

Sous la direction de

Jacques Attali

L'AVENIR DU TRAVAIL

Avec le concours de

Pierre CAHUC, François CHÉRÈQUE

Jean-Claude JAVILLIER, Philippe LEMOINE

Luc-François SALVADOR, Dominique TURCQ

Philippe VIVIEN.

fayard

 **institut
Manpower**

Les élèves de tous les lycées d'aujourd'hui travailleront encore en 2050. Quels métiers exerceront-ils ? À quels métiers faut-il les préparer ? Avec quelles technologies ? Dans quelles entreprises ? Selon quelles règles ? Avec quel droit du travail ? Aura-t-on plus de robots ou plus d'employés, ou les deux à la fois ? Comment la globalisation et les délocalisations qu'elle entraîne influenceront-elles sur la nature des professions, sur les revenus, sur la pénibilité du travail ? Comment évoluera le mouvement syndical ? Aura-t-on plus de précarité, ou plus de protection ? Le travail intérimaire se développera-t-il ? Le chômage peut-il disparaître ?

C'est à toutes ces questions et à bien d'autres encore que répond cet ouvrage dirigé par Jacques Attali.

ISBN 978-2-213-63285-8



9

782213 632858

L'avenir du travail

(Économie)

EAN: 9782213632858

MOREL Raymond
2744 52747



25.60 Fr.

ENV 07-11-2007

Librairie Ellipse www.ellipse.ch
14, rue Rousseau 1201 Genève
tél: 022/909.89.89 Fax: 022/738.36.48

35-3525-9 V-2007
12 € prix TTC France

TABLE

<i>Introduction</i>	9
I. DEMAIN, LE TRAVAIL DANS LE MONDE	13
1. De plus en plus de demandeurs d'emplois ...	13
2. La nouvelle nature du travail	22
3. L'avenir du travail industriel :	
robots et sobots	25
4. Les futurs métiers du virtuel	32
5. Le futur des services de souveraineté	35
6. Les futurs services à haute valeur ajoutée ...	36
7. Des services aux machines de surveillance ...	38
8. Les services à la personne	43
9. Les entreprises et travailleurs nomades	47
10. Les dirigeants d'entreprise	55
11. La généralisation de l'auto-emploi	
et du travail précaire	58
12. Les migrations du travail	61

13. Les futurs métiers marginaux :	
criminels et relationnels	66
14. L'évolution du temps contraint	70
15. L'affaiblissement de la négociation sociale et l'évolution des revenus du travail :	
le sablier pyramidal	73
16. Gérer autrement le chômage : de la flexi- sécurité au travail de recherche d'emploi	76
17. Préparer aux métiers d'après-demain	81
II. EN FRANCE	87
1. Le travail français : une quantité décroissante ..	89
2. Temps libre et temps contraint	97
3. La formation comme un emploi	99
4. Les besoins en emplois industriels et technologiques	106
5. Les futurs emplois de services et relationnels ...	110
6. Améliorer le travail des jeunes	115
7. Prolonger le travail des seniors	117
8. Admettre plus d'étrangers	119
9. Vers une plus grande flexibilité du temps de travail	121
10. Repenser l'échelle des revenus du travail ...	122
11. Faire évoluer les conditions des licenciements	125
12. Améliorer le dialogue social	129
13. Réformer le droit de travail	132

14. Vers une forme unique de contrat de travail ..	134
15. La flexisécurité et le contrat d'évolution	138
16. Réformer le service public de l'emploi	143
17. Harmoniser les conditions de retraite des actifs	145
<i>Bibliographie</i>	149



INTRODUCTION

Les élèves de tous les lycées d'aujourd'hui travailleront encore en 2050. Quels métiers exerceront-ils ? Voudront-ils les exercer ? À quels métiers faut-il les préparer ? Avec quelles technologies ? Dans quelles entreprises ? Pendant combien de temps ? Selon quelles règles ? Avec quel droit du travail ? Aura-t-on plus de robots ou plus d'employés, ou les deux à la fois ? Va-t-on vers une société de services ou une société hyperindustrielle ? Comment la globalisation, et les délocalisations qu'elle entraîne, influenceront-elles sur la nature des professions, sur les revenus, sur la pénibilité du travail ? Comment évoluera le mouvement syndical ? Quelles conséquences

auront les luttes sociales sur la durée et les conditions de travail, sur la protection des chômeurs ? Aura-t-on plus de précarité ou plus de protection ? Saura-t-on convaincre les jeunes d'exercer les métiers qui seront nécessaires ? Le travail intérimaire se développera-t-il ? Le chômage peut-il disparaître ? Peut-on réduire à néant toute pénibilité au travail ? Peut-on définir aujourd'hui les réformes en matière de formation initiale et permanente, du droit de travail, de recherche, qui seraient nécessaires pour que les actifs d'après-demain exercent un travail intéressant et valorisant ?

Rien, évidemment, ne permet de répondre en détail et de façon certaine à toutes ces questions. Pourtant, il est nécessaire de chercher quelles données sont disponibles, ne serait-ce que pour organiser le système de formation d'aujourd'hui dont dépend la formation des jeunes de demain aux métiers, connus ou inconnus, d'après-demain.

L'étude des diverses dimensions de l'avenir, telle qu'elle a été menée par ailleurs¹,

1. *Une brève histoire de l'avenir*, Jacques Attali, Fayard 2006.

permet de mieux cerner quelques-unes des réponses possibles à ces questions, ou à tout le moins de limiter le champ des possibles. Dans l'espoir, naturellement, d'éviter le pire et de conserver le meilleur.

