dispositions inassimilables, même pour des juristes chevronnés. Un code qui, finalement, n'est pas compréhensible par ceux auxquels il s'adresse en priorité : les salariés et les employeurs.

En 1991, déjà, le Conseil d'État avait utilisé cette célèbre formule : *«quand le droit bavarde, le citoyen ne lui prête plus qu'une oreille distraite»*. Et de dénoncer la *«prolifération des textes»*, *«l'instabilité des règles»* et *«la dégradation de la norme»*. Les causes de ces maux ont été analysées et d'autres formules sévères ont mis en lumière ces dérives : *«logorrhée législative et réglementaire»*, *«raffinements byzantins»*, *«droit mou»*, *«droit à l'état gazeux»*. Pire, comme l'ont dénoncé de nombreux professionnels, notre Code en est arrivé à un tel point qu'il ne protège plus le salarié et décourage l'employeur. Triste constat !

C'est dans ces conditions que le gouvernement a commandé à Jean-Denis Combrexelle, conseiller d'État et ex-directeur général du Travail, un rapport sur *« la négociation collective, le travail et l'emploi »*. On notera que certains des 16 membres de la commission Combrexelle avaient participé à la recodification du code du travail, c'est-à-dire à sa complexification !

L'ESSENTIEL DU RAPPORT

Finalement, ce rapport ne donne pas de recette pour simplifier le Code du travail, il se contente de renvoyer la plupart des sujets à la négociation collective !

En premier lieu, il propose de réduire la place de la loi dans l'édifice juridique social. Son caractère impératif se limiterait aux principes fondamentaux du droit du travail, baptisé *«l'ordre public social»* : la sécurité, la santé et le respect de la dignité des salariés, les normes communautaires et internationales, la durée maximale de travail, le Smic. Pas question donc de revenir sur le Smic ou les 35 heures. Le président de la République l'a affirmé.

En second lieu, le rapport propose de revoir l'architecture du Code du travail en faisant *«le partage entre les dispositions impératives, le renvoi à la négociation collective et les dispositions supplétives en l'absence d'accord»*, tout en fixant un délai de quatre ans pour arriver à cette fin.

Le document suggère également de *«rationaliser»* et d'*«étendre»*, dès 2016, via une loi, les champs de la négociation de branche et d'entreprise sur les *«quatre piliers»* des relations au travail : *«le temps de travail, les salaires, l'emploi et les conditions de travail »*.

Ensuite, il prévoit que les accords devront être majoritaires c'est-à-dire signés par des syndicats ayant recueilli au moins 50 % des voix aux élections professionnelles.

Enfin, un salarié refusant les conséquences d'un accord visant à sauver ou à développer des emplois bénéficierait d'un licenciement économique mais avec des indemnités, à définir par la loi, moins élevées que pour un licenciement classique.

QUE FAUT-IL EN PENSER ?

Ce rapport peut laisser le lecteur dubitatif. À y regarder de plus près, il semble que les propositions soient quelque peu en dehors de la réalité ! Ainsi, s'agissant des accords de branche, près d'un millier de branches existent aujourd'hui (255 dans le domaine agricole et 687 dans le reste du secteur privé). Dans son rapport sur la représentativité patronale, en 2013, le même Jean-Denis Combrexelle, avait préconisé de diviser ce nombre par trois ou quatre dans cinq ans, avec pour objectif d'arriver à une fourchette comprise entre 100 et 150 branches dans dix ans. Cela s'explique : seule la moitié des 657 conventions collectives, étudiées dans ce cadre, négociaient régulièrement des accords. Moins de 10 % concluaient un accord par an et 40 % tous les un à deux ans. Le problème est que le rapport fixe des objectifs à quatre ans. La mission est donc vouée à l'échec !

De même, on peut se demander si la commission a suffisamment pris en compte le particularisme de la France, pays où les syndicats sont très minoritaires. La France affiche, en effet, le taux de syndicalisation le plus faible de tous les pays développés : 8% des salariés (contre 55 % en Italie, 69 % en Belgique, 82 % en Suède...) avec une proportion de 5 % dans le secteur privé. La proportion d'entreprises affiliées à un syndicat patronal n'est guère plus élevée...Dans ces conditions il paraît pour le moins osé de promouvoir la négociation avec des syndicats qui ne représentent qu'eux-mêmes au détriment de la loi (sans compter que dans nombre de situations, les accords négociés par les partenaires sociaux sont marqués par une grande confusion, voire une inapplicabilité. Faut-il rappeler la cohorte de textes nébuleux ou inadaptés, négociés par les partenaires sociaux au niveau national qu'il s'agisse du temps partiel de 24 heures, de la formation, des accords de maintien dans l'emploi, des compléments d'heures...!)

Enfin, il faut rappeler que 84 % des entreprises françaises sont des TPE (moins de 10 salariés) qui n'ont ni représentant syndical, ni représentant du personnel, et pour lesquelles le rapport Combrexelle ne prévoit pas grand-chose !

Finalement, faute pour les gouvernements successifs de résoudre ce problème de la monstruosité du Code du travail, on renvoie le problème aux employeurs, à charge pour eux de négocier des accords majoritaires avec des syndicats de salariés ultra minoritaires.

La législation en matière de durée du travail nécessite plus de 200 articles. Faut-il maintenir celle sur le contrat de travail à temps partiel, dont la complexité est telle qu'il devient difficile, sans aide extérieure, de rédiger un contrat à temps partiel et durée déterminée de moins de 24 heures ! Le vrai courage politique n'aurait-il pas été celui de la simplicité ?

François TAQUET,
Avocat, conseil en droit social

Tous droits de reproduction réservés

Affiches PARISIENNES

PAYS : France
PAGE(S) : 0005
SURFACE : 81 %
PERIODICITE : BiHebdomadaire

RUBRIQUE : À la une
DIFFUSION : (12000)
JOURNALISTE : Anne Moreaux

► **26 septembre 2015**

Cliquez ici pour voir la page source de l'article

L'emploi des jeunes, le mal du siècle

La France est à la peine en matière d'emploi des jeunes. Avec presque un quart d'inactifs, il est temps d'agir. Des enseignements tirés de nombreuses évaluations d'expériences étrangères, susceptibles d'orienter nos politiques publiques, ont été récemment présentés au ministère des Affaires sociales par des chercheurs internationaux lors d'une conférence organisée par le Conseil d'orientation pour l'emploi, la Chaire de sécurisation des parcours professionnels et l'Institute for the Study of Labor (IZA).

De gauche à droite : Ekkehard Ernst, chercheur au Bureau international du travail, Alexander S. Kritikos, directeur éditorial IZA, Marie-Claire Carrère-Gée, présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), Pierre Cahuc, titulaire de la chaire Sécurisation des parcours professionnels et Joshen Kluve, chercheur à l'IZA.

Aujourd'hui, l'emploi est une question essentielle. C'est même, selon Pierre Gattaz, le président du Medef, « *le seul problème actuel* ». En partie parce que les jeunes Français subissent gravement les effets de la crise économique.

En effet, ils sont 23,7 % à ne pas avoir d'emploi selon un rapport rendu en 2014 par l'Organisation internationale du travail (OIT). Le taux de chômage des jeunes français de moins de 25 ans est même estimé à 24,9 % cette année selon l'Organisation de coopération et de dévelop-pement économiques (OCDE). C'est donc pratiquement un quart de nos jeunes qui sont exclus du marché du travail, de quoi s'alarmer.

Quand les gouvernants cherchent l'inspiration ailleurs

Marie-Claire Carrère-Gée, pré-sidente du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), a saisi l'enjeu et invité des chercheurs afin de faire le tour des solutions et des expériences visant à favoriser l'emploi des jeunes. Il y a beaucoup de choses organisées par les politiques publiques de certains États, comme t l'a démontré le chercheur Jochen Kluve de l'université Humboldt de Berlin, membre de l'Institute for the Study of Labor (IZA), dans son rapport intitulé « *Les politiques en faveur de l'emploi des jeunes* ». Ekkehard Ernst, du Bureau international du travail (BIT), a discuté ce rapport et en tire la conclusion qu'il est important de constater que les jeunes souffrent de la crise partout dans le monde. En outre, cette crise économique a engendré un changement de configuration à l'intérieur des emplois et sur la durée de ceux-ci, ce qui est le plus préoccupant pour les jeunes. Il y a de plus en plus d'emplois précaires, d'intérim et d'emplois peu qualifiés. t On retrouve ainsi beaucoup de jeunes surdiplômés en chômage de longue durée (Espagne, Grèce, France) ou occupants un « *emploi alimentaire* » qui ne leur correspond pas ou, pire encore, qui n'ont jamais fait leur entrée sur le marché du travail. Toutefois, ne basculons pas dans un discours alarmiste. Statistiquement, le chômage des jeunes, « *ce n'est pas si catastrophique que cela dans les pays avancés car les taux sont en train de diminuer* ». Ce qui pose problème pour ce chercheur, c'est l'Asie et l'Afrique « *où les taux restent élevés et sont appelés à croître encore* ».

Ekkehard Ernst a aussi rappelé que les pays qui utilisent beaucoup les politiques pour améliorer le marché du travail combinent souvent plusieurs éléments. Par exemple, le Danemark, État qui dépense beaucoup pour l'emploi, est aussi « *un pays qui a un taux d'emploi dans le secteur public très élevé, beaucoup plus qu'en France* ».

Ainsi, la combinaison entre « *intervention active* » sur l'emploi des jeunes et « *employeur de dernier ressort* » utilisé par certains pays nordiques est très efficace. Par ailleurs, plutôt que d'essayer de remédier au manque de qualification des jeunes après-coup, « *il est important de leur fournir une bonne formation avant-même de se lancer sur le marché du travail* ».

E873686A5CD0C10060880873D404953C2087E92101CC57CCF1E206D

Tous droits de reproduction réservés

Affiches PARISIENNES

PAYS : France
PAGE(S) : 0005
SURFACE : 81 %
PERIODICITE : BiHebdomadaire

RUBRIQUE : À la une
DIFFUSION : (12000)
JOURNALISTE : Anne Moreaux

► **26 septembre 2015**

Cliquez ici pour voir la page source de l'article

Taux des jeunes non-employés à travers le monde en 2014 selon l'OIT (Organisation internationale du travail ou « *ILO* » International labour organisation), avec en rouge les pays où le taux est le plus élevé.

La France se trouve dans la moyenne basse avec un taux de 23,7 % tandis qu'en Grèce et en Espagne il culmine à 58,4 % et 57,3 %. Dans le bas du classement on trouve la Chine avec 10,1 %, l'Australie avec 12,2 % et les États-Unis avec 15,8 %.

Ce dernier point fait l'unanimité auprès des chercheurs. Il faut donc que les politiques publiques mettent l'accent sur la formation des jeunes. Les statistiques sont parlantes, plus il y a des jeunes inscrits dans des systèmes de formations professionnelles, plus leur taux de chômage est faible. En outre, les chercheurs montrent que les programmes d'assistance à la re-cherche d'emploi sont souvent efficaces et peu coûteux.

Si la France a développé des programmes d'apprentissage et des aides à l'embauche des jeunes, à l'instar du contrat de génération, il n'en demeure pas moins qu'elle a des progrès à faire et peut mettre en ouvre de nouvelles démarches. Pour rappel, les entreprises de moins de 50 salariés qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI, et maintiennent ou recrutent un senior, peuvent bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an, pendant trois ans.

L'exécutif s'inspire des expé-riences étrangères, et a bien raison. D'ailleurs, la semaine dernière, Myriam El Khomri, la nouvelle ministre du Travail, Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, et France Stratégie, ont réuni les partenaires sociaux français et allemands pour une journée d'échanges destinée à identifier des pistes de réformes permettant de rapprocher les régimes sociaux des deux pays. L'Allemagne peut d'ailleurs partager son expérience intéressante sur l'apprentissage et l'alternance.

Une étude de l'économiste Bertrand Martinot pour l'Institut Montaigne publiée en mai 2015 montre qu'au plan national, « *l'Allemagne gagne sans conteste le match en nombre d'apprentis par 3 contre 1 ! Avec un impact très net sur le taux de chômage des jeunes qui n'est que de 7,8 % là-bas quand il frôle dangereusement les 25 % ici* ».

« *La France a pris la mauvaise direction* »

Le problème reste que dans nos sociétés élitistes, l'alternance et l'apprentissage souffrent d'un déficit de réputation. Si ce sont des outils efficaces pour améliorer la transition vers l'emploi des jeunes, ces programmes ne permettent pas forcément de parvenir à décrocher un « *bon job* ». C'est sur cette question que s'est penché le chercheur de l'IZA Werner Eichhorst, auteur d'un rapport intitulé « *L'enseignement professionnel et l'alternance aident-ils les jeunes à trouver un (bon) emploi ?* ».

Une question résumée pour les membres du COE. Ce chercheur a expliqué qu'il y avait de véritables bénéfices à attendre des formations d'apprentissage, en particulier pour les jeunes les moins qualifiés. Toutefois, pour que ces programmes d'éducation en alternance soient efficaces, il faut qu'ils soient activement supportés par les entreprises et les partenaires sociaux, mais surtout inscrits dans la culture institutionnelle. Si les bons élèves de l'alternance sont les pays comme l'Allemagne et la Suisse, la France se retrouve en bas du classement avec une chute brutale du nombre d'élèves en alternance depuis 2013.

Le professeur de l'université Panthéon-Assas Marc Ferracci, chercheur du CREST, en accord avec ce rapport, a rebondi en faisant des préconisations pour les gouvernants français. Selon lui, la France a pris la mauvaise direction avec trop d'apprentissage après le bac en faveur des hauts niveaux de qualifications, et pas assez dans le secondaire. Les statistiques montrent que les rendements de l'alternance sont d'autant plus élevés que les niveaux de qualification sont faibles. De fait, la valeur ajoutée de l'alternance pour quelqu'un qui est déjà protégé par un diplôme est assez faible. Alors que des évaluations montrent que l'apprentissage accroît les capacités non cognitives - les « *live skills* » (interactions sociales)-permettant à des jeunes « *décrocheurs* » de s'insérer dans le monde du travail malgré des capacités scolaires faibles. Il faut donc retrouver un équilibre entre les capacités des apprentis et les besoins des entreprises pour établir le contenu des formations d'apprentissage.

Tous droits de reproduction réservés

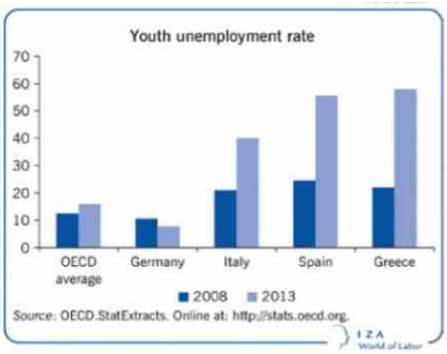
Affiches PARISIENNES

PAYS : France
PAGE(S) : 0005
SURFACE : 81 %
PERIODICITE : BiHebdomadaire

RUBRIQUE : À la une
DIFFUSION : (12000)
JOURNALISTE : Anne Moreaux

► **26 septembre 2015**

Cliquez ici pour voir la page source de l'article



Finalement, la France doit « *faire des choix et des arbitrages pour renverser un peu son système* ». Selon Marc Fer-racci, un système d'enseignement en alternance doit faire la balance entre des compétences qui soient utiles aux employeurs (qui ont un caractère spécifique selon la littérature économique), mais aussi qui permettent aux élèves de vivre toute leur carrière professionnelle en ayant des capacités d'évolution et des possibilités de reconversion.

« *Ce que nous disent les études de terrain, quand on interroge les employeurs sur les capacités des apprentis et l'adéquation qui peut exister entre les contenus de l'enseignement dans le cadre de l'apprentissage avec les besoins des entreprises, est qu'il y a une inadéquation.* » Il faut donc réfléchir à créer des programmes donnant des compétences techniques profitables aux employeurs, mais aussi des compétences générales et portables pour le bien des apprentis.

Les études des chercheurs montrent, qu'en France, le contrat d'apprentissage n'est pas toujours en phase avec les besoins des entreprises, mais a l'avantage d'être diplômant, « *ce qui est une bonne chose avec une logique de portabilité* », selon Marc Ferracci. Tandis que le contrat de professionnalisation est moins exigeant en termes de contenu de formation mais prépare à des métiers qui sont utiles aux entreprises car définis par elles, à travers les partenaires sociaux des branches professionnelles. Pour ce chercheur, il faudrait donc rapprocher ces deux dispositifs.

Quand on compare le système français, dans lequel les nombreux acteurs publics et l'éducation nationale décident de la carte des formations, avec ce qui se passe ailleurs, on se rend compte que les systèmes qui fonctionnent le mieux sont mis en place par les entreprises et les partenaires sociaux. Par ailleurs, dans certains systèmes, comme en Allemagne, il existe un contrôle externe de la qualité de la formation.

a.moreaux@affiches-parisiennes.com

Anne Moreaux

Tous droits de reproduction réservés

RÉGIONS MAGAZINE

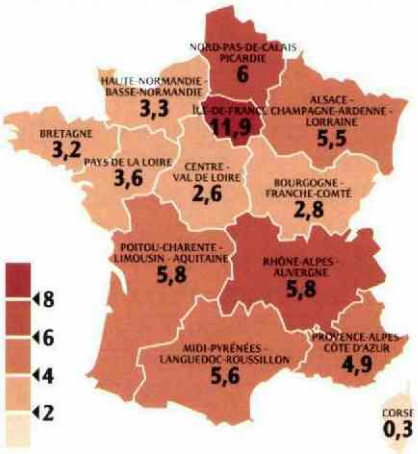
PAYS : France
PAGE(S) : 95
SURFACE : 34 %
PERIODICITE : Trimestriel

► **1 septembre 2015 - N°126**

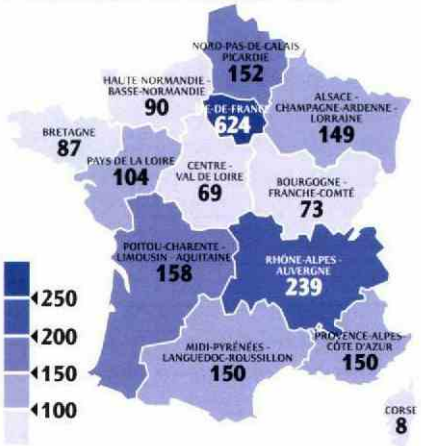
Nouvelles Régions : les bons chiffres du PIB

Dans notre n°125, nous avons publié la carte de la population et du PIB des treize nouvelles Régions qui verront le jour le 1er janvier 2016. Si les chiffres étaient les bons, en revanche la Normandie et l'Aquitaine-Poitou-Charentes-Limousin se retrouvaient curieusement positionnées sur la carte, ainsi que nous l'ont fait remarquer plusieurs lecteurs attentifs. Voire facétieux, pour ceux qui ont regretté la disparition pure et simple des régions Rhône-Alpes-Auvergne et Alsace-Lorraine-Champagne-Ardenne.... Voici donc les bonnes Régions, avec les bons chiffres *(source INSEE)*.

