

S3 Des normes à tous les niveaux ... Pour un "modèle social et environnemental européen"

Ce qu'il faut retenir du scénario 3

Après une crise sociale d'envergure, l'Europe, sous l'impulsion de plusieurs grands Etats dont la France développe des mesures protectionnistes en s'accordant sur des politiques normatives. L'Etat reprend la main et développe des politiques prescriptives en éditant davantage de règles, lois, normes pour affirmer le droit à un travail décent pour tous. En s'appuyant sur les différents modèles sociaux et environnementaux développés dès les années 90, l'État construit un modèle socio-économique qu'il impose.

On assiste à une standardisation des modèles de gestion, un contrôle accru et des pénalités conséquentes en cas de non respect des règles.

Le bonheur est orchestré, les individus abandonnent toute forme d'accomplissement individuel au profit d'une "sécurité sociale" accrue.

Plan

1. L'Etat reprend la main dans un cadre européen négocié
2. Le travail comme devoir s'impose
3. Une économie locale performante
4. Une juridiciarisation des relations professionnelles
5. Des modèles de gestions standardisés

L'Etat reprend la main dans un cadre européen négocié

Les crises économiques s'enchaînant, une frange de plus en plus importante de la population s'est retrouvée dans des situations de très forte précarité. Face à une crise sociale d'envergure dans les années 2020 et aux demandes de "plus de protection", l'Etat affirme ses priorités : le droit au travail pour tous, la sécurisation des parcours professionnels, une protection sociale de haut niveau. Une communication efficace permet de faire accepter une augmentation des taux de prélèvements et donc des rentrées fiscales. Les collectivités locales gèrent les dispositifs, mais ne sont pas un maillon décisionnel important. Leurs marges de manœuvre se situent davantage dans l'accompagnement des acteurs locaux.

Dans le même temps, les autres pays européens mènent des politiques similaires.

Cela conduit l'Union Européenne à s'accorder sur des politiques normatives et développer des mesures protectionnistes pour défendre le « modèle social et environnemental européen ».

La contribution des produits et des services à la création d'emplois est valorisée (TVA sociale inversement proportionnelle aux emplois mobilisés). Dans le domaine de l'emploi, le renouveau du pacte social passe par la mise en place d'une flexisécurité qui permet d'alterner périodes d'emplois, de formations, et d'inactivités. Concernant le travail, le concept de "travail décent", développé par l'OIT et repris par l'UE dans les années 2000, s'impose et se renforce notamment sur le sujet des conditions de travail.

Au plan financier, face à la succession de crises économiques majeures, les institutions nationales et européennes se sont dotées d'une véritable politique visant à organiser le fonctionnement des marchés et limiter la capacité de l'industrie financière à peser sur les décisions. Ces mouvements visent à retrouver de nouveaux équilibres financiers au niveau international.

Les réformes qui en ont découlées ne se sont pas cantonnées au seul secteur financier. En mettant en avant l'origine économique et sociale de la crise (recours démesuré au crédit conséquence d'une politique salariale trop restrictive et d'une progression bridée du pouvoir d'achat), les états s'accordent

à inciter les entreprises à développer des conditions d'emplois décentes et à renforcer la position du petit actionnaire stable.

De fait, l'influence des actionnaires véritables que sont les épargnants monte en puissance. Des groupes représentatifs de catégories d'actionnaires, comme les salariés ou les associations représentatives d'intérêts sociaux, éthiques, peuvent défendre leur patrimoine au nom d'intérêts qui ne se résument pas à la seule performance financière. On assiste à l'émergence d'un capitalisme de masse.

Le travail comme devoir s'impose

C'est le retour du "Tout Etat" qui développe des politiques prescriptives, en éditant plus de règles, lois, normes. On voit fleurir des mesures incitatives mais aussi davantage de contrôle et de sanction.

