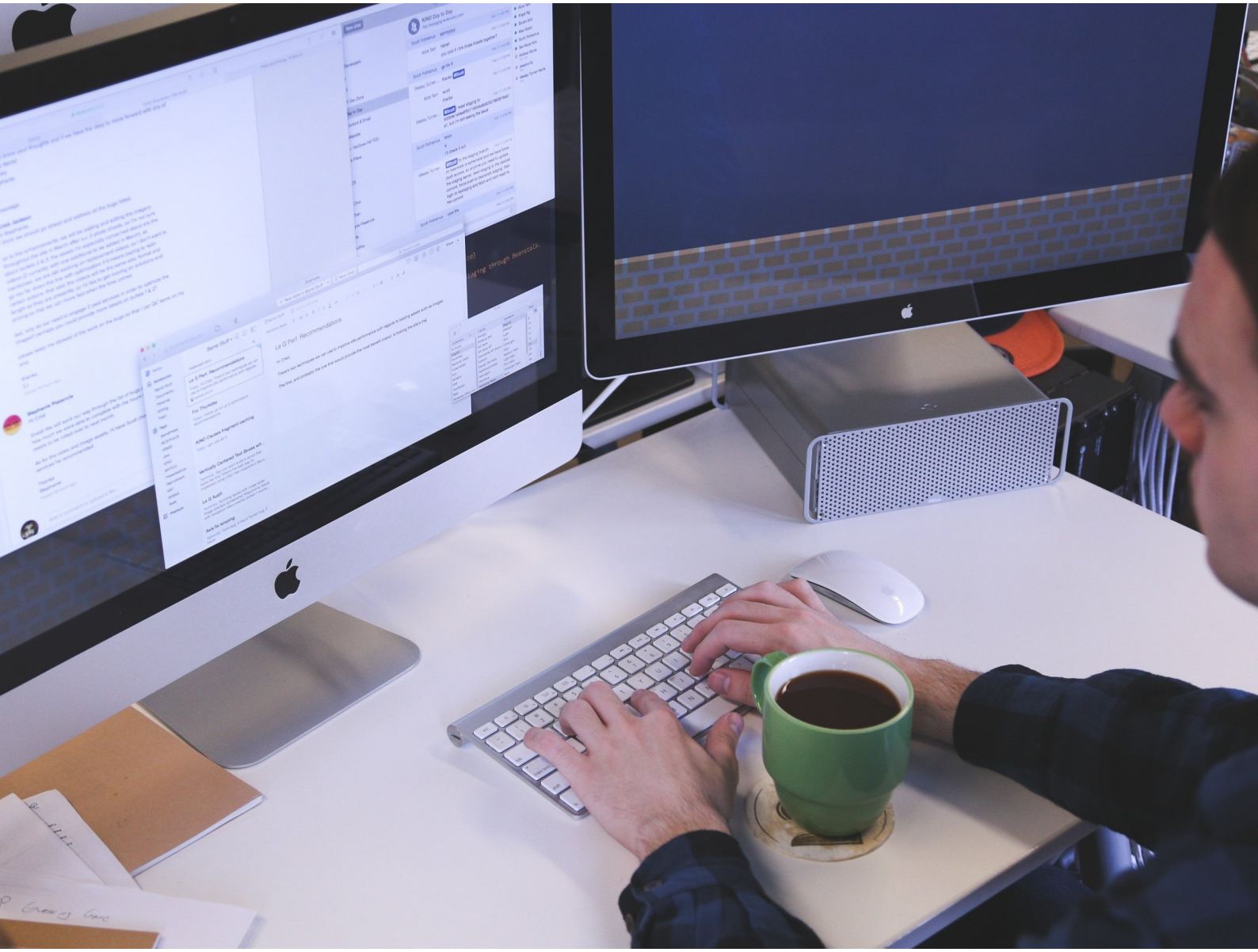
FAIRE DE LA FRANCE LE PARADIS DU TRAVAIL

Sous la direction de **William Thay**,

Rapporteur **Olivier BODO**, secrétaire général délégué et expert en politiques sociales



A la crise sanitaire, qui a causé des milliers de décès dans le monde, a succédé une crise économique globale. Celle-ci, aussi appelée Grand Confinement [1], est une crise économique provoquée certes par la pandémie de Covid-19 mais surtout par le confinement sanitaire décrété dans un certain nombre de pays.