La population des treize nouvelles Régions en millions d'habitants (source INSEE).



Le PIB des treize nouvelles Régions en milliards d'euros (source INSEE).



L'intensité des liens d'actionnariat à l'intérieur des nouvelles Régions (source France Stratégie).

Tous droits de reproduction réservés

écodocs

PAYS : France
PAGE(S) : 7
SURFACE : 0 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : 3626

► **25 septembre 2015 - N°545 - Cahier**

Partenaire

Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Côte d'Or

Espace forum

UIMM DE CÔTE-D'OR : Cap sur la reconquête industrielle

Pour la première fois depuis le début de son mandat, le président de la Fédération patronale de la métallurgie, Alexandre Saubot, est venu donner une conférence à Dijon, à la maison des entreprises. Elu depuis mars 2015, il a entrepris un tour de France fédérateur autour de l'idée d'une reconquête industrielle.

Au pupitre, le président de l'UIMM Côte-d'Or, Didier Contrepois tient à montrer son fervent soutien au président national du syndicat des entreprises industrielles. « Dans notre secteur, il existe des valeurs, des possibilités. C'est capital et l'opinion commence heureusement à s'en rendre compte », affirme-t-il. Les préoccupations à propos de la relance de l'industrie en France d'Alexandre Saubot sont profondément partagées. Quatre adhérents de l'UIMM prennent la parole pour en témoigner.

DIDIER CONTREPOIS (PRÉSIDENT DE L'UIMM CÔTE-D'OR) ET ALEXANDRE SAUBOT, PRÉSIDENT NATIONAL DE L'UIMM.

L'industrie, moteur économique

Christine Barbon, directrice des ressources humaines chez le prothésiste Protéor (600 salariés) met en avant le Certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), l'outil de validation des acquis créé par l'UIMM, grâce auquel elle a pu faciliter un recrutement délicat et favoriser la transmission de savoirs en créant des communautés de tuteurs.

Rémi Jeannin, dirigeant de Savoye SA explique comment, grâce au soutien du syndicat, il a pu innover, comme une *start-up*, dans la branche étonnante de la logistique de bateaux de plaisance. François Rossignol, de Vernet-Behringer se félicite d'avoir bénéficié du *Lean et accompagnement au changement*, mis en place par le Cetim et l'UIMB en 2014. Il explique comment il a redressé l'usine en difficulté (avec un déficit de 15% du chiffre d'affaires) grâce à cette technique de gestion réduisant les gaspillages, jusque dans ses bureaux d'études avec le *lean office*. Enfin, Eric Monnot (Monnot SA) a été présenté à travers un documentaire de France 3 montrant son attachement à l'apprentissage dans le domaine de l'usinage.

Stratégie active

Des valeurs manifestes de solidarité pour un syndicat de branche au fort ancrage territorial, c'est autour d'elles qu'Alexandre Saubot souhaite construire son action, afin de redresser un paysage morose. Fervent défenseur du *Made in France*, il veut donner sa chance à des « pépites » comme Vernet-Behringer. Mais pour cela, il est urgent de recréer, selon lui, un environnement favorable pour une vraie industrie du futur, comme il aime à la qualifier. Car sans la renaissance de ce secteur, moteur de l'économie et de l'embauche, pas de baisse du chômage.

C'est donc étendard au vent que le président de l'UIMM défend, dans la lignée du rapport Combrexelle, une révolution culturelle capable de redonner de l'oxygène aux entrepreneurs en libérant le Code du Travail de ses contraintes. « Nous avons un important besoin de réformes pour la rentrée », défend-il dans une stratégie clairement offensive. Budget et loi de financement de la Sécurité sociale, baisse du C3S, baisse des charges : « Nous devons dire à nos gouvernements quelles conséquences auront leurs actes pour l'avenir. » ■

DE G. À DR. : AU MICRO, DIDIER CONTREPOIS (PRÉSIDENT DE L'UIMM DE CÔTE-D'OR), CHRISTINE BARBON (DRH CHEZ PROTÉOR), RÉMI JEANNIN (DIRIGEANT DE SAVOYE SA) ET FRANÇOIS ROSSIGNOL (DIRECTION GÉNÉRALE DE VERNET-BEHRINGER).

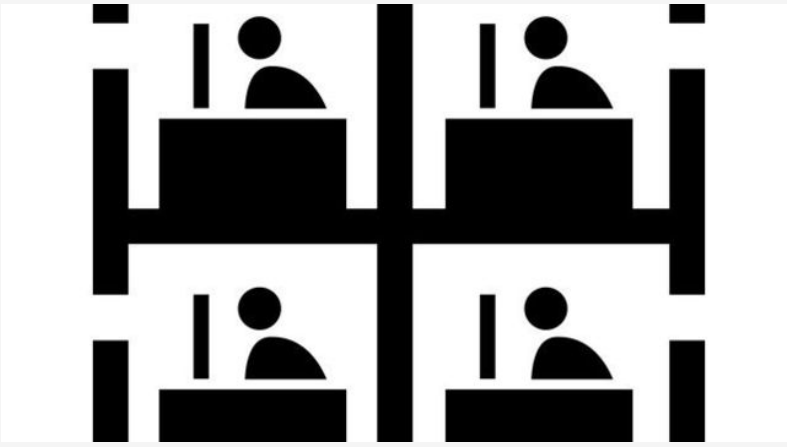
ALEXANDRE SAUBOT

✓ Etudes à l'Ecole Polytechnique
✓ Travaille pour la Délégation Générale pour l'Armement, la Direction du Trésor, en cabinet ministériel (Culture et Communication) et pour Natexis (Banque Populaire)
✓ 2000 : Dirigeant de l'ETI familiale Haulotte Group SA (1 500 collaborateurs, 400 millions € CA en 2014, 80% à l'export)
✓ 2004 : Contribue aux travaux de la commission Camdessus
✓ 2014 : Co-préside le groupe de travail sur la fiscalité des bénéfices (Assises de la fiscalité des entreprises)
✓ 19 mars 2015 : Président de l'UIMM pour un mandat de trois ans

Tous droits de reproduction réservés

"La réforme du droit du travail doit intégrer les indépendants"

Entreprise RH / Management Droit du travail Par Marianne Rey, publié le 29/09/2015 à 15:34, mis à jour à 15:45



Missionné par le très libéral think tank Génération Libre pour cogiter sur une refonte du droit du travail, Denis Pennel livre un rapport prônant un "statut de l'actif", à l'aune, estime-t-il, d'une nouvelle ère couronnant le travail indépendant. Interview.

Réformer le droit du travail sans se préoccuper des nouvelles formes d'emploi va à l'encontre du bon sens, estime Génération Libre. En même temps que Terra Nova et l'Institut Montagine, le think tank libéral, dirigé par le très médiatisé Gaspard Koenig, a sorti son propre rapport : "Pour un statut de l'actif". Il préconise l'instauration d'un droit et d'un statut du travailleur "actif", qui englobe salariés et indépendants. Son auteur, Denis Pennel, dirige la confédération mondiale des services privés pour l'emploi (Ciett) et avait déjà sorti sa plume, il y a deux ans, pour écrire son livre "Travailler pour Soi : Quel avenir pour le travail à l'heure de la révolution individualiste ?". Il explique sa vision de l'entreprise et de la réforme du droit du travail qu'il faudrait idéalement mener.

>>> A lire aussi: "Non, le code du travail n'est pas responsable de tous les maux"

Votre rapport part d'un constat : le salariat est arrivé à son point culminant, son niveau ne pourra que descendre. En êtes-vous si sûr ?

Attention, je ne dis pas que le salariat va disparaître. Mais la part des travailleurs indépendants, qui représente aujourd'hui 12% de la population active, ne va faire qu'augmenter. Jusqu'à atteindre 20%? 30%? 40% ? On n'en sait rien. On sait juste qu'elle va croître. Et ce pour deux raisons. L'une est économique. Les entreprises, auparavant très "concentrées", vont de plus en plus "éclater" leur production, via le recours à la sous-traitance ou à l'intérim par exemple, pour répondre aux exigences d'un consommateur de plus en plus désireux de produits individualisés et immédiatement disponibles. Seconde raison à l'accroissement du travail indépendant : les gens vont de moins en moins supporter d'occuper un emploi alimentaire salarié, caractérisé par une relation de subordination. Ils sont de plus en plus en recherche d'épanouissement et ont une relation différente à l'autorité.

Vous militez pour un "statut" de l'actif. C'est-à-dire ?

Tous droits de reproduction réservés

C'est lui qui garantirait des droits au travailleurs. Il organiserait notamment la protection sociale, avec un compte attaché à la personne. L'accès aux droits ne doit plus, en effet, être rattaché à l'employeur mais à l'individu. L'idée que chacun transporte dans son sac-à-dos des droits portables et transférables est un changement essentiel. Avec le compte personnel d'activité de François Hollande, on est dans l'esprit... mais, et c'est tout le problème, cela ne concerne que les salariés. On ne peut pas continuer à cliver ainsi le marché du travail, alors que les formes de contrat se multiplient, que les conditions de travail se sont déstandardisées, même au sein du salariat - seuls 25% des salariés travaillent à des horaires de bureau du lundi au vendredi - , et que les frontières de l'entreprise deviennent de plus en plus mouvantes. Nul ne sait jusqu'où cela va aller. Peut-être que demain, l'entreprise fonctionnera comme un studio hollywoodien. L'entreprise sera composée d'un noyau dur concevant des idées et créant, le temps d'un projet, une chaîne de production et une équipe. Comme cela se passe autour d'une idée de film, avec la constitution d'une équipe, qui, une fois le tournage terminé, se dissout.

En matière de temps de travail, à l'heure où le gouvernement semble vouloir poursuivre le détricotage des 35h, vous suggérez la généralisation du forfait jours. Pourquoi cela vous semble-t-il plus pertinent ?

Le calcul du temps de travail fondé sur un nombre d'heures hebdomadaires est adapté à une journée de travail fordiste, mais certainement pas à la réalité d'aujourd'hui. 25% des travailleurs de l'Union Européenne sont nomades (ils travaillent au moins deux jours par semaines en dehors de leur lieu de travail) et la frontière entre temps de travail et temps personnel est de plus en plus poreuse : quand vous faites du shopping sur Amazon au bureau, est-ce du temps de travail ? Dans une économie de plus en plus tournée vers la créativité et l'innovation, va-t-on considérer que, quand vous avez une super idée sous la douche, il s'agit de temps de travail ? Le forfait-jour permet de dépasser ces questionnements.

Vous proposez aussi un revenu minimum de base...

Il est intéressant de noter que cette idée d'un revenu universel individuel est défendue autant par des gens très à gauche que des libéraux. L'idée est que l'Etat donne à chacun un revenu minimum pour vivre de 800 à 1000 euros par mois. Les revenus tirés du travail s'ajouteraient à cette somme de base. Ce n'est pas un dispositif qui coûterait forcément très cher car il se substituerait aux allocations chômage, aux allocations familiales... Il serait d'autant plus justifié aujourd'hui qu'on observe une déconnexion croissante entre travail et revenus : vous pouvez disposer de revenus sans travailler, et, inversement, votre travail n'est pas forcément lucratif.

Autre idée que vous défendez : celle d'un "contrat d'activité professionnelle"...

Il s'agirait de regrouper dans un contrat chapeau toutes les expériences professionnelles d'un individu, qu'elles soient salariées ou indépendantes. Ce type de contrat ne concernerait pas tout le monde, il s'appliquerait aux personnes dites multi-actives, cumulant emploi(s) salarié(s) et emploi(s) indépendant(s), ou plusieurs contrats salariés auprès de multiples employeurs. Cela leur éviterait de cotiser deux fois, pour une protection sociale qui n'est pas meilleure.

Qui signerait ce contrat chapeau ?

Une organisation "parapluie" signerait ce contrat chapeau et coordonnerait les différentes activités. Une sorte d'agence publique pourrait tenir ce rôle. Ou bien on pourrait imaginer des guildes professionnelles. Elles ont été supprimées avec la Révolution françaises. Elles étaient alors très décriées car elles créaient des sortes de rente de situation. Mais on pourrait les réinventer avec des garde-fous. A mi-chemin entre syndicats de travailleurs et de patrons, elles assureraient par ailleurs la formation de leurs membres, défendraient leurs conditions de travail, proposeraient des filets de protection sociale supplémentaires. Même si la relation au travail devient de plus en plus individualisée, on a besoin de recréer ce genre de collectifs.

En libéral que vous êtes, vous décrivez une société où chacun réussit en étant capable de se prendre en charge pour trouver diverses missions, qu'elles soient salariées ou indépendantes, où chacun capitalise sur sa créativité et son talent, où chacun est en mesure de transformer ses passions en activité lucrative... Franchement, tout le monde est-il "équipé" pour évoluer dans un

Tous droits de reproduction réservés

monde pareil ?

Bien sûr que non, tout le monde ne l'est pas et cette façon de travailler, fractionnée, ne sera pas adoptée par tous. Les personnes "non équipées" resteront salariées "classiquement". Mais une nouvelle révolution arrive, qui va démocratiser l'accès au marché de l'emploi. Elle n'est pas réservée à une élite et concernera plus de gens qu'on ne le pense. Parmi les chauffeurs d'Uber, on trouve des jeunes "de banlieue" peu diplômés, qui ont souffert de discrimination, et qui ont su saisir l'opportunité de lancer leur activité VTC. Ils ont réussi à se réinventer.

Salariés ou indépendants... concernant les chauffeurs Uber, le débat n'est pas tranché. Dans votre rapport, vous proposez de remplacer la notion de subordination hiérarchique par le concept de risque économique. Pourquoi ?

Aujourd'hui, il existe beaucoup d'emplois dit salariés où l'individu est en fait son propre patron au sein de son poste. Et inversement, des travailleurs censés être indépendants sont en fait économiquement dépendants : lorsqu'ils ont un seul donneur d'ordre, par exemple. C'est aussi le cas par exemple des franchisés qui sont censés être autonomes, mais qui se voient imposer des horaires d'ouverture, une façon de présenter leur vitrine, une politique tarifaire, etc. Il y a un flou croissant entre le salariat et l'indépendance. Qui supporte le risque économique ? C'est le critère qui doit présider pour définir si un travail est salarié ou indépendant.

Quelle est votre vision de la réforme du code du travail à mener ?

Le code du travail serait remplacé par un droit de l'actif, constitué de quinze principes fondamentaux qu'on en aurait extrait. Tout le reste du code actuel deviendrait supplétif, ne s'appliquant qu'en cas d'absence ou d'échec de négociation au niveau de l'entreprise. Les entreprises pourraient négocier des conventions pour leurs salariés, mais aussi globalement pour toutes les personnes venant travailler sur leur site (intérimaires, salariés de prestataires en mission, consultants indépendants, etc.).

Puisque vous préconisez de privilégier la négociation au niveau de l'entreprise et une simplification du code du travail, vous devez être satisfait du rapport Combrexelle...

A moitié. Il va dans le bon sens, mais malheureusement il ne va pas assez loin. Il faut effectivement procéder à une simplification de notre code du travail, mais, en parallèle, y ajouter des textes pour couvrir les indépendants. Depuis le départ, ce code traite essentiellement du travail salarié (sauf dans sa partie VII).

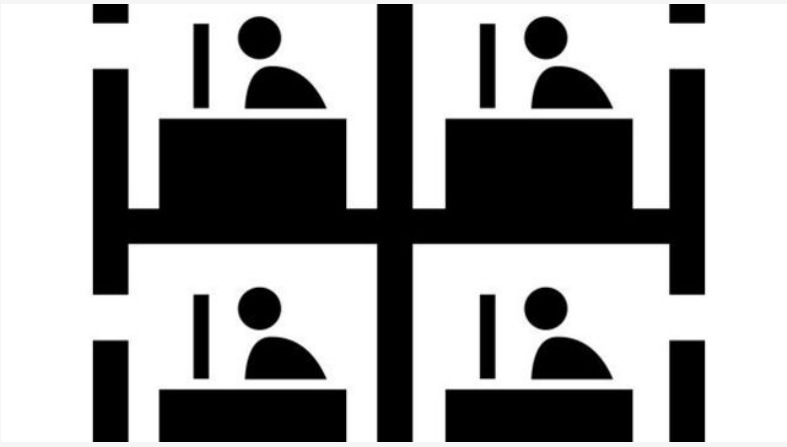
Si l'on envisage davantage de négociation collective, estimez-vous qu'il y a un problème de représentativité syndicale ?

Il est vrai qu'avec 5% de taux de syndicalisation dans le privé, on peut dire que la représentativité est faible. Mais ce qui est encore plus paradoxal, c'est que 93% des salariés soient couverts par des accords collectifs. Ceci à cause du système d'extension des conventions collectives, qui, à mon sens, n'est pas très démocratique. Pour que le dialogue social soit constructif, il faut des syndicats forts. Il est donc impératif que les conventions collectives ne s'appliquent qu'aux adhérents de ces dernières. Dès lors, il y aura un vrai intérêt pour les salariés à prendre leur carte. A terme, quand la "resyndicalisation" aura eu lieu, il faudra aussi revoir les modalités de l'accord majoritaire : exiger 50% des "suffrages exprimés" lors des élections professionnelles, c'est trop peu quand le taux d'abstention à ces élections est important. Il faudrait miser plutôt sur 50% des "effectifs" de l'entreprise. J'ajoute que, concernant les conventions collectives négociées, nous plaidons aussi pour leur donner une durée de vie limitée, afin de les adapter aux évolutions constantes.

Tous droits de reproduction réservés

"La réforme du droit du travail doit intégrer les indépendants"

Entreprise RH / Management Droit du travail Par Marianne Rey, publié le 29/09/2015 à 15:34, mis à jour à 15:34



Missionné par le très libéral think tank Génération Libre pour cogiter sur une refonte du droit du travail, Denis Pennel livre un rapport prônant un "statut de l'actif", à l'aune, estime-t-il, d'une nouvelle ère couronnant le travail indépendant. Interview.

Réformer le droit du travail sans se préoccuper des nouvelles formes d'emploi va à l'encontre du bon sens, estime Génération Libre. En même temps que Terra Nova et l'Institut Montagine, le think tank libéral, dirigé par le très médiatisé Gaspard Koenig, a sorti son propre rapport : "Pour un statut de l'actif". Il préconise l'instauration d'un droit et d'un statut du travailleur "actif", qui englobe salariés et indépendants. Son auteur, Denis Pennel, dirige la confédération mondiale des services privés pour l'emploi (Ciett) et avait déjà sorti sa plume, il y a deux ans, pour écrire son livre "Travailler pour Soi : Quel avenir pour le travail à l'heure de la révolution individualiste ?". Il explique sa vision de l'entreprise et de la réforme du droit du travail qu'il faudrait idéalement mener.

>>> A lire aussi: "Non, le code du travail n'est pas responsable de tous les maux"

Votre rapport part d'un constat : le salariat est arrivé à son point culminant, son niveau ne pourra que descendre. En êtes-vous si sûr ?

