

FUTURE OF WORK

S'engager pour
l'emploi de demain



FORUM
#Futureofwork2019



Sous le haut patronage
du ministère du Travail



SYNTHESE

La révolution numérique implique un changement de paradigme dans l'organisation du monde du travail. Au-delà d'une intégration de nouveaux outils numériques, cette révolution numérique est surtout le point de départ de nouvelles méthodes de conception, de production, de collaboration, d'échanges, etc. Ces bouleversements vont naturellement de pair avec la mise en place d'une nouvelle organisation du travail, voire, une nouvelle manière de penser le travail.

En effet, nous ne sommes plus, aujourd'hui, à penser l'intégration et l'emploi de nouveaux outils numériques mais à devoir envisager les transformations profondes, tant économiques, que sociétales ou technologiques, qu'implique désormais la révolution numérique. L'ampleur de ces changements est impossible à mesurer, à appréhender et à conceptualiser avec les cadres de pensée anciens issus de la première révolution industrielle. De nouvelles formes d'organisation du travail sont à bâtir.

L'environnement de travail, les métiers et les compétences clefs et les grands principes de management d'hier ne pourront sans doute pas être les mêmes que ceux de demain. Mais si un changement majeur est à considérer, c'est sans doute le développement de nouvelles formes de travail autres que le salariat. En effet, la souplesse et l'adaptabilité des business models propres à l'économie numérique reposent souvent sur du travail non salarié.

Loin d'être une contrainte, ce non salariat peut être délibérément recherché par les travailleurs pour l'autonomie et l'indépendance qu'il procure. Que cela soit sous forme d'autoentrepreneur, de freelance, de libéral, etc., le travail indépendant se développe en France. Cela constitue une réelle nouveauté sociale en France où le contrat de travail à durée indéterminée entre un salarié et un employeur était et demeure la norme.

Mais si cette évolution représente une remise en cause sérieuse des fondamentaux de l'organisation du travail en France, elle permet également de mettre la lumière sur le caractère exceptionnel de cette organisation autour du contrat de travail et du salariat dans le monde. Reste à savoir comment réagir face à ces changements. Refuser l'arrivée des innovations technologiques et les changements sociologiques profonds qu'elles impliquent ne semble pas envisageable. Un retour en arrière est d'autant plus impossible que ces transformations correspondent à une réponse aux nouvelles attentes vis-à-vis du travail de certains travailleurs. Il importe d'accompagner ces changements à travers la définition des attentes, des ambitions et du futur du travail que la société française souhaite partager.

Il est en effet essentiel de poser de manière claire et ferme les principes essentiels de notre modèle social que nous souhaitons préserver et ce que nous souhaitons faire évoluer. Une gestion harmonieuse et équilibrée de cette révolution numérique doit permettre une transition vers de nouvelles formes du travail, tout en permettant une coexistence entre ces dernières et le salariat, mais également en évitant la création de zones de non-droit à travers la défense des intérêts des travailleurs concernés par ces nouvelles formes du travail.

En définitive, il appartient à tous les acteurs de la société d'imaginer et de mettre en place la nouvelle organisation du travail qui permettra de saisir toutes les opportunités d'emploi qu'offrent la révolution numérique sans que cela se fasse au détriment de laissés-pour-compte qui en seraient les grands perdants. Il ne s'agit pas d'être pour ou contre un modèle, pour ou contre une entreprise, mais bien de mettre en place une stratégie gagnant-gagnant où le nouveau modèle social serait bien choisi par tous et non subi par quelques-uns, en particulier les plus fragiles.

L'objectif du forum #futurofwork2019

Avant de proposer de nouveaux cadres, de nouveaux outils et avant de passer à l'action, il est nécessaire de prendre conscience collectivement de ces transformations. L'ensemble des partenaires économiques voire l'ensemble des Français doivent être sensibilisés aux enjeux des transformations au niveau de l'emploi induites par la révolution numérique. Les tables rondes et les interventions de ce forum **#futurofwork2019** s'inscrivent dans cet objectif poursuivi de manière plus large par l'Observatoire du travail indépendant.

Il s'agit, en effet, de réunir des forces politiques, économiques et sociales autour de ce sujet de la transformation du travail. Il s'agit de lancer l'alerte, d'identifier les problématiques centrales et de commencer à nourrir la réflexion sur les thèmes centraux afin d'initier le mouvement. Bien sûr, ce travail doit se poursuivre au-delà des cadres et des organisations institutionnelles pour que tout Français puisse s'y associer et contribuer à cette démarche de construction du modèle social de demain devant permettre à la France de relever les grands défis de l'emploi proposés par la révolution numérique. Au fil de ce forum et des différentes interventions, trois grands paradoxes se dégagent.

Plusieurs propositions articulées autour de ces paradoxes peuvent être mises en oeuvre afin d'avancer sur les principaux défis, enjeux et points de blocage à venir.

Comprendre les transformations du travail suite à la révolution numérique



Saisir les opportunités du statut d'indépendant tout en évitant les menaces

L'essor du travail indépendant en France semble mettre deux camps dos-à-dos : les partisans de cette transformation, qui voient en la révolution numérique l'apparition de gisements d'emplois conséquents, et les détracteurs mettant en avant la peur d'un retour des « tâcherons », ces travailleurs rémunérés à la tâche.

L'essor des plateformes numériques marque sans doute la cristallisation de ce débat. Mais plutôt que de se lancer dans un combat stérile ne pouvant que conduire à une paralysie de la France face à ces transformations mondiales, il apparaît important que les principaux enjeux permettant de sortir de ce clivage soient examinés le plus collectivement possible.

Éviter la bipolarisation du marché de l'emploi

La révolution numérique semble favoriser les catégories supérieures du marché de l'emploi qui voient l'opportunité d'exploiter leurs compétences sans intermédiaire, ou du moins en s'affranchissant d'une relation de subordination avec un supérieur. En revanche, la révolution numérique peut mettre en difficulté, voire paupériser, les catégories du marché de l'emploi les plus fragiles, c'est-à-dire celles sans qualification. En effet, ces travailleurs se voient contraints de proposer au moins disant la seule ressource qu'ils possèdent, leur bras. Pour éviter cela, il est important de ne pas bloquer l'accès à ces nouveaux emplois pour les catégories les plus

défavorisées mais ces emplois ne doivent pas être considérés comme des fins en soi, mais comme des tremplins. Il est crucial d'accroître la formation à destination de ces populations, en particulier les plus jeunes et/ou les moins formés ; de développer les efforts de conseil et d'orientation en vue de construire une progression dans le travail passé, actuel et futur ; et de favoriser les formations conduisant à un changement radical de domaines de compétences pour les catégories les plus favorisées afin que la transformation numérique soit aussi l'occasion d'un changement d'activité complet et pas uniquement une sortie du monde du salariat.

Éviter la concurrence entre le travail salarié et le travail indépendant

La forme choisie pour le travail doit répondre à des envies, des aspirations et des besoins. Il ne doit pas s'agir de chercher un nouveau statut pour effectuer le même travail à moindre coût.

Si les travailleurs indépendants ne deviennent que des concurrents des salariés, cette mutation du travail va se dérouler dans un contexte émotionnel négatif pour tout le monde.

Éviter d'opposer le travail salarié et le travail indépendant

Les mutations du travail conduisent à multiplier les possibles pour le travail. Si l'idée de la vie passée dans la même entreprise tout au long de sa vie active est en train de disparaître, il en va de même pour le salariat de manière générale. Il apparaît central que les travailleurs réfléchissent en termes de fil de vie du travail qui,

en fonction des envies, des besoins, des périodes de la vie, etc. peut considérablement évoluer. Les travailleurs doivent pouvoir être tour à tour salarié dans le privé, fonctionnaire, indépendant, pour redevenir salarié, pour à nouveau développer une activité en indépendant, etc.