Les effets de cette crise apparaissent comme similaires à ceux de celle de la décennie précédente. Celle-ci trouvait son origine dans les montages financiers liés aux subprimes et plus particulièrement dans le risque de faillite du système bancaire qui en a découlé. De manière synthétique, il en a résulté une récession qui a, par la suite, laissé place à une croissance lente (voire une stagnation économique). Les plans de sauvetage et de relance ont fait exploser les dettes publiques et le chômage a largement progressé…

On ne peut que constater le mimétisme vu que cette année 2020 l'OCDE anticipe un recul de 7,5% de la croissance de la zone Euro et place la France parmi les pays européens les plus sévèrement touchés par la crise sanitaire. Le PIB français reculerait, en effet, de 8,3 % cette année. Cette récession qui touche tous les pays va, selon les prévisions, conduire à une contraction de l'ordre de 9 à 12% de la production mondiale. Afin de limiter l'impact de la crise, le gouvernement français a mobilisé divers dispositifs financés par l'endettement.

Ce faisant, sur les premiers trois mois du premier confinement, la dette française a explosé passant de 100 à 120% du PIB conséquence des mesures d'exceptions prises par le gouvernement afin d'atténuer l'impact de la crise sur les entreprises dans un premier temps et sur le marché du travail dans un second. Avec la seconde vague (voire la troisième), le prolongement de ces dispositifs de soutien exceptionnels qui en découlent, la dette française s'établirait finalement à 117,5 % du PIB[1] (Projection du rapport économique, social & financier annexé au projet de loi de finances 2021 publié le 2 Octobre 2020).

[1] Terme « inventé » le 14 avril 2020 par Gita Gopinath, économiste au FMI. [2] Projection du rapport économique, social & financier annexé au projet de loi de finances 2021 publié le 2 Octobre 2020

Ainsi, si l'on se place du point de vue des entreprises, l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) considère en toute logique que la pandémie de Covid-19 accroit leur risque de faillite par rapport à des circonstances normales. Ainsi, l'OFCE estime que ce ne sont pas moins de 95 000 entreprises qui risquent de se trouver en situation de faillite mettant de fait près de 250 000 personnes au chômage.

Les défaillances représentent un impact notable sur le marché du travail mais ce n'est pas le seul. En effet, d'autres entreprises vont se retrouver en situation de tension voire d'extrême fragilité en raison d'un manque de trésorerie, une fragilité incitant à réduire les effectifs. Concrètement, près d'un chef d'entreprise sur cinq pense qu'il sera contraint de licencier une partie de ses salariés…

PREMIÈRE PARTIE :

LE MARCHÉ DU TRAVAIL FACE À LA PANDÉMIE

Ce qui est frappant avec la crise liée à la pandémie du Covid 19, c'est cette **quasi inéluctable paralysie de l'économie** en général et du marché du travail en particulier. En effet, contrairement à la crise de 2008 qui avait ébranlé partiellement l'économie, dans la situation actuelle, c'est l'ensemble du système qui est touché. Cela donne, de fait, un sentiment de perte de repère et d'absence d'issue tant pour les entreprises que pour les salariés : comment s'en sortir lorsque plus aucun secteur de l'économie n'est en état de marche ou tout simplement en état de jouer le rôle de locomotive, de moteur de la reprise ?

De plus, il est évident que si le choix d'un premier confinement drastique a permis de limiter la progression de la pandémie au niveau hexagonal et d'éviter une surcharge des lits de réanimation, il a fait de **la France l'un des pays les plus touchés d'un point de vue économique** (tout en l'étant, et c'est un paradoxe, également d'un point de vue sanitaire avec plus de 30 000 morts). En effet, **notre modèle économique étant très dépendant du niveau de consommation des ménages**, le confinement drastique a « tué » la consommation de ces derniers (hormis dans certains secteurs comme l'alimentaire, le pharmaceutique ou la grande distribution) **engendrant la défaillance,** ou tout du moins, la mise en difficulté **d'un grand nombre d'entreprises et de commerces**.