Attention, je ne dis pas que le salariat va disparaître. Mais la part des travailleurs indépendants, qui représente aujourd'hui 12% de la population active, ne va faire qu'augmenter. Jusqu'à atteindre 20%? 30%? 40% ? On n'en sait rien. On sait juste qu'elle va croître. Et ce pour deux raisons. L'une est économique. Les entreprises, auparavant très "concentrées", vont de plus en plus "éclater" leur production, via le recours à la sous-traitance ou à l'intérim par exemple, pour répondre aux exigences d'un consommateur de plus en plus désireux de produits individualisés et immédiatement disponibles. Seconde raison à l'accroissement du travail indépendant : les gens vont de moins en moins supporter d'occuper un emploi alimentaire salarié, caractérisé par une relation de subordination. Ils sont de plus en plus en recherche d'épanouissement et ont une relation différente à l'autorité.

Vous militez pour un "statut" de l'actif. C'est-à-dire ?

Tous droits de reproduction réservés

C'est lui qui garantirait des droits au travailleurs. Il organiserait notamment la protection sociale, avec un compte attaché à la personne. L'accès aux droits ne doit plus, en effet, être rattaché à l'employeur mais à l'individu. L'idée que chacun transporte dans son sac-à-dos des droits portables et transférables est un changement essentiel. Avec le compte personnel d'activité de François Hollande, on est dans l'esprit... mais, et c'est tout le problème, cela ne concerne que les salariés. On ne peut pas continuer à cliver ainsi le marché du travail, alors que les formes de contrat se multiplient, que les conditions de travail se sont déstandardisées, même au sein du salariat - seuls 25% des salariés travaillent à des horaires de bureau du lundi au vendredi - , et que les frontières de l'entreprise deviennent de plus en plus mouvantes. Nul ne sait jusqu'où cela va aller. Peut-être que demain, l'entreprise fonctionnera comme un studio hollywoodien. L'entreprise sera composée d'un noyau dur concevant des idées et créant, le temps d'un projet, une chaîne de production et une équipe. Comme cela se passe autour d'une idée de film, avec la constitution d'une équipe, qui, une fois le tournage terminé, se dissout.

En matière de temps de travail, à l'heure où le gouvernement semble vouloir poursuivre le détricotage des 35h, vous suggérez la généralisation du forfait jours. Pourquoi cela vous semble-t-il plus pertinent ?

Le calcul du temps de travail fondé sur un nombre d'heures hebdomadaires est adapté à une journée de travail fordiste, mais certainement pas à la réalité d'aujourd'hui. 25% des travailleurs de l'Union Européenne sont nomades (ils travaillent au moins deux jours par semaines en dehors de leur lieu de travail) et la frontière entre temps de travail et temps personnel est de plus en plus poreuse : quand vous faites du shopping sur Amazon au bureau, est-ce du temps de travail ? Dans une économie de plus en plus tournée vers la créativité et l'innovation, va-t-on considérer que, quand vous avez une super idée sous la douche, il s'agit de temps de travail ? Le forfait-jour permet de dépasser ces questionnements.

Vous proposez aussi un revenu minimum de base...

Il est intéressant de noter que cette idée d'un revenu universel individuel est défendue autant par des gens très à gauche que des libéraux. L'idée est que l'Etat donne à chacun un revenu minimum pour vivre de 800 à 1000 euros par mois. Les revenus tirés du travail s'ajouteraient à cette somme de base. Ce n'est pas un dispositif qui coûterait forcément très cher car il se substituerait aux allocations chômage, aux allocations familiales... Il serait d'autant plus justifié aujourd'hui qu'on observe une déconnexion croissante entre travail et revenus : vous pouvez disposer de revenus sans travailler, et, inversement, votre travail n'est pas forcément lucratif.

Autre idée que vous défendez : celle d'un "contrat d'activité professionnelle"...

Il s'agirait de regrouper dans un contrat chapeau toutes les expériences professionnelles d'un individu, qu'elles soient salariées ou indépendantes. Ce type de contrat ne concernerait pas tout le monde, il s'appliquerait aux personnes dites multi-actives, cumulant emploi(s) salarié(s) et emploi(s) indépendant(s), ou plusieurs contrats salariés auprès de multiples employeurs. Cela leur éviterait de cotiser deux fois, pour une protection sociale qui n'est pas meilleure.

Qui signerait ce contrat chapeau ?

Une organisation "parapluie" signerait ce contrat chapeau et coordonnerait les différentes activités. Une sorte d'agence publique pourrait tenir ce rôle. Ou bien on pourrait imaginer des guildes professionnelles. Elles ont été supprimées avec la Révolution françaises. Elles étaient alors très décriées car elles créaient des sortes de rente de situation. Mais on pourrait les réinventer avec des garde-fous. A mi-chemin entre syndicats de travailleurs et de patrons, elles assureraient par ailleurs la formation de leurs membres, défendraient leurs conditions de travail, proposeraient des filets de protection sociale supplémentaires. Même si la relation au travail devient de plus en plus individualisée, on a besoin de recréer ce genre de collectifs.

En libéral que vous êtes, vous décrivez une société où chacun réussit en étant capable de se prendre en charge pour trouver diverses missions, qu'elles soient salariées ou indépendantes, où chacun capitalise sur sa créativité et son talent, où chacun est en mesure de transformer ses passions en activité lucrative... Franchement, tout le monde est-il "équipé" pour évoluer dans un

Tous droits de reproduction réservés

monde pareil ?

Bien sûr que non, tout le monde ne l'est pas et cette façon de travailler, fractionnée, ne sera pas adoptée par tous. Les personnes "non équipées" resteront salariées "classiquement". Mais une nouvelle révolution arrive, qui va démocratiser l'accès au marché de l'emploi. Elle n'est pas réservée à une élite et concernera plus de gens qu'on ne le pense. Parmi les chauffeurs d'Uber, on trouve des jeunes "de banlieue" peu diplômés, qui ont souffert de discrimination, et qui ont su saisir l'opportunité de lancer leur activité VTC. Ils ont réussi à se réinventer.

Salariés ou indépendants... concernant les chauffeurs Uber, le débat n'est pas tranché. Dans votre rapport, vous proposez de remplacer la notion de subordination hiérarchique par le concept de risque économique. Pourquoi ?

Aujourd'hui, il existe beaucoup d'emplois dit salariés où l'individu est en fait son propre patron au sein de son poste. Et inversement, des travailleurs censés être indépendants sont en fait économiquement dépendants : lorsqu'ils ont un seul donneur d'ordre, par exemple. C'est aussi le cas par exemple des franchisés qui sont censés être autonomes, mais qui se voient imposer des horaires d'ouverture, une façon de présenter leur vitrine, une politique tarifaire, etc. Il y a un flou croissant entre le salariat et l'indépendance. Qui supporte le risque économique ? C'est le critère qui doit présider pour définir si un travail est salarié ou indépendant.

Quelle est votre vision de la réforme du code du travail à mener ?

Le code du travail serait remplacé par un droit de l'actif, constitué de quinze principes fondamentaux qu'on en aurait extrait. Tout le reste du code actuel deviendrait supplétif, ne s'appliquant qu'en cas d'absence ou d'échec de négociation au niveau de l'entreprise. Les entreprises pourraient négocier des conventions pour leurs salariés, mais aussi globalement pour toutes les personnes venant travailler sur leur site (intérimaires, salariés de prestataires en mission, consultants indépendants, etc.).

Puisque vous préconisez de privilégier la négociation au niveau de l'entreprise et une simplification du code du travail, vous devez être satisfait du rapport Combrexelle...

A moitié. Il va dans le bon sens, mais malheureusement il ne va pas assez loin. Il faut effectivement procéder à une simplification de notre code du travail, mais, en parallèle, y ajouter des textes pour couvrir les indépendants. Depuis le départ, ce code traite essentiellement du travail salarié (sauf dans sa partie VII).

Si l'on envisage davantage de négociation collective, estimez-vous qu'il y a un problème de représentativité syndicale ?

Il est vrai qu'avec 5% de taux de syndicalisation dans le privé, on peut dire que la représentativité est faible. Mais ce qui est encore plus paradoxal, c'est que 93% des salariés soient couverts par des accords collectifs. Ceci à cause du système d'extension des conventions collectives, qui, à mon sens, n'est pas très démocratique. Pour que le dialogue social soit constructif, il faut des syndicats forts. Il est donc impératif que les conventions collectives ne s'appliquent qu'aux adhérents de ces dernières. Dès lors, il y aura un vrai intérêt pour les salariés à prendre leur carte. A terme, quand la "resyndicalisation" aura eu lieu, il faudra aussi revoir les modalités de l'accord majoritaire : exiger 50% des "suffrages exprimés" lors des élections professionnelles, c'est trop peu quand le taux d'abstention à ces élections est important. Il faudrait miser plutôt sur 50% des "effectifs" de l'entreprise. J'ajoute que, concernant les conventions collectives négociées, nous plaidons aussi pour leur donner une durée de vie limitée, afin de les adapter aux évolutions constantes.

Tous droits de reproduction réservés

L'économie sociale en quête de visibilité

Un Français sur quatre ne connaît pas l'économie sociale et solidaire.
Les employeurs du secteur veulent avoir leur place au sein du patronat.

Le gouvernement lui a déjà consacré une loi, votée à l'été 2014, mais l'économie sociale et solidaire (ESS) cherche encore à asseoir sa légitimité. Pour ce faire, les patrons du secteur, réunis sous l'égide de l'Udes (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) ont commandé un sondage à l'Ifop sur l'image de l'ESS auprès du grand public, d'une part, et des dirigeants d'entreprise, d'autre part.

Les résultats montrent que le secteur a globalement une bonne image mais reste encore très mal connu de l'opinion. Ainsi, 26 % des Français ne savent pas exactement de quoi il s'agit, et 27 % n'en ont aucune idée. Côté chefs d'entreprise, le degré de connaissance de l'ESS n'est guère meilleur : 27 % ne savent pas précisément ce que recouvre le secteur et 30 % n'en ont jamais entendu parler. En revanche, l'opinion y associe des valeurs positives : 84 % estiment que ce sont des activités qui renforcent le lien social (82 % pour les dirigeants d'entreprise) et 67 % qu'elles créent des emplois (50 % chez les entreprises). Par ailleurs, 64 % des Français jugent l'ESS en phase avec la réalité de l'économie (52 % côté entreprises).

Encore du chemin à faire

Ces chiffres ont le mérite de montrer que l'ESS a fait des progrès en termes de visibilité et surtout de crédibilité, mais le chemin qui reste à parcourir pour en faire un secteur d'activité « comme les autres » est encore long. Sur le plan institutionnel, l'Udes, qui se réunit en convention nationale ce jeudi à Paris, se bat pour avoir sa place au sein du patronat. Curieusement, alors qu'elle a obtenu presque 20 % des voix aux dernières élections prud'homales - côté employeurs - et qu'elle compte 478 conseillers prud'homaux, l'Udes ne fait pas partie du Conseil de la prud'homie. Ni de l'instance paritaire du Conseil national de la négociation collective.

L'autre bataille de l'Udes est d'ordre fiscal. Si le secteur bénéficie au même titre que les autres employeurs des baisses de charges du pacte de responsabilité, il n'a qu'un accès limité au crédit impôt compétitivité et emploi (Cice). Selon un rapport de **France Stratégie,** 22 % des associations avaient une créance au titre du Cice en 2014, soit un peu plus de 30.000 établissements. Or, sur certains secteurs d'activité, le médico-social notamment, les structures de l'ESS sont en concurrence directe avec le secteur privé traditionnel.

Marie Bellan, Les Echos
@mbellan1Suivre

Tous droits de reproduction réservés

Affiches PARISIENNES

URL : http://www.affiches-parisiennes.com/
PAYS : France
TYPE : Web Grand Public

► **29 septembre 2015 - 14:42**

Cliquez ici pour accéder à la version en ligne

L'emploi des jeunes, le mal du siècle

Anne MOREAUX - publié le 28 septembre 2015 - Actualité

- Annonce_Legales
-
-
- Envoyer par mailImprimer

Des chercheurs internationaux présentent leurs travaux sur l'emploi des jeunes au ministère des Affaires sociales - © AP

La France est à la peine en matière d'emploi des jeunes. Avec presque un quart d'entre eux inactifs, il est temps d'agir. Des enseignements tirés de nombreuses évaluations d'expériences étrangères, susceptibles d'orienter nos politiques publiques, ont été récemment présentés au ministère des Affaires sociales par des chercheurs internationaux lors d'une conférence organisée par le Conseil d'orientation pour l'emploi, la Chaire de sécurisation des parcours professionnels et l'Institute for the Study of Labor (IZA).

Aujourd'hui, l'emploi est une question essentielle. C'est même, selon Pierre Gattaz, le président du Medef, « le seul problème actuel ». En partie parce que les jeunes Français subissent gravement les effets de la crise économique.

En effet, ils sont 23,7% à ne pas avoir d'emploi, selon un rapport rendu en 2014 par l'Organisation internationale du travail (OIT). Le taux de chômage des jeunes Français de moins de 25 ans est même estimé à 24,9% cette année selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). C'est donc pratiquement un quart de nos jeunes qui sont exclus du marché du travail, de quoi s'alarmer…

Quand les gouvernants cherchent l'inspiration ailleurs

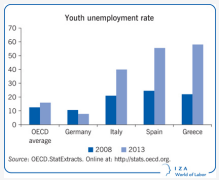
Marie-Claire Carrère-Gée, présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), a saisi l'enjeu et invité des chercheurs afin de faire le tour des solutions et des expériences visant à favoriser l'emploi des jeunes. Il y a beaucoup de choses organisées par les politiques publiques de certains Etats, comme l'a démontré le chercheur Jochen Kluve de l'Université Humbodlt de Berlin, membre de l'IZA, dans son rapport intitulé « Les politiques en faveur de l'emploi des jeunes ». Ekkehard Ernst, du Bureau international du travail (BIT), a discuté ce rapport et en tire la conclusion qu'il est important de constater que les jeunes souffrent de la crise partout dans le

Tous droits de reproduction réservés

monde.

Taux d'inemploi des jeunes à travers le monde en 2014 selon l'OIT (Organisation internationale du travail ou « ILO » International labour organisation), avec en rouge les pays où le taux est le plus élevé. La France se trouve dans la moyenne basse avec un taux de 23,7% tandis qu'en Grèce et en Espagne il culmine à 58,4% et 57,3%. Dans le bas du classement on trouve la Chine avec 10,1%, l'Australie avec 12,2% et les Etats-Unis avec 15,8%.

En outre, cette crise économique a engendré un changement de configuration à l'intérieur des emplois et sur la durée de ceux-ci, ce qui est le plus préoccupant pour les jeunes. Il y a de plus en plus d'emplois précaires, d'intérim et d'emplois peu qualifiés. On retrouve ainsi beaucoup de jeunes surdiplômés en chômage de longue durée (Espagne, Grèce, France) ou occupants un « emploi alimentaire » qui ne leur correspond pas ou, pire encore, qui n'ont jamais fait leur entrée sur le marché du travail. Toutefois, ne basculons pas dans un discours alarmiste. Statistiquement, le chômage des jeunes, « n'est pas si catastrophique que ça dans les pays avancés car on voit que les taux sont en train de diminuer ». Ce qui pose problème pour ce chercheur c'est l'Asie et l'Afrique « où les taux restent élevés et sont appelés à croître encore ».

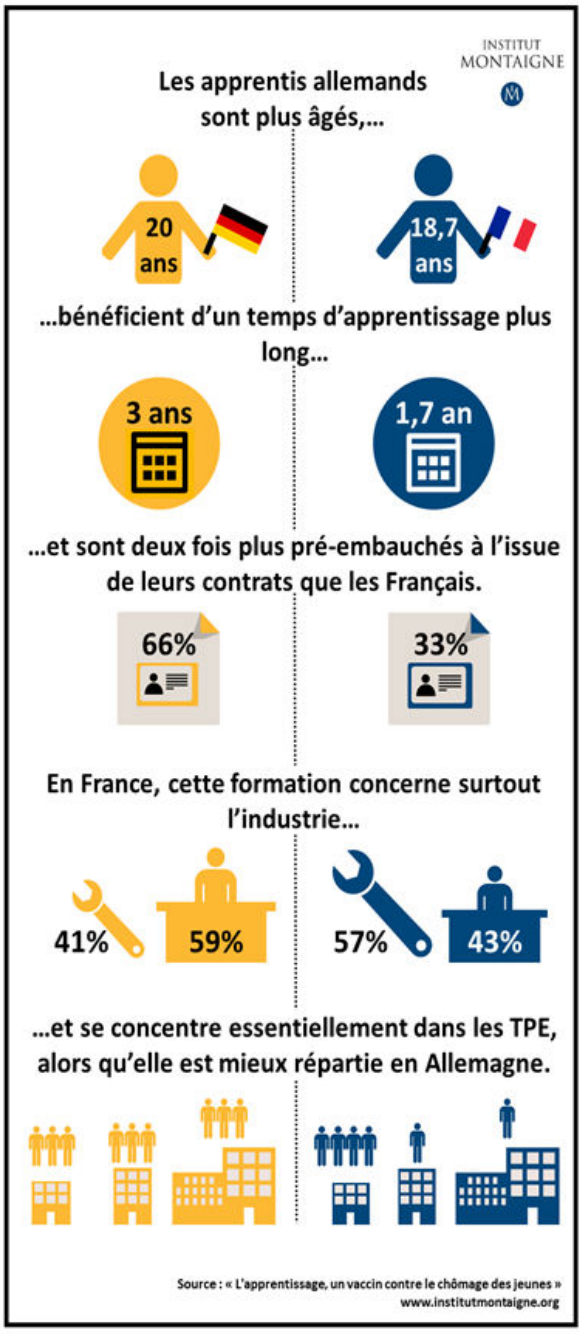


Ekkehard Ernst a aussi rappelé que les pays qui utilisent beaucoup les politiques pour améliorer le marché du travail combinent souvent plusieurs éléments. Par exemple, le Danemark, Etat qui dépense beaucoup pour l'emploi, est aussi « un pays qui a un taux d'emploi dans le secteur public très élevé, beaucoup plus qu'en France ». Ainsi, la combinaison entre « intervention active » sur l'emploi des jeunes et « employeur de dernier ressort » utilisé par certains pays nordiques est très efficace. Par ailleurs, plutôt que d'essayer de remédier au manque de qualifications des jeunes après-coup, « il est important de leur fournir une bonne formation avant-même de se lancer sur le marché du travail ».

Ce dernier point fait l'unanimité auprès des chercheurs. Il faut donc que les politiques publiques mettent l'accent sur la formation des jeunes. Les statistiques sont parlantes, plus il y a des jeunes inscrits dans des systèmes de formations professionnelles, plus leur taux de chômage est faible. En outre, les chercheurs montrent que les programmes d'assistance à la recherche d'emploi sont

Tous droits de reproduction réservés

souvent efficaces et peu coûteux.