Maitriser son destin de travailleur face à la révolution numérique



Choisir le statut d'indépendant sans le subir et en évitant les menaces

Alors qu'une grande partie des travailleurs ont opté pour le statut d'indépendant à l'heure de vivre une nouvelle page de leur vie professionnelle, demeure la crainte que cette forme de travail soit beaucoup plus subie que choisie. Il est clair que la transformation du travail qui s'amorce ne doit pas être

une dégradation générale des conditions. Faire différemment ne veut pas nécessairement dire faire moins bien. Mais pour cela, il est important de travailler tant avec les travailleurs qu'avec les entreprises.

Développer l'appétence des travailleurs pour l'indépendance

Pour qu'il soit choisi et non subi, le travail indépendant doit émerger au moment opportun du cycle de vie et de travail de la personne concernée. Il est également important que ce choix soit délibéré et n'apparaisse pas imposé par une entreprise ou un tiers. Il s'agit alors d'informer régulièrement l'ensemble des actifs et futurs actifs des différentes formes dans lesquelles le travail peut se dérouler.

Les individus choisissent souvent le salariat sans se poser de question et ils y restent sans plus d'interrogation. Or, c'est en faisant connaître régulièrement les avantages, des différents statuts, les nombreuses possibilités des différentes formes de travail, que les travailleurs pourront éventuellement s'interroger sur leur avenir professionnel et ce, du point de vue de l'activité mais également du statut pour l'exercer.

Permettre aux entreprises de co-construire une stratégie gagnant-gagnant avec les indépendants

Les différentes formes du travail ne s'excluent pas et il est souhaitable d'impliquer les entreprises, et ce quelle que soit leur taille, dans les transformations du monde du travail. C'est en accompagnant au mieux leurs salariés en désir de changement et en interagissant de la manière la plus riche et la plus respectueuse possible avec des travailleurs indépendants que peut se dévelop-

per un écosystème des nouveaux modes de travail, fécond. Les entreprises doivent être en mesure de proposer des options pouvant correspondre aux mutations actuelles et aux envies de leur salariés. Les révolutions technologiques récentes ont déjà permis de bouleverser en grande partie des concepts tels que celui des frontières de l'entreprise.

Lever les verrous sociaux vis-à-vis du travail indépendant

La survalorisation du contrat de travail à durée indéterminée en France constitue, à l'heure actuelle, l'un des verrous les plus solides à la transformation du monde de travail.

Il est fondamental que des parties prenantes telles que les banques ou les propriétaires immobiliers n'associent pas immédiatement travail indépendant à précarité et instabilité.

Accompagner les nouvelles formes de travail



Encadrer sans rigidifier

Les pouvoirs publics ont pris conscience de ces mutations du monde du travail et de ces implications. L'objectif apparaît clair depuis quelques années. Il s'agit d'encadrer les nouvelles formes de travail pour que l'essentiel en matière de protection soit présent sans

toutefois rigidifier la flexibilité inhérente à ces nouvelles formes de travail. Cela apparaît évidemment comme une tâche excessivement complexe puisque toute obligation ou toute contrainte est vécue comme un frein au développement.

Assurer une protection minimum en laissant la liberté de la borne supérieure

Les nouvelles formes de travail ne doivent pas être synonymes de précarité et d'absence totale de protection. Bien sûr, l'ensemble des protections a un coût que les indépendants ne peuvent assumer de la même manière qu'une très grande entreprise. Mais il est également important de considérer que la quête d'autonomie et d'indépendance dans le travail ne correspond pas nécessairement à la totalité de la durée d'activité du travail. Les besoins en protection tant au niveau de la santé, de la retraite ou de la perte d'acti-

tivité peuvent varier selon la période dans laquelle se trouve le salarié. Le travailleur peut également avoir contribué à l'effort collectif de protection sans en avoir bénéficié par le passé. La mise en place d'une protection minimale accompagnée de possibilités plus larges, tant au niveau du type des protections que des montants, en fonction des besoins, des possibilités et des souhaits des travailleurs est une piste à envisager pour trouver une voie équilibrée.

Simplifier les statuts sans les universaliser

La mutation du monde du travail s'accompagne de changement entre les statuts, les différents modes de travail, les différents régimes de protection, etc. Il est primordial que le législateur simplifie ces passages d'une situation à une autre. Mais cela ne veut pas dire qu'il soit souhaitable de gommer toutes les différences entre les multiples options pour arriver à un cadre de travail unique. Au contraire, toutes ces possibilités doivent être maintenues mais le passage de l'une

à l'autre doit être simplifié voire, dans certains cas, encouragé. En effet, si certains modes de travail ne peuvent représenter qu'un premier accès au monde du travail, il est nécessaire de le préserver tout en encourageant à un passage à un statut plus ambitieux par la suite. Il est important que les travailleurs puissent accompagner leur chemin de vie professionnelle en accord avec un cadre de protection également modulable.

Construire en écoutant la voix de tout le monde

Les mutations du monde de travail entraînent des situations nouvelles qui elles-mêmes cherchent à répondre à des changements socio-économiques profonds. Il est, par conséquent, impossible de connaître et d'anticiper les besoins, les envies, les désirs et les motivations de chaque acteur. Or, pour que le cadre le plus satisfaisant possible puisse être mis en place, il est important que chacun fasse entendre sa voix. Si cela est possible pour les grandes entreprises issues et porteuses de la transformation nu-

mérique, cela apparaît plus difficile pour les travailleurs indépendants qui sont, par essence, atomisés et en recherche d'indépendance et d'autonomie. Pourtant, il est essentiel que les pouvoirs publics et le législateur puissent l'entendre afin de ne pas projeter des besoins, des envies ou des aspirations qui ne seraient pas exactes. Cela comporterait le risque de mettre en place un cadre qui ne serait absolument pas adapté à ces nouvelles formes de travail et aux besoins des travailleurs.

Table ronde : la révolution numérique

Interventions de :

- Viviane CHAINE-RIBEIRO, Présidente du Conseil de Surveillance de Talentia Software
- Emmanuelle BARBARA, Avocate spécialiste en Droit social (Auguste Debouzy)
- Steeve SALOM, Directeur général d'Uber France, Suisse et Autriche
- Julia BIJAOU, Créatrice de Frichti
- Stéphane BENSIMON, Président de Wojo

Le travail a considérablement évolué depuis la révolution industrielle et continue ses mutations du fait, notamment, de l'évolution des technologies numériques. En effet, le numérique est passé d'une industrie spécifique à un domaine totalement transversal, inter-pénétrant toutes les activités des entreprises et les rapports humains au sens large.

Le développement des plateformes, type Uber, est l'une des illustrations les plus immédiates de cette imbrication des changements au niveau des entreprises, du travail et de la technologie. Si elle est porteuse d'importants changements, Emmanuelle Barbara, avocate spécialiste en droit du travail, rappelle que

« la révolution numérique cristallise à la fois nos inquiétudes et nos tâtonnements sur le modèle social du travail ». Il est, par conséquent, essentiel de repenser le monde du travail suite à cette révolution du numérique.



Emmanuelle Barbara,
(Auguste Debouzy)

De la sécurité à l'indépendance : de nouvelles attentes de la part des travailleurs du numérique

Le contrat de travail et le salariat qui va de pair a été « **le véhicule extrêmement efficace autour duquel on a bâti la civilisation industrielle** », selon Emmanuelle Barbara.

« **Le véhicule extrêmement efficace autour duquel on a bâti la civilisation industrielle** »

Bien sûr, l'évolution vers une société post-industrielle a conduit à de nouvelles réflexions sur tout ce qui concerne la contractualisation du travail. Récemment, la révolution numérique est allée de pair avec la multiplication des types d'emplois. Une entreprise doit désormais faire face à des salariés, des consultants externes, des indépendants, des freelances, etc.

Certains travailleurs, les slashers, multiplient même les différents statuts en fonction des tâches, des clients, etc. En raison de ces profils d'emplois s'écartant du profil type du salarié, de nouvelles attentes apparaissent chez certains de ces nouveaux travailleurs. Il est clair qu'un contrat de travail type, en CDI, n'apparaît plus forcément comme le Graal de tout travailleur. Comme le rappelle Madame Viviane Chaine-Ribeiro, Présidente du Conseil de Surveillance de Talentia Software, « ils interviennent, ils sont indépendants dans l'âme. C'est quelque chose qui fait partie de leur ADN. Ces travailleurs sont à la recherche d'indépendance et de la flexibilité qui y est associée.

