

Article 6 – Regards croisés sur la gestion collective de l'emploi

Résultat

Principaux constats de « Regards croisés » et préconisations :

1. Les changements dans le travail :

De la société du travail à la société d'activités Le travail est soumis, en particulier depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, à des changements de forme, de contenu et de réglementation de plus en plus rapides :

- Diminution du travail à plein temps et des contrats de longue durée ;
- Flexibilisation de l'organisation et du temps de travail dans l'entreprise ;
- Développement du secteur tertiaire, recul du secteur secondaire ;
- Prédominance de l'information et du savoir sur le savoir-faire manuel ;
- Concurrence accrue et modification de la législation du fait de l'ouverture du marché du travail européen.

Ces changements se manifestent par de nouvelles exigences de la part des entreprises :

- augmentation de la flexibilité individuelle ;
- mobilité accrue ;
- développement de l'initiative personnelle : les compétences professionnelles ne suffisent plus, des aptitudes comportementales sont également demandées... ;
- diminution des valeurs collectives au profit de l'individu...

La situation en milieu rural se caractérise en outre par des problèmes spécifiques :

- fort taux de chômage ;
- absence d'entreprises industrielles ;
- exode des salariés les plus qualifiés vers les métropoles.

D'où :

- appauvrissement socio-culturel de la région ;
- aggravation des problèmes cités en 1, 2. et 3.
- changements dans le conseil et l'accompagnement des petites entreprises.

Les petites et très petites entreprises ont besoin d'aide. Elles ne disposent pas des capacités nécessaires pour développer :

- l'innovation et sa commercialisation ;
- la gestion de la qualité et de la coopération ;
- une meilleure écoute de la clientèle ;

Et pour

- réagir efficacement à la conjoncture ;
- acquérir un capital.

Les changements démographiques nécessitent une gestion prévisionnelle des âges et une politique de formation au sein des entreprises.

Les structures d'appui traditionnelles ne sont pas en mesure d'assurer un accompagnement suffisant.

De nouvelles « combinaisons », sans fondement juridique défini, voient le jour à côté du schéma classique employeur / salarié.

2. Construire le dialogue social dans les territoires ruraux :

-Dans le contexte de la mondialisation et des évolutions des économies européennes, les entreprises et les PME n'assurent plus la sécurité de l'emploi (exemples : la situation de l'économie de l'Allemagne de l'Est, les délocalisations possibles au Danemark, le recours à l'intérim en France...), mais elles ont de nouvelles exigences par rapport à leurs salarié(e)s : flexibilité, adaptabilité, mobilité, polyvalence...

-Les très petites entreprises rurales (TPE) contribuent à la vitalité des territoires ruraux : sans TPE, certains territoires ruraux seraient sans services et sans accès aux produits de première nécessité, les paysages ne seraient plus entretenus, les urbains moins bien accueillis... L'importance de cette réalité massive dans les trois pays n'est pas suffisamment reconnue, c'est pourtant plus dans les TPE que dans les grandes entreprises que se créent aujourd'hui les emplois. Or le dialogue social est une tradition des grandes entreprises et non des TPE...

-L'apparition d'un tiers dans le rapport employeur / salarié. Cet intermédiaire instaure une relation triangulaire. Nous avons analysé de nombreux exemples : Temps partiel + (D), Pool des jeunes travailleurs (D), Groupement d'Employeurs (F), Coopératives d'emploi et d'activité (F), Alu Cluster (DK)...

Conséquence principale : « les termes fondateurs du statut salarial – subordination contre sécurité - sont bouleversés » (A. Supiot), l'organisation du travail se modifie, le dialogue social doit, lui aussi, se modifier ; les syndicats par exemple ont besoin d'adapter leur stratégie au niveau des territoires. Les expériences présentées et analysées au cours de Regards croisés tentent d'apporter des réponses à ces évolutions.

Pour les salarié(e)s :

- Prendre en compte et reconnaître la combinaison des activités rémunérées et non rémunérées
- Favoriser les transitions entre les sphères d'activités et les différentes activités professionnelles
- Accompagner ces transitions par une formation adaptée
- Assurer une gestion prévisionnelle des âges intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour les entreprises, les créateurs et les créatrices de TPE :

- Promouvoir les structures d'appui qui assurent médiation et coordination entre les diverses logiques économiques des entreprises
- Assurer un soutien à long terme pour les créateurs et créatrices de petites entreprises
- Accompagner le passage du statut de salarié ou de chômeur à celui d'entrepreneur. Pour cela, prévoir des mesures sociales, fiscales et législatives
- Promouvoir une politique en faveur du développement des TPE / PE en milieu rural basée sur la reconnaissance de leur utilité économique et sociale.

Pour cela, il serait souhaitable :

- d'adopter des mesures d'encouragement et de promotion des TPE rurales comme au Danemark (politique nationale) et en France (quelques politiques régionales) ;
- de soutenir et promouvoir les formes innovantes d'organisation du travail comme Temps partiel plus, Pool de jeunes travailleurs, Groupements d'employeurs, Coopératives d'emploi et d'activités ;
- d'inciter les territoires ruraux à prévoir des dispositifs d'accueil des TPE ;
- de développer le soutien aux TPE rurales pour leur donner les moyens d'organiser une coopération inter-entreprise.

La mise en réseau est l'une des conditions du développement territorial et du développement local (exemples : Personnel contract, Groupements d'employeurs, Alu Cluster...). Cette mise en réseau permet :

- la mutualisation des moyens et des risques,
- la gestion collective des ressources humaines,
- la recherche de marchés en commun.

Pour les hommes, les femmes et les territoires : organiser le dialogue social :

Élargir et organiser le dialogue social au niveau des territoires pour accompagner la mutation de l'emploi, faciliter l'intégration des créateurs et des créatrices de TPE et garantir aux salarié(e)s des TPE / PME des droits propres. Pour cela, il s'agit de modifier et d'ouvrir le dialogue social à toutes celles et ceux qui sont concernés par l'emploi sur le territoire, qu'ils soient :

- représentants de la société civile (associations, médiateurs...),
- élus locaux,
- agents de développement ou travailleurs sociaux,
- représentants de l'administration en charge de la question du travail...

Dans ce sens, il convient d'inventer de nouvelles instances de discussion et de négociation, peut-être du type « Conseil de développement ».