

LA TRANSITION SOCIALE : VERS UN NOUVEAU MODELE SOCIAL ?

Compte-rendu réalisé par : Franceline Mercurelli (Professeur de SES, académie Orléans-Tours)

Intervenants :

- Gilbert CETTE, Professeur à l'Université Aix-Marseille
- Selma MAHFOUZ, Directrice de la DARES (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques)
- Jean-Jacques SALAÜN, Directeur général d'Inditex France
- Laureline SERIEYS, Directrice générale, Uber France
- Modérateur : Sandrine VERDIERE IA IPR de SES, Académie de Reims

Sandrine VERDIERE introduit le regard croisé par un constat. Parmi les défis que l'entreprise doit relever, le social est présent. D'ailleurs, ce point est partie intégrante du rapport Blanchard-Tirole commandé par le président E. Macron. Dans les défis sociaux de l'entreprise, la protection des travailleurs occupe une place croissante, à la fois pour les salariés et les non-salariés. En tant que lieu de relations sociales, comment se pose aujourd'hui, pour l'entreprise, la question de la conciliation entre efficacité économique et protection des travailleurs ?

SELMA MAHFOUZ SUR L'EVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LA QUALITE DES EMPLOIS DEPUIS UNE DIZAINE D'ANNEES ET PENDANT LA CRISE SANITAIRE SPECIFIQUEMENT

Avant la crise sanitaire, les conditions de travail étaient marquées par une grande stabilité. La crise sanitaire a percuté cette situation. Elle a eu un effet révélateur des conditions de travail inégalitaires. 4,5 millions de travailleurs de la deuxième ligne, hors professions médicales, ont continué à travailler sur site alors même qu'ils étaient exposés à des forts risques de contamination. Les Français ont redécouvert les conditions d'emplois précaires. Ces travailleurs sont exposés à des contraintes physiques et deux fois plus exposés aux accidents de travail mais éprouvent plus de satisfaction dans leur travail. La crise a eu un effet à court terme immédiat sur les conditions de travail mais il faut examiner l'effet à long terme. En effet, le panorama empirique brossé est inquiétant, mais il est global et marqué par une hétérogénéité.

GILBERT CETTE A PROPOS DES RELATIONS D'EMPLOIS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES ET DU MODELE DE REGULATION DE LA FRANCE

Le nombre d'emplois dans les plateformes est assez réduit, environ une centaine de milliers de personnes. Ces emplois sont un plus pour l'économie, et ils permettent une intégration sur le marché du travail. Mais on constate un déséquilibre en droits et en protection sociale entre ces travailleurs et les salariés dans leur ensemble, auquel il faut s'attaquer. Quatre stratégies sont possibles, celle retenue par la France est de responsabiliser les acteurs en leur donnant un délai pour construire les normes protectrices.

LAURELINE SERIEYS SUR LES PROFILS DES TRAVAILLEURS QUI UTILISENT L'APPLICATION UBER ET LA PRISE EN COMPTE DE LEURS ATTENTES PAR L'ENTREPRISE

La moyenne d'âge ainsi que le niveau de diplôme ont augmenté chez Uber. Aujourd'hui, les chauffeurs ont en moyenne 39 ans, un niveau bac +2 et majoritairement un temps plein. 50% des livreurs travaillent moins de 60 heures par mois et en moyenne 10 mois sur l'année, ont 25 ans en moyenne, et travaillent pour compléter un revenu. Le point commun entre ces deux populations est la mobilité sociale que permet l'emploi, en offrant des alternatives aux situations précaires antérieure. Pour prendre en compte les demandes de ses travailleurs, Uber mène une consultation annuelle complétée par des événements, des tables-rondes pour dégager les difficultés et des axes de travail. Une meilleure protection sociale et des revenus s'appuie chez Uber sur le dialogue social.

JEAN-JACQUES SALAÜN A PROPOS DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE SON ORGANISATION DANS LE CADRE D'UNE ENTREPRISE MULTINATIONALE

Le temps de travail est un élément essentiel du bien-être des salariés. Pour ce dirigeant, la performance d'Inditex est liée au degré d'appartenance des salariés à l'entreprise et au travail en commun qui permet une plus grande émulation. Durant ces mois en télétravail (qui ne concerne qu'une partie des salariés) l'entreprise a fonctionné correctement mais a perdu en intelligence collective. La crise a modifié les attentes et les difficultés des travailleurs. Les solutions pour pérenniser le télétravail passent par des négociations avec les partenaires sociaux pour faire évoluer les pratiques, répondre aux attentes des collaborateurs tout en essayant de ne pas perdre en intelligence collective

SELMA MAHFOUZ SUR DES ELEMENTS STATISTIQUES SUR LA PERCEPTION DU TELETRAVAIL PAR LES SALARIES

Avant la crise, seuls 4% des salariés étaient en télétravail régulier. En juin 2021, le télétravail ne concerne pas tous les salariés, au plus ¼ des salariés pour un jour par mois. Malgré le télétravail, le travail s'est intensifié (horaires de travail plus étendus, difficultés de sommeil, empiètement sur la vie privée...). Des études en cours permettront d'évaluer ces phénomènes. L'encadrement du télétravail évolue, mais beaucoup plus rapidement dans les grandes entreprises.