M. Steeve Salom, Directeur général d'Uber France, Suisse et Autriche rappelle que « **lorsqu'on leur pose la question et qu'on leur dit : pourquoi vous utilisez aujourd'hui une plateforme comme Uber ? Plus de 80 % vont nous dire, c'est parce que je veux être indépendant, c'est parce que je ne veux pas être salarié** ».

Dans ce contexte et face à ces nouveaux profils, il apparaît essentiel de comprendre ce que veulent ces travailleurs. M. Steeve Salom souligne également que les situations diffèrent selon les pays. Par exemple, la manière dont travaillent les chauffeurs aux États-Unis n'est pas la même que ce que l'on

peut constater en Europe et en particulier en France. Aux États-Unis, ce sont souvent des personnes qui travaillent à la tâche, qui font cela entre deux travaux, pour un complément de revenu (on parle de gig economy) alors qu'en France, il s'agit de chauffeurs professionnels qui ne font que cette activité.



Steeve Salom
(Uber)



Un nouveau contrat de travail à repenser dans le contexte du numérique

La révolution numérique a précipité le monde des travailleurs dans l'hybridation, la porosité, entre les statuts, les formes de travail, ce qui entraîne inexorablement une véritable complexité juridique. Comment considérer ces statuts particuliers au sein de l'entreprise ?

« Lorsque l'on est chauffeur, on va travailler avec une, deux, trois applications et toute la journée on va faire un choix de celle qu'on choisit par rapport à ce qu'elle va m'apporter par rapport à la situation à un moment donné. »

Est-il possible de traiter ces travailleurs comme tous les salariés de l'entreprise ? Est-il possible de les héberger ? De les inviter à certains événements ? Se pose la question de la manière dont le droit du travail va les considérer. En cas de multi-statuts, de nouvelles questions se posent concernant les charges sociales, les obligations fiscales, etc.

Au-delà des questions techniques, la révolution numérique conduit à repenser le fondement du contrat de travail entre une entreprise et un travailleur, à savoir la subordination. Les nouveaux modèles émergents, pour répondre à la révolution numérique et aux nouvelles aspirations des travailleurs, relèvent plus de la dépendance économique potentielle que de la subordination.

Au-delà des travailleurs, la technologie a également fait basculer certaines industries apparemment très stables et pérennes vers un contexte beaucoup plus fragile et incertain nécessitant des réponses rapides et agiles de la part des entreprises. Il a, par exemple, été possible d'observer comment des géants particulièrement bien établis

dans certains secteurs ont été très fortement et rapidement mis en difficultés par de nouvelles plateformes. Ces entreprises traditionnelles que l'on dit « ubérisées » sont également à la recherche d'une forme de contrat de travail flexible permettant d'apporter des réponses rapides et économiquement viables.

Vers une contractualisation choisie plutôt que subie : quel statut pour les nouvelles formes du travail en France ?

En France, la mise en place du statut de micro-entrepreneur et ce avant même l'essor des principales plateformes digitales, a permis d'amorcer les changements dans le monde du travail. Bien sûr, de nombreux points demeurent en suspens pour le futur. L'autonomie et la flexibilité recherchées par les travailleurs doivent être accompagnées par une certaine forme de protection sociale. Il s'agit, en effet, de proposer une nouvelle forme de contractualisation du travail qui soit choisie plutôt que subie.

En France, la mise en place du statut d'auto-entrepreneur a permis d'amorcer les changements dans le monde du travail.

Bien que la mise en place d'un nouveau statut de travailleur permettant de remettre en cause la contractualisation classique entre l'entreprise et ce dernier puisse paraître séduisante aux premiers abords, il est nécessaire de penser le contrat de travail de manière plus globale.

S'il est possible de remettre en cause le CDI en tant que contrat type, ce type de contrat demeure, en France, la clef de voûte d'une considération sociale permettant d'accéder à un statut social via l'emprunt bancaire, l'accès à la propriété, etc. Il est, par conséquent, complexe de remettre en question ce que ce type de contrat implique.

Julia Bijaoui, créatrice de Frichti, a bien conscience que la micro-entreprise est un statut stigmatisant. Elle cite, à ce propos, un micro-entrepreneur qui disait qu'il « **en avait un petit peu ras-le-bol que tous les journalistes m'expliquent que je fais un travail horrible, etc. Personnellement, je gagne 3 000 € net par mois [...] et moi, ça me va, ça me va pour le moment, et j'aimerais bien qu'on arrête de m'expliquer que c'est bien ou ce n'est pas bien, c'est mon choix** ».



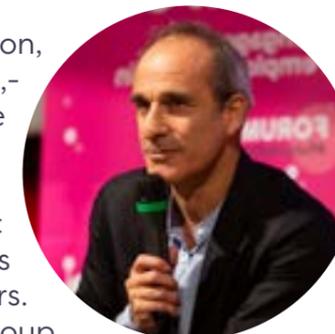
Julia Bijaoui
(Frichti)

D'autre part, les nouvelles formes de travail accompagnant la révolution numérique doivent aller de pair avec toute une infrastructure favorisant les nouvelles pratiques de travail. Cela passe bien sûr par le développement de nouvelles technologies, notamment en matière de télécommunication (avec le développement imminent de la 5G, par exemple).

Personnellement, je gagne 3 000€ net par mois et moi, ça me va pour le moment.

Mais il apparaît essentiel de repenser également d'autres dimensions tel l'espace de travail, comme en témoigne l'essor et la croissance durable des espaces de coworking.

Stéphane Bensimon, Président de Wojo, souligne que « cette demande pour des espaces partagés a commencé avec les freelances et les micro-entrepreneurs. On a encore beaucoup de freelances chez nous, dans les espaces partagés. Ils représentent à peu près 20 %. Et puis, ces freelances, très vite, quand ça avance, augmentent et commencent à lancer des start-ups, des PME, des TPE. Et là, ils sont deux, trois, quatre ».



Stéphane Bensimon
(Wojo)

« Cette demande pour des espaces partagés a commencé avec les freelances, avec les micro-entrepreneurs. On a encore beaucoup de freelances chez nous, dans les espaces partagés. »

Au final, plutôt que de rechercher la forme et les caractéristiques du contrat de travail « idéal » pour le futur, c'est sans doute plutôt sur la manière de faire cohabiter plusieurs formes de contractualisation du travail que la réflexion doit porter.

Julia Bijaoui rappelle son expérience avec Frichti : « on n'a pas du tout peur de créer de l'emploi, et en CDI, quand on estime que la forme est adaptée; et la forme n'est pas adaptée que pour, encore une fois, les marketeurs et développeurs, elle peut être aussi adaptée pour des jobs sur le terrain ». Toutefois, dans certains cas, cette forme de contrat de travail s'est avérée totalement inadaptée pour les livreurs qui « voulaient et qui demandaient de passer à des statuts plus flexibles ».





Intervention de Mme Muriel Penicaud, ministre du Travail

A l'heure actuelle, il est communément admis que le travail de demain ne sera pas juste la prolongation du travail d'aujourd'hui et que nous allons connaître des ruptures, des continuités nécessitant des phases d'invention. Mais le changement du monde de travail est un point de départ.

20%

de nouveaux emplois vont être créés dans les années à venir.

Pourquoi va-t-il changer ? Principalement du fait de la double révolution numérique et écologique qui transforme profondément les modèles économiques, les métiers, les organisations du travail. Il y a un consensus international à peu près général pour dire que la révolution numérique et la transition écologique – on n'en a encore pas mesuré les effets complètement – vont transformer un métier sur deux dans les dix ans à venir. On estime à environ 10 % les emplois qui vont disparaître et à 10, 20 %, les emplois qui vont être créés. La disparition du travail n'est donc pas le sujet.