Si la France a développé des programmes d'apprentissage et des aides à l'embauche des jeunes, à l'instar du contrat de génération, il n'en demeure pas moins qu'elle a des progrès à faire et peut mettre en œuvre de nouvelles démarches. Pour rappel, les entreprises de moins de 50 salariés qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI, et maintiennent ou recrutent un senior, peuvent bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an, pendant trois ans.

L'exécutif s'inspire des expériences étrangères, et a bien raison. D'ailleurs, la semaine dernière, Myriam El Khomri, la nouvelle ministre du Travail, Emmanuel Macron, ministre de l'Économie,

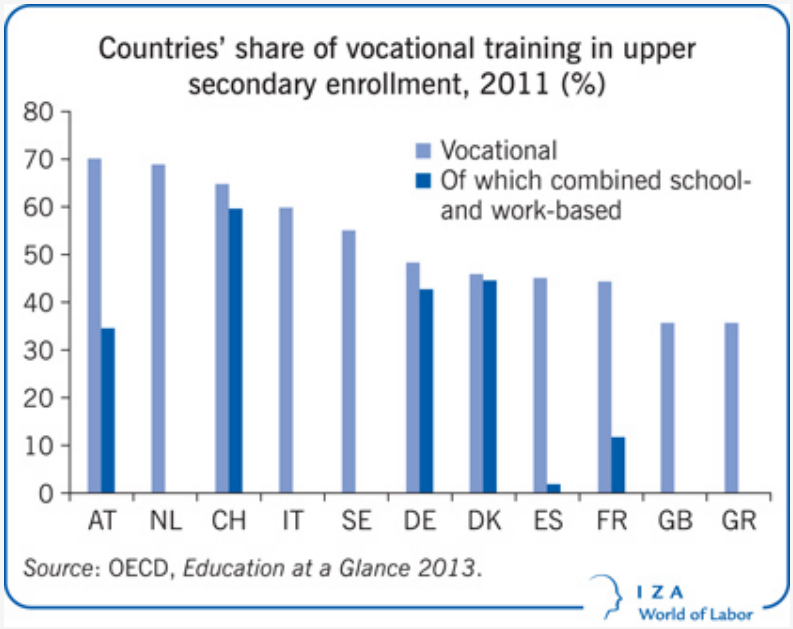
Tous droits de reproduction réservés

et **France Stratégie,** ont réuni les partenaires sociaux français et allemands pour une journée d'échanges destinée à identifier des pistes de réformes permettant de rapprocher les régimes sociaux des deux pays. L'Allemagne peut d'ailleurs partager son expérience intéressante sur l'apprentissage et l'alternance.

Une étude de l'économiste Bertrand Martinot pour l'Institut Montaigne publiée en mai 2015 montre qu'au plan national, « l'Allemagne gagne sans conteste le match en nombre d'apprentis par 3 contre 1 ! Avec un impact très net sur le taux de chômage des jeunes qui n'est que de 7,8 % là-bas quand il frôle dangereusement les 25 % ici ».

« La France a pris la mauvaise direction »

Le problème reste que dans nos sociétés élitistes l'alternance et l'apprentissage souffrent d'un déficit de réputation. Si ce sont des outils efficaces pour améliorer la transition vers l'emploi des jeunes, ces programmes ne permettent pas forcément de parvenir à décrocher un « bon job ». C'est sur cette question que s'est penché le chercheur de l'IZA Werner Eichhorst, auteur d'un rapport intitulé « L'enseignement professionnel et l'alternance aident-ils les jeunes à trouver un (bon) emploi ? » qu'il a résumée pour les membres du COE. Ce chercheur a expliqué qu'il y a de véritables bénéfices à attendre des formations d'apprentissage, en particulier pour les jeunes les moins qualifiés. Toutefois, pour que ces programmes d'éducation en alternance soient efficaces, il faut qu'ils soient activement supportés par les entreprises et les partenaires sociaux, mais surtout inscrits dans la culture institutionnelle. Si les bons élèves de l'alternance sont les pays comme l'Allemagne et la Suisse, la France se classe en bas du classement avec une chute brutale du nombre d'élèves en alternance depuis 2013.



Le professeur de l'Université Panthéon-Assas Marc Ferracci, chercheur du CREST, tout à fait d'accord avec ce rapport, a rebondi en faisant des préconisations pour les gouvernants français. Selon lui, la France a pris la mauvaise direction avec trop d'apprentissage après le BAC en faveur des hauts niveaux de qualifications, et pas assez dans le secondaire. Les statistiques montrent que les rendements de l'alternance sont d'autant plus élevés que les niveaux de qualification sont faibles. De fait, la valeur ajoutée de l'alternance pour quelqu'un qui est déjà protégé par un diplôme est assez faible. Alors que des évaluations montrent que l'apprentissage accroît les capacités non cognitives - les « live skills » (interactions sociales)- permettant à des jeunes « décrocheurs » de s'insérer dans le monde du travail malgré des capacités scolaires faibles. Il faut donc retrouver un équilibre entre les capacités des apprentis et les besoins des entreprises pour établir le contenu des formations d'apprentissage.

Tous droits de reproduction réservés

Finalement, la France doit « faire des choix et des arbitrages pour renverser un peu son système ». Selon Marc Ferracci, un système d'enseignement en alternance doit faire la balance entre des compétences qui soient utiles aux employeurs (qui ont un caractère spécifique selon la littérature économique), mais aussi qui permettent aux élèves de vivre toute leur carrière professionnelle en ayant des capacités d'évolution et des possibilités de reconversion.

« Ce que nous disent les études de terrain, quand on interroge les employeurs sur les capacités des apprentis et l'adéquation qui peut exister entre les contenus de l'enseignement dans le cadre de l'apprentissage avec les besoins des entreprises, est qu'il y a une inadéquation. » Il faut donc réfléchir à créer des programmes donnant des compétences techniques profitables aux employeurs, mais aussi des compétences générales et portables pour le bien des apprentis.

Les études des chercheurs montrent, qu'en France, le contrat d'apprentissage n'est pas toujours en phase avec les besoins des entreprises, mais a l'avantage d'être diplômant, « ce qui est une bonne chose avec une logique de portabilité » selon Marc Ferracci. Tandis que le contrat de professionnalisation est moins exigeant en termes de contenu de formation mais prépare à des métiers qui sont utiles aux entreprises car définis par elles, à travers les partenaires sociaux des branches professionnelles. Pour ce chercheur, il faudrait donc rapprocher ces deux dispositifs.

Quand on compare le système français, dans lequel les nombreux acteurs publics et l'éducation nationale décident de la carte des formations, avec ce qui se passe ailleurs, on se rend compte que les systèmes qui fonctionnent le mieux sont mis en place par les entreprises et les partenaires sociaux. Par ailleurs, dans certains systèmes, comme en Allemagne, il existe un contrôle externe de la qualité de la formation.

Tous droits de reproduction réservés

Les Républicains : à droite mais pas adroits

Nicolas Sarkozy a souhaité consulter les militants des Républicains autour de la politique d'immigration, près de 53 000 personnes ont voté et plébiscité, à hauteur de 91%, les solutions de l'ancien président.

2017 c'est loin. Mais pour Nicolas Sarkozy, 2017 c'est demain. Alors le président des Républicains, non, pardon, le président du parti « Les Républicains » (je crois sincèrement que ce nom a été choisi parce que c'est ce qui lui permettait le plus de se rapprocher de sa fonction passée et tant désirée) aiguise d'ores et déjà ses arguments. Il commence à dessiner le tableau de la campagne présidentielle, et croyez-moi, il est parti pour nous faire une belle croûte. C'est un peu Bush Junior avant l'heure. Il n'a pas l'air de vouloir se soucier des « vrais problèmes » tels que l'emploi, l'éducation, le logement. Trop has been peut-être.

Oui parce qu'en politique aussi, il y a des modes, des courants. En ce moment l'immigration et l'Islam bien sûr, ont pas mal le vent en poupe. C'est pour ça qu'après son changement de nom, la première journée de travail du parti Les Républicains était consacrée à la place des religions et en particulier celle de l'Islam. Bon disons l'Islam quoi. Il n'y eut pas grand monde de surpris, après tout c'est un sujet comme un autre non ? Les unes sulfureuses de différents magazines sur le sujet ont bien fait le boulot. Mais apparemment ça ne suffisait pas, le parti n'était pas encore assez à droite et a rempilé dès cette rentrée avec une « grande consultation sur la politique de l'immigration ».

Sur les questions d'abord. Je mets fin au suspense maintenant, il ne s'agissait pas d'interrogations type « pourquoi le taux de chômage des descendants d'immigrés d'Afrique atteint 42 % en 2012 contre 22 % pour les descendants d'immigrés européens ou pour les natifs ? ». Il ne s'agissait pas non plus de proposer des solutions au fait que parmi les élèves issus de l'immigration entrés en 6ème en 2007, seuls 47 % n'ont pas redoublé au collège et ont été orientés vers une seconde générale ou technologique soit 11 points de pourcentage de moins que les élèves issus de familles non immigrées. Et ces chiffres ne sortent pas de mon cerveau prompt à la victimisation diront certains, mais d'un rapport de mars 2015 de l'organisme **France Stratégie**.

Non les questions posées par le parti « Les Républicains » et auxquelles 53 000 militants ont répondu c'était, entre autres, « estimez-vous nécessaire de créer des centres de rétention, à l'extérieur de l'Europe, pour empêcher les drames en Méditerranée et n'examiner que les demandes d'accueil provisoire des réfugiés de guerre ? » ou encore « pensez-vous que l'étranger qui demande à devenir Français doit faire la preuve de son intégration, mais aussi de son assimilation à la communauté nationale ? ».

S'intégrer, s'assimiler et donner des preuves

Bien sûr, créons des centres de rétention sur les territoires de pays souverains non européens, quel est le problème ? Ça se passe comment ? On demande un permis de construire et en avant ?

Tous droits de reproduction réservés

Concédons tout de même la part d'humanisme du passage « pour empêcher les drames en Méditerranée », comme si, en cas de rejet de la demande d'accueil, les gens retourneront tranquillement se faire bombarder chez eux.

La question concernant la preuve de l'intégration et de l'assimilation m'a encore un peu plus déroutée. D'abord, parce que les notions d'intégration et d'assimilation sont distinctes et renvoient à des philosophies différentes. L'intégration n'oppose pas le maintien des différences et une adhésion aux valeurs de la société. Tandis que l'assimilation suppose une pleine adhésion aux normes de la société. Une subtilité que ne semble pas saisir Lydia Guirous pour qui « l'intégration réussie s'appelle l'assimilation. L'intégration ratée s'appelle le communautarisme ». Et pis voilà.

Cette grande consultation marque donc encore un cap à droite pour Nicolas Sarkozy qui en 2009 (ce n'est pas si loin) parlait encore d'intégration lorsqu'il défendait son grand débat sur l'identité nationale. Aujourd'hui, plein de choses ont changé, il faut s'intégrer, s'assimiler et donner des preuves. Prière donc de bien vouloir vous promener avec une perfusion de Côtes du Rhône et de badigeonner vos cheveux crépus de Saindoux, le karité ne sera bientôt plus compatible avec la République.

Concernant les résultats de cette consultation, ils sont staliniens et c'est cette question sur la preuve de l'assimilation et l'intégration qui a récolté le plus de oui (97,43 %). Comme si on entrait en France comme on entre dans un supermarché ; que les conditions de séjour et d'obtention de la nationalité n'étaient pas déjà extrêmement strictes ; que concernant les demandes d'asile, sur 52 053 décisions rendues par l'OFPRA en 2014, seules 8763 étaient positives. « Les Républicains », dans une logique purement politicienne, joue à faire peur, aguiche encore et toujours l'électorat du FN, sans que personne ne semble encore s'en offusquer. À part peut-être Marianne.

Latifa Oulkhouir

Tous droits de reproduction réservés

l'Opinion

URL : http://www.lopinion.fr/
PAYS : France
TYPE : Web Grand Public

► **29 septembre 2015 - 17:23**

Cliquez ici pour accéder à la version en ligne

Lycée : ces très très chères humanités

Entre un enseignement du socle et un enseignement optionnel, il peut y avoir un écart de coût de 1 à 6

Les faits - Il est possible de former les lycéens pour moins cher, ce qui permettrait de dégager des moyens pour le reste du système éducatif, selon un rapport de la Cour des comptes, qui prône une simplification des options et du baccalauréat.Décidément, il n'y a pas de magie scolaire. Rien ne sert d'imaginer que l'école évolue dans un monde à part, coupée de la société et de ses travers. Ainsi le rapport de la Cour des Comptes sur le coût du lycée reflète-t-il parfaitement un problème structurel de la France : l'inefficacité de nos colossales dépenses publiques. «Alors que la France est dans le peloton de tête pour les dépenses pour la formation des lycéens, elle est à des niveaux passables, voire médiocres, en termes de résultats», a ainsi regretté le premier président de la Cour des comptes, Didier Migaud.Actuellement, cette formation (10102 euros par lycéen par an) coûte 38% plus cher que la moyenne de l'OCDE. Et si le lycée, pour lequel la France investit 26 milliards d'euros par an, a atteint l'objectif d'amener 80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat, moins d'un tiers des étudiants réussissent ensuite une licence en trois ans à l'université et seuls 40% des bacheliers professionnels accèdent rapidement à un emploi permanent, selon le rapport. Ce constat accablant avait déjà été fait par **France Stratégie** en 2014. Dans une note (« Pourquoi les dépenses publiques sont-elles plus élevées dans certains pays ?»), l'organisme de prospective évoquait une «présomption d'inefficience» sur sur les dépenses consacrées à l'enseignement secondaire.Pour les sages de la rue Cambon, la principale explication du coût trop élevé du lycée vient du fait que le nombre d'heures de cours y est très élevé (1108 heures de cours par an, contre 933 heures en Allemagne, 950 au Royaume-Uni, 741 en Suède), constituant une offre de formation « complexe et foisonnante». «Nos lycéens ne sont pas pour autant mieux instruits», remarque Didier Migaud. Multiplier les options revient très cher. Les matières obligatoires les plus communément rencontrées coûtent en effet en moyenne deux fois moins que les matières optionnelles ou facultatives, souligne le rapport. La Cour des Comptes a ainsi chiffré à 504 euros le coût moyen de 8 matières obligatoires et à 1030 euros le coût moyen de «quatre matières spécifiques» : langues anciennes et disciplines artistiques. L'écart peut même aller de 1 à 6 entre matières du «socle» et certains engagements optionnels! Le constat est donc bien établi, les «humanités» coûtent cher. ..Il faut reconnaître que les langues mortes ne sont pas les seules concernées. Ainsi parmi les 58 langues vivantes possibles à l'examen du baccalauréat, 20 sont choisies par moins de 50 élèves... au niveau national. Cela fait cher par heure d'enseignement! Autre exemple de cette offre «foisonnante», les enseignements d'exploration ouverts en seconde à partir de la rentrée 2010. Dans l'académie de Toulouse, sur les 555 enseignements de ce type qui devaient ouvrir à cette rentrée dans 72 lycées d'enseignement général et technologique, 19 n'avaient pas été ouverts du tout faute d'effectifs, et 73 avaient un effectif inférieur à 10 élèves ! Il s'agit presque cette fois de cours particuliers...Pour autant indique le rapport, ces enseignements ont été maintenus à la rentrée suivante dans leur très grande majorité, sans que les possibilités de mise en réseau soient pleinement exploitées. «La carte des formations reste largement pilotée par l'offre et ne s'adapte que très lentement», conclut la Cour des Comptes qui recommande donc de «réduire la dispersion de l'offre de formation, notamment en termes d'options et de ramener le temps d'instruction des élèves au niveau observé dans les pays comparables». Mais aussi de mieux repartir les heures dans une année scolaire prolongée, notamment en modifiant le baccalauréat. Promise au début du quinquennat, une révision du calendrier annuel était tombée aux oubliettes après les difficultés à installer les nouveaux rythmes scolaires en primaire.Le lycée, objet d'une réforme en 2010 sous Nicolas Sarkozy, n'est pas concerné par la loi sur l'école de 2013, axée sur le primaire et le collège. Le rapport de la Cour «constituera un élément d'analyse» dans l'évaluation de cette réforme, «que le ministère engagera à l'automne», a indiqué la rue de Grenelle dans un communiqué réagissant à la sortie du rapport de la Cour des Comptes. Le ministère de l'Education nationale a rajouté que «chaque année sont faits des efforts pour réduire le coût du lycée général et technologique», et que les académies ont engagé «un effort de rationalisation de la carte des formations» dans l'enseignement professionnel. Ce qui n'empêche pas 150000 jeunes de sortir chaque année d'un système scolaire

Tous droits de reproduction réservés

coûteux et inefficace, sans aucun diplôme.

Tous droits de reproduction réservés

Myriam El Khomri va déjà devoir se trouver un bras droit

Le directeur de cabinet de la ministre du Travail, Pierre-André Imbert, doit prendre la direction de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP).

Il ne sera resté que le temps d'assurer la continuité, après le départ de François Rebsamen, et de laisser Myriam El Khomri s'installer. De sources concordantes, le directeur de cabinet de la ministre du Travail, Pierre-André Imbert, devrait quitter son poste au plus tard à la fin de l'année. Le quadragénaire, qui a accompagné les différents hôtes de la Rue de Grenelle depuis 2012 , en commençant par Michel Sapin, restera dans la galaxie du ministère puisqu'il devrait prendre la tête de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).Ce poste est vacant depuis le récent départ d'Emmanuelle Wargon chez Danone, où elle assure désormais la direction générale des affaires publiques et de la communication. Or il s'agit d'une administration importante puisqu'elle supervise la laborieuse mise en place de la réforme de la formation professionnelle et qu'elle devra bientôt piloter la création du «compte personnel d'activité». Ce CPA, censé regrouper et simplifier les comptes pénibilité et formation ou le compte-épargne temps, suivra un individu tout au long de sa carrière. François Hollande le présente déjà comme un chantier majeur de son quinquennat mais personne ne sait vraiment à quoi il ressemblera concrètement. Il sera à l'ordre du jour de la conférence sociale du 19 octobre.Reste que le départ de Pierre-André Imbert laissera vide un autre poste clé dans l'équipe gouvernementale. Aucun choix n'est encore arrêté - et la difficulté à trouver la perle rare explique en partie la temporisation du départ du «dircab». Parmi les noms qui circulent pour le remplacer figure celui de Benjamin Raigneau. Cet énarque a été conseiller pour l'emploi, le travail et le dialogue social de Manuel Valls à Matignon. Mais il est parti dans le privé - chez l'industriel Safran - il y a à peine sept mois et le débaucher si rapidement semble problématique. Bethânia Gaschet, diretrice adjointe de cabinet de François Rebsamen, restée aux côtés de Myriam El Khomri, est également évoquée.