Ces contraintes s'imposent à l'individu. Ils sont incités à un "devoir de travail", d'une part par un suivi d'un nombre limité "d'offres valables d'emploi" qui leur sont faites sous peine d'être exclu du système d'assurance chômage et, d'autre part, par un appui individualisé à la recherche d'emploi. Un "consensus social" s'est progressivement mis en place qui donne la priorité à une contribution active obligatoire de tous, en contre partie d'une certaine "sécurité sociale".

Autorité et contraintes s'imposent aussi aux entreprises. Les politiques publiques renforcent les exigences concernant l'emploi et les conditions de travail. Les objectifs mis en avant sont l'accès au travail pour tous, dans des conditions de réalisation décentes, en tenant compte du vieillissement de la population et de l'allongement de la vie professionnelle imposé par le rééquilibrage des comptes sociaux. Les produits et services générateurs d'emplois sont valorisés avec la mise en place de la TVA sociale inversement proportionnelle aux emplois mobilisés.

Les pouvoirs publics mettent en place un système qui impose aux directions d'entreprise et aux salariés de respecter scrupuleusement les règles, sous peine d'encourir des pénalités conséquentes.

Une économie locale performante

Pour repositionner la France sur les secteurs à forts enjeux économiques tout en évitant une trop forte concurrence entre les territoires, l'Etat assure une régulation nationale importante, notamment sur la répartition des filières à haute valeur ajoutée. Elle s'appuie pour cela sur les savoir-faire locaux et les dynamiques collectives existantes. Les instances publiques locales sont engagées à développer une large gamme de services et dispositifs (financiers, commerciaux, organisationnels, emploi/formation, R&D) pour soutenir les entreprises et plus particulièrement les réseaux d'entreprises, faciliter la diffusion de bonnes pratiques et d'outils permettant d'obtenir des résultats économiques et sociaux.

Les initiatives des acteurs du territoire en faveur de la recherche et du développement d'écosystèmes de proximité permettent aux entreprises de développer des réseaux nécessaires à l'innovation et à la production d'une forte valeur ajoutée pour la région Rhône-Alpes.

Ainsi les logiques d'innovation s'imposent, et l'ensemble des entreprises développe des relations essentiellement fondées sur des enjeux de collaboration et de mutualisation dans tous les secteurs de l'économie. Les Pôles et Bassins d'excellence existants en Rhône-Alpes se renouvellent (Chimie, Plasturgie, Textile, Médical, etc.), d'autres se créent notamment dans des secteurs émergents (biotechnologie, sciences de la vie, nouvelle énergie ...etc.). Ceci permet une innovation de rupture dans plusieurs filières.

Par ailleurs l'Etat encourage le développement des secteurs économiques peu délocalisables et répondant à de nouveaux besoins : services à la personne (liés notamment au vieillissement de la population), activités liées à l'environnement (bâtiment, transport...), aux nouvelles technologies (économie virtuelle notamment) et la production et distribution de produits biologiques. Ce modèle économique, en renforçant les circuits courts de distribution et la consommation de proximité, vient rencontrer, un modèle dominant de consommateurs "éthiques et responsables".

Ces différents mouvements favorisent l'évolution des relations traditionnelles de sous-traitance et une économie de proximité performante.