Le sujet, c'est la mutation du travail, c'est le travail de demain. En ce qui concerne ces mutations, ce qui est nouveau - c'est la première fois dans l'Humanité que cela arrive - c'est que cela concerne tout le monde. Tous les pays, tous les territoires, toutes les tailles d'entreprise sont concernées par la révolution numérique, sans exception et ce, dans le monde entier. En ce qui concerne la transition écologique, beaucoup n'ont pas encore perçu à quel point ça allait bouleverser les métiers. Que ce soit l'agriculture, le transport, l'énergie, la construction, la gestion de l'eau, la gestion des déchets, etc., tous ces métiers vont profondément être transformés par la

transition écologique. Avec cette révolution numérique et cette transition écologique, c'est une transformation des emplois et de nouveaux gisements d'emplois qui apparaît. D'autres secteurs de la transition écologique vont moins consommer de main d'œuvre. Mais il est clair que les risques et les opportunités sont grands et restent à définir.

Je crois profondément que l'avenir du travail réside dans une forme de flexisécurité, et je dirais, une flexisécurité à la française pour laquelle on se bat depuis deux ans et demi.

Mais cela amène également à des formes d'organisation du travail, type les autoentrepreneurs qui sont à la fois un nouveau modèle économique, à la fois une demande sociale

« Tous les pays, tous les territoires, toutes les tailles d'entreprise sont concernés par la révolution numérique, sans exception, et dans le monde entier. »

d'une partie de la population, notamment des jeunes générations ou des personnes qui ne seraient recrutées dans le système classique, et aussi une nouvelle voie de promotion sociale.

Demeure toutefois le sujet de la régulation de ces nouvelles formes de travail. Actuellement, il y a un manque de protection pour un certain nombre de travailleurs, et une insécurité juridique pour les employeurs, ce qui oblige à trouver une solution ensemble.



Actuellement, il y a un manque de protection pour un certain nombre de travailleurs.

Par rapport à ces évolutions, on peut subir, attendre de voir les disruptions que cela amène, et essayer de réparer à la marge ce que ça crée comme problème, ou bien on peut décider d'embrasser le sujet et d'accepter l'idée que l'on doit renouveler notre modèle social et notamment avec la double idée : premièrement, **donner une chance au plus grand nombre de s'émanciper par le travail**, et deuxièmement, inventer des formes qui vont

permettre cette émancipation individuelle dans un cadre collectif défini par la nation, par l'Europe et sur certains sujets, au niveau mondial. Cela conduit à plusieurs types d'actions : renforcer des capacités d'adaptation et d'anticipation des entreprises, favoriser les nouveaux gisements d'emplois et accompagner chacun dans les nouvelles mobilités professionnelles qui vont être la norme.

En ce qui concerne les capacités d'adaptation des entreprises, deux axes se dessinent :

S'adapter et anticiper

mettre aux entreprises d'évoluer au rythme de la société et d'aller vers des formes d'organisation sociale qui permettent d'intégrer ces évolutions. C'est le but des ordonnances travail. Cela permet un dialogue social renouvelé et une sécurité juridique pour une rapide adaptation des entreprises. D'un autre côté, si accompagner le changement est important, anticiper l'est également. C'est l'une de nos préoccupations que nous avons avec Bruno Le Maire à travers la mise

S'adapter et anticiper. Il s'agit d'un côté de per-

mettre en place d'une anticipation sur les métiers et les organisations du travail dans 15 à 20 ans. Nous savons que cela va continuer à changer et qu'il faut accompagner, surfer sur le mouvement, pour avoir une amélioration économique et sociale. Nous venons de réaliser, par exemple, un travail statistique de mesures et d'anticipation important sur un premier scénario. Un autre sur la transition écologique est en préparation. Un troisième verra le jour. L'objectif est de prendre collectivement notre destin en main en pilotant, structurant, faisant des grands choix, le tout pour ne pas simplement subir ;

Favoriser les nouveaux gisements d'emplois

garantissant aux travailleurs un socle de droit. Il s'agit du sujet des plateformes qui deviennent dans tous les domaines un potentiel d'emplois important. Dans ce contexte, l'enjeu est à la fois économique et social. Il s'agit de créer beaucoup d'emplois en créant également de nouveaux droits pour les travailleurs.

Favoriser les nouveaux gisements d'emploi tout en ga-

Si l'on ajoute à cela, un risque de polarisation des conditions de travail et d'emplois, il va être difficile de maintenir durablement un marché du travail, divisé en deux, avec des gagnants et des perdants. Difficulté supplémentaire, il s'agit d'un sujet français mais également d'un sujet mondial. La réponse française passera par une réponse européenne.

Pays par pays, nous avons un vrai pouvoir de légiférer. En revanche, tout ce qui concerne l'impact sociétal, c'est-à-dire le fait de penser autrement la manière de travailler, cela reste à discuter au niveau européen. Sur le plan national, nous faisons une première étape que nous avons travaillée avec Élisabeth BORNE dans le cadre de la loi LOM, qui est la loi sur les mobilités, actuellement en cours d'examen. L'idée est de mettre en place un début de socle.



Toutefois, il reste à trouver la maille entre ce qui est le socle défini dans la loi et le socle qui sera défini par discussion, par les acteurs ou par libre invention. Au final, la loi LOM, c'est d'abord l'obligation pour les plateformes de mettre en place l'assurance accident et maladie du travail pour les travailleurs des plateformes.

En ce qui concerne « la liberté de choisir son avenir professionnel », nous avons introduit dans la loi l'obligation de contribuer pour les plateformes au Compte Personnel de Formation (CPF). Ensuite, dans la loi LOM, il y a des sujets comme le droit à la déconnexion qui est très important car il est possible de perdre son référencement sur une plateforme quand on se déconnecte.

« Dans la réforme de l'assurance-chômage, on a prévu que les indépendants disposent d'un filet de sécurité s'ils perdent leur activité. »

Reste un travail à réaliser sur la question du revenu minimum décent. Qu'est-ce qu'un revenu décent quand on n'est pas salarié ? Ce n'est pas simple surtout que beaucoup travaillent sur plusieurs plateformes. Il y aura également le sujet des retraites à considérer. Dans la réforme de l'assurance chômage, on a prévu que les indépendants disposent d'un filet de sécurité s'ils perdent leur activité.

Tout cela n'est pas achevé et nous allons réaliser une première étape pour, ensuite, discuter d'un socle plus vaste et adapté à cette situation de flexisécurité au niveau de l'emploi. Toutefois, cela est compliqué tant que les travailleurs de plateformes n'ont pas de représentation. Il apparaît essentiel que nous inventions les cadres sur ce sujet.



Accompagner les mobilités, sécuriser les transitions professionnelles est quelque chose de très important puisque l'on va être amené à changer de métier, d'emploi, d'entreprise, de statut, tout au long de la vie. Le travailleur pourra avoir une partie de sa vie comme salarié, une comme indépendant, une comme fonctionnaire et revenir entrepreneur.

« Ce qui importe, ce n'est pas la formation qui est considérée comme un moyen, mais la compétence qu'elle génère que ce soit dans les soft ou hard skills. »

Tout cela, non seulement est possible mais correspond à des aspirations et des possibilités, parfois des nécessités du fait de la mobilité géographique, par exemple. La question est de savoir comment faire pour choisir ces mobilités et non les subir. C'est précisément l'objectif de la loi du 5 septembre 2018 dénommée « la Liberté de choisir son avenir professionnel ».

Mais au-delà du choix de son avenir professionnel, il s'agit également d'une philosophie de l'émancipation individuelle, sociale, dans une société solidaire qui organise ses modèles. Concrètement, cela peut passer par le sujet pour les mobilités de la formation qui est essentiel. Aujourd'hui encore c'est seulement un salarié sur trois des TPE, PME, qui accède à la formation. Et un ouvrier ou une employée ou un employé sur trois. Alors que les cadres de grandes entreprises accèdent plus aisément à la formation, celle-ci n'est pas toujours choisie.

Aujourd'hui encore, seulement 1 salarié sur 3 accède à la formation. Et 1 ouvrier sur 3.