Demain, le travail dans le monde

1. De plus en plus de demandeurs d'emplois

Commençons d'abord par quelques évidences démographiques : demain le monde sera peuplé par de plus en plus de personnes à la recherche d'un emploi. La population mondiale en âge de travailler continuera d'augmenter, comme elle augmente depuis toujours : de 1995 à 2005, elle est passée de 3,9 milliards à 4,6 milliards. Si l'on extrapole d'après les lois de l'histoire les plus vraisemblables, à l'horizon 2015, la population mondiale en âge de travailler s'élèvera à quelque 5,35 milliards de personnes dont les deux

Demain, le travail dans le monde

1. De plus en plus de demandeurs d'emplois

Commençons d'abord par quelques évidences démographiques : demain le monde sera peuplé par de plus en plus de personnes à la recherche d'un emploi. La population mondiale en âge de travailler continuera d'augmenter, comme elle augmente depuis toujours : de 1995 à 2005, elle est passée de 3,9 milliards à 4,6 milliards. Si l'on extrapole d'après les lois de l'histoire les plus vraisemblables, à l'horizon 2015, la population mondiale en âge de travailler s'élèvera à quelque 5,35 milliards de personnes dont les deux

des services (rendus de plus en plus par des automates) et à l'émergence de trois économies nouvelles : virtuelle, criminelle et relationnelle.

En résulteront de profondes modifications dans la manière de travailler, dans les relations professionnelles et dans la nature même des métiers.

2. La nouvelle nature du travail

Contrairement aux fantasmes de tant de prospectivistes, le progrès technique ne fera pas disparaître le travail. Il lui fera prendre des formes nouvelles qui conduiront à le distinguer plus difficilement de la consommation.

D'abord, les consommateurs resteront, avec les financiers, les maîtres de l'évolution de l'économie ; leurs intérêts passeront avant ceux des travailleurs. Ils joueront un rôle croissant dans la conception des objets, de plus en plus fabriqués en flux tendu, sur mesure, pour être accessibles à des consommateurs dont le pouvoir d'achat sera de plus

mateurs et les citoyens, de plus en plus contrôlés par les États, les entreprises et les compagnies d'assurance.

Au total, il deviendra de plus en plus difficile de distinguer entre travail, consommation, transport, distraction et formation. On travaillera en consommant, en jouant, en se formant. Et on se formera en travaillant et en consommant. La généralisation des robots accentuera encore cette confusion.

3. L'avenir du travail industriel : robots et sobots

Dans les pays du Sud, l'essentiel du travail industriel sera encore consacré pendant très longtemps à produire à moindres coûts, sur les lieux de vie des nouveaux consommateurs, les objets que fabriquent aujourd'hui les usines d'Occident : automobiles, textiles, biens d'équipement ménagers, électroniques.

Cela ne touchera pas uniquement les produits consommés par les classes moyennes du Sud : le marché des plus pauvres, évalué

difficiles à satisfaire et leur coût va augmenter, réduisant l'intérêt de la délocalisation, en particulier pour les métiers d'interface entre informaticiens et utilisateurs.

Par ailleurs, ces professions vont jouer un rôle très important dans le développement des univers du virtuel.

4. Les futurs métiers du virtuel

Le monde virtuel deviendra un considérable gisement d'emplois. Aujourd'hui espace de distraction, le virtuel sera de plus en plus un espace de travail où des travailleurs réels viendront trouver un espace d'action ; et où des millions, puis des milliards de travailleurs virtuels travailleront aussi pour le compte d'entreprises, réelles ou virtuelles. Déjà, dans des jeux comme *Second Life*, six millions de participants s'échangent près d'un million de dollars chaque jour ; plus d'un millier de personnes vivent déjà de leurs activités sur *Second Life*, certains ayant même quitté leur emploi principal pour se consacrer à ce travail « virtuel ». Des entreprises réelles s'y

place ; des services réels seront développés au profit des travailleurs de l'univers virtuel.

5. *Le futur des services de souveraineté*

Pendant encore quelques décennies, les services de souveraineté seront en **considérable expansion** et on peut donc s'attendre à une **croissance persistante** des fonctions publiques dans les domaines de **la santé**, de **l'éducation**, de **la sécurité**, de **la justice**, de **la police** et de **l'armée**.

Puis l'État distinguera progressivement, parmi ces fonctions, celles qui se trouvent véritablement au cœur de la souveraineté, pour lesquelles il assurera à ses collaborateurs un statut de droit public. Cela concernera surtout les fonctions de protection et de gestion des relations extérieures. Pour les autres employés des services publics, quel que soit leur niveau hiérarchique, le droit applicable sera de plus en plus le droit privé. Pour tous ces agents du service public, ou plutôt pour ceux qui viendront les remplacer à leur retraite, **l'emploi ne sera plus à vie**. Les ser-

vices publics seront dès lors de plus en plus exercés par des agents ne bénéficiant plus de la garantie de l'emploi.

Des services privés géreront ensuite les droits sociaux et les services administratifs : on pourra, en payant plus cher, recevoir plus rapidement un document administratif ou une allocation ; c'est déjà le cas en Grande-Bretagne.

Une part importante de ces services pourra aussi être rendue de façon automatisée par une administration électronique. Ce sera en particulier le cas des services fiscaux ainsi que des allocations sociales.

Au total, les services publics connaîtront encore pendant vingt ans une forte croissance de leur personnel, mais celui-ci décroîtra massivement ensuite.

6. Les futurs services à haute valeur ajoutée

D'autres services privés à très haute valeur ajoutée, et très bien rémunérés, se développeront. Les besoins en logiciens de haut niveau

haute volée et très bien rémunérés seront de plus en plus considérables afin de prendre soin des gens les plus riches du monde. De même, les professeurs et chercheurs de très haut niveau, employés dans des centres de recherche et des universités privés, seront de mieux en mieux payés.

Le tourisme et le voyage professionnel deviendront des activités plus importantes encore, tout comme les métiers de luxe (artisanat, art, joaillerie, activités esthétiques). Des agences spécialisées enverront des touristes très fortunés dans des hôtels placés en orbite ; elles organiseront des voyages à destination de la Lune, puis de Mars.

7. Des services aux machines de surveillance

Dans les pays les plus développés et pour certaines catégories de populations, les employés des services publics ou des services privés, les ingénieurs ou les fonctionnaires seront progressivement assistés puis remplacés – comme ce fut le cas dans les transports,

On en viendra, par le biais de l'Internet des objets, à tout savoir des gens qui consomment et travaillent.