Ce faisant, un **cercle vicieux pour le marché du travail** se met en place sous forme d'un effet dominos : une défaillance d'entreprise a des conséquences non seulement sur ses propres salariés (**emploi direct**) mais également sur ceux de ses fournisseurs & sous-traitants (**emploi indirect**).

Au printemps 2020, les experts s'accordaient pour considérer qu'une **vague de plans sociaux était à craindre** pour le mois de Septembre. Cependant, cette vague sera finalement plus tardive car étroitement liée à la **fin des mesures de chômage partiel**, élément sur lequel nous reviendrons plus tard dans ce document. En effet, tant que le dispositif perdure, qu'il soit plus ou moins généreux, il permet de limiter les défaillances d'entreprises ainsi que la propension des entreprises à se séparer de leurs salariés afin d'amortir le choc économique. De fait, l'**impact le plus important de la pandémie ne sera pas immédiat mais plutôt à moyen voire long terme**. Il est d'ailleurs probable que cette vague de plans sociaux n'intervienne qu'une fois la pandémie derrière nous.

RAPPEL DES MESURES MISES EN ŒUVRE PAR LE GOUVERNEMENT

Face à la première vague de l'épidémie du Coronavirus COVID-19, le gouvernement a mis en place des mesures de soutien immédiat aux entreprises [3] :

1. **Des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales** (URSSAF, impôts directs) ;
2. Dans les situations les plus difficiles, des **remises d'impôts directs** pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes ;
3. Le **report du paiement des loyers, des factures d'eau, de gaz et d'électricité** pour les plus petites entreprises en difficulté ;
4. Une **aide de 1 500 euros pour les plus petites entreprises**, les indépendants et les microentreprises des secteurs les plus touchés grâce au fonds de solidarité ;
5. **La mobilisation de l'Etat à hauteur de 300 milliards d'euros pour garantir des lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ;**
6. Un soutien de l'Etat et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un rééchelonnement des crédits bancaires ;
7. **Le maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif de chômage partiel simplifié et renforcé ;**
8. L'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs par le Médiateur des entreprises ;
9. La reconnaissance par l'Etat et les collectivités locales du Coronavirus comme un cas de force majeure pour leurs marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés publics d'Etat et des collectivités locales, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.

Au travers de ces mesures, même si certains des chiffres évoqués ont plutôt été des effets d'annonce, la préoccupation du gouvernement a été double.

[3] Source : Brochure fiches pratiques sur les mesures de soutien

D'une part, sa première considération a été de **préserver les entreprises** en mettant en place des mesures leur permettant de **conserver des marges de manœuvre en matière de trésorerie et de pilotage de leur BFR** (Mesures d'urgence pour les entreprises ou encore des plans de soutien sectoriels comme pour l'automobile ou l'aéronautique).

D'autre part, sa seconde considération a été de **contenir la hausse du chômage via des mesures permettant d'éviter, ou tout du moins de limiter, les défaillances d'entreprises** qui auraient fait exploser le nombre d'emplois détruits.

A ce titre, un point d'attention doit d'être porté sur le **dispositif de chômage partiel** qui a concerné au plus fort de la crise plus de 12 millions de salariés du privé soit près du tiers des actifs. Ce dernier a, il faut le reconnaitre, **permis tant de limiter les défaillances d'entreprise que de préserver l'emploi de plusieurs millions de français.**

Conscient de l'importance d'apporter un soutien sans faille aux entreprises, le gouvernement a choisi de maintenir les mesures de ce dispositif. Selon l'OCDE, ce corpus de mesures permettrait à la France de bénéficier d'une croissance de son PIB de près de 6,0% [4] en 2021 puis de nouveau de 3,0% en 2022.