Pour cela, la loi « Avenir professionnel » a changé le plan de formation en plan de développement des compétences. Il s'agit de reconnaître que sous l'appellation « formation », cela peut être du présentiel, mais également de la formation à distance, en ligne, du coaching, en situation de travail, etc. Ce qui importe, ce n'est pas la formation qui est considérée comme un moyen, mais la compétence qu'elle génère que ce soit dans les soft ou hard skills. Pour mettre en pratique cette idée, le Compte Personnel de Formation existant a été utilisé tout en l'adaptant et le complétant. A titre d'exemple, le 21 novembre 2019 a été lancée l'application « mon compte de formation » à destination de 26 millions de Français.



L'idée est que ces personnes, c'est-à-dire tous les salariés et tous les demandeurs d'emplois ainsi que les indépendants à partir du mois de mars, auront chaque année 500 € crédités sur leur livret A de la formation, si j'ose dire, et 800 € pour ceux qui n'ont pas de qualification ou une situation de handicap.

500€ **crédités annuellement sur votre livret A de formation.**

L'application va permettre à tous de connaître ses droits en un clic et va référencer toute l'offre de formation qualifiante et certifiante du pays. Il sera alors possible de choisir, de s'enregistrer, d'avoir un conseil en évolution professionnelle gratuit si on le souhaite, et de payer directement.

La loi PACTE, notamment à travers la question de la « la raison d'être » des entreprises, travaillée avec Bruno Le Maire, Jean-Dominique Senard et Nicole Notat, représentent un autre élément des transformations à venir. En inscrivant l'action de l'entreprise dans la société, les états d'esprit changent sur le sujet. Il est intéressant de voir, aujourd'hui, que les PME sont extrêmement nombreuses à aller sur « la raison d'être ». De même, toujours dans la loi « Avenir pro » l'obligation de résultat et l'index de l'égalité professionnelle sont des éléments intéressants car ils représentent une autre manière de regarder le vivier de talents.



Du côté des pouvoirs publics, on ne fait qu'accompagner, permettre et sécuriser un mouvement, qui est un mouvement profond comme le travail en coworking, en télétravail, etc. avec les gens pour et ceux totalement contre pensant que « c'est l'exploitation... on va revenir aux dentellières du XIXe siècle ». Ces avis, ces discussions montrent que c'est un débat qui n'est pas qu'un débat du monde du travail. C'est un véritable débat de société et un enjeu dont il faut se saisir pleinement. Je n'ai évidemment pas tout couvert. Mais je voudrais conclure en disant, qu'en tant que Français et Européens, il s'agit là d'un sujet fondamental pour toutes les sociétés.

La France aspire à être parmi les pays qui appréhende positivement et avec responsabilités ce monde qui change.

« En matière d'organisation du travail et de qualité de vie au travail, il y a un grand nombre d'opportunités et de mutations à accompagner et à sécuriser. »

Il y a déjà 7 000 entreprises engagées, elles seront 40 000 au 1er mars. Bien sûr, il est possible de constater ce que l'on savait déjà : il y a un vrai plafond de verre et il reste beaucoup à faire. Maintenant, il existe un instrument pour mesurer et ainsi progresser. En matière d'organisation du travail et de qualité de vie au travail, là encore, il y a un grand nombre d'opportunités et de mutations à accompagner et à sécuriser.

La France aspire à être parmi les pays qui, au lieu de ou refuser ce monde qui change ou d'en avoir peur - l'appréhende positivement, avec responsabilités. Il y a une forte aspiration sociétale, notamment chez les jeunes générations, qui ne veulent plus de management vertical, qui veulent des responsabilités, qui veulent des initiatives, qui veulent être protégés mais pas embrigadés. Dans ce contexte, une révolution culturelle du travail est nécessaire. Je vous remercie d'y contribuer si fortement.

Table ronde : la transformation du travail

Interventions de :

- Clara GAYMARD, Présidente du Fonds d'investissement RAISE
- Jean-Hervé LORENZI, Président du Cercle des Économistes
- Agnès BRICARD, Présidente France de BUSINESS PROFESSIONAL WOMEN
- Franck MOREL, Conseiller aux relations sociales du Premier Ministre

Le travail s'est totalement transformé ces dernières années. Lorsque l'employeur est également un client, la relation à l'employeur est nécessairement différente. Plus largement, que cela soit les salariés ou les indépendants, il est possible d'observer un

changement au niveau des envies, des engagements et des priorités des travailleurs. L'entreprise doit faire une place à cette demande d'autonomie et à ces nouvelles aspirations des travailleurs.

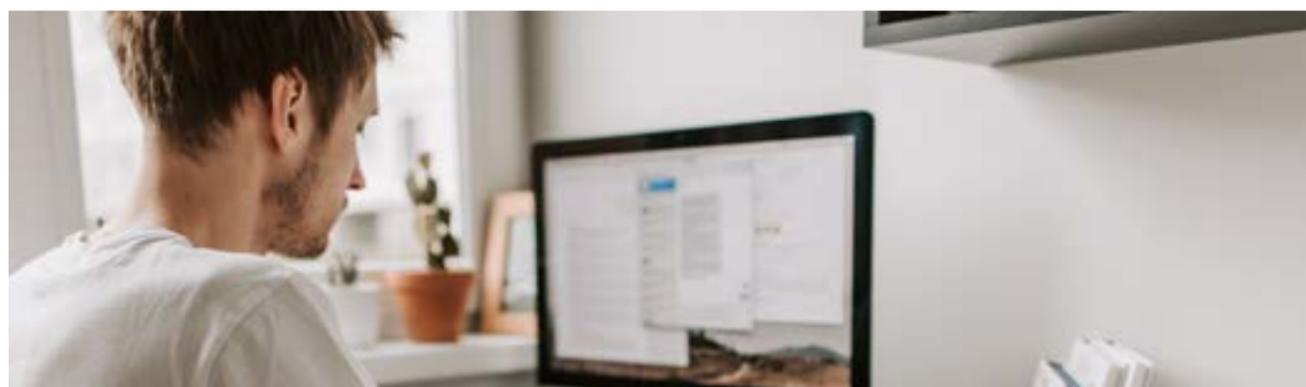
Plus d'indépendance, plus d'autonomie, plus de sens

Le profil des travailleurs a considérablement évolué. Les plus jeunes se trouvent plus libres et en mesure d'être plus efficaces en dehors de l'entreprise. Cela peut être imputable à un accès à certaines ressources, notamment informatiques, mais surtout à une volonté d'échapper à une hiérarchie souvent perçue comme sclérosante voire dépassée. La hiérarchie de type pyramidale, que l'on retrouve souvent dans les grands groupes, est difficile à accepter pour ces nouvelles générations.

Clara Gaymard a, par exemple, observé lorsqu'elle dirigeait Général Electric en France « qu'il y avait des patrons d'unités en France qui avaient des chiffres d'affaires qui étaient de plus de deux ou trois milliards d'euros, mais qui ne pouvaient pas recruter seuls, ni leur secrétaire, ni leur directeur commercial parce qu'il fallait passer par les Ressources Humaines, par le juridique, par les achats ».



Clara Gaymard
(Raise)



Apparaît alors un véritable ras-le-bol de la part des travailleurs qui rejettent de plus en plus les processus, les organigrammes, les

De manière classique, lorsque l'on évoque le travail, on pense à l'emploi, à un poste. Or, de plus en plus, c'est l'individu qui devient central et peu importe ce qu'il a fait ou ce qu'il est en train de faire. C'est un potentiel humain qui fait l'entreprise. Du fait de ce potentiel, le travailleur fait des choses et sera en mesure d'en faire d'autres totalement différentes. Clara Gaymard,

« On ne recrute pas un expert ou une compétence ; on recrute une personne. Et on recrute une personne qui certes va exercer un métier pour lequel on a un besoin mais qui peut grandir et qui va faire autre chose »

structures pyramidales ou matricielles pour souhaiter un retour vers plus d'autonomie, de responsabilité et de respect des individus. On est en train de vivre un véritable changement de paradigme.

présidente du fond d'investissement RAISE, rappelle que désormais « **l'on ne recrute pas un expert ou une compétence ; on recrute une personne. Et on recrute une personne qui certes va exercer un métier pour lequel on a un besoin mais qui peut grandir et qui va faire autre chose** ».