8. Les services à la personne

La plupart des métiers de service qui se développeront dans le monde au cours des quarante prochaines années seront des **métiers à bas niveau de revenu**.

En Amérique et en Europe, sur les **vingt métiers** dont la croissance sera la plus rapide au cours des dix prochaines années, **dix seront payés moins de 10 dollars de l'heure** : serveurs, manutentionnaires, portiers ; environ **40 %** des emplois qui seront créés au cours des dix prochaines années ne requerront pas d'études particulières ; **25 %** nécessiteront en revanche un niveau supérieur à la licence ; **35 %** d'emplois requerront un niveau d'études intermédiaire¹.

1. Symposium « L'Avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale », Annecy, 2001.

familles européennes ont le sentiment de manquer de temps alors même que le temps libre a augmenté de deux heures par jour au cours des trente dernières années ; 20 à 30 % des Européens se disent régulièrement stressés¹. En Europe, le stress serait même la cause de 30 % des arrêts maladie et représenterait un coût de l'ordre de 20 milliards d'euros². Les gens aspireront encore à dégager du temps pour s'occuper d'eux-mêmes de leurs enfants, de leurs parents, de tout ce qui leur tient à cœur.

Ils loueront des services à la personne, qui seront l'une des réponses à ces nouveaux enjeux.

9. Les entreprises et travailleurs nomades

Les petites et moyennes entreprises, n'employant pas un nombre de travailleurs supérieur au millier, seront de plus en plus

1. *Évolution des modes de vie en Europe*, Eurobaromètre/Vision, 2004.

2. European Agency for Safety and Health at Work, 2001.

trouveront les entités les mieux capables de réunir durablement les moyens d'un projet d'entreprise de taille mondiale. Peu seront européens. Certains seront ensuite indiens, brésiliens, japonais, chinois, russes, mexicains.

D'aucuns iront – vont déjà, pour certains – jusqu'à créer leur propre monnaie afin de fidéliser leurs fournisseurs, leurs salariés et leurs clients. Ils commenceront par le faire sous forme de « points » offerts en cadeau ou en prime à leurs employés et clients ; puis ils organiseront la transférabilité de ces points hors de leurs propres circuits. Ils auront aussi leur propre droit du travail, leur propre système de soins et de retraites. Bientôt, personne, pas même le gouvernement des États-Unis, ne pourra enrayer ce mouvement.

10. Les dirigeants d'entreprise

Les dirigeants des grandes firmes devront gérer des processus de production de plus en plus flexibles, des équipes de commercialisation de plus en plus autochtones et locales,

totale prévale en matière de revenus des dirigeants, y compris pour ce qui a trait aux accords passés en cas de départ de ces derniers. Ils devront également s'assurer que les dirigeants respectent scrupuleusement les règles éthiques, du droit du travail, des conditions de négociation avec les syndicats, de gestion des licenciements et des carrières. Ils y seront contraints par l'opinion, et donc par les pouvoirs publics de tous pays qui seront progressivement obligés, à la manière de ce qui s'est passé dans le sport américain, d'instaurer des « *salary caps* ».

11. La généralisation de l'auto-emploi et du travail précaire

Sur la planète, près de 3 milliards de personnes sont auto-employées dans l'agriculture, le commerce, l'artisanat, la petite industrie, les services de toute nature. Longtemps, elles continueront à former le « cœur » du travail mondial. En 2000, 17 % d'Européens exerçaient ainsi un travail indé-

Ainsi, au Royaume-Uni, 60 % des travailleuses sont aujourd'hui réparties dans une dizaine de professions particulièrement mal rémunérées : les services à la personne, les emplois de caissière, la restauration, le nettoyage, le travail de bureau, etc.¹. On assistera à un vrai changement le jour où les femmes auront accès massivement à d'autres métiers, mais cela pourra signifier aussi que les métiers en question seront en voie de déclassement, comme ce fut le cas pour les professions de santé et d'éducation.

12. Les migrations du travail

D'amples migrations de travailleurs auront lieu au sein des pays du Sud, entre ces mêmes pays, et vers les pays du Nord.

Aujourd'hui, 150 millions de personnes vivent dans un pays différent de celui de leur naissance. En 2050, les expatriés seront dix fois plus nombreux.

1. *Changements dans le monde du travail*, Bureau international du travail, 2006.

À l'avenir, la concurrence en matière de talents sera plus rude, plus professionnelle, mieux organisée ; elle constituera un des points les plus sensibles des négociations économiques et sociales internationales. Il faudra sans doute aller vers l'édition de règles mondiales, comme on a fait en d'autres domaines, pour éviter que certains pays n'attirent à peu de frais, notamment par le jeu de déductions fiscales, des cadres que d'autres pays auraient mis très longtemps à former.

13 – Les futurs métiers marginaux : *criminels et relationnels*

Face aux États affaiblis, se développeront deux autres catégories de travailleurs et d'entreprises, toutes deux marginales, en tout cas au début : *pirates* et *relationnels*.

Les uns seront les acteurs de l'illégalité ; *les entreprises et travailleurs pirates*. Certains exerceront des activités licites sans respecter toutes les lois (en particulier les lois fiscales, les lois sur les droits d'auteurs ou les brevets). D'autres exerceront des activités criminelles

bien des salariés, des innovateurs sociaux, des milliardaires ayant confié l'essentiel de leur fortune à une fondation, des religieux, des retraités ayant décidé de mettre le temps qui leur reste au service de l'humanité. Cette économie représenterait déjà une activité égale à environ 5 % de la production mondiale. Dans 20 ans, les travailleurs relationnels représenteront sans doute, plus du dixième de ceux des services.

14. L'évolution du temps contraint

En clair, le travail ne va pas disparaître, comme d'aucuns l'ont prophétisé. Et le temps passé au travail et dans les transports, qui forment ensemble le *temps contraint*, ne diminuera pas non plus. Au contraire, il tendra à augmenter : plus de la moitié des travailleurs des villes du Nord changeront de résidence tous les cinq ans, et plus souvent encore d'employeur. Ils devront vivre de plus en plus loin des centres et des lieux de travail ; un ménage habitant en 2007 entre les murs d'une très grande ville habitera huit

quasiment, voire littéralement, secondaire, y compris, pendant les années actives.