[4] OCDE : Prévisions de PIB

LES IMPACTS DE LA PANDÉMIE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour se faire une idée de l'ampleur de la crise sur le marché du travail, il convient de s'en référer aux chiffres fournis par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ainsi, « au niveau mondial, ce ne sont pas moins de 2,7 milliards de travailleurs confinés soit 81% de la main d'œuvre mondiale ».

Par ailleurs, l'OIT a calculé que « le temps de travail au niveau mondial a diminué de 6,7 %, ce qui représente l'équivalent de 195 millions de travailleurs à temps plein (48h par semaine). La baisse du temps de travail est plus forte dans les pays arabes (8,1 %), en Europe (7,8 %), et sur la zone Asie-Pacifique (7,2 %). Début avril, l'Asie centrales (6,0 %), les Amériques (6,3 %) et l'Afrique (4,9 %) étaient moins touchées [5] ».

De cette analyse ressortent deux points particulièrement marquants. Le premier c'est que n'importe quelle entreprise, quelle que soit sa taille, a pu rencontrer des difficultés. Le second c'est la paralysie qui touche le marché de l'emploi dans son ensemble vu que tous les secteurs d'activité sont impactés, voire carrément sinistrés comme par exemple ceux de la culture, de l'automobile, de l'aéronautique ou du tourisme.

Au niveau du marché du travail en général et des entreprises en particulier, cela a plusieurs conséquences plus ou moins impactantes.

[5] Observatoire de l'OIT : Le COVID-19 et le monde du travail : deuxième édition. Estimations actualisées et analyses

LES CRÉATIONS & FERMETURES D'ENTREPRISES

Paradoxalement, après avoir chuté de 25,5% (étude de l'INSEE [6]) au mois de Mars, le nombre de **créations d'entreprises a connu un rebond inattendu à compter du second semestre** (+2,3% fin Septembre [7]) pour finalement atteindre le chiffre de 815 257 créations fin décembre (soit une hausse de 4,0% sur un an [8]). En dépit d'un contexte peu propice à la création d'entreprises, les entrepreneurs ont malgré tout été très actifs en 2020 : ils ont préféré décaler de quelques mois leur projet sans pour autant avoir une meilleure visibilité et surtout davantage de certitudes quant à la pérennisation de leur initiative.

[6] INSEE – Forte baisse des créations d'entreprises en Mars 2020. [7] INSEE - Hausse des créations d'entreprises en septembre 2020. [8] INSEE - Repli des créations d'entreprises en décembre 2020

A l'autre bout du spectre, la diminution de l'activité a causé une **augmentation des fermetures d'entreprises** : la Coface émet à ce sujet, une estimation de + 15% par rapport à l'an dernier. Et encore, le pire n'est pas arrivé : il est clair que ce n'est qu'à la fin de la crise, au moment de la reprise de l'activité et surtout **lorsque les dispositifs de soutien prendront fin**, que le pic des défaillances pourrait survenir. Ainsi, c'est en fonction de la fin des mesures que les difficultés majeures sont à attendre (probablement au second semestre de cette année).

Ces deux tendances ne sont pas uniformes si l'on considère les points de vue tant sectoriel que géographique. En effet, à titre d'illustration, cela va être particulièrement marqué dans un secteur tel que la restauration qui a connu la limitation durable à la vente à emporter ou dans une région telle que l'Occitanie dont l'économie repose essentiellement sur le tourisme (Ex Languedoc Roussillon) ou la construction aéronautique (Ex : Midi Pyrénées).

LE CYCLE D'EMBAUCHES

De manière logique, les deux tendances mentionnées au précédent paragraphe ont, tout d'abord, conduit à l'**effondrement des offres d'emploi** (dimension présente) ainsi qu'à un **net ralentissement des intentions d'embauche** (dimension future) selon le baromètre Manpower [9] traduisant l'incertitude et la défiance des chefs d'entreprise dans l'avenir. D'une certaine manière, cela pousse à s'interroger sur la capacité du gouvernement d'une part à rassurer les entrepreneurs et d'autre part à leur créer un environnement favorable.

Dans un second temps, l'ACOSS a mis en évidence « un **effondrement du nombre de déclarations d'embauche** de plus d'un mois (hors intérim) de 25,2% sur un an [10] » et ce quelle que soit la typologie du contrat de travail (CDI, CDD ou Intérim).