Une juridiciarisation des relations professionnelles

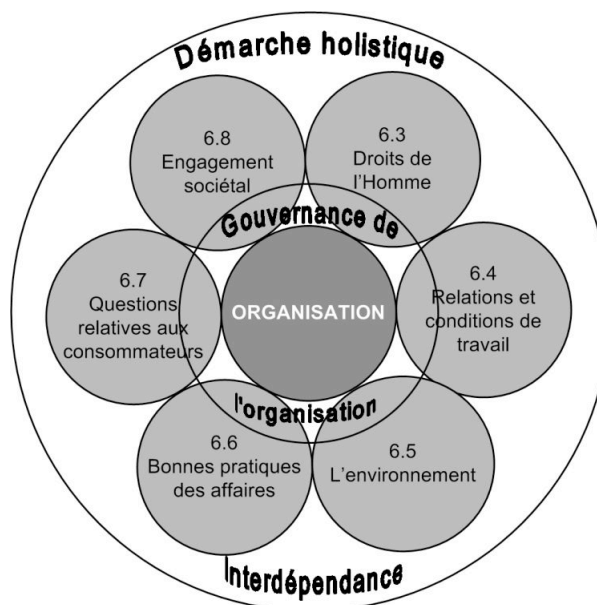
L'emprise des pouvoirs institués tels que l'Etat et l'Europe contribue, au niveau national, à une forme d'institutionnalisation du dialogue social : agenda largement prescrit par l'Etat, dimension politique et législative de plus en plus marquée, déclinaison des accords européens...

Par ailleurs, le dialogue social traditionnel (paritaire ou tripartite) perd progressivement de sa substance au profit de nouveaux acteurs tels que clients, consommateurs, citoyens, élus politiques... qui s'immiscent progressivement dans la régulation de sujets en lien avec le travail. Des groupes de pression se mettent en place pour influencer directement ou indirectement les processus d'élaboration des lois ou des normes relatives aux aspects qualité, traçabilité, environnement, éthique ...

Dans une large mesure, le centre de gravité des régulations du travail se déplace devant les tribunaux. On assiste à une véritable « juridiciarisation » des relations professionnelles. Les jurisprudences deviennent une source majeure de règles. Les questions sont le plus souvent posées en terme de « compensation » ou de « réparation », au détriment d'une logique de « prévention » et de « concertation ».

Des modèles de gestions standardisés

Les services et dispositifs proposés aux entreprises visent une performance socio-économique qui conduit à imposer des normes de pilotage globale de l'entreprise. Dans la droite ligne de la norme Iso 26000, elles touchent tous les domaines de l'entreprise.



L'idée que la ressource humaine devient la principale source de « richesses durables » s'impose. Les entreprises sont contraintes de s'impliquer dans l'employabilité de leurs salariés, l'amélioration des conditions de travail et la conciliation des temps sociaux. Elles sont contraintes de développer une gestion prospective des métiers, de favoriser la mobilité interbranche afin d'établir des éléments de continuité des parcours professionnels, de miser sur la formation avec le soutien des acteurs territoriaux.

On voit se développer une nouvelle génération de progiciels de gestion intégrés incluant la production, la planification, la traçabilité, la gestion des coûts, la GRH... Ils permettent un contrôle en temps réel de toutes les données, non seulement au sein d'une entreprise par les équipes dirigeantes mais également par les pouvoirs publics.

Tous ces modèles, toute cette instrumentation organisationnelle et managériale, facilitent l'interchangeabilité aux différents niveaux hiérarchiques de l'entreprise : en changeant d'atelier (polyvalence), ou d'entreprise (mobilité) le salarié n'est plus dépaysé car il retrouvera un peu partout les mêmes outils de gestion du travail, si ce n'est la même culture. De même, l'entreprise se trouvera

moins déstabilisée par les mobilités, la ressource entrante étant elle aussi calée sur des connaissances productives qui tendront à s'uniformiser. Seuls les primo entrants poseront quelques problèmes le temps de la socialisation.

Les individus sont équipés pour s'adapter au marché de l'emploi et réaliser des parcours sans trop de heurt. Les écarts se restreignent entre les personnes mais le niveau de vie des individus ne connaît pas ou peu de progression au cours de leur carrière.

Le marché qui s'impose à l'individu est une protection accrue contre un abandon d'une recherche d'accomplissement individuel.

Si les inégalités sont certes réduites, une partie de la population réagit fortement à ce qu'ils considèrent un contrôle social trop important et un manque de prise en compte des intérêts individuels. Des mouvements de contestation via les réseaux sociaux fleurissent avec comme mot d'ordre "choisir son activité, son parcours et sa réalisation personnelle".