L'âge de la retraite s'élèvera progressivement jusqu'à 70 ans pour tous ceux dont le travail n'est ni pénible, ni dangereux pour eux-mêmes et pour les autres. Ceux, plus âgés encore, qui souhaiteront continuer à travailler serviront de tuteurs, de passeurs, de prescripteurs.

15. L'affaiblissement de la négociation sociale et l'évolution des revenus du travail : le sablier pyramidal

Le pouvoir de négociation des travailleurs et de leurs représentants syndicaux sera très notablement affaibli par la libéralisation des marchés financiers, la mobilité des capitaux et la désintégration des processus de production en petites unités géographiquement dispersées. Les salariés perdront tout sentiment d'appartenance et se considéreront plutôt comme des experts individuels mandatés au cas par cas. La loyauté perdra alors tout son sens. L'affaiblissement du rôle des syndicats

individualisation des contrats de travail sera rendue possible par l'externalisation de la gestion du personnel à des cabinets spécialisés ainsi que par les progrès en informatique qui faciliteront la gestion sur mesure des personnels.

*16. Gérer autrement le chômage :
de la flexisécurité au travail
de recherche d'emploi*

Dans les pays en développement apparaîtront progressivement des mécanismes de protection contre les risques du chômage ; ils rejoindront les modèles les plus classiques dont l'Occident a eu la primeur. Cela passera notamment par la mise en place de systèmes de sécurité sociale pour les fonctionnaires et les employés de grandes firmes, et par la mise en place de systèmes de microassurance, organisés par les institutions de microfinance, afin de protéger les entrepreneurs individuels.

Dans les pays les plus développés, le chômage décroîtra un peu pour des raisons

fonds de reclassement mutualisant les risques dans chaque bassin d'emploi. Ce contrat remplacera les allocations chômage, qui n'auront plus de raison d'être.

17. Préparer aux métiers d'après-demain

Conserver une rente de savoir sera de plus en plus difficile : 80 % des connaissances actuellement pertinentes dans l'exercice de la plupart des métiers seront sans utilité dans dix ans¹. Cinq ans après l'achèvement de ses études, un ingénieur en électronique, en génétique ou en robotique ne peut plus guère utiliser que 50 % de ses connaissances, les autres étant dépassées par les progrès techniques. Au total, en 2007, le savoir technique disponible, mesuré par le nombre de pages des publications, double tous les sept ans. Il doublera en 2030 tous les soixante-douze jours.

Voilà qui obligera à une remise à jour de plus en plus rapide des connaissances des tra-

1. *Vers les sociétés du savoir*, UNESCO, 2005.

II

En France

Pays de haut niveau technologique comme les États-Unis, et de haut niveau de protection sociale comme l'Europe du Nord, la France rencontrera les mêmes problèmes que tous les pays développés. Saura-t-elle tirer profit des mutations en cours ? Saura-t-elle former et attirer les travailleurs dont elle aura besoin ? Comment y évoluera le statut du salarié ? La plus grande mobilité s'accompagnera-t-elle d'une plus grande précarité ? La durée du temps contraint pourra-t-elle y baisser ? Celle du temps vraiment libre y augmenter ? Le chômage disparaîtra-t-il ? Le contrat à durée déterminée restera-t-il la règle ?

monde en nombre d'heures par an, et la main-d'œuvre est en France à la fois insuffisante en nombre et en niveau de compétence.

Des emplois de faible valeur ajoutée partiront vers l'étranger ; d'autres, de haute valeur ajoutée, leur emboîteront le pas. La France est menacée de n'être bientôt plus qu'un pays de tourisme et de villégiature. À moins d'inventer les produits d'après demain, et donc, pour cela, les emplois de demain.

1. Le travail français : une quantité décroissante

En 2005, la France métropolitaine comptait 27,6 millions d'actifs, soit 24,9 millions de personnes ayant un emploi et 2,7 millions de chômeurs. La population agricole n'y représente plus que 4 % de la population active. En l'espace d'un siècle, l'emploi agricole en France est passé de plus de 8 millions de personnes à moins de 900 000. L'indus-

2. Temps libre et temps contraint

Les durées de travail annuelle et hebdomadaire continueront de baisser, mais moins vite que par le passé. Cette durée augmentera sur la vie entière, en raison de l'éloignement de l'âge de la retraite. Au total, le temps contraint (travail et transport) sera d'environ 2 000 heures par an sur 45 ans, avec, pendant cette période, à peu près autant de temps libre, à quoi il faudra ajouter le temps libre au-delà de la retraite.

La principale fracture qui divisera les salariés français restera celle existant entre ceux bénéficiant d'un emploi stable et ceux bénéficiant d'un emploi précaire, entre un CDI et un CDD, entre permanents et non-permanents.

Les emplois à CDD et à temps partiel englobent aujourd'hui des types de travailleurs très divers : activités manufacturières, juristes, comptables, employés de bureau, concepteurs du « web » et de services en ingénierie informatique, conseillers financiers et entrepreneurs indépendants, employés à temps partiel dans le commerce de détail, la restauration rapide et l'hôtellerie.

Le nombre des embauches sous contrat à durée déterminée représente aujourd'hui près de 73 % des embauches réalisées en France. Les CDD ne représentaient que 50 % des embauches il y a cinq ans (la moyenne est de 70 % dans les pays de l'Union européenne). Environ un tiers seulement de ces contrats à durée déterminée sera transformé en CDI.

3. La formation comme un emploi

La formation professionnelle, si nécessaire à l'accès à la stabilité de l'emploi, constitue en France une très grave lacune : 35 % des 25-64 ans n'ont pas atteint le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, contre 27 % en Allemagne, 16 % au Japon et au Royaume-Uni, 13 % aux États-Unis ; 40 % de la population active française possède un niveau de formation inférieur au niveau CAP-BEP.