[9] Baromètre Manpower : https://www.manpowergroup.fr/un-premier-trimestre-sous-le-signe-de-laccalmie/. [10] ACOSS – Baromètre économique N° 123

Enfin, il convient de souligner deux phénomènes peu médiatisés mais pourtant bien réels : le **retour sur les promesses d'embauche et la fin des périodes d'essai**. Les chefs d'entreprises, n'ayant plus de de certitudes quant au devenir de leur activité, ont choisi de ne pas honorer les promesses d'embauche formulées et, le cas échéant, ont décidé de mettre un terme à la période d'essai lorsque le contrat avait déjà été signé et que le délai légal le permettait.

L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CHÔMEURS

Tous ces éléments ont naturellement eu un impact significatif sur le nombre de chômeurs. Au troisième trimestre 2020, Pôle Emploi indiquait que leur nombre avoisinait les 6 millions (toutes catégories confondues). Cela représente une hausse de 9,5% sur un an [11].

Il convient, néanmoins, d'insister sur l'effet **positif du dispositif de chômage partiel** qui, nonobstant l'effet d'aubaine dans certaines entreprises ainsi que les coûts pour l'UNEDIC (points abordés par la suite), a permis de limiter tant le nombre de chômeurs que la casse sociale et ce quel que soit le secteur d'activité.

Cependant, les mesures de **chômage partiel** ne représentent qu'un facteur permettant de **retarder la hausse du nombre de chômeurs** : tant qu'il perdurera, le nombre de licenciements sera contenu. En revanche, et comme l'a indiqué le Président lors de son allocution du 14 Juillet 2020, il est à craindre que lorsqu'il sera mis un terme au dispositif, le nombre de chômeurs croisse considérablement (**un nombre compris entre 800 000 à 1 million de chômeurs supplémentaires** ayant été évoqués) tendant vers un taux de chômage de l'ordre des 11,8% de la population active. Cela explique, sans aucun doute, que le dispositif soit dès lors reconduit de manière continue.

[11] Pôle Emploi : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 3e trimestre 2020

LE COÛT DE LA PANDÉMIE SUR LES DIFFÉRENTS ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

A bientôt un an du début de la pandémie, nous disposons d'un certain recul pour évaluer les conséquences de la crise sur les différents acteurs du marché du travail.

Dans un premier temps, nous étudierons l'impact financier pour les entreprises ainsi que pour leurs salariés. Dans un second temps, nous nous pencherons sur la manière dont l'UNEDIC a amorti financièrement l'impact de la crise. Enfin, nous consacrerons un paragraphe aux abus qui ont pu être constatés.

LES COÛTS POUR LES ENTREPRISES

En premier lieu il convient de citer la **perte de chiffre d'affaire** à laquelle ont dû faire face les entreprises. Il faut souligner qu'il existe d'importantes disparités entre des secteurs gagnants (la santé, les technologies, la distribution liée à l'alimentation) qui peuvent enregistrer une progression de leur chiffre d'affaire de plus de 5% et des secteurs perdants (les transports, l'hôtellerie, l'automobile) qui enregistrent des pertes pouvant aller jusqu'à 25%.

Paradoxalement, **la productivité s'est maintenue (voire dans certains cas augmentée) durant la phase de confinement** ce qui a permis d'**atténuer l'impact négatif de la crise**. Selon la société de recherche et de conseil « Valoir », le travail à distance n'a eu qu'un faible impact négatif sur la productivité avec une réduction moyenne de 1% de celle-ci.

A cela viennent s'ajouter les **obligations liées au « protocole national de déconfinement** » qui, même s'il a été assoupli depuis le 24 Juin, avant d'être à nouveau renforcé à la rentrée de Septembre puis subséquemment à mesure de la montée de la seconde vague, n'en demeure pas moins particulièrement contraignant pour les entreprises.