Face à ce constat, il est possible d'envisager l'entrepreneuriat comme une nouvelle manière de travailler. En effet, il est possible d'imaginer l'entrée dans une société permettant « à chacun d'être son propre entrepreneur, le producteur de sa vie », comme le rappelle l'économiste Jean-Hervé Lorenzi.

Il y a, par exemple, plus d'heures travaillées dans les entreprises aujourd'hui qu'il y a dix ans. Ensuite, la mise en avant dans le débat public de la quête d'une raison d'être par les entreprises cache en réalité, et en particulier au sein des PME, une appropriation et un engagement envers ce point plutôt limités.

Toutefois, la situation française doit faire face à plusieurs caractéristiques qui conduisent à relativiser cette nouvelle quête d'indépendance, d'autonomie et de sens. Tout d'abord, la « fin du travail » telle que prédite par l'économiste Jeremy Rifkin n'a pas eu lieu.

Enfin, il est possible d'observer un retour aux très grandes concentrations (dont les GAFAs sont les parfaits exemples) qui semble démentir la fin des grandes structures organisationnelles.

Le travail entrepris jusqu'à maintenant par les pouvoirs publics en France



Franck Morel
(Conseiller du Premier ministre)

Pour Franck Morel, conseiller aux relations sociales du Premier Ministre, les pouvoirs publics ont initié un ensemble de réformes dans le domaine du travail et de l'emploi qui s'intéressent de près à cette question de l'autonomie des travailleurs, du parcours pro-

En France, le taux de formation des actifs, autour de 50%, se trouve dans une moyenne supérieure à celle des pays européens. Pourtant, force est de constater que « ce sont les plus formés qui continuent à être les plus formés, c'est-à-dire que ceux qui ont le plus besoin d'accéder à la formation y ont le moins accès en réalité ». Concrètement, il s'agit de réfléchir à une meilleure allocation des moyens en fonction des défis futurs.

fessionnel et plus largement, de la « faculté pour les actifs de construire leur parcours professionnel tout au long de la vie ». Des premiers résultats apparaissent comme intéressants. Par exemple, l'emploi des seniors a augmenté de quinze points en quinze ans.

« Ce sont les plus formés qui continuent à être les plus formés, c'est-à-dire que ceux qui ont le plus besoin d'accéder à la formation y ont le moins accès en réalité. »

L'emploi des seniors n'est plus la pré-retraite financée par des fonds publics. Une attention particulière est également portée en matière de construction des parcours professionnels à travers la formation. Les emplois étant amenés à considérablement évoluer, et ce rapidement, il est nécessaire de s'y préparer et de s'adapter aux nouvelles situations en réalisant un effort de formation orienté de la manière la plus efficace possible. Il s'agit, d'une part, d'accroître le taux de formation des actifs en France, et, d'autre part, de ne pas concentrer cet effort de formation sur les actifs étant déjà considérablement formés.

Cela passe par le développement de modes de formation correspondant plus aux attentes des nouvelles générations de travailleurs (formation à distance, en situation de travail, etc.) ainsi qu'une adaptation à toutes les formes d'emplois qu'ils soient salariés ou indépendants.

50%

le taux de formation des actifs en France.



Sécuriser, du point de vue du travailleur, les nouvelles formes du travail constitue également un chantier important des pouvoirs publics. Il s'agit d'être en mesure d'offrir un cadre permettant aux nouvelles formes de

Le but est, par exemple, d'aboutir à un cadre à la française sur le sujet du travail des plateformes. Franck Morel précise qu'il s'agit de « refuser les deux extrêmes que sont d'un côté, la transformation de tous les travailleurs en salariés, et d'un autre côté, le

« Refuser les deux extrêmes que sont d'un côté, la transformation de tous les travailleurs en salariés, et d'un autre côté, le laisser-faire, le laisser-passer, sans aucune régulation ».

travail de se développer tout en trouvant les bons équilibres entre ce qui incite au développement régulé, organisé de ces formes d'emplois, et la construction dans la plus étroite concertation avec l'ensemble des acteurs, de garantie, de sécurité.

laisser-faire, le laisser-passer, sans aucune régulation ». L'objectif est d'aboutir à une voie médiane permettant d'offrir plus de sécurité juridique aux plateformes qui s'engagent, par elles-mêmes, dans une démarche de régulation, tout en offrant certaines garanties de protection aux travailleurs. Il s'agit d'offrir un cadre gagnant/gagnant tant pour les plateformes que pour les travailleurs indépendants.

Une transformation pour toutes les entreprises

Il est généralement admis que les grands changements sont plus aisément mis en œuvre dans les grands groupes. Pourtant, ces bouleversements structurels se retrouvent également dans les PME, qui considèrent de manière plus globale l'environnement, dans lequel elles évoluent. Il s'agit désormais de développer des relations entre acteurs de l'écosystème qui sont le fruit d'une véritable réflexion sur la « raison d'être de chacun ». Les grandes entreprises se sentent également responsables de l'autonomie, de l'indépendance et du développement de l'ensemble des entreprises, souvent des PME, qui travaillent pour elles.

Comme le rappelle Agnès Bricard, présidente France de Business Professional Women, les jeunes générations qui arrivent sur le monde du travail ont déjà bien intégré l'importance de considérer la notion de développement durable au niveau de l'écosystème plutôt qu'au simple niveau organisationnel. Agnès Bricard indique également qu'en dehors

d'une distinction du fait de la taille, il est possible d'observer des différences d'organisation du travail en fonction du degré d'égalité homme/femme. En effet, elle indique qu'« on travaille moins en organisation pyramidale quand on est une femme ; on travaille plus en organisation projet », de plus « quand on est une femme qui est salariée aujourd'hui, on fait son parcours, on arrive à 45 ans, 50 ans, on a fini d'élever les enfants, et on est peut-être dans une position de se dire mais l'indépendance elle est essentielle, et donc, j'ai peut-être envie moi aussi de m'installer chez moi, j'ai peut-être envie de ne pas supporter un organigramme qui ne me convient plus, ou je n'ai pas eu nécessairement une position avec des projets, et donc, je vais m'inscrire dans l'indépendance ».



Agnès Bricard
(Business Professional Women)

« Sécuriser les nouvelles formes du travail constitue un chantier important des pouvoirs publics. »

Table ronde : la protection sociale

Interventions de :

- Dominique RESTINO, Président de la CCI de Paris
- Ignacio DORESTE, Confédération européenne des syndicats de salariés
- Cyril COSME, Directeur du Bureau France de l'Organisation internationale du travail
- Jean-Marc BORELLO, Président du Directoire du Groupe SOS
- Sylvain MAILLARD, Député « La République en Marche » de Paris

Le développement du travail indépendant soulève inévitablement la question de la protection sociale de ces travailleurs. Comment offrir une protection sociale aux indépendants sans passer par une requalification systématique de leur relation contractuelle

avec un donneur d'ordre en contrat de travail ? En effet, en voulant toujours accorder le maximum de protection juridique et sociale, les juges ont tendance à requalifier toute relation contractuelle en contrat de travail.

Les indépendants majoritaires mais peu protégés

La question d'un régime universel sur l'ensemble des droits sociaux (et non uniquement sur la couverture santé universelle qui existe parfois) est une nouvelle problématique qui agite le débat social dans la plupart des régions du monde. L'une des raisons est qu'à échelle mondiale, le salariat n'est pas la forme majoritaire de l'emploi contrairement à ce que l'on connaît en France où 85% de l'emploi est salarié.

romantique mais la réalité, c'est qu'il y a beaucoup de travailleurs indépendants dans une situation très précaire ». Il existe trois grands défis au niveau de la protection sociale.

Le premier défi concerne l'accès à la protection sociale qui n'est une réalité que pour environ un quart de la main d'œuvre aujourd'hui dans le monde.