Les jeunes contraints chaque année de quitter le système éducatif sans avoir été préparés à entrer dans la vie active sont près de 280 000. Ils ont au plus le brevet, échoué au baccalauréat général, ou quitté l'enseigne-

semble de formation continue comme le montrent les différentes « offres » existantes : l'apprentissage (257 785 entrées en 2005), le contrat de professionnalisation (92 454), le contrat de qualification (17 714), le contrat d'adaptation (2 589), le contrat de qualification adulte (509), le contrat d'accompagnement vers l'emploi (137 212), le contrat d'avenir (15 993), les SIFE collectifs (4 461), les formations conventionnées (32 374), les actions de formation préalables à l'embauche (22 758), le contrat d'orientation, les stages d'accès à l'emploi, les interventions en faveur des détenus, les interventions en faveur des illettrés¹.

4. Les besoins en emplois industriels et technologiques

Dans dix ans, la France comptera 50 000 agriculteurs et 40 000 ouvriers non qualifiés de la mécanique et du textile en

1. *Bulletin mensuel des statistiques du travail*, mars 2007

français déposent deux fois moins de brevets industriels que les Allemands ou les Suédois.

5. Les futurs emplois de services et relationnels

La part des services dans la population active française est plus faible que dans les pays les plus avancés ; or c'est là que la plupart des postes seront créés à l'avenir. Certains de ces métiers déclineront : la part du petit commerce et de l'artisanat devrait continuer à se réduire : la France de 2015 comptera 25 000 patrons de cafés, d'hôtels et de restaurants, et 14 000 bouchers, charcutiers et boulangers de moins qu'aujourd'hui. Les emplois dans le secteur de la grande distribution seront eux aussi réduits par un certain nombre de progrès techniques rendus aussi nécessaires par la pénibilité du travail : les pathologies musculo-squelettiques déclarées dans ces métiers ont été multipliées par six en dix ans.

Le développement des échanges de marchandises engendrera des besoins dans les

véhicules, fonctionnaires de catégorie C, ouvriers qualifiés des industries de process, employés administratifs, informaticiens, infirmiers et sages-femmes, cadres commerciaux, ouvriers qualifiés de la manutention, employés de maison et représentants de commerce.

6. Améliorer le travail des jeunes

Les moins de 29 ans travaillent moins en France qu'ailleurs, et avec des statuts beaucoup plus précaires : alors qu'en moyenne, dans les pays de l'OCDE, 75,9 % des jeunes occupés bénéficient d'un emploi à durée indéterminée, ce n'est le cas en France que pour 47,8 % d'entre eux.

Pour un jeune, avoir un premier emploi, c'est donc, dans plus de la moitié des cas, n'avoir qu'un CDD, un emploi en intérim ou un contrat saisonnier. Seulement environ un tiers des CDD se transforme ensuite en CDI. Aussi les jeunes enchaînent-ils les CDD, entrecoupés de périodes de chômage. En 2005, le quart de la génération ayant

Pour améliorer la situation du travail des jeunes, il faudra améliorer le niveau de la formation initiale, en particulier celui des jeunes défavorisés, notamment ceux des banlieues. Mais il faudra aussi améliorer la nature des premiers contrats de travail, comme on le verra plus loin. En outre, il faudra favoriser l'accès au logement notamment à travers les garanties de loyers et les garanties d'emprunt pour toute personne ne bénéficiant pas d'un CDI.

7. Prolonger le travail des seniors

Face au vieillissement de la population et à l'augmentation de l'espérance de vie, la France n'aura le choix, pour maintenir en 2050 son ratio de dépendance (actifs/inactifs) au niveau de 1995, qu'entre quatre solutions : soit le niveau des retraites diminuera massivement, soit les actifs cotiseront beaucoup plus, soit on accueillera un grand nombre d'étrangers, soit l'âge de la retraite sera repoussé.

Le premier choix entraînerait une baisse

né et de la retraite, et si sont démantelés tous les dispositifs de retraites anticipées. Il faudra, pour réussir, encourager la formation professionnelle des seniors afin de favoriser le développement d'une « deuxième carrière » après 50 ans, en s'appuyant sur la validation des acquis de l'expérience et en trouvant des façons d'associer les plus âgés à des activités relationnelles, éducatives, associatives, voire productives. Il faudra aussi organiser une meilleure ergonomie des postes de travail et des équipements collectifs, et accompagner la prise en compte de la pénibilité de certains métiers.

8. Admettre plus d'étrangers

La France devra accueillir davantage de travailleurs venus de l'étranger, et la politique d'immigration devra évoluer dans au moins cinq directions :

- faciliter, pour certaines catégories professionnelles et dans des zones géographiques ciblées, le recours à la main-d'œuvre étrangère par les employeurs qui ne parviennent

langue et de la culture, il n'existe pas de chances réelles d'intégration sociale¹.

9. Vers une plus grande flexibilité du temps de travail

Ces évolutions nécessiteront de déréglementer partiellement le temps de travail :

D'une part, pour s'adapter aux besoins des clients : dans le secteur des services qui sera, on l'a vu, la principale source d'emplois nouveaux, il sera nécessaire d'instaurer des horaires plus souples. La France est aujourd'hui le pays dont le nombre de jours traditionnellement non ouvrés est le plus élevé au monde. Il faudra réduire ce nombre et augmenter les cas dans lesquels est autorisé le travail de nuit.

D'autre part, pour s'adapter aux besoins des salariés : certains souhaiteront ne pas renoncer aux avantages de la RTT, y compris parmi les jeunes cadres ; d'autres souhai-

1. De « la formation tout au long de la vie » à l'employabilité, Institut Montaigne, 2003.

teront travailler plus pour gagner plus ; d'autres encore seront prêts à s'adapter à un régime souple pour tenir compte des contraintes propres à l'entreprise ; d'autres enfin souhaiteront commencer leur semaine de 35 heures à partir de midi, ou la finir à ce moment-là.