Ce protocole sanitaire prévoit en effet :

- Des aménagements visant à limiter les flux de personnes afin d'éviter les croisements ;
- Des aménagements visant à limiter la concentration au niveau des espaces de travail (isolement de 1 M²) ;
- La mise en place de procédures de nettoyage & de désinfection des locaux ;
- La mise à disposition de tout ce qui est nécessaire au nettoyage (savon), à la désinfection (gel hydroalcoolique) ou à la protection (masque ou équipement de protection individuel) ;
- La mise en place de procédure de prise en charge d'un salarié présentant des symptômes ;
- La désignation d'un référent Covid 19.

Ledit protocole et les mesures décrites ci-dessus engendrent de fait des **coûts liés tant à la mise en conformité** des équipements, locaux commerciaux ou établissements accueillants du public (aménagements & sécurisation des espaces et lieux de vie) qu'à l'entretien (procédure de désinfection) ou encore à la prévention des salariés / clients (fourniture d'équipements de protection ou d'hygiène).

Enfin, l'entreprise doit faire face à aux **coûts liés à la digitalisation** de l'activité tels que à la fourniture du matériel nécessaire (PC, écran, …), la mise en place d'outils collaboratifs, la sécurisation des données… Dans certaines entreprises, cela génère une dépense qui peut s'élever **jusqu'à 3 000€ par salarié**.

A titre d'illustration, le Medef estime que le **surcoût pour les entreprises de l'ensemble de ces mesures** devrait correspondre à une hausse des dépenses comprise entre **10 et 20% selon les secteurs**.

NB : Les obligations de l'entreprise en matière de sécurité ne sont pas apparues avec à la pandémie mais correspondent à l'obligation légale qu'à l'employeur en matière de protection de ses salariés [12].

[12] Code du travail : Article L. 4121-1

LES COÛTS POUR LES SALARIÉS

Il faut, ici, faire la distinction entre les salariés titulaires d'un CDI que l'on peut considérer comme bénéficiant d'une certaine stabilité professionnelle et les travailleurs précaires entièrement dépendant de la dynamique économique de leur secteur.

En ce qui concerne les **titulaires d'un CDI**, au plus fort de la crise, 1.015.000 entreprises ont effectué une demande de **chômage partiel** concernant 12,4 millions de salariés. Ces derniers perçoivent une indemnité horaire versée à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de leur rémunération brute horaire soit environ **84 % du salaire** net horaire ce qui équivaut à une **perte de pouvoir d'achat de plus de 15%**...

En ce qui concerne les **travailleurs précaires** (intérimaires, indépendants et travailleurs en contrat à durée déterminée), lorsque des secteurs entiers de l'économie sont à l'arrêt ou tournent au ralenti, leur situation devient particulièrement difficile : **factures non honorées, non-renouvellement de contrats**... En temps de crise, les entreprises sacrifient d'abord leurs collaborateurs non permanents. A titre d'illustration, Prism'Emploi [13] indique que, rapportée en nombre d'équivalents temps plein (ETP), la **perte d'emplois imputable à la crise sanitaire s'élèverait ainsi à 557 500 ETP** entre la première et la seconde moitié du mois de mars traduisant un effondrement de 75% de l'activité en 48 heures au déclenchement du confinement. Par ailleurs, soulignant la fragilité de cette population, une étude de l'OCDE [14] met en évidence la vulnérabilité de cette population de travailleurs qui aurait 40% à 50% de chances d'être moins couverts par les dispositifs de protection sociale.

Enfin, il convient de mentionner les effets des confinements et des restrictions de liberté sur le moral des salariés comme coût induit mais non quantifiable.

[13] Prism' Emploi: fédération professionnelle du secteur des professionnels du recrutement & de l'intérim. [14] Etude OCDE - Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response

A titre d'illustration, trois sondages OpinionWay [15] effectués pendant le premier confinement auprès d'un panel représentatif (plus de 1000 personnes sondées à chaque fois) pour Empreinte Humaine, indiquent que jusqu'à 47 % des collaborateurs présentent des symptômes d'anxiété et de détresse psychologique. A cela s'ajoute la dégradation de la motivation professionnelle au fil des semaines ainsi que le délitement du lien social entre les collaborateurs d'une entreprise.