Le deuxième défi est la fixation du niveau de qualité de cette protection, à savoir le niveau des montants. Le troisième et dernier défi porte sur l'adhésion de l'opinion publique à un système de protection généralisé, au regard du coût qu'il va engendrer.

Comme le rappelle Cyril Cosme, directeur du bureau France de l'Organisation Internationale du Travail, « **le travailleur indépendant c'est l'exploitant agricole, c'est le commerçant et puis c'est aussi et surtout un travailleur plongé dans une grande précarité dans le monde en développement, mais c'est au final un micro-entrepreneur qui vend ses services, vend son travail à ses clients** ».

De ce fait, la réflexion autour de la protection sociale dans le monde n'est historiquement pas réduite à la question du salariat. Comme le souligne Ignacio Doreste de la Confédération européenne des syndicats de salariés, « le discours de liberté, d'autonomie et d'indépendance autour des entrepreneurs est très

« **Le discours de liberté, d'autonomie et d'indépendance autour des entrepreneurs est très romantique mais la réalité, c'est qu'il y a beaucoup de travailleurs indépendants dans une situation très précaire.** »



Cyril Cosme
(OIT)

Vers le compte personnel de protection

La mise en œuvre d'un système de protection universel suppose d'arrêter de réfléchir en termes de systèmes généraux ou de grands modèles. Il ne s'agit plus d'opposer un système universelle de type anglo-saxon à un type assurantiel plus continental, mais plutôt de tendre vers une combinaison de techniques assurantielles et de logique universelle.

Ainsi, l'objectif est d'arriver à un socle commun de protection, garantissant contre la maladie, les congés maternités, les accidents du travail, la retraite, le chômage ou la perte d'activité à travers une prestation universelle d'activité. Il s'agit de mettre en place un régime de base unique pour l'activité

Les avancées en Europe et en France

La Commission européenne travaille depuis quelques années sur l'idée d'un régime de base de protection universelle pour l'ensemble des salariés. Au final, ce travail a abouti à une recommandation adoptée par le Conseil européen en 2008. Désormais, les États membres se doivent de la traduire dans leur législation afin de la mettre en œuvre. L'objectif est de mieux protéger les indépendants, notamment en permettant leur organisation collective sans remettre en question le droit à la concurrence européen.

Dans ce contexte, la France doit également s'adapter à ces transformations du travail. Comme le souligne Jean-Marc Borello, Président du Directoire du Groupe SOS, il ne s'agit pas forcément « **d'inventer un nouveau dispositif mais simplement de prendre en compte une réalité qui bouge et qui bouge de manière extrêmement rapide** ».

qui permettrait, comme le souligne Dominique Restino, Président de la CCI de Paris, « **cette portabilité qu'il faut avoir qui permet de passer d'un endroit à un autre, parce que c'est l'avenir, c'est la tendance de fond et personne ne pourra le changer** ».

Au-delà de l'outil et des techniques, il apparaît que repenser la protection sociale en vue de protéger les nouvelles formes de travail, consiste avant tout à développer une nouvelle vision et pédagogie de la protection sociale. Il s'agit de considérer que la protection sociale n'est plus seulement cette contrepartie au travail subordonné mais également une aspiration profonde de toute la société.



Jean-Marc Borello
(Groupe SOS)

Bien sûr, l'État doit faciliter le travail indépendant, à travers une réglementation adaptée, permettant de disposer de filets de sécurité pour tous les travailleurs.

Le régime du micro-entrepreneur a profondément changé l'organisation du travail en France en trouvant son public mais en mettant également à jour certaines limites et certains abus. Les enjeux sont désormais multiples.

In fine, l'objectif est bien la mise en place d'une protection sociale universelle qui suit le travailleur tout au long de la vie. En abondant en fonction des phases de la vie, le travailleur se couvre en vue des possibles événements dans le monde du travail.

L'objectif des pouvoirs publics est de proposer des outils relativement universels et sécurisant qui permettent d'accompagner les évolutions professionnelles des travailleurs. Sylvain Maillard, Député La République en Marche de Paris, rappelle qu'il peut avoir, par exemple

« des conseillers en évolution professionnelle qui vont aider les travailleurs à construire leur chemin de vie, et en même temps offrir une protection pour garantir son accompagnement ».



Sylvain Maillard
(Député LREM)



Reste bien évidemment, la question du financement de cette protection universelle. Comment la finance-t-on ? A quel niveau ? Qui finance ? Face à l'ampleur des enjeux, l'évolution de la protection sociale va sans

doute s'avérer longue, impliquant l'ajout au fur et à mesure de différentes strates tout en effectuant, dans le même temps, des simplifications importantes afin d'assurer sa généralisation.



LA PROTECTION SOCIALE

FORUM
ETUDE 2019-2020



Ignacio DORESTE
Conseiller de la Confédération européenne des syndicats



Sylvain MAILLARD
Député (LREM), membre de la Commission des affaires sociales



Jean-Marc BORELLO
Président-fondateur du groupe SOS



Dominique RESTINO
Président de la CCI Paris, président de l'Institut du Mentorat Entrepreneurial



Cyril COSME
Directeur du bureau pour la France auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT)

INTERVENANT

Table ronde : faire entendre sa voix

Interventions de :

- Monique SENTEY, Déléguée générale de l'Union des Autoentrepreneurs,
- Alain GRISSET, Président de l'U2P,
- Hervé NOVELLI, Ancien Secrétaire d'État chargé du Commerce, de l'Artisanat, des Petites et Moyennes Entreprises, du Tourisme, des Services et de la Consommation
- Olivier BABEAU, Président de l'Institut SAPIENS,
- Jean-Guilhem DARRE, Délégué général du Syndicat des Indépendants

Face aux défis et à la situation encore instable voire précaire de grand nombre d'indépendants, il est possible de s'interroger sur la représentation de cette population très hétérogène et très atomisée. Une représentation syndicale des indépendants est-elle nécessaire ? Est-elle possible ? souhaitable ? En termes de législation au niveau européen,

Un désir commun : la protection

Sous l'étiquette indépendant existe une grande diversité de situations, de statuts juridiques, etc. S'il est alors impossible de représenter ce statut par catégorie, ce qui finalement rassemble toutes ces personnes reste leur besoin de protection. En effet, les revendications des indépendants évoluant peu, cela ne fait pas grand sens de différencier les indépendants les uns des autres. Historiquement, les indépendants n'ont pas voulu adhérer au régime général après la guerre, non par manque d'intérêt mais plutôt par manque de moyens. Ceci reste d'actualité. Lorsque sont évoquées les questions de retraite, de maladie, de maternité, d'indemnités journalières, etc., il demeure toujours la question du montant à s'acquitter et pour quelle contrepartie. Par exemple, dans le cas

ce sujet est complexe. En effet, l'alliance de plusieurs organisations peut être considérée comme une pratique anti-concurrentielle. Dans ces conditions, comment exister et peser dans les décisions quand on est seul, et ce même si au final on représente 4 millions d'individus en France ?

de l'assurance chômage, la question de savoir si tous les travailleurs indépendants aujourd'hui, quel que soit leur métier, nouveau ou pas nouveau, sont prêts à payer une cotisation pour bénéficier de l'assurance chômage se pose. Pour Alain Griset, « **la réponse est sûrement non pour beaucoup d'entre eux** ». En définitive, la question centrale est : quel niveau de protection souhaite-on ? La réponse est généralement le meilleur niveau de protection possible. Reste alors à savoir si l'on est capable de la payer et qui la paye.



Alain Griset
(U2P)

Qui pour porter la voix des indépendants en général et des autoentrepreneurs en particulier ?

Pour Olivier Babeau, Président de l'Institut Sapiens, il n'est pas possible, aujourd'hui d'exhorter les indépendants à constituer des syndicats, et ce pour une raison simple. Selon lui, le syndicalisme traditionnel ne fonctionne plus en France. Il n'y a plus de dialogue paritaire, de capacités à créer en proposant un syndicalisme de propositions, raisonnable et raisonné. De plus, pour Olivier Babeau, il est difficile de faire entrer les indépendants dans le syndicalisme pour deux raisons principales. Premièrement, les syndicats français sont construits sur l'opposition patrons/salariés. Or, un indépendant est un peu des deux mais il est souvent considéré comme l'un des deux « déguisé ».