Chacun pourra répartir un peu plus librement les 2 000 heures annuelles qu'il devra consacrer, tout au long de son existence active, au *temps contraint* dévolu au travail, et profiter dans les meilleures conditions des heures au moins égales – sinon plus nombreuses – de temps libre.

10. Repenser l'échelle des revenus du travail

Les écarts de revenus entre travailleurs ont beaucoup augmenté, en France comme ailleurs : les femmes, les jeunes, les minorités, les travailleurs manuels sont particulièrement victimes de ces inégalités.

En France, parmi les 10 % des salariés les moins bien rémunérés, 80 % sont des

Il faudra donc repenser les hiérarchies des revenus, en particulier pour attirer des gens vers des métiers essentiels et actuellement trop mal considérés, comme ceux d'ouvriers qualifiés, d'ingénieurs, de chercheurs, de médecins, de services à la personne, etc.

On devra développer la mixité professionnelle par une réelle prise en compte des impératifs familiaux par les entreprises et les pouvoirs publics : on ne pourra sans cela améliorer la disponibilité des femmes pour le travail dans un pays où les deux tiers des enfants de moins de trois ans doivent encore être gardés par leurs parents (donc par la mère dans la quasi-totalité des cas)¹.

11. Faire évoluer les conditions des licenciements

En France comme ailleurs, les emplois changent à très grande vitesse . en moyenne,

1. *Les modes d'accueil des enfants de moins de six ans : premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002*, Études et Résultats, avril 2003.

recours tirent aussi le mieux leur épingle du jeu.

Il conviendrait donc de simplifier et de préciser les distinctions entre licenciements individuel et collectif, et de renforcer les contrôles existants.

*12. Améliorer le dialogue social**

Le développement des multinationales, l'attrition des pouvoirs publics, l'externalisation des fonctions non stratégiques chez les sous-traitants amènent à se défaire toute la chaîne des relations et des responsabilités sociales. Les conséquences sociales sont de

* Ce point n'est pas partagé par M. Chérèque et la CFDT. En effet, celle-ci souhaite une modification des règles de la représentativité mais pas en instaurant une élection nationale sur sigle, telle que le préconise le rapport. Cette proposition, qui s'apparente à un mode d'élection politique exempt de toute présence réelle dans les entreprises, va à l'encontre de la conception même de la CFDT, du syndicalisme d'adhérent et de proximité, qui fait de la présence dans les entreprises un élément essentiel.

tions et pourrait, par un mail sécurisé, voter pour le candidat ou la liste de son choix. Cette simple innovation permettrait une plus grande représentativité des syndicats¹.

13. Réformer le droit du travail

Tout, en France, dans l'organisation du travail, est sujet à une législation détaillée : les congés, les absences, les heures supplémentaires, l'ancienneté, les conditions de travail. La loi étant la loi, aucune des parties ne peut privilégier une solution de compromis. La relation sociale devient alors une relation procédurière, le moindre écart se traduisant inévitablement par un litige devant les prud'hommes, ce qui renforce l'attitude de méfiance a priori qui prévaut entre employeurs et employés.

Entreprises et salariés souffrent d'abord des incertitudes sur les délais, les risques et les coûts de l'application de règles qui résul-

1. Propositions in *Pour un Code du travail plus efficace*, M. de Virville, 2004.

d'une meilleure information des salariés, d'un recours plus systématique à des commissions paritaires et de l'instauration de délais maxima pour certains types de recours.

*14. Vers une forme unique de contrat de travail**

On recense en France une trentaine de types de contrats de travail segmentant les travailleurs selon leur qualification, leur âge, leur secteur d'activité. Pas moins de cinq nouveaux contrats de travail spécifiques ont été créés ces dernières années (CNE, CDD seniors, CRP, CTP et contrat d'avenir). Plusieurs contrats peuvent être signés à la suite avec un même salarié en veillant à modifier

* Ce point n'est pas partagé par M. Chérèque et la CFDT. Celle-ci a ouvert une large réflexion sur l'évolution du contrat de travail, notamment au regard de la forte précarité et des inégalités que nous constatons au sein du salariat. Cette réflexion toujours en cours, a cependant d'emblée écarté l'hypothèse d'un contrat unique inopérant face aux réalités du travail.

semble de formation continue comme le montrent les différentes « offres » existantes : l'apprentissage (257 785 entrées en 2005), le contrat de professionnalisation (92 454), le contrat de qualification (17 714), le contrat d'adaptation (2 589), le contrat de qualification adulte (509), le contrat d'accompagnement vers l'emploi (137 212), le contrat d'avenir (15 993), les SIFE collectifs (4 461), les formations conventionnées (32 374), les actions de formation préalables à l'embauche (22 758), le contrat d'orientation, les stages d'accès à l'emploi, les interventions en faveur des détenus, les interventions en faveur des illettrés¹.

4. Les besoins en emplois industriels et technologiques

Dans dix ans, la France comptera 50 000 agriculteurs et 40 000 ouvriers non qualifiés de la mécanique et du textile en

1. *Bulletin mensuel des statistiques du travail*, mars 2007

français déposent deux fois moins de brevets industriels que les Allemands ou les Suédois.

5. Les futurs emplois de services et relationnels

La part des services dans la population active française est plus faible que dans les pays les plus avancés ; or c'est là que la plupart des postes seront créés à l'avenir. Certains de ces métiers déclineront : la part du petit commerce et de l'artisanat devrait continuer à se réduire : la France de 2015 comptera 25 000 patrons de cafés, d'hôtels et de restaurants, et 14 000 bouchers, charcutiers et boulangers de moins qu'aujourd'hui. Les emplois dans le secteur de la grande distribution seront eux aussi réduits par un certain nombre de progrès techniques rendus aussi nécessaires par la pénibilité du travail : les pathologies musculo-squelettiques déclarées dans ces métiers ont été multipliées par six en dix ans.