Tous droits de reproduction réservés

SNCB: préavis de grève officiel de la CGSP-Cheminots pour le 9 octobre

20130627 – LIEGE, BELGIUM: Illustration picture shows the Liege Guillemins train station during a 24 hour strike of Infrabel employees, organised by union ACOD Spoor / CGSP Cheminots, Thursday 27 June 2013, in Liege. BELGA PHOTO NICOLAS LAMBERT

RTBF, 29/09/2015

La CGSP-Cheminots a officiellement déposé, mardi matin, un préavis pour la grève prévue le 9 octobre sur le rail. L'action touchera uniquement le district de Bruxelles et débutera le jeudi 8 octobre à 22 heures pour se terminer le lendemain, à la même heure, a indiqué Michel Abdissi, le secrétaire général du syndicat socialiste.

La CGSP-Cheminots proteste contre le plan stratégique pour le rail de la ministre Galant, et particulièrement contre « l'hémorragie de personnel statutaire qu'il faut à tout prix arrêter », a rappelé Michel Abdissi en regrettant que le mouvement ne soit pas mené en front commun syndical. La CSC a en effet opté, « pour l'instant », pour le lancement d'une campagne d'information sur la vision stratégique du rail élaborée par la ministre fédérale de la Mobilité « plutôt que de partir immédiatement dans une logique de grève ».

Le syndicat socialiste, lui, a d'ores et déjà prévu d'autres actions, les 19 et 20 octobre, mais aucun préavis n'a jusqu'à présent été déposé. « Nous avons opté pour un système de grèves tournantes croisées, avec, pour les 2 dates, un district du nord et un district du sud du pays qui arrêteront le travail », a encore expliqué le responsable syndical.

« Nous avons toutefois décidé de laisser 10 jours entre la première grève à Bruxelles et les grèves suivantes, en espérant que durant ce laps de temps, nous serons appelés à la table des négociations », a-t-il ajouté.

Partagez :
- Partager
-
- Partager sur Facebook(ouvre dans une nouvelle fenêtre)

Tous droits de reproduction réservés

Partager sur Twitter(ouvre dans une nouvelle fenêtre)

-
- Cliquez pour partager sur LinkedIn(ouvre dans une nouvelle fenêtre)
- Cliquez pour partager sur Pinterest(ouvre dans une nouvelle fenêtre)
-
- Cliquez pour partager sur Google+(ouvre dans une nouvelle fenêtre)
- Cliquez pour envoyer par email à un ami(ouvre dans une nouvelle fenêtre)
-
- Cliquer pour partager sur Tumblr(ouvre dans une nouvelle fenêtre)
-

J'aime :
J'aime chargement…

Sur le même thème

Tous droits de reproduction réservés

Vers la société du travail sans statut ?

mardi 29 septembre 2015 par Gérard Filoche, Richard Abauzit

Macron vient de s'en prendre spectaculairement au statut des fonctionnaires. Il s'en était déjà pris au statut des salariés du privé. Valls a épousé sa cause en présentant le rapport Combrexelle et le rapport Mettling. Tout cela est tellement extraordinaire et violent comme attaque contre les droits élémentaires de 24 millions de salariés, du privé et du public, que bien des commentateurs ne peuvent prendre la mesure de ces propositions, ou ne veulent pas même reconnaître leur gravité. Mais ceux qui étudient ces textes voient parfaitement la logique délibérée, destructrice de tous nos droits, qui y est à l'œuvre.

On peut l'empêcher, mais pour l'empêcher il faut la comprendre dans toute sa dimension

Après COMBREXELLE [1]] (44) et METTLING [2] (36) : comment faire le (con)tour des droits des travailleurs en 80 « bonnes pratiques » patronales

Ils ont fait vite, mais leur mérite est mince. On aurait pu les écrire, ces rapports, ils sont déjà écrits depuis plusieurs dizaines d'années. Ils attendaient juste le moment où l'affaiblissement des forces du camp d'en face en permettrait la parution au grand jour sans risques. Il est cependant utile au vu du grand brouillard organisé autour de leur contenu réel de nommer clairement l'arnaque dont ils vont, si nous ne les arrêtons pas, permettre la mise en œuvre en matière de législation du travail. L'unique objectif de ces deux rapports et de leurs 80 *« propositions »* pour l'un, *« préconisations »* pour l'autre est le suivant : en finir avec les contraintes légales et règlementaires sur la durée du travail, ainsi qu'avec le SMIC horaire et les salaires minima conventionnels.

Ils « uberisent » comme le dit Attali, mentor de Macron, qui décrit un monde où *« le salariat sera réservé à l'élite »*. Ils organisent le retour au XIX^{e} siècle avec des loueurs de bras, des journaliers, sans droit, sans loi, sans horaires, sans salaires. Comme l'a dit Macron, l'avenir est à une société non statutaire, une société sans statuts. Ni droit du travail, ni statut de la fonction publique, l'avenir est aux indépendants, aux prétendus *« autoentrepreneurs »*, à *« l'entreprise étendue »*, un noyau avec une nébuleuse d'intérimaires et précaires gravitant autour, payés de gré à gré, pour des *« tâches »*, des *« missions »* des *« chantiers »* et ce sans convention ni code.

Évidemment, comme le salariat représente 93 % des actifs ce n'est pas demain qu'ils vont y arriver, mais ils s'y acharnent déjà systématiquement !

Depuis la « recodification » du code du travail et les coups de griffes aux garanties de l'emploi des fonctionnaires, l'embauche accélérée de « contractuels », ils n'ont de cesse de batailler opiniâtrement pour changer les principes fondamentaux du droit en faveur de leur projet. C'est la caractéristique dominante de tout ce qui a été introduit par l'A.N.I du 11 janvier 2013, puis la loi Sapin du 14 juin 2013, puis la loi Macron du 8 août 2015. Et qui poursuit et aggrave la loi Fillon du 4 mai 2004, la « recodification », les lois Bertrand de 2008 : ils sont obstinés, opiniâtres, férocement pervers, ils avancent pas à pas, mais savamment, selon la même méthode et vers le même objectif.

Cet objectif est celui du Medef : remplacer « le lien de subordination juridique permanent » du contrat de travail avec contrepartie, par une *« soumission librement consentie »* sans droit ni loi.

À la fin, ce sera clair : plus de code du travail, plus de statut de fonctionnaire, tout au contrat individuel selon l'objectif central affiché de Valls *« le compte personnel d'activité »* (prévu le 1er janvier 2017… avec sa carte à puce où toute votre carrière individuelle figurera).

Pour apporter sa pierre à cet objectif, le D.R.H d'Orange, Mettling, a donc mené à bien la mission qui lui avait été confiée par le Ministre du travail (*« examiner la question de l'effet de la transformation numérique sur le travail »*). Son rapport peut être simplement résumé : adapter l'homme à la machinerie numérique, dont il est indispensable et bon de développer le marché, et non l'inverse.

Tous droits de reproduction réservés

La lecture des 69 pages et 36 *« préconisations »* du rapport, empreint d'un catéchisme managérial anglo-saxon, peut nécessiter la consultation du glossaire annexé à l'analyse qui suit.

*** * ***

Les processus ininterrompus d'innovation, d'utilisation et d'amélioration des outils numériques sont présentés par Bruno Mettling comme naturels et sources énormes de *« création de valeur »*.

Mais pour cela plusieurs conditions doivent être remplies :

- Former élèves, étudiants, *« managés »* et *« managers »* tout au long de la hiérarchie à l'utilisation et à l'amélioration des outils numériques (*« préconisations »* 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 34, 35) - Obtenir l'adhésion de tous (*« préconisations »* 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9,10, 21, 22, 25, 27, 29, 30, 33, 34, 35) - Adapter le droit pour optimiser l'usage du travail :• *« sécuriser »* le forfait-jours (*« préconisation »* 11) ;• Développer la *« porosité »* entre salariat et non salariat (notamment l'UBERISATION), y compris en s'appuyant sur des dispositifs fiscaux et sur le concours des collectivités territoriales (*« préconisations »* 12, 13, 17, 18, 27) ;• Supprimer de fait les contraintes en matière de durée du travail et en matière de rémunération (*« préconisations »* 11, 14, 22, 23, 29) ;• Compléter les moyens déjà existants d'assurer la traçabilité totale de chaque travailleur (étudiant, salarié, chômeur, indépendant…) (*« préconisations »* 15, 16, 30) ;• Développer le *« partenariat »* numérique avec les syndicats (*« préconisations »* 31, 32, 33, 36) ;

- Mais sans conduire à la disparition de tout système d'assurances sociales, en organisant le marché des assurances sociales privées (*« préconisations »* 15, 16, 18) - Et, pour tenir compte des risques de destruction de la ressource humaine, recourir à la formation individuelle, à la signature de *« chartes »*, au développement de *« bonnes pratiques »* d'entreprise et de recommandations issues d' *« indicateurs »* chiffrés (*« préconisations »* 19, 20, 24, 26, 28).

Seules les *« préconisations »* directement ou indirectement liées à l'objectif de dissolution des droits essentiels (durée du travail et rémunération) sont analysées plus précisément :

Préconisation 11 : *« Adapter, pour les travailleurs du numérique concernés, le droit français pour sécuriser le forfait-jours »*

Quand les choses deviennent concrètes, le rapport laisse filtrer quelque lumière dans le brouillard, et la logorrhée du « new management » devient traduisible. Quand les rapporteurs entendent *« sécuriser »* par exemple, il serait salutaire d'entendre le contraire de ce qui est suggéré. L'A.N.I. du 11 janvier 2013 et la loi qui l'a photocopié parlaient de *« sécuriser les emplois »* quand il fallait traduire *« sécuriser les licenciements »* ; ici *« sécuriser le forfait-jours »* consiste à *« sécuriser »* le vol des heures de travail non payés.

La loi Bertrand de 2008 avait ouvert des brèches contre la durée maxima du travail, mais des saisines de la C.J.C.E par les syndicats l'avaient contredite. La directive 93-104 limitait en effet dans l'U.E 15, les durées maxima du travail à 10 h et 48 h sauf l'article 18 qui en exemptait la Grande Bretagne. Elle prévoyait une clause de « revoyure » en 2004, mais l'élargissement de l'Europe à 27, 28 puis 29 a reporté et empêché tout cela (notamment en décembre 2008 quand le Parlement européen avait battu la proposition de Sarkozy (il était président de l'Europe) d'étendre la durée maxima à 65 h et 72 h). . Au vu de ces obstacles, pour Combrexelle, Mettling et leurs commanditaires, il s'agit donc d'aller plus loin.

Après avoir fait la chattemite en feignant de s'inquiéter des excès possibles dans l'usage des forfait-jours, le rapporteur entre donc dans le détail.

L'article L.3121-39 du Code du travail (qui prévoit la nécessité d'un accord collectif préalable pour les conventions de forfait-jours) est trop vague, il faudrait y faire entrer des précisions *« pour satisfaire aux exigences du respect de la santé »* ; et l'article L.3121-46 (relatif à l'entretien annuel individuel avec l'employeur censé porter sur la « charge de travail » liée à la convention de forfait-jours) devrait dire *« ce qu'il faut entendre par charge de travail »*.

Honnête, Mettling en arrive alors à son vrai souci, celui des employeurs : la Cour de cassation a sanctionné à plusieurs reprises des conventions de forfait-jours (pour 10 conventions collectives de branche sur 12), aussi les employeurs hésitent à y recourir. Il faut donc les « sécuriser ». Et

Tous droits de reproduction réservés

comme la Cour de cassation n'a pas été trop dure (elle demande juste de *« garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables »* , i.e les durées journalières et hebdomadaires), Mettling donne la solution : changer la loi française pour que le « raisonnable » européen soit mieux appliqué.

Il rappelle que la directive européenne n°2003/88/CE, pour le coup déraisonnable, avait institué un repos obligatoire journalier de 11h (source de difficultés dans le cas du forfait-jours, nous dit Mettling en citant un cas poignant de salarié obligé de se reposer jusqu'à 9h30 le matin parce que ses obligations familiales l'ont conduit à reprendre son travail le soir de 21h à 22h30), mais que cette même directive européenne prévoit la possibilité de dérogations aux temps de repos.

Alors la solution est simple, le législateur français qui *« n'a toutefois pas permis ces dérogations au temps de repos »* doit prendre *« en compte dans ses futurs travaux la réalité vécue par les salariés du numérique concernés, en définissant un cadre équilibré, c'est-à-dire sécurisant la situation juridique dans laquelle ils se trouvent tout en satisfaisant aux exigences en matière de santé au travail »* .

En clair, adopter les dérogations européennes sur le temps de repos (on pourra donc avoir moins de 11 h de repos journalier) mais bien sûr, dans l'autre sens, faire un geste pour *« supprimer les déséquilibres observés au sein de la communauté des travailleurs du numérique, notamment en ce qui concerne les temps de repos »*.

On peut sans grand effort compléter le rapport de Mettling sur ce point. Parions que, comme pour toutes les dégradations des droits des travailleurs, cela passera par une loi qui prévoira qu'un accord collectif devra définir une nouvelle limite au-delà de la limite actuelle à laquelle on pourra déroger, et des mesures *« compensatoires »* permettant à la fois de sauver l'objectif proclamé de santé publique et de réduire la Cour de cassation au silence.

Notons que Mettling reste discret sur le reste du déraisonnable (les durées maximales hebdomadaires de 48 h sur une semaine et 44 h sur 12 semaines consécutives) pour lesquelles la loi française n'impose dans le cas du forfait-jours… aucune limite si ce n'est la limite journalière indirecte (24 h – 11 = 13 h, moins deux pauses de 20 minutes) et la limite hebdomadaire indirecte qui découle de la précédente (6 x 12,33 = 74 heures).

Incidemment, on apprend dans ce rapport que 47 % des cadres sont aux forfait-jours et, selon une étude de la DARES publiée en juillet 2015, que leur temps de travail moyen serait de 46,4 heures par semaine. Un temps sans doute sous-estimé (les chefs de rayon au forfait-jours par exemple tournent plutôt autour de 60 heures par semaine ; il y a probablement à l'heure actuelle, 1 milliard d'heures supplémentaires impayées, non déclarées, dissimulées, l'équivalent de 600 000 emplois), mais qui en dit déjà long sur l'ampleur des heures non payées ; on est déjà sur un nombre d'heures supérieur sur l'année au nombre d'heures maximal (44 h) sur 12 semaines prévu par la législation.

Il est utile de rappeler que le forfait-jours est censé correspondre, par le biais de jours de congés supplémentaires, à une durée moyenne de 35 heures et que la rémunération correspondante est basée sur 35 h.

On mesure ici que la conséquence, en ne comptant plus les heures, est que les minima conventionnels de salaire, voire le SMIC horaire lui-même peuvent ne pas être respectés, même pour des cadres.

Préconisation 12 : *« Créer des dispositifs fiscaux incitatifs pour promouvoir l'essaimage digital des salariés »*

« Essaimage digital », Mettling est un poète : évoquer les jeunes abeilles quittant la ruche dans le soleil levant pour décrire des salariés jetés par les employeurs et leurs propagandistes dans les griffes du travail prétendument indépendant (les risques et les cotisations sociales pour vous, les profits pour nous)…

Alors il y a le rêve (*« De nombreux salariés sont tentés par l'aventure de l'entrepreneuriat, notamment dans le secteur numérique… »*) et la dure réalité du carcan des droits acquis par les

Tous droits de reproduction réservés

travailleurs (*« …mais peuvent rester freinés dans leur élan compte tenu du caractère protecteur du CDI »*).

Que faire ? Comme pour la mobilité externe *« volontaire »* inventée par l'A.N.I. du 11 janvier 2013 et la loi qui l'a photocopié, changement *« volontaire »* d'entreprise et ici changement concomitant de statut (salarié non salarié).

Avec une prétendue garantie de retour (*« Ainsi, les salariés seraient-ils incités à créer leur propre entreprise tout en ayant un « filet de sécurité » pour réintégrer leur entreprise d'origine »*). Cela revient à développer les sauts à l'élastique en faisant confiance au patron qui a fabriqué l'élastique.

Préconisation 13 : *« Développer les investissements des entreprises dans l'accompagnement des start-ups »*

Même idée que la préconisation 12, avec l'honnêteté de préciser que pour les entreprises, ces start-ups ne sont qu'un moyen de *« travailler pour elles »* avec des *« modes de travail plus agiles »* . Là aussi, on reste confondu devant l'inventivité anglo-saxonne : la liberté de courir enchaîné devient *« agilité »*, et quand la réalité socio-biologique refait violemment surface en dépression sévère, le rapport nous apprend qu'il s'agit là du *« FOMO »* (*Fear Of Missing Out*), une forme désarmante d' *« anxiété sociale »* que l'on peut traduire par *« Angoisse de manquer quelque chose »*…

Préconisation 14 : *« Supprimer la référence aux avantages en nature pour les outils numériques »*

Rémunérations déguisées, les fournitures gratuites, les prêts ou les remises accordées aux salariés sur les outils de travail (smartphones, tablettes), ainsi que pour la prise en charge de *« certains frais liés au nomadisme »*, font aujourd'hui l'objet d'une règlementation pour les intégrer dans la rémunération brute et donc faire payer dessus des cotisations sociales.

Le rapport propose donc tout simplement de supprimer peu ou prou cette règlementation (*« redéfinie et élargie »*) qui *« freine les entreprises »*, en veillant à ne plus *« impacter l'entreprise tant au niveau de l'IS* (Impôts sur les Sociétés) *et de la TVA que de la CVAE* (Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises) ».

Préconisation 15 : *« Réinscrire les nouvelles formes de travail dans notre système de protection sociale »*

Il s'agit de dire : tout va si vite que ceux qui travaillent devront inéluctablement s'adapter et passer par des périodes de chômage.

Faisons donc en sorte de les *« sécuriser »* en créant un *« socle de droits attachés à la personne et transférables d'une entreprise à l'autre et/ou d'un statut à l'autre, afin de lever les freins à la mobilité intra et inter entreprise »*. C'est, dit autrement, faciliter l'éviction des salariés en leur disant que l'élastique fourni pour le grand saut est bien solide.

Le problème est d'abord que la seule chose sûre, c'est le saut.

Ensuite, c'est qu'en attachant les « droits » à la personne, on casse les actions collectives et on rabote les droits antérieurement acquis. Expérience faite, par exemple avec les droits « transférables » pour les chômeurs, où l'élastique avait été soigneusement sectionné avant.

De la même façon, le moyen mis en avant dans le rapport, le *« prolongement du compte personnel d'activité »* (prolongement du prolongement, sa mise en place étant prévue le 1er janvier 2017) est non seulement une entreprise totalitaire (Big Brother is quantifying you) de mise en guerre de tous contre tous, mais également le moyen de diminuer les droits qu'il est censé garantir.

Car, là aussi, l'expérience devrait inviter à réfléchir avant de sauter sur ce qui brille : le futur compte personnel d'activité, outre le fichage gigantesque de toute la population dans la suite des fichiers déjà existants (les divers *« livrets personnels de compétences »* pour les élèves étudiants et apprentis, et autres *« passeports »*, C.V électroniques, pour les salariés, est censé agréger des comptes existants ou en cours de création : compte épargne temps, droits au chômage

Tous droits de reproduction réservés

rechargeables, mutuelle, compte personnel de formation, compte pénibilité.