[15] Baromètre Opionway pour le cabinet « Empreinte Humaine » – Confinement & état psychologique des français

LES COÛTS POUR L'UNEDIC

En préambule, rappelons que l'UNEDIC est une association créée en 1958 par les partenaires sociaux pour gérer le régime d'assurance chômage. Bien que, depuis 2008, les activités d'accompagnement et d'indemnisation des demandeurs d'emploi soient regroupées au sein de Pôle emploi, l'UNEDIC continue d'assurer et de garantir le financement de l'assurance chômage.

Ses ressources financières sont doubles et proviennent d'une part des cotisations versées par les employeurs à hauteur de 4,05% des salaires bruts et d'autre part, depuis 2019, d'une fraction de l'impôt via une fraction de la "CSG activité" affectée par l'Etat. Les salariés, quant à eux, ne versent désormais plus de cotisations d'assurance chômage, sauf dans certains cas (cotisation spécifique pour les intermittents du spectacle, par exemple). Lorsque ces sources de financement sont insuffisantes, notamment en cas de crise, l'UNEDIC a la possibilité d'emprunter sur les marchés financiers.

C'est en **période de crise** comme celle que nous traversons actuellement que l'**UNEDIC prend toute sa dimension**. Elle joue, en effet, un **rôle d'amortisseur** auprès des salariés et permet, en l'occurrence, d'éviter que la crise sanitaire se double d'une crise sociale. Ceci est, bien entendu, valable lorsque les décisions sont prises de manière construites et non pas à la va-vite.

Ainsi, en **modifiant de manière unilatérale**, c'est-à-dire sans consultation ni information préalable des partenaires sociaux, les **conditions de prise en charge du chômage partiel** à la mi-Mars, le gouvernement a certes amorti les conséquences de la crise mais a surtout contraint l'UNEDIC à assurer la totalité, ou tout du moins, une partie des **revenus de plus 3 millions de chômeurs et de 9 millions de salariés en activité partielle en Avril 2020** au plus fort de la crise.

Pour bien percevoir les conséquences de cette décision, il convient de regarder les chiffres. En « 2020, les dépenses du régime progresseraient de 32 % par rapport à 2019. Depuis la mi-Mars, le **solde de l'Assurance chômage** s'est très fortement **dégradé de plus de 16 Mds€**. Cette dégradation de la situation financière du régime d'assurance chômage se poursuivrait en fin d'année et en 2021, bien qu'à un rythme moins soutenu : le **déficit annuel s'élèverait à 18,7 Mds€ à fin 2020 et à 9,7 Mds€ fin 2021** [16] ». La dette attendrait alors fin 2021 62,5 milliards d'Euros.

Face à l'urgence de la situation, l'UNEDIC a procédé sur l'année à l'émission de « social bond » pour le montant maximum autorisé par le Conseil d'administration, ainsi que les dispositions règlementaires définissant le montant de la garantie explicite de l'Etat soit 15 milliards d'Euros [17].

On ne peut donc que conclure ce paragraphe qu'en s'interrogeant sur le flou entourant le financement de l'assurance chômage. Il apparait clairement qu'à l'heure actuelle, le financement du système d'assurance chômage n'est plus assuré : il s'avère particulièrement dépendant de l'endettement sur les marchés qui ne peut, en aucune manière, être considéré comme une solution pérenne.

[16] Prévisions financières de l'Unédic – octobre 2020. [17] L'Unédic émet sa dernière émission obligataire pour 2020

LE CÔTÉ OBSCUR DES ENTREPRISES DURANT LA PANDÉMIE

Le dirigeant d'entreprise n'a pas vocation à être vertueux ou bienveillant avec la collectivité : il est rationnel. En clair, cela signifie que sa préoccupation première n'est pas le bien-être commun mais la pérennité et le développement de son entreprise voire, parfois, la seule satisfaction de ses actionnaires.

Le corolaire de ce préambule est que la priorité des entreprises est le maintien de leur rentabilité que cela se fasse, ou non, au détriment du marché du travail. On trouve la parfaite illustration de ce propos dans les cas de Nokia ou de Ryanair qui utilisent la crise comme prétexte afin de faire passer des mesures inacceptables tant pour leurs salariés que pour le grand public.