GILBERT CETTE A PROPOS DE L'IMPACT DE LA REVOLUTION DIGITALE ET DU CONTEXTE SANITAIRE ACTUEL SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES MODELES MANAGERIAUX

L'effet du télétravail sur la productivité dépend des conditions du passage à la nouvelle organisation, ce passage devant être préparé. Le point d'équilibre sera très spécifique à l'entreprise, son activité, la localisation, aux travailleurs eux-mêmes (nombre d'enfants...) et à leurs attentes. Il n'y a pas de loi générale.

LAURELINE SERIEYS SUR LE NON-SALARIAT COMME UN NOUVEL HORIZON VIABLE POUR LES TRAVAILLEURS

La tendance est assez claire. Malgré la crise, on observe dans les Chambres des Métiers et de l'Artisanat, une augmentation du nombre de personnes qui s'enregistrent pour l'examen de chauffeur de VTC. L'écrasante majorité souhaitent être chauffeur pour la flexibilité que cela offre. Mais, le rapport sur la protection des travailleurs indépendants montre que les cotisations sociales payées par ceux-ci sont supérieures pour une protection moindre. Ainsi, le dialogue social portera en partie sur la protection sociale.

JEAN-JACQUES SALAÜN AU SUJET DE LA REMUNÉRATION

Une entreprise se doit de rémunérer correctement ses salariés. La rémunération est centrale, et doit être prise en compte en fonction des moyens dont l'entreprise dispose.

POUR CONCLURE

Gilbert CETTE précise une particularité en France : de fortes difficultés de recrutement, comme en Espagne et aux Pays-Bas mais avec un fort taux de chômage. Gilbert CETTE cherche actuellement à caractériser les causes de ces difficultés de recrutement et ses résultats rejoignent ceux d'une analyse de la DARES et de Pôle Emploi de 2019. La cause salariale est loin d'être la seule cause de ces difficultés de recrutements. Les deux autres raisons essentielles données par les entreprises sont les conditions de travail et le déficit d'image que ce soit des emplois offerts ou de l'entreprise elle-même dans laquelle ils sont proposés.

QUELQUES RESSOURCES...

Ressources pédagogiques

- Jacques Barthelemy et Gilbert Cette : Renforcer le rôle du dialogue social, <https://www.melchior.fr/synthese/jacques-barthelemy-et-gilbert-cette-renforcer-le-role-du-dialogue-social>
- Activité sur [Melchior](#), Document 2. Quels sont les effets de l'ubérisation sur l'emploi ?
- Estelle Touriol (BSI Economics) : Quels sont les risques et bénéfices du télétravail à l'aune du Covid-19 ? sur [Melchior](#)
- Grand angle 2 : L'épidémie de Covid-19, un révélateur des inégalités (avec Vie publique sur [Melchior](#))
- Pour aller plus loin avec Vie publique : <https://www.vie-publique.fr/rapport/33296-la-rse-une-voie-pour-la-transition-economique-sociale-et-environnemen>

Ressources scientifiques

- Les grands défis économiques, par la commission internationale Blanchard-Tirole, 2021, <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2021-rapport-les-grands-defis-economiques-juin-0.pdf>
- Rapport sur la protection sociale des travailleurs indépendants, 2020, <https://www.strategie.gouv.fr/publications/rapport-protection-sociale-travailleurs-independants>
- Bertrand Lhommeau et Véronique Rémy (2019), « Le recrutement n'est pas toujours un long fleuve tranquille – 17% des recrutements sont jugés difficiles par les recruteurs », *Dares Analyses*, n°31, 4 juillet, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_recrutement_difficultes_employeurs.pdf
- Bertrand Lhommeau et Véronique Rémy (2019), Comment les employeurs surmontent-ils leurs difficultés de recrutement? , *Dares Analyses*, n°32, 4 juillet, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/comment-les-employeurs-surmontent-ils-leurs-difficultes-de-recrutement>
- Jacques Barthelemy et Gilbert Cette (2019) « Adapter le droit du travail au XXIème siècle », rapport pour Terra Nova, <http://tnova.fr/notes/adapter-le-droit-du-travail-au-xxie-siecle>.