Le compte épargne temps a été créé pour différer, écorner voire ne pas donner aux salariés les congés (jusque là « obligatoires » à dates fixes) auxquels ils avaient droit (les personnels des hôpitaux et les policiers par exemple ne l'oublient pas).

Le compte droits au chômage rechargeables, à coût constant pour le patronat, a été tellement régressif qu'il a fallu le rectifier dès la mise en œuvre.

Le compte « mutuelle », dans le prolongement de l'A.N.I. du 11 janvier 2013 sur les complémentaires santé, se caractérise surtout par l'abandon du principe de solidarité de la sécurité sociale, l'accroissement du marché assurantiel et, peu ou prou, un financement accru de la part des salariés pour des paniers de soins plus réduits.

Le compte personnel de formation, institué par l'A.N.I du 11 janvier 2013, consiste également, comme pour le compte épargne temps, à engranger le droit d'avoir un compte qui dit à combien d'heures de formation on aura éventuellement droit, mais au final moins qu'avant en quantité, le financement n'étant pas garanti, et moins en qualité car les formations sont désormais strictement limitées aux besoins des employeurs (mis en place au 1er janvier 2015, puis retardé au 1er janvier 2016, il consiste en un traitement automatisé de données personnelles comprenant au moins 83 champs, dont l'identifiant le plus liberticide, celui de la sécurité sociale, le handicap éventuel, l'adresse éventuelle à l'étranger, les numéros de téléphone et l'adresse électronique, les périodes d'inactivité avec les dates et les causes, la durée du travail, la rémunération, l'effectif de l'entreprise, la date éventuelle de décès…) ;

Le dernier compte individuel, sur la pénibilité, signe le renoncement définitif à faire reconnaître un droit collectif de départ plus précoce à la retraite pour ceux qui ont travaillé dans les métiers qui, d'évidence, sont plus destructeurs pour la santé que d'autres. Les salariés concernés devront ainsi accumuler et faire comptabiliser des points de souffrance individualisés pour pouvoir éventuellement un jour les faire valoir au prix décidé par ceux qui mettent en place le compte. On ne peut faire pire, sur le fond et sur la forme.

Pour être complet, le rapport souligne que son souci est également *« le financement de notre système de protection sociale »* à travers le lien fait entre *« niveau de protection sociale »* et *« niveau d'activité »* (l'exact contraire du principe de solidarité de l'actuelle sécurité sociale).

Mais laisse entrevoir le but réel de l'opération : *« Les avantages d'une telle évolution seraient pour les employeurs d'éviter la notion de délit de marchandage et de palier les problèmes liés aux écarts existants entre les conventions collectives »* .

Ce qui traduction faite dit : exploiter des non-salariés a deux avantages : en plus d'échapper aux cotisations sociales, on peut les payer moins que les minima prévus par les conventions collectives et on échappe aux sanctions prévues par la loi en ce cas.

Préconisation 16 : *« Devoir d'information des plateformes de service pour l'établissement des droits et cotisations »*

En onze lignes le mode d'emploi pour légaliser UBER en France (ici Mettling montre une fois encore une meilleure *« agilité »* dans l'entourloupe que son alter ego Combrexelle).

« L'économie numérique a vu naître des plateformes (UBER) *dans lesquelles une partie du travail* (conduire) *et parfois du capital* (véhicule) *nécessaires à la réalisation du service* (taxi) *est réalisée, non par l'entreprise* (UBER) *à l'origine de la plateforme, mais par une partie de ses utilisateurs* (les UBERISÉS). *Dans cette économie, dite collaborative, ou de pair à pair* (l'employeur n'est plus employeur, le salarié n'est plus salarié), *il convient de distinguer les utilisateurs pour lesquels cette activité amateur est marginale* (argent de poche ?) *des utilisateurs qui en ont fait une source de revenus significative. Dans le second cas, il convient de s'assurer que cette activité ne constitue pas une sorte de travail informel* (ipso facto, dans le premier cas, le travail clandestin serait donc légal, juste une question de seuil non fixé et dont on imagine bien qu'il sera aussi incontrôlable qu'incontrôlé ; et pour le deuxième cas, parler de travail informel laisse le choix entre économie familiale, économie conviviale et travail au noir) *et qu'elle soit*

Tous droits de reproduction réservés

soumise à des obligations similaires, en termes de cotisations et de taxes, que les activités du secteur formel. C'est pourquoi il est important de prévoir une obligation de transmettre toutes les informations nécessaires à l'établissement des droits et des cotisations, pour les plateformes de services qui mobilisent le travail d'une partie de leurs utilisateurs (on se garde simplement de dire le statut des UBERISÉS, on ne parle pas de bulletins de paie par exemple, on laisse à UBER, dont rien ne dit s'il sera employeur ou prestataire de services, le soin de transmettre les informations qu'il voudra bien transmettre, et on ne dit rien des dispositions règlementaires liées à la profession de taxis).

MACRON, qui en a déjà annoncé l'intention, a dans cette *« préconisation »* la base de la loi *« agile »* qui lui permettra de légaliser ce que la justice vient de déclarer illégal.

Préconisation 17 : *« Clarifier les situations respectives de salarié et de travailleur indépendant »*

Fondamental : les *« indépendants »* qui travaillent pour eux constituent pour les donneurs d'ordres un des deux moyens principaux pour ne pas compter (et payer) les heures de travail.

Ici aussi, on n'est pas déçu. Il faut innover et établir de *« nouveaux indices, lesquels seraient issus d'une appréciation plus économique que juridique »*.

Plus précis, le rapport propose un *« faisceau de critères élargi (degré d'autonomie du travail, décisionnaire de la rémunération, exclusivité des services du travailleur, etc…) »*. Pour les deux premiers critères, on voit bien que toutes les interprétations sont possibles, mais pour le troisième, le plus « objectif », on voit aussi que son utilisation, à l'heure du partage de salariés multicartes, s'avèrera aisée pour écarter la présomption de salariat et les quelques droits qui vont avec.

Préconisation 18 : *« Créer une plateforme publique permettant de consulter ses droits »*

Les droits ne seraient plus dans le Code du travail mais sur un site unique *« pour les travailleurs opérant dans et hors salariat »*, site qui *« tout au long de (leur) vie professionnelle »* mélangerait statut de salarié et de non-salarié. Une idée qui concrétise les préconisations 15, 16 et 17 ayant pour but de faire travailler le maximum de personnes comme faux indépendants et vrais sans droits.

Préconisation 19 : *« Compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion »*

Rendre les salariés responsables des souffrances qu'on leur inflige.

Mettling, le D.R.H d'Orange, imagine donc des formations pour que le salarié sache qu'il serait bon pour lui de se déconnecter de temps en temps (*« pour le salarié et pour le manager : se sensibiliser sur leur usage des outils numériques ; pour l'entreprise : de mettre à leur disposition des formations en ce sens » ; « savoir se déconnecter est une compétence qui se construit également à un niveau individuel mais qui a besoin d'être soutenue par l'entreprise »*).

En effet, le salarié qui n'a pas été assez formé à se méfier de lui-même risque de crouler sous le travail (se retrouver en *« surcharge cognitive et émotionnelle »*), puis de s'écrouler (*« Se pose en creux la question des risques psycho-sociaux »*), victime d'un accident déclaré… en arrêt maladie.

Le rapport pointe les solutions : la première, que le salarié puisse être entouré de collègues qui souffrent autant que lui (*« mise en place d'une régulation collective de la surcharge informationnelle »*). La deuxième, se garder de mettre en place des obligations légales en faisant confiance à l'entreprise et à ses *« bonnes pratiques »* (*« Au sein de l'entreprise, différentes démarches, pas forcément juridiques mais tout aussi efficaces, doivent encourager la déconnexion : chartes, configuration par défaut des outils, actions de sensibilisation »*).

Comme au milieu du XIX^{e} siècle, l'on sent poindre ici le souci comptable de certains employeurs de ne pas outrepasser les limites des ressources humaines (*« Se pose …l'enjeu de concurrence du temps d'attention disponible »*)

Préconisation 20 : *« Mettre en place au sein de l'entreprise une politique de régulation de l'usage des outils numériques »*

Même idée que la *« préconisation »* précédente.

Tous droits de reproduction réservés

Préconisation 23 : *« Compléter la mesure du temps de travail par la mesure de la charge de travail pour les secteurs dans lesquels celle-ci est pertinente »*

Il faut arriver à cette 23e préconisation pour qu'enfin, noir sur blanc, et en dix petites lignes seulement, arrive une des raisons d'être de la mission Mettling : ne plus compter le temps de travail (la formule *« Compléter la mesure du temps de travail »* est clairement publicitaire pour qui lit au-delà du titre).

Donc, assure le rapporteur, il y a des cas où, en raison de la charge de travail, on ne peut pas mesurer le temps de travail et il faut charger les « partenaires sociaux » (une loi viendra ensuite qui dira que les partenaires sociaux sont en droit de le faire par accord collectif) de réaliser la quête du Saint Graal : mesurer la charge de travail (*« il convient d'intégrer par le dialogue social une mesure de la charge de travail plus adaptée que celle du temps de travail »*).

L'intérêt de ce tour de passe-passe, étendre plus encore le nombre de salariés dont on ne comptera plus le temps de travail est peu caché par le rapport : *« Cette mesure de la charge de travail est en effet un préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable »*.

Comment expliquer que ceux qui peuvent tout mesurer, qui se font fort de mesurer l'incommensurable (la *« charge de travail »*), ne soient plus capables, comme avant, de mesurer le temps de travail ?

Préconisation 24 : *« Intégrer le paramètre numérique dans la mesure et la prévention des risques professionnels »*

Une autre question essentielle pour les employeurs : comment faire en sorte que les *« risques psycho-sociaux »* ne dégénèrent pas en accidents reconnus comme liés au travail, voire en maladies professionnelles ?

D'abord, rappeler que les conséquences négatives de l'introduction des nouvelles technologies sont profondément liées au comportement des salariés : *« il s'agit d'une modification des comportements et non d'une simple modification de processus, l'appropriation en est plus longue et plus variable d'un individu à l'autre »*).

Compléter par la responsabilité indirecte des petits chefs (*« Le rôle du manager de proximité est ici aussi déterminant dans la gestion de la santé de ses salariés »*) qui sont parfois malades du rôle qu'on leur fait jouer.

Glisser que les *« nouveaux risques psycho-sociaux »* sont *« issus des nouvelles technologies »* permet par défaut d'insinuer que les employeurs sont exempts de responsabilité, et que s'il faut en chercher, il faut en chercher du côté des salariés, car le terme *« psycho-social »* laisse supposer que le problème ne serait pas ce qu'il est, purement social, et qu'y interviendrait la psychologie… des salariés.

Proposer que les services de santé au travail, les DIRRECCTE et la CARSAT mettent en place *« à titre expérimental… un travail d'observation visant à mieux cerner l'adaptation des salariés aux transformations numériques… avec une étude de l'impact de ces dernières sur le stress, la qualité de vie au travail et l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle »*.

Il s'agit donc d'adapter les salariés à la machine qui serait cause du stress, et non l'inverse comme exigé par le Code du travail.

Établir un *« diagnostic partagé »* par les mêmes (SST, DIRRECCTE, CARSAT) qui devront mettre en place des *« indicateurs de prévention des RPS »* (on dirait une maladie sexuellement transmissible).

Ils méritent d'être cités : des *« indicateurs de perception des salariés »* (sans doute le nombre de suicides, de dépressions, d'inaptitudes au travail ne sont-ils pas de bons indicateurs ; les indicateurs de la *« perception »* des salariés permettront eux de trier le bon grain – ceux qui, par *« nature »* ou par formation, savent *« gérer »* le stress, de l'ivraie – les autres) ; des *« indicateurs de fonctionnement »* (procédures et autres *« chartes »*) ; les *« indicateurs portant sur la santé en tant que telle »* (on allait l'oublier) et là, on retourne à la case départ : comment décider qu'une

Tous droits de reproduction réservés

dépression ou des accès d'humeur, des manques de sommeil ou de concentration sont ou non liés au travail si les médecins du travail, les médecins de la sécurité sociale et les enquêteurs sont comme aujourd'hui, bon gré ou mauvais gré, dépendants des employeurs ?

Pour finir, ce sont ces indicateurs qui décideront périodiquement s'il faut ou non faire quelque chose pour changer : *« fixation d'une périodicité de ces évaluations afin que l'évolution de ces indicateurs puisse infléchir la stratégie de prévention »*.

Les employeurs, comme aujourd'hui avec les études et autres plans de *« prévention des risques psycho-sociaux »*, pourront continuer à être blanchis par le simple respect de procédures *« partagées »*.

Préconisation 26 : *« Diffuser les bonnes pratiques d'organisation du travail à distance »*

Affirmation : le travail à distance, c'est super : *« Le travail à distance… permet une réelle amélioration de la qualité de vie »*.

À deux conditions : être honnête (*« 95 % estiment que leur qualité de vie est meilleure, mais 61% ressentent une augmentation du temps de travail »*, le ressenti peut assombrir les plus belles choses…) et respecter les *« bonnes pratiques »*.

Les aspirants au télétravail devront donc le mériter et les employeurs sont invités à mettre en place des mesures calquées sur le contrat de travail :

1/ une période d'essai : « *instaurer une première phase de travail en présentiel, avant de basculer en travail à distance… »* avec un premier lavage de cerveau (*« … afin de construire une relation de confiance et de créer le sentiment d'appartenance »*) et une première manipulation (*« prendre en compte pour le manager la perception ressentie par le managé sur le contrôle de son engagement »*) ;

2/ des horaires de travail sans horaires mais avec horaires *« choisis »* par le salarié pour être contrôlé *« définir les modalités de coordination (canal, créneaux horaires, etc.), ainsi que des outils d'interaction à distance, en laissant le collaborateur exprimer ses préférences »* et *« prévoir une ou des plages de disponibilités à distance du manager pour que le managé ne se sente pas isolé en cas de difficulté »* et appeler au secours ;

3/ tout en disant le contraire : *« renoncer à une partie du contrôle, en insistant sur la nécessaire proactivité* (capacité à prendre tout sur soi) *du managé s'il ressent une perte de confiance de la part de son manager »*, contrôler (*« contrôle directement issu de l'exploitation des données de connexion du salarié »*), contrôler (« *contrôle déclaratif : limiter le reporting à l'initiative du télétravailleur, en échange de l'engagement du managé de fournir un feedback régulier à son manager »*) et contrôler (*« contrôle des résultats : nécessité d'un encadrement qualitatif en amont et en aval des résultats fournis »*).

Tempérons : par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur comme à GDF Suez, il serait possible de *« limiter les heures de disponibilité du managé à distance »*. Mais ces éventuelles dispositions seront de nul effet tant que le travail demandé sera déterminé par les résultats ; et que la désapprobation, les mauvaises évaluations ou/et les sanctions ne viendront pas briser le moral et la carrière de ceux qui ne sauront pas se rendre *« disponibles »*. D'autant que rien n'est prévu pour sanctionner le non-respect par l'employeur d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de sa part.

Préconisation 28 : *« Clarifier, par un accord d'entreprise, la question de l'imputabilité en cas d'accident du travailleur à distance »*

C'est l'entreprise qui, par accord, va décider, à la place de la loi et de la Sécurité sociale, si l'accident est ou non un accident du travail !

La solidité d'une telle « garantie » peut être appréciée par le critère d'imputabilité évoqué par le rapport (*« que, par accord d'entreprise, soit levée toute ambiguïté en cas d'accident survenant pendant les plages horaires travaillées »*) quand on le rapporte aux affirmations précédentes sur l'impossibilité de mesurer le temps de travail et sur l'addiction coupable des salariés qui ne peuvent s'empêcher de travailler en dehors des plages.

Tous droits de reproduction réservés

Préconisation 29 : *« Inviter les entreprises à intégrer à leur politiques de rémunération la notion de reconnaissance des efforts d'adaptation des compétences et des qualifications au numérique »*

Encore un peu plus de rémunération au *« mérite »*.

Le mérite de cette préconisation est l'exposé que fait le rapport des *« composantes »* de la rémunération : 1/ *« nature de l'emploi détenu »* : cela ne dit rien de la qualification du salarié ; 2/ *« objectifs de performance »* : cela ne dit rien de la qualification du salarié ; 3/ la *« composante »* supplémentaire souhaitée par le rapport (*« efforts d'adaptation des compétences et des qualifications au numérique »*) : cela ne dit rien de la qualification du salarié.

Après avoir évoqué les seuls dispositifs VAE, le rapport envisage de reconnaître les qualifications en proposant que ces dispositifs soient adaptés : *« développement des tests ouverts en ligne délivrant des attestations de compétences etc… »* . On a là le retour à la décision de la Commission européenne (JO des Communautés européennes du 29 février 1996) qui ne s'est pas entièrement concrétisée et qui visait, ni plus ni moins qu'à mettre au point une carte d'accréditation des compétences (skill accreditation card) : *« l'accréditation et la validation des compétences » devant utiliser « un système de logiciels interactifs relié par un réseau (Internet) qui délivrera des tests interactifs sur demande, évaluera les résultats et validera le niveau testé. Ce niveau sera enregistré sur une carte personnelle et ces cartes personnelles deviendront le véritable passeport pour l'emploi. »*. Rien à voir avec des qualifications collectives, tout à voir avec la mise en concurrence des *« compétences »* individuelles propice à la réduction des rémunérations.

Préconisation 30 : *« Encadrer strictement l'usage des données relatives aux salariés »*

Le rapport sur ce point commence par fournir un état des lieux instructif.

On y lit notamment que *« Les entreprises disposent de plus en plus d'informations sur leurs salariés (courriels, messageries instantanées, appels téléphoniques, pages visitées…) comme sur les candidats à l'embauche. De plus, certaines entreprises mettent en place des capteurs susceptibles de leur apporter des informations sur les comportements de leurs salariés »*.

On apprend avec intérêt l'usage qui est fait de ces *« masses d'informations »* grâce aux *« HR analytics »* : *« recruter en analysant des millions de profils de demandeurs d'emplois et d'employés comme le proposent la société Kenexa, rachetée par IBM, ou encore LinkedIn »* ; *« modifier les critères de recrutement en intégrant des informations inédites (ex : l'évaluation par les pairs des développeurs), au-delà des diplômes et des parcours professionnels, comme le propose Gild »* ; *« analyser les comportements des salariés à travers leurs usages numériques afin d'améliorer l'efficacité de l'entreprise »*.

Les questions qu'en tire le rapporteur valent réponses.

Passons sur l'audacieuse : *« cette collecte de données ne porte-t-elle pas en elle le risque de surveillance des salariés ? »*.

Sur les pratiques de fichage de salariés en *« score d'employabilité »* : *« le salarié peut-il avoir accès à ses données de « travailleur » tout au long de sa vie professionnelle pour connaître son score d'employabilité…, et, le cas échéant, pouvoir mieux se valoriser ? »*

Le rapporteur, semblant ignorer le droit d'accès de salariés aux données nominatives les concernant, se pose ensuite la question de l'intérêt de cet accès pour *« son profil sur les réseaux de type LinkedIn (nombre de consultations de son profil, par qui…) ? »*.