Dans ce contexte, la France a voulu s'interdire de penser en termes de particularité en cherchant à appliquer des systèmes universels. Au final, le problème devient également philosophique.

« Il n'est pas possible, aujourd'hui d'exhorter les indépendants à constituer des syndicats car le syndicalisme traditionnel ne fonctionne plus en France. »



Olivier Babeau
(Institut Sapiens)

Comme Olivier Babeau le rappelle, « **quand vous n'entrez pas dans l'une des deux cases, vous êtes un peu nulle part, et c'est ça qui est gênant avec les indépendants depuis le début** ».

Deuxièmement, les pouvoirs publics en charge de la mise en place d'un cadre pour les relations sociales dans ce contexte avaient généralement une incompréhension complète de ce qu'était l'économie numérique. L'économie de l'usage par rapport à l'économie de la propriété n'était pas comprise, la fonction des plateformes était mal appréhendée et tous les enjeux majeurs du numérique restent mal compris.

Pour l'instant, la Fédération des Indépendants, l'Union des auto-entrepreneurs et la Fédération nationale des auto-entrepreneurs font tout de même entendre la voie des entrepreneurs avec bien évidemment des différences propres à chaque organisation.

Toutefois, Hervé Novelli, ancien ministre, annonce que sera créée le 19 novembre 2019, la première organisation française des plateformes numériques. L'objectif de cette organisation sera de favoriser la discussion afin de proposer une charte d'éthique pour permettre une autorégulation de la part des plateformes elles-mêmes. Il s'agira également de doter les travailleurs indépendants de ces plateformes de meilleures protections dans un nouveau Code du Travail restant à écrire. Les pouvoirs publics tentent d'organiser un dialogue social et ce, même en l'absence d'une véritable représentation des travailleurs indépendants dans les domaines nouveaux comme les plateformes.

« **Quand vous n'entrez pas dans l'une des deux cases, vous êtes un peu nulle part, et c'est ce qui est gênant avec les indépendants depuis le début.** »



Le cas particulier des autoentrepreneurs



la- Monique Sentey (UAE)

La voix des micro-entrepreneurs n'est pas réellement portée par un syndicat ou une association ce qui rend difficile la défense de leurs intérêts et leurs droits.

Les micro-entrepreneurs ne sont ni des salariés (et de fait ne sont pas représentés par les syndicats de salariés), ni des employeurs aux yeux des organisations patronales. Il faut, comme nous y invite, Monique Sentey, Déléguée générale de l'Union des Auto-entrepreneurs, « **réinventer, renouveler cette manière de représenter** ». Ceci est d'autant plus important qu'aucune représentation ne comprend actuellement vraiment les auto-entrepreneurs.

Toutefois, il est nécessaire que toutes les personnes en activité, de manière indépendante, et qui souhaitent travailler, puissent le faire de manière sereine. Comme le rappelle Madame Sentey « c'est un peu ce que j'appelle la ceinture de sécurité et l'airbag, si tout le monde a ça, il n'y a pas de raison que ça n'avance pas ». Des discussions sont menées avec le gouvernement sur des sujets comme les retraites, par exemple.

PP C'est un peu ce que j'appelle la ceinture de sécurité et l'airbag, si tout le monde a ça, il n'y a pas de raison que ça n'avance pas.

Au-delà des discussions, il faut aboutir à des résultats. C'est fondamental pour que des travailleurs puissent être libres d'entreprendre et de mener leur vie professionnelle de manière atypique. La représentation peut également passer par des structures plus larges mais déjà existantes.

Un syndicat comme l'Union des entreprises de proximité (U2P), en tant qu'organisation interprofessionnelle, a, par exemple, vocation à défendre et à représenter tout homme ou toute femme, avec leurs différences, qui se dit indépendant ou à son compte.

Deux éléments permettent de réaliser une distinction parmi les différents niveaux de micro-entreprenariats : la faculté contributive et la volonté de faire croître l'activité.

Concernant les facultés contributives, l'INSEE a montré en 2018, qu'en moyenne un micro-entrepreneur dégagait 400 euros de revenus mensuels. Il est alors nécessaire d'imaginer comment construire une protection sociale sur cette base de revenu.

400€ protection sociale sur cette base de revenu.

le revenu mensuel moyen d'un micro-entrepreneur

Au niveau de la volonté de faire croître son activité, il y a une différence entre l'indépendant qui va rester seul, à temps partiel, et celui qui entreprend pour embaucher et ainsi, à terme, tomber dans le droit commun. Le premier sera toujours difficile à représenter alors que la second peut tout à fait être représenté par les structures existantes comme le Syndicat des Indépendants.



Conclusion de Guillaume Cairou



« L'emploi de demain sera ce que nous déciderons. Il nous appartient de le dessiner maintenant. »

Notre monde change à une vitesse folle. Nous ne travaillerons plus jamais comme avant. Cette époque est révolue. Mais nous n'avons aucune raison d'avoir peur de l'avenir. Au contraire. Le futur de l'emploi dans notre pays est entre nos mains, entre vos mains, entre les mains de chaque Française et de chaque Français. Parce que l'emploi de demain sera ce que nous déciderons, il nous appartient de le dessiner maintenant.

Notre monde change à une vitesse folle. Nous ne travaillerons plus jamais

Nous ne le subirons pas. En effet, les transformations de notre société sont une magnifique opportunité pour retrouver le chemin de la prospérité et du plein-emploi.

Le moment est venu pour notre société de repenser son rapport au travail et de réinventer son contrat social. Le futur du travail est déjà là, alors nous n'avons plus le choix, il faut agir. Notre responsabilité collective est immense. La révolution est numérique certes, mais elle est aussi sociétale, politique et économique. Nous sommes persuadés que cette révolution peut nous permettre de mettre fin à la crise de l'emploi qui nous ronge depuis 40 ans.

La tâche qui nous appelle vaudra pour le siècle à venir. Le nouveau rapport au travail que nous dessinerons sera, j'en suis sûr, transmis aux successeurs de nos successeurs.

« Hier, la France a inventé la protection sociale. Elle est la mieux placée pour inventer celle de demain. »



Mais avant d'agir, nous devons prendre conscience collectivement de ces transformations. Avant de dessiner la nouvelle société du travail, nous devons sensibiliser chaque Française et chaque Français sur les enjeux de la transformation de l'emploi. Hier, la France a inventé la protection sociale. Elle est la mieux placée pour inventer celle de demain. Si elle y parvient, elle inspirera encore une fois l'Europe et le monde entier.

C'est pour aller en ce sens que nous avons créé l'Observatoire du travail indépendant. C'est pour aller en ce sens que nous avons réunis autant de forces politiques, économiques et sociales autour de ce sujet, alors qu'il y a quelques années encore, on nous disait que c'était impossible. Nous y sommes arrivés. Nous sommes prêts.

Bien sûr, le chemin est encore long, et nous n'y arriverons pas seuls. Nous ne faisons que lancer l'alerte et vous êtes, maintenant,

chacune et chacun d'entre vous, nos plus grands ambassadeurs. C'est vous qui porterez notre message hors de ces murs, vous qui lui ferez passer les frontières, qui deviendrez les porte-paroles d'un mouvement de transformation, qui serez des pionniers. Nous soutiendrons toutes les initiatives, les engagements et les projets qui permettront à notre

« C'est par le travail que l'humain se transforme. »

Louis Aragon

Je conclurai en citant Louis Aragon, qui disait que « c'est par le travail que l'humain se transforme ». Si vous le voulez bien, je vous propose d'aider l'humain à transformer le travail, parce que c'est le sens de cette révolution.

Merci à tous, et à bientôt.

pays de relever les grands défis de l'emploi.



FUTURE OF WORK



S'engager pour
l'emploi de demain

FORUM
#Futureofwork2019



Sous le haut patronage
du ministère du Travail