Le développement des échanges de marchandises engendrera des besoins dans les

véhicules, fonctionnaires de catégorie C, ouvriers qualifiés des industries de process, employés administratifs, informaticiens, infirmiers et sages-femmes, cadres commerciaux, ouvriers qualifiés de la manutention, employés de maison et représentants de commerce.

6. Améliorer le travail des jeunes

Les moins de 29 ans travaillent moins en France qu'ailleurs, et avec des statuts beaucoup plus précaires : alors qu'en moyenne, dans les pays de l'OCDE, 75,9 % des jeunes occupés bénéficient d'un emploi à durée indéterminée, ce n'est le cas en France que pour 47,8 % d'entre eux.

Pour un jeune, avoir un premier emploi, c'est donc, dans plus de la moitié des cas, n'avoir qu'un CDD, un emploi en intérim ou un contrat saisonnier. Seulement environ un tiers des CDD se transforme ensuite en CDI. Aussi les jeunes enchaînent-ils les CDD, entrecoupés de périodes de chômage. En 2005, le quart de la génération ayant

Pour améliorer la situation du travail des jeunes, il faudra améliorer le niveau de la formation initiale, en particulier celui des jeunes défavorisés, notamment ceux des banlieues. Mais il faudra aussi améliorer la nature des premiers contrats de travail, comme on le verra plus loin. En outre, il faudra favoriser l'accès au logement notamment à travers les garanties de loyers et les garanties d'emprunt pour toute personne ne bénéficiant pas d'un CDI.

7. Prolonger le travail des seniors

Face au vieillissement de la population et à l'augmentation de l'espérance de vie, la France n'aura le choix, pour maintenir en 2050 son ratio de dépendance (actifs/inactifs) au niveau de 1995, qu'entre quatre solutions : soit le niveau des retraites diminuera massivement, soit les actifs cotiseront beaucoup plus, soit on accueillera un grand nombre d'étrangers, soit l'âge de la retraite sera repoussé.

Le premier choix entraînerait une baisse

né et de la retraite, et si sont démantelés tous les dispositifs de retraites anticipées. Il faudra, pour réussir, encourager la formation professionnelle des seniors afin de favoriser le développement d'une « deuxième carrière » après 50 ans, en s'appuyant sur la validation des acquis de l'expérience et en trouvant des façons d'associer les plus âgés à des activités relationnelles, éducatives, associatives, voire productives. Il faudra aussi organiser une meilleure ergonomie des postes de travail et des équipements collectifs, et accompagner la prise en compte de la pénibilité de certains métiers.

8. Admettre plus d'étrangers

La France devra accueillir davantage de travailleurs venus de l'étranger, et la politique d'immigration devra évoluer dans au moins cinq directions :

- faciliter, pour certaines catégories professionnelles et dans des zones géographiques ciblées, le recours à la main-d'œuvre étrangère par les employeurs qui ne parviennent

langue et de la culture, il n'existe pas de chances réelles d'intégration sociale¹.

9. Vers une plus grande flexibilité du temps de travail

Ces évolutions nécessiteront de déréglementer partiellement le temps de travail :

D'une part, pour s'adapter aux besoins des clients : dans le secteur des services qui sera, on l'a vu, la principale source d'emplois nouveaux, il sera nécessaire d'instaurer des horaires plus souples. La France est aujourd'hui le pays dont le nombre de jours traditionnellement non ouvrés est le plus élevé au monde. Il faudra réduire ce nombre et augmenter les cas dans lesquels est autorisé le travail de nuit.

D'autre part, pour s'adapter aux besoins des salariés : certains souhaiteront ne pas renoncer aux avantages de la RTT, y compris parmi les jeunes cadres ; d'autres souhai-

1. De « la formation tout au long de la vie » à l'employabilité, Institut Montaigne, 2003.

teront travailler plus pour gagner plus ; d'autres encore seront prêts à s'adapter à un régime souple pour tenir compte des contraintes propres à l'entreprise ; d'autres enfin souhaiteront commencer leur semaine de 35 heures à partir de midi, ou la finir à ce moment-là.

Chacun pourra répartir un peu plus librement les 2 000 heures annuelles qu'il devra consacrer, tout au long de son existence active, au *temps contraint* dévolu au travail, et profiter dans les meilleures conditions des heures au moins égales – sinon plus nombreuses – de temps libre.

10. Repenser l'échelle des revenus du travail

Les écarts de revenus entre travailleurs ont beaucoup augmenté, en France comme ailleurs : les femmes, les jeunes, les minorités, les travailleurs manuels sont particulièrement victimes de ces inégalités.

En France, parmi les 10 % des salariés les moins bien rémunérés, 80 % sont des

Il faudra donc repenser les hiérarchies des revenus, en particulier pour attirer des gens vers des métiers essentiels et actuellement trop mal considérés, comme ceux d'ouvriers qualifiés, d'ingénieurs, de chercheurs, de médecins, de services à la personne, etc.

On devra développer la mixité professionnelle par une réelle prise en compte des impératifs familiaux par les entreprises et les pouvoirs publics : on ne pourra sans cela améliorer la disponibilité des femmes pour le travail dans un pays où les deux tiers des enfants de moins de trois ans doivent encore être gardés par leurs parents (donc par la mère dans la quasi-totalité des cas)¹.

11. Faire évoluer les conditions des licenciements

En France comme ailleurs, les emplois changent à très grande vitesse . en moyenne,

1. *Les modes d'accueil des enfants de moins de six ans : premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002*, Études et Résultats, avril 2003.

recours tirent aussi le mieux leur épingle du jeu.

Il conviendrait donc de simplifier et de préciser les distinctions entre licenciements individuel et collectif, et de renforcer les contrôles existants.