La question de l'interdiction du fichage semble ne pas se poser, seul celle des limites du fichage et de la mise en compétition : *« jusqu'où ces plateformes d'HR analytics peuvent-elles collecter, stocker et croiser des données ? »* .

Enfin, après nous avoir informé qu'il existe déjà à côté d'auto-mesures personnelles hors travail *« quantified self mobilisé sur une base individuelle et dans une perspective de réflexivité personnelle (sur ses performances sportives, sur son sommeil…) »* un *« quantified self au travail (mesure de l'humeur par exemple) »*, le rapporteur, loin de succomber à la nausée, est d'avis que cela *« soulève des questions sur le droit des salariés à obtempérer* (une coquille…) *à ce genre de*

Tous droits de reproduction réservés

mesure et à avoir accès aux résultats de ces mesures » avant d'en appeler à des *« expérimentations »*.

Retour à l'objet de la préconisation 30 : il faut quand même des *« mesures de régulation »*. Et de recommander une *« disposition législative clarifiant l'usage des données concernant ou provenant des salariés, rendant notamment obligatoire la publication d'une charte des données salariés opposable dans chaque branche/entreprise »*. En clair une loi qui dise que la loi sera faite par des *« chartes »* de branche et/ou d'entreprise, lesquelles chartes diront les limites souhaitables à l'usage qu'on pourra faire de toutes les données personnelles des salariés (tant sur eux-mêmes que sur leur activité).

Enfin, il apparaît au rapporteur que l'audace pourrait aller jusqu'à une *« gouvernance avec des organisations syndicales »* pour la *« définition »* et le « *contrôle »* de l'usage de ces données…

Préconisation 31 : *« Intégrer les outils numériques dans le dialogue social »*

La modernité va pouvoir *« contribuer à l'allègement d'un certain formalisme dont est parfois emprunt* (une coquille financière pour empreint…) *le fonctionnement des IRP »* .

En effet, à l'inverse de la *« négociation sociale »* qui doit continuer à fonctionner avec les personnes en vrai (*« privilégier la forme présentielle »*), informer et consulter les représentants du personnel sans les avoir en face est un grand progrès si l'on y réfléchit bien : on pourra ouvrir *« des espaces d'échanges entre salariés, leurs représentants et l'entreprise sur les différents grands sujets d'évolution de l'organisation du travail »* (cause toujours) et se saisir de cette grande transformation numérique *« comme une opportunité pour co-construire les enquêtes et permettre aux IRP de se consacrer pleinement à leur rôle d'analyse et de co-construction des réponses sociales au sein de l'entreprise »*. Le rêve : des représentants du personnel amis, qui consacrent toute leur énergie à partager avec nous de doux moments de symbiose intellectuelle.

Préconisation 32 : *« Favoriser l'accès aux outils numériques des partenaires sociaux »*

Un complément de la préconisation 31.

La loi a prévu qu'un accord d'entreprise peut autoriser les organisations syndicales à diffuser publications et tracts par l'intranet ou par la messagerie électronique de l'entreprise.

Sous couvert de favoriser l'accès des « partenaires sociaux » à ces moyens numériques de diffusion, le rapport énonce plusieurs propositions tendant à le limiter : *« La mise en œuvre de ces moyens de communications devra être clairement encadrée par un accord négocié avec la direction qui permettra notamment de définir les conditions de bon usage de ces outils (encadrement de la fréquence et de la taille des supports de communication) »* ; *« Les organisations syndicales devront aussi clairement identifier un ou plusieurs responsables de ces moyens de communication »* (savoir qui incriminer) ; *« ces outils pourront par exemple prendre la forme : d'un espace dédié sur l'intranet de l'entreprise avec possibilité d'abonnement des collaborateurs au(x) site(s) dédié(s) aux organisations syndicales* (on saura qui s'abonne et les syndicats ne pourront plus contacter ceux qui ne seront pas abonnés) ; *d'autres outils collaboratifs à définir (plateformes collaboratives d'échange etc…) »*.

Préconisation 33 : *« Développer au sein de l'entreprise une logique de co-construction et de co-innovation »*

« La mission a constaté que les entreprises ayant adopté cet état d'esprit ont vu une meilleure adhésion à la transition numérique et ont gagné en agilité et en innovation, facteurs de performance économique et de qualité de vie au travail ».

Dites-nous comment faire pour mieux exploiter votre temps de travail, votre énergie et vos idées, et vous gagnerez notre reconnaissance.

Préconisation 36 : *« Mettre à l'agenda de la prochaine conférence sociale l'impact de la transformation numérique sur la vie au travail »*

Le menu de l'agenda est aussi un bon résumé du rapport : *« le partage desdits enjeux avec les partenaires sociaux »*.

Tous droits de reproduction réservés

GLOSSAIRE (French translation of the managerial catechism's language)

Big data : gros tas de données numériques gonfleur de PIB

Business model : ne pas confondre avec Business plan ; littéralt. Modèle d'affaires ; représentation synthétique des techniques d'extraction de profit (exemple : modèle dit de l'appât et de l'hameçon)

Business units : ne pas confondre avec Business areas ; littéralt. Unités d'affaires ; division formelle de l'entreprise en unités de Business model

Capteurs locaux : Managers planqués sous les ramures

Coach agile : manager subtil (je ne suis pas là mais je sais tout, voir définition précédente)

Co-construction : un synonyme de fayotage

Communauty buildings : lieux de travail pour plusieurs personnes

Convention collective (grille salariale) : mot grossier

Co-working : travail à plusieurs

Crowd-sourcing : mot valise ; littéralement approvisionnement par la foule ; traduction moderne de sous-traitance, sans délimitation juridique (exemple : fonctionnement de Wikipédia et Google)

Crowd workers : travailleurs pauvres mais modernes

Déconnection : le cauchemar du salarié insouciant (*« savoir se déconnecter est une compétence »*)

Digital natives : Obélix du numérique ; se dit des personnes potentiellement unidimensionnelles car tombées à la naissance dans la marmite électronique

Digital pattern : taches graisseuses laissées sur le net par les télétravailleurs et analysées par le manager de proximité

Durées légale et maximales du travail : mots souvent grossiers, à manier avec dextérité

Empowerment : à l'origine, moyen de libération collective des dominés, désigne aujourd'hui l'effort de conviction et le sentiment qu'on est plus grand en levant le front ou, plus fréquemment la satisfaction souvent illusoire d' *« avoir eu son mot à dire »* ; terme polysémique très en vogue dans la littérature managériale (en 1997 est paru un livre sur le self-empowerment des chiens)

Emprunt : mot dont la proximité avec « empreint » rend l'utilisation délicate

Ergostressie : concept flou (fatigues physiques et mentale + stress + plaisir) bien commode

Essaimage digital : se dit de l'envol de salariés, à la faveur de *« dispositifs fiscaux incitatifs »*, vers une indépendance de statut suivi de leur atterrissage au sol

Feedback : Reporting régulier ; fait Larsen en cas d'excès

FOMO (Fear of Missing Out) : littéralement, *"angoisse de manquer quelque chose"* ; phénomène psychologique de rejet périodique et violent de la laisse numérique incorporée

Forfait jours : aux salariés le temps sans montre, aux chefs le chronomètre sans aiguilles

Freelance : Crowd workers en devenir

Front-end : désigne la partie émergée de l'iceberg informatique, ce qui est présentable et présenté au client

Groupement d'employeurs : regroupement d'employeurs pour éparpiller leurs salariés

HR : RH en anglais

Incubateurs : sorte d'œufs qui, lorsqu'ils sont *« au sein des murs »* de l'entreprise, peuvent donner quelque omelette

IM : Instant Messaging ; bavardage numérisé

Infobésité : version moderne du travail à la chaîne numérique

Tous droits de reproduction réservés

Manager de proximité : emmerdeur le moins éloigné

Lien de subordination : notion en cours de réécriture

Littératie numérique : concept sans définition consensuelle

Multitude : source de profits captée en dehors de l'entreprise

Nétiquette : normes de politesse sur Internet

Nodal (échelon) : lieu précis où se situe l'emmerdeur susévoqué ; point délicat à situation réversible (*« le management de proximité étant l'échelon nodal des tensions dans l'entreprise… »*)

Nouvelles formes d'emploi : anciennes formes de précarité

Obergo : Observatoire du télétravail et de l'Ergostressie

Open spaces : espaces de travail ouverts aux regards managériaux mutualisés

Partage de salariés : voir groupement d'employeurs

Quantified self (au travail) : désigne en hommage à Sisyphe le travail de mesure permanente opéré par le subordonné qui se rachète après s'être vendu

Raisonnable : notion juridique prisée en Allemagne et reprise par la Cour de cassation ; désigne la mesure précise et idoine des dérogations à la loi qui peuvent être admises

Reconnaissance professionnelle : gage d'une augmentation de la productivité du travail (« une reconnaissance professionnelle forte peut contribuer à accepter une intensité de travail importante »)

Reporting : littéralement action de rendre le rapport attendu à son chef ; profonde addiction managériale sans traitement curatif connu

Ressenti : fausse appréciation (*« 95 % estiment que leur qualité de vie est meilleure, mais 61% ressentent une augmentation du temps de travail »*)

Risques psycho-sociaux : maladies socialement transmissibles par contact trop étroit avec le management

R.T.T (jours de) : littéralement Réduction du Temps de Travail, mais simple mode de répartition du temps de travail ; notion archaïque peu cohérente dès l'origine ; entendue aujourd'hui communément comme repos des privilégiés

Score d'employabilité : mode de quantification des salariés utilisée en toute discrétion dans des jeux pervers réservés à l'élite managériale

Self-employment : chômeur aventureux

Sentiment : fausse appréciation (*« La transformation numérique peut être un facteur de stress au travail… en créant chez le salarié un sentiment de sollicitation permanente »* ; *« plage de disponibilités »* (sous la tablette, la plage)

Sérendipité : mot utile pour ne pas passer pour un plouc aux « Diners du Siècle » ; désigne une qualité des plus rares, à valoriser ; la développer permet de prévoir l'imprévisible et de programmer le hasard

Smart data : Big data orienté(e)s commerce

Squad : équipe de travailleurs libres sous coach agile

Télé-local : se dit d'un travail effectué dans un lieu plus ou moins proche du domicile

Télé management : contresens facile ; déplacement des managés, pas du manager

Télétravail : travail à domicile mais sans la télé.

Top management : le dernier échelon nodal

Tous droits de reproduction réservés

Travail nomade : notion trompeuse (mobilité externe fortement encadrée)

Vagues : phénomène naturel inéluctable ; « des vagues de risques psycho-sociaux » (sous la vague, le manager)

Vocation (à) : Désigne de plus en plus fréquemment une chose ou une personne destinée à disparaître de la vue ou de la circulation (« les personnes occupant des postes ayant vocation à disparaître »

Tous droits de reproduction réservés

Déclaration de M. François Hollande, Président de la République, sur la politique en faveur des entreprises, à Paris le 15 septembre 2015.

Personnalité, fonction : HOLLANDE François. FRANCE. Président de la République
Circonstances : Cérémonie de remise du prix de l'Audace créatrice, à Paris le 15 septembre 2015
Madame, Monsieur, les ministres, Monsieur le président du Prix de l'Audace Créatrice, Mesdames et messieurs les présidents et responsables du jury, Mesdames, messieurs les chefs d'entreprises et amis. Il est vrai que ce prix est devenu une tradition. Je le remets à l'Elysée, et je dois même confesser qu'il existait avant moi. Marc LADREIT De LACHARRIERE pourrait avoir le prix chaque année mais il accepte par délégation qu'il puisse être remis à d'autres car pour lui l'audace fait partie de sa nature. Il pousse l'audace devant vous qui êtes tous de fidèles soutiens du Gouvernement, de faire en sorte de s'exprimer avec les mots qui ont été les siens, d'admonester celles et ceux qui veulent faire du déclin notre destin et qui à chaque fois qu'il peut y avoir de mauvaises nouvelles sont trop enjoués de les mettre à la une, oubliant les bonnes. C'est vrai que je vous disais en l'entendant « quel bon Porte-parole du Gouvernement il pourrait faire ». Mais je vois déjà qu'il prend ombrage de ces compliments et qu'il craint, non en fait il ne craint rien, car il a su dans des domaines très différents, mener des entreprises au plus haut niveau. Et encore aujourd'hui, il va être l'un des plus puissants dans le domaine du digital et c'est une chance pour la France que de disposer d'entrepreneurs qui justement sont capables de grande mobilité et de grande modernité. C'est parce qu'il est animé de cet esprit d'audace qu'il veut partager. Partager ce prix et chaque année c'est un entrepreneur qui a montré ses capacités à donner de l'espoir à un secteur économique et surtout à des salariés. Aujourd'hui, c'est vous Jean-Claude MAILLARD. Il se trouve que je vous connais et que je suis allé visiter l'entreprise à Figeac. Je ne voudrais pas qu'il y ait de malentendu, je n'interviens en aucune façon pour ce prix et le jury – si tant est que je puisse tenter quelques manœuvres – aurait rapidement à faire la preuve de son indépendance. Vous, avez donc été choisi pour vous et pour l'entreprise que j'ai visitée à Figeac. Il est vrai que c'est une entreprise exceptionnelle, parce que vous avez eu un destin exceptionnel. En quelques années, très vite en réalité, vous avez été capable de passer d'une entreprise unipersonnelle à une société qui est largement ouverte quant à son capital, qui a créé 1800 emplois, 1799 et qui a été capable sur son chiffre d'affaires de connaître une progression considérable. Dans un secteur, l'aéronautique, qui est lui-même particulièrement dynamique, mais qui pouvait être à tout moment exigeant à l'égard de ce qu'on peut appeler un sous-traitant dans le meilleur sens du terme. Vous avez été capable de vous adapter à toutes les conditions qui vous étaient faites par les donneurs d'ordre et même à leur proposer un certain nombre de produits. Vous avez été récompensé -avant de l'être par le Prix de l'Audace Créatrice- par le ministre de l'Economie, puisque c'est chez vous que nous avions lancé l'usine du futur et c'est une grande volonté du Gouvernement et du ministre de l'Economie en particulier, avec les entreprises concernées, de montrer qu'il n'y a pas de contradiction entre la robotisation et la création d'emplois ; entre les usines du futur et la capacité de pouvoir créer de l'activité dans un département que je connais bien qui est le Lot. Vous avez, avec ce département, un lien qui est resté indéfectible, car vous auriez pu investir et créer ailleurs que dans le département où vous aviez vos racines. Vous avez avec les élus une relation qui est constante, parfois bruyante, car vous leur avez demandé l'impossible, puisque vous réalisiez l'impossible. Quand je suis allé visiter le site, vous avez été capable de prendre des terres qui avaient été celles d'un chantier très important pour installer une véritable colline où vous avez installé votre entreprise ; parce que vous voulez être en hauteur. C'est aussi une part de votre ambition, voir loin et donc être dans la position la plus élevée sur le plan géographique mais surtout technologique ; ce que vous avez réalisé. C'est aussi une démonstration qu'il est possible, dans ce qu'on appelle un département rural -le Lot fait partie de ce type de territoire- de créer, d'innover et d'embaucher. J'étais moi-même dans le département de la Haute Saône hier, avec

Tous droits de reproduction réservés

quasiment l'ensemble du Gouvernement et le Premier ministre. Nous étions dans une entreprise, PARISOT, qui représente là-aussi de nombreux emplois -près de 1500 emplois- qui ont été créés, maintenus, grâce à une volonté d'être justement dans un territoire rural et d'être à la pointe de la technologie. Nos usines d'ailleurs pour l'essentiel sont dans le territoire rural. Ce qui fait d'ailleurs qu'elles ont plus de possibilités de développement. Alors quand je suis allé visiter votre usine, la préfecture, les élus m'ont dit « voilà il n'y a qu'un seul problème, c'est quand monsieur MAILLIARD s'exprime », car il est capable de tout, de tout dire, vous l'avez montré et encore vous vous êtes retenu, sans doute parce qu'ici ce n'était pas votre cadre habituel. Mais vous en direz davantage encore ! Et il avait préparé. Comme quoi la censure fonctionne encore dans notre pays, au moins ici. Je veux aussi me souvenir de ce déplacement. C'était le jour où non seulement nous lancions l'usine du futur mais nous annoncions également le plan pour le soutien à l'investissement avec le sur-amortissement de 40 % qui permet à beaucoup d'entreprises d'investir dans une période assez proche. Grâce à vous - et c'est le sens que je veux donner aussi à ces rencontres - nous avons encore amélioré le dispositif. Parce que vous disiez « vous voyez ces machines, je ne les ai pas achetées en propre, je suis passé par une société de leasing parce que ce n'est pas facile de financer l'investissement, parce que la BPI n'en fait pas suffisamment, parce qu'on ne garantit pas assez de prêts ». Vous m'aviez demandé, et avec le ministre nous y avons veillé, à ce que l'on puisse intégrer dans les investissements éligibles au soutien que nous mettions en place, justement, le leasing. C'est ce qui a été fait et j'espère a pu être utilisé. Vous dites que vous ne demandez rien à l'Etat. C'est ce que disent toutes les entreprises, mais je me souviens que nous avions confirmé un engagement qui avait été passé, qui tardait à venir d'ailleurs, sur une aide -et elle était justifiée cette aide- pour la réindustrialisation de 6 millions d'euros. Elle vous a permis d'aller plus loin encore justement dans l'usine du futur. Voilà pourquoi c'était très important que je puisse vous remettre ce prix ici à l'Elysée. J'avais fait le voyage vers le Lot, vous venez maintenant pour le match retour ici. Je saisis cette occasion, en présence du Porte-parole du Gouvernement et du ministre de l'Economie, pour vous dire combien nous sommes conscients que dans cette période où la reprise est là, mais encore fragile, où le contexte international demeure incertain, parce qu'un certain nombre de pays émergeants peuvent connaître une inversion de conjoncture et aussi un cycle qui peut être moins favorable, combien il est encore incertain de savoir ce que vont être les prix des matières premières et notamment du pétrole, et combien nous sommes aussi sur les questions de taux d'intérêt dans l'attente de décisions qui sont prises ailleurs, combien il est nécessaire non pas de rester spectateur du monde mais acteurs du monde, et c'est la raison pour laquelle nous devons agir, réformer, avancer. J'ai donc demandé non seulement au Gouvernement de poursuivre le Pacte de responsabilité parce que c'était la parole qui avait été donnée et surtout parce que cela donnait de la visibilité aux entreprises, notamment pour le CICE et pour les allégements de charges, nous avons complété par le soutien à l'investissement et nous ferons encore en sorte de donner plus de cohérence et de visibilité pour notre action. J'ai demandé au Gouvernement de travailler sur trois chantiers. Le premier, c'est celui du compte personnel d'activité qui permet à l'employeur de répondre à des exigences de formation ou d'organisation du temps de travail et donne aussi aux salariés la capacité, tout au long de sa vie, qu'il reste dans une entreprise ou qu'il en change, de pouvoir avoir des droits qui sont attachés à lui et non pas à son statut ou à son entreprise. C'est ce qui permettra d'améliorer la qualification de nos salariés, de permettre plus de mobilité, de favoriser les transitions et cela sera l'objet d'une négociation qui va se poursuivre dans les prochaines semaines. Le second grand chantier, c'est celui des opportunités économiques liées à la transformation notamment provoquée par le numérique - pas seulement. Le ministre MACRON a déjà engagé une part de cette réforme dans la loi qui porte son nom, et je lui ai demandé d'aller plus loin. Il y a de nombreux secteurs qui sont profondément modifiés dans leurs conditions de développement par le numérique. Il y a des situations de travail qui n'obéissent plus aux classifications habituelles - qu'est ce qui relève du salariat, qu'est ce qui est de l'ordre de l'auto entrepreneuriat ou qu'est-ce qui est de l'ordre de l'entreprise individuelle ? - nous devons donc faire en sorte que le travail puisse être favorisé sous ces différentes formes, avec les protections qui sont nécessaires et la souplesse qui est indispensable. Les opportunités économiques, c'est finalement de donner à des secteurs que l'on connaît et qui se sont déjà considérablement modifiés, les transports, le tourisme, la culture, les nouvelles conditions de pouvoir créer de l'activité et de l'emploi. Enfin, le troisième chantier, c'est

Tous droits de reproduction réservés

celui de la réforme du Code du travail qui a été proposé dans le rapport COMBREXELLE et qui doit maintenant être traduit. Traduit en négociations lorsqu'elles sont possibles, traduit en loi lorsque c'est nécessaire -et cela le sera- justement pour ouvrir un nouveau champ pour la négociation collective et faire en sorte que les accords d'entreprise puissent s'adapter dans le cadre de ce qu'on appelle l'ordre public social, les dispositions qui permettent aux entreprises d'avoir plus d'initiatives et aux salariés d'avoir plus de sécurité. Voilà ce que nous aurons à faire au cours des prochains mois. Mais nous avons aussi à donner à nos entreprises toutes les conditions pour leur innovation. Je pense que c'était ici-même, il y a trois ans, que j'avais considéré que le Crédit Impôt Recherche devait être sanctuarisé. Vous avez vu que cela a été non seulement le cas mais que nous avons même amélioré le système en l'étendant à l'innovation. Je veux aussi que tout ce qui peut être facteur d'innovation puisse être soutenu - et c'est ce que nous avons fait dans la loi Macron pour l'actionnariat salarié. C'était une demande des entreprises, notamment des start-up, et en particulier de ce que disait monsieur De LACHARRIERE : « si nous voulons qu'il y ait des créateurs, il faut aussi qu'il y ait des hommes et des femmes qui accompagnent les créateurs, et pour les intéresser dans un moment où il n'est pas forcément facile de distribuer autant de salaires, faute de résultats, que nous puissions leur permettre d'accéder à l'actionnariat ». C'est ce qui a été permis par la loi « Activité croissance ». Nous, nous continuerons à agir autant de temps qu'il nous sera donné pour le faire parce que c'est la condition de la réussite. Les Français veulent les réformes tout en les craignant. De ce point de vue-là, les salariés et les entrepreneurs ne sont pas différents, ce sont les mêmes. Alors ce que nous devons faire c'est de garantir pour changer, et changer pour garantir. Garantir parce qu'il faut que chacun connaisse bien le cadre dans lequel il va pouvoir travailler, investir, innover et en même temps faire que ces garanties-là offrent une possibilité de changement car nous devons avancer. Si nous n'avançons pas, alors nous ne pourrons pas garantir ce que nous considérons comme essentiel. Cela vaut pour l'économie, cela vaut d'ailleurs pour d'autres domaines et je pense à la question de l'ouverture de notre pays et de ses capacités d'accueil. S'il n'y a pas de garantie, il y a la peur qui nous saisit, mais s'il n'y a pas aussi cette volonté d'être un pays qui peut prendre des initiatives, alors nous ne pouvons pas jouer tout le rôle qui est attendu de la France. Ce Prix de l'Audace Créatrice, qui vaut pour l'économie, qui vaut pour l'entreprise, et qui est une belle leçon, vaut pour l'ensemble de la Nation. Il faut avoir l'audace, pas simplement les dirigeants -ils en ont dans le domaine économique, j'espère dans le domaine politique- mais pour la France toute entière, elle ne doit rien craindre d'elle-même. Je dis souvent finalement que nous ne sommes pas dans la défense d'une identité, nous sommes dans la promotion d'une idée. L'idée qui nous anime tous, c'est-à-dire avancer et réussir. On n'a jamais réussi en se protégeant, en se repliant et en doutant de nous-mêmes. On ne réussit que si l'on a une grande confiance. C'est la confiance aussi à travers ce prix que nous portons aux chefs d'entreprise, à ceux qui innovent, à ceux qui investissent, à ceux qui créent, et c'est vous aujourd'hui monsieur MAILLARD qui êtes à l'honneur aujourd'hui.

Tous droits de reproduction réservés

Le sexisme fait irruption dans le Code du travail ! Par Adrien Roux Dit Buisson, Elève-Avocat.

Quelques semaines après la présentation par le gouvernement d'un plan de lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports, c'est désormais dans le Code du travail que la notion de sexisme fait sa toute première apparition. Une entrée en matière très discrète pour un sujet qui nécessiterait pourtant d'être davantage mis en avant.

La rédaction du nouvel article L. 1142-2-1 du Code du travail est désormais la suivante : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Pour comprendre les tenants et aboutissants de cet ajout, il faut revenir quelques mois en arrière.

Le sexisme au rapport

Le 24 mars 2015, se déroule à l'Assemblée Nationale l'audition de Brigitte Grésy , secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) et de sa collègue Marie Becker. Ces deux membres du CSEP sont entendus par la délégation aux droits des femmes pour présenter leur rapport sur le sexisme dans le monde du travail.

Ce rapport très complet, long de 130 pages, est le fruit d'un an de travail. En effet, suite à une enquête sur les relations professionnelles entre les femmes et les hommes lancée en juin 2013 dans neuf grandes entreprises françaises, le CSEP a décidé en mars 2014 de constituer un groupe de travail pluridisciplinaire dans le but de définir la notion de sexisme, et de proposer des pistes pour le rendre visible et le combattre.

Achevé un an plus tard, le rapport sur le sexisme est promptement présenté à la délégation aux droits de femmes en ce mardi 24 mars. S'appuyant sur une enquête réalisée dans le cadre de ce rapport, Mme Grésy explique que le sexisme manque cruellement de visibilité dans le monde du travail, bien qu'il soit très répandu et entraîne des conséquences importantes. Ainsi, sur 15.000 salarié(e)s interrogé(e)s, 80% des femmes et 56% des hommes considèrent que les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes au travail. Néanmoins, malgré l'ampleur de ces chiffres, seules 9% des salariées ont parlé à leurs supérieurs hiérarchiques des comportements sexistes à leur égard, et 4% aux représentants syndicaux. L'impact du sexisme au travail est double, d'une part sur le bien-être et la santé, mais également sur la performance des salariées concernées.

Face aux explications de Brigitte Grésy, la délégation aux droits des femmes convient de la nécessité de codifier l'interdiction des « agissements sexistes » dans le Code du travail afin d'en améliorer la visibilité.

Quatre mois plus tard, le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi (aussi connue sous le nom de Loi Rebsamen) est définitivement voté, emportant avec lui la codification de l'interdiction des agissements sexistes.

Le choix des mots, un mot de choix

« *Nul ne doit subir d'agissement sexiste* ». Les mots sont pesés. Dans le Code du travail, lorsqu'il est question d'action, de discrimination, ou de harcèlement, le vocabulaire habituellement utilisé est neutre. Par exemple, selon l'article L. 1132-1 du Code du travail, au lieu d'indiquer que *nul ne doit subir d'agissement raciste*, il est indiqué qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire « en raison de » sa race.

Or, les auteurs du rapport du CSEP considèrent que le mot « sexiste » est nécessaire pour briser

Tous droits de reproduction réservés

l'omerta sur le sujet. Ce mot ne figure dans aucune législation de nos voisins européens, qui favorisent une appellation neutre. La Belgique est la seule exception à la règle, ayant promulgué le 3 août 2014 une loi incriminant le sexisme alors que le pays souffrait de la mauvaise publicité faite par le documentaire de Sofie Peeters sur les agressions verbales et sexistes auxquelles étaient quotidiennement confrontées les Bruxelloises. Cette loi a toutefois été fortement discutée, tant la notion de sexisme apparait difficile à cerner.

A travers une approche pluridisciplinaire mêlant droit, psychologie et sociologie, le CSEP a cerné les raisons expliquant la réticence à utiliser ce mot, ainsi que la prolifération d'euphémismes tels que « machisme » ou « misogynie » dans le monde du travail.

Le sexisme est un mot récent, créé dans les années 70 aux Etats-Unis par analogie avec le mot « racisme ». Depuis plusieurs années, le mot est assimilé aux luttes féministes, et le monde du travail est frileux quant à l'utilisation d'un mot à connotation contestataire. Le stéréotype de la féministe liberticide, hystérique et dénuée de tout sens de l'humour a la dent dure. C'est la raison pour laquelle les salariées victimes d'agissements sexistes, de peur d'être cataloguée d'odieuses féministes, hésitent à adopter une attitude de confrontation.

Pourtant, la codification des agissements sexistes n'annonce ni la fin de l'humour, ni de la séduction sur le lieu de travail. Il s'agit uniquement de prendre en compte la dimension déséquilibrée que peut avoir la relation professionnelle, ainsi que le caractère unilatéral que peut avoir ce type de comportement. Par exemple, il n'y a nullement d'agissements sexistes lorsque deux collègues se tournent autour au bureau, ou lorsqu'une équipe partage ensemble des moments d'humour et de légèreté. Au contraire, ces moments créent un liant entre les différents salariés et contribuent à la performance générale de l'entreprise. En revanche, lorsque ce comportement est unilatéral et met mal à l'aise la personne qui est visée, il impacte négativement tant le bien-être de la salariée que sa performance au travail.

Selon le CSEP, l'utilisation du mot « sexiste » entraînerait une plus grande visibilité à un phénomène trop souvent dénié et édulcoré sur les lieux de travail.

Double emploi ou renforcement des outils existants ?

Lorsqu'un salarié a un comportement inapproprié à l'égard d'une collègue (remarques sexistes, refus d'écouter la personne lors de réunions, etc.), le droit du travail prévoit déjà un certain nombre d'outils pour répondre à ce type de situation.

En matière de harcèlement et de discrimination, la législation française, sous l'impulsion de l'Union Européenne a considérablement évolué ces dernières années. Toutefois, alors que la directive européenne 2006/54/CE différencie trois catégories de harcèlement : moral, lié au sexe et sexuel, le droit français ne prévoit que deux catégories de harcèlement : moral et sexuel.

Or, il existe de nombreuses formes de harcèlement qui ne sont pas à connotation sexuelle mais qui sont liées au sexe de la personne. Le rapport CSEP donne l'exemple de la seule femme d'une équipe de travail se voyant toujours attribuer les tâches les plus dévalorisantes ou les plus difficiles, se voyant refuser les tâches sérieuses et valorisantes, devant faire le café pour tout le monde, ou n'étant jamais conviée à boire un verre avec le reste de l'équipe après le travail.

Pour lutter contre ce type d'attitude, à défaut de harcèlement lié au sexe dans le code du travail, la salariée ne pouvait jusqu'ici que se rattacher à la notion plus générale de harcèlement moral. Cette notion se montre adaptée lorsque le comportement reproché est suffisamment grave, mais se révèle inadéquate dans l'hypothèse d'un comportement plus insidieux et subtil.

Pourtant, l'article 1er de la loi de du 27 mai 2008 transposant la directive européenne sur le harcèlement mentionnait déjà les agissements liés au sexe, mais cet article n'a pas été codifié directement dans le code du travail. De même, l'accord national interprofessionnel de 2010 évoque les violences sexistes et celui de 2013 traite également du sexisme, mais ces accords ne procurent pas suffisamment de visibilité pour avoir un effet utile.

Enfin, il existe également des dispositions sur le sexisme dans les labels égalité et diversité AFAQ/AFNOR, particulièrement prisées par les grandes entreprises pour certifier d'un niveau

Tous droits de reproduction réservés

d'égalité professionnelle et de prévention de la discrimination auprès de leurs clients. Le label égalité contient ainsi une partie sur la lutte contre « les stéréotypes de genre et les propos ou attitudes sexistes », indiquant que les entreprises abordent le sujet par des actions de formation et de sensibilisation. Le label diversité comporte des critères d'attribution qui comprennent une sensibilisation à la diversité qui doit contribuer à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires. Toutefois, les mesures préconisées par ces certifications sont difficilement mises en œuvre, et leur impact concret est limité.

Malgré la multitude d'outils juridiques existants, il apparaît que cette codification était nécessaire afin d'assurer une meilleure visibilité.

En outre, cette interdiction de tout agissement sexiste vise ouvertement les comportements de « sexisme ordinaire » qui sont globalement tolérés dans le monde du travail : discrédit de l'autorité féminine, interpellations familières, considérations sur la maternité et les charges familiales, etc. La complexité de la réaction à adopter face à ces comportements relève de leur caractère ambivalent. Ainsi, l'enquête menée dans le cadre du rapport révèle que si 56% des femmes jugent inappropriées les interpellations familières du type « ma petite » ou « ma belle », 62% estiment, dans le même temps, que ces interpellations sont bienveillantes et flatteuses.

Il y a ainsi une réelle difficulté à délimiter la frontière entre ce qui est acceptable, et ce qui ne l'est pas. La codification de l'interdiction des agissements sexistes n'a pas vocation à répondre à ces interrogations, mais donne un outil supplémentaire à celles qui souhaitent faire cesser un comportement particulier qui ne rentrerait pas clairement dans les catégories de harcèlement ou de discrimination.

Un petit pas pour l'homme, un grand pas pour l'égalité ?

Ce nouvel article aura-t-il un impact sur le sexisme au travail ? Difficile à dire.

En premier lieu, il n'est pas situé dans la partie du code dédiée à la discrimination ou au harcèlement, c'est-à-dire les parties traitant des agissements interdits, mais dans la partie sur l'égalité professionnelle. Dans les débats parlementaires, il a été question de rattacher la notion à celle du harcèlement, néanmoins cette logique n'a pas été suivie. Ce choix étrange de positionnement ne contribue ni à promouvoir la visibilité de l'article lui-même, ni à améliorer la lisibilité du code du travail.

Inclure l'interdiction des agissements sexistes dans le règlement intérieur de l'entreprise, qui faisait également l'objet d'un amendement, n'a pas non plus été adopté. Le règlement intérieur, document fixant le contenu pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire, aurait pourtant pu être un moyen efficace de répression des agissements sexistes. Le rapporteur du projet de loi, Christophe Sirugue, a obtenu que l'amendement soit repoussé en invoquant d'une part que le règlement intérieur risquait de comporter tellement de mentions qu'il en deviendrait illisible et d'autre part que le règlement intérieur contient déjà un certain nombre de dispositions obligatoires, notamment concernant le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

Du fait de son positionnement dans le code et de son absence dans le règlement intérieur, l'interdiction des agissements sexistes n'est dotée d'aucune sanction directe, alors que la discrimination, le harcèlement moral ou sexuel entraînent des sanctions sur le plan civil et pénal.

En outre, le choix du vecteur législatif surprend. Lors de la présentation du rapport en mars 2015, la présidente de la délégation aux droits des femmes indiquait à Brigitte Grésy que la prochaine loi de droit social serait le bon moyen de codifier la notion de sexisme. En conséquence, cette disposition qui vise à protéger les salariés d'un certain type de comportement se retrouve malaisément dans une loi traitant d'un tout autre sujet (représentation des salariés dans l'entreprise, information/consultation du comité d'entreprise, régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle, création du compte personnel d'activité) et votée au beau milieu de l'été.

Etait-il si urgent de codifier la notion ? N'aurait-il pas mieux fallu attendre le mois de septembre afin de lui assurer la couverture politique et médiatique qu'elle nécessite, quitte à retarder de quelques mois son entrée dans le code du travail ? Les agissements sexistes sont une partie

Tous droits de reproduction réservés

tellement accessoire de la loi qu'il n'en avait même pas été fait mention dans le compte-rendu de la loi Rebsamen du Conseil des ministres du 22 avril 2015.

En conséquence, la codification du sexisme au travail est passée entièrement inaperçue des médias généralistes et spécialisés, alors même que son objectif principal était de lui donner davantage de visibilité.

Enfin, l'impact concret de cette nouvelle disposition sera largement dépendant de l'interprétation qu'en font les juges. A l'heure actuelle, les licenciements pour faute grave en raison de propos sexistes sont globalement confirmés par les juges. Toutefois, dans ce domaine très factuel, il est souvent question de preuves, et c'est à coups d'attestations judiciaires que chacun essaie de démontrer que des propos sexistes ont été tenus ou non. Si d'un côté, la difficulté de réunir des preuves factuelles sera toujours présente, les juges disposeront en revanche d'une marge d'interprétation appréciable pour établir ce qui constitue un agissement sexiste ou non.

Les avocats défendant des salariés victimes d'agissements sexistes ne manqueront pas de rattacher la notion à l'obligation de résultat qui incombe à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés, comme c'est déjà le cas en cas de harcèlement moral. Si les juges décident de les suivre dans ce raisonnement, ils doteront l'interdiction des agissements sexistes d'une efficacité certaine.

En conclusion, cette nouvelle disposition laisse un sentiment mitigé. La codification est l'aboutissement d'un travail considérable du CSEP sur le sujet, et l'arrivée de cette nouvelle disposition est bienvenue. En revanche, la visibilité voulue par la codification n'est pour l'heure pas au rendez-vous. En tant qu'outil de sensibilisation, tout reste maintenant à faire du côté des entreprises pour promouvoir la lutte concrète contre le sexisme ordinaire et assurer la protection des salariées. Les entreprises ont tout à gagner à se positionner efficacement sur le sujet, tant en termes de réputation et de bien-être des collaborateurs, qu'en termes de performance. Cela pourra être fait par le biais de charte éthique ou de dispositif d'alerte, comme cela se fait dans certaines grandes entreprises sous l'influence américaine du début des années 2000. Pour les PME et les TPE, qui n'ont pas les mêmes moyens de formation et de communication que les grandes entreprises, la lutte effective se jouera davantage avec les interlocuteurs des salariés sur le terrain (délégués du personnel, médecin du travail et inspection du travail), qui devront bénéficier de formations et d'actions de sensibilisation adaptées.

Article précédemment publié sur www.erepublique21.info .

Illustrations : 1 : Sauvane Pétaut / 2 : Marie-Charlotte Pulcini

Tous droits de reproduction réservés