*12. Améliorer le dialogue social**

Le développement des multinationales, l'attrition des pouvoirs publics, l'externalisation des fonctions non stratégiques chez les sous-traitants amènent à se défaire toute la chaîne des relations et des responsabilités sociales. Les conséquences sociales sont de

* Ce point n'est pas partagé par M. Chérèque et la CFDT. En effet, celle-ci souhaite une modification des règles de la représentativité mais pas en instaurant une élection nationale sur sigle, telle que le préconise le rapport. Cette proposition, qui s'apparente à un mode d'élection politique exempt de toute présence réelle dans les entreprises, va à l'encontre de la conception même de la CFDT, du syndicalisme d'adhérent et de proximité, qui fait de la présence dans les entreprises un élément essentiel.

tions et pourrait, par un mail sécurisé, voter pour le candidat ou la liste de son choix. Cette simple innovation permettrait une plus grande représentativité des syndicats¹.

13. Réformer le droit du travail

Tout, en France, dans l'organisation du travail, est sujet à une législation détaillée : les congés, les absences, les heures supplémentaires, l'ancienneté, les conditions de travail. La loi étant la loi, aucune des parties ne peut privilégier une solution de compromis. La relation sociale devient alors une relation procédurière, le moindre écart se traduisant inévitablement par un litige devant les prud'hommes, ce qui renforce l'attitude de méfiance a priori qui prévaut entre employeurs et employés.

Entreprises et salariés souffrent d'abord des incertitudes sur les délais, les risques et les coûts de l'application de règles qui résul-

1. Propositions in *Pour un Code du travail plus efficace*. M. de Virville, 2004.

d'une meilleure information des salariés, d'un recours plus systématique à des commissions paritaires et de l'instauration de délais maxima pour certains types de recours.

*14. Vers une forme unique de contrat de travail**

On recense en France une trentaine de types de contrats de travail segmentant les travailleurs selon leur qualification, leur âge, leur secteur d'activité. Pas moins de cinq nouveaux contrats de travail spécifiques ont été créés ces dernières années (CNE, CDD seniors, CRP, CTP et contrat d'avenir). Plusieurs contrats peuvent être signés à la suite avec un même salarié en veillant à modifier

* Ce point n'est pas partagé par M. Chérèque et la CFDT. Celle-ci a ouvert une large réflexion sur l'évolution du contrat de travail, notamment au regard de la forte précarité et des inégalités que nous constatons au sein du salariat. Cette réflexion toujours en cours, a cependant d'emblée écarté l'hypothèse d'un contrat unique inopérant face aux réalités du travail.

leurs relations dans la durée¹. En particulier cela permettra de protéger l'employeur de l'employé lorsque l'employeur est une personne dépendante.

15. La flexisécurité et le contrat d'évolution

Certains dispositifs de protection contre le chômage sont réservés aux salariés, et dotés d'un mode de gestion et de financement spécifique ; d'autres sont financés par l'assurance-chômage et réservés aux demandeurs d'emploi indemnisables ; d'autres, enfin, s'adressent aux demandeurs d'emploi en fin de droits et sont financés par l'État.

Ces différentes catégories correspondent en fait à des phases successives de l'histoire sociale de la France : d'abord les salariés ont obtenu des droits des entreprises ou des branches ; ensuite s'est instaurée l'assurance-chômage commune à toutes les branches

1. Proposition in *Pour un Code du travail plus efficace*, M. de Virville, 2004.

public de l'emploi d'un budget annuel de reclassement de 5 milliards d'euros.

Dégagée de toute obligation de reclassement, l'entreprise serait évidemment toujours tenue de respecter la procédure relative à l'information du salarié (et, le cas échéant, de l'administration) et le préavis de licenciement.

16. Réformer le service public de l'emploi

Le service public de l'emploi en France est complexe dans son utilisation comme dans son organisation, insuffisamment efficace dans l'aide qu'il apporte, et peu contraignant pour le chômeur. Il utilise lui-même de nombreux sous-traitants (entretiens d'orientation, psychologues, formateurs, etc.). Depuis sa création, on recense plus de vingt rapports dont l'objet est le manque d'efficacité et la complexité des structures de l'ANPE. Malgré le recrutement de trois mille agents supplémentaires décidé en 2006, il n'y a encore en France qu'un agent pour cent chômeurs, alors qu'en Suède on en compte un pour quarante chômeurs.

17. Harmoniser les conditions de retraite des actifs

La situation des régimes spéciaux de retraite comme ceux d'EDF, de GDF, de la RATP ou de la SNCF, pose un problème dont la solution ne peut plus être différée : si rien ne change, le déséquilibre croissant entre actifs et retraités les conduira à la faillite. Dans son récent rapport sur la Sécurité sociale, la Cour des comptes insiste sur l'urgence qu'il y a à trouver une solution. Elle précise que la détérioration à venir des comptes des régimes spéciaux va aboutir à la multiplication par trois de la subvention d'équilibre de l'État pour la seule RATP dans les dix prochaines années ! Avec une population active stable – conjoncture qui reste à prouver –, le Conseil d'orientation des retraites prévoit d'ici 2050 une multiplication par 3,3 de la subvention d'équilibre de l'État pour la RATP et une augmentation de 25 % pour la SNCF. La Cour des comptes conclut que ces régimes doivent être « alignés sur ceux du secteur privé et des fonctions publiques ». Pour sa part, le Conseil d'orien-

17. Harmoniser les conditions de retraite des actifs

La situation des régimes spéciaux de retraite comme ceux d'EDF, de GDF, de la RATP ou de la SNCF, pose un problème dont la solution ne peut plus être différée : si rien ne change, le déséquilibre croissant entre actifs et retraités les conduira à la faillite. Dans son récent rapport sur la Sécurité sociale, la Cour des comptes insiste sur l'urgence qu'il y a à trouver une solution. Elle précise que la détérioration à venir des comptes des régimes spéciaux va aboutir à la multiplication par trois de la subvention d'équilibre de l'État pour la seule RATP dans les dix prochaines années ! Avec une population active stable – conjoncture qui reste à prouver –, le Conseil d'orientation des retraites prévoit d'ici 2050 une multiplication par 3,3 de la subvention d'équilibre de l'État pour la RATP et une augmentation de 25 % pour la SNCF. La Cour des comptes conclut que ces régimes doivent être « alignés sur ceux du secteur privé et des fonctions publiques ». Pour sa part, le Conseil d'orien-