LE DÉTOURNEMENT OU USAGE ABUSIF DU DISPOSITIF DE CHÔMAGE PARTIEL

Lors de la première vague, 1.015.000 entreprises ont effectué une demande de **chômage partiel** concernant **12,4 millions de salariés**. Au regard de l'ordre de grandeur, il ne faut guère se faire d'illusion sur le fait que des entreprises aient tenté de profiter abusivement du dispositif (**effet d'aubaine**).

Concrètement, l'idée est que les entreprises déclarent tout ou partie de **leurs salariés en chômage partiel tout en leur demandant de travailler normalement ou quasi normalement**. Ce faisant, le salaire, coût de production majeur, n'est plus supporté par l'entreprise mais par la collectivité. De son côté, le salarié concerné préfère garder le silence et accepter la situation plutôt que de se mettre en difficulté face à son employeur.

A titre d'illustration, fin Juin, l'ancienne ministre Muriel Penicaud annonçait que « **850 entreprises** sur les 3 000, dont le contrôle est terminé, sont **suspectées de fraude** ».

Des procédures pénales ont été engagées pour escroquerie, notamment à l'encontre d'un un chef d'entreprise « qui a créé cinq sociétés pour 67 salariés, mais aucun d'entre eux n'est déclaré ou n'a payé des cotisations sociales ». Au 17 Novembre 2020, le nombre de contrôle s'élevait à plus de 270 000 (220 000 réalisés avant le versement des indemnités et 50 000 réalisés après le versement des indemnités). Au final, le ministère de l'économie, des finances et de la relance estime que « la fraude est évaluée à 225 millions d'euros dont plus de la moitié a déjà été bloquée ou récupérée sur un dispositif global de 30 milliards d'euros [18] ».

[18] Fraudes au chômage partiel : renforcement du dispositif de contrôle

LA MISE EN PLACE DES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'Accord de Performance Collective (APC) a pour principal objectif de permettre aux entreprises de s'adapter aux évolutions à la hausse ou à la baisse de leur activité et ce, par le biais des leviers suivants :

- **Aménagement de la durée de travail,** ses modalités d'organisation ou de répartition ;
- **Aménagement de la rémunération** dans le respect du SMIC et des minima conventionnels ;
- Déterminer les **conditions de la mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise.

Sur un plan pratique, ce type d'accord peut imposer :

- Une **baisse de rémunération** pour un même nombre d'heures de travail sous réserve du respect du SMIC et des minima conventionnels ;
- Une **baisse ou suppression d'une prime** contractuelle et notamment celle de 13ème mois ;
- Une **augmentation du temps de travail sans augmentation** proportionnelle de la rémunération ;
- Une suspension d'une partie ou de la totalité des jours annuels de repos accordés au titre de l'accord portant réduction du temps de travail ;

- Une suspension de la surcomplémentaire retraite (article 83) des salariés cadres ;
- Prévoir une mobilité professionnelle géographique de certains salariés ;
- Prévoir une modification des secteurs géographiques convenus différents de ceux contractuellement prévus.

L'idée étant, selon Anne Rodier Chroniqueuse au Monde, « qu'avant d'être sûr de pouvoir produire davantage, de produire à moindre coût pour éviter les licenciements ». Et c'est bien là que le bât blesse car concrètement, les APC représentent en réalité un **chantage à l'emploi non déguisé** ! En effet, ces accords comme nous l'avons précisé par ailleurs, prévoient une baisse de salaire, une disparition des primes, une augmentation du temps de travail, davantage de flexibilité, etc.... en échange d'un maintien de l'emploi. Ainsi, pour **les Organisations Syndicales, le choix consiste soit à accepter l'accord, soit être responsables du licenciement d'une partie de leurs collègues**.

LE DÉVELOPPEMENT DES CONTRATS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES AU CDI

Les organisations patronales de certaines branches, comme celle des bureaux d'étude, ont émis en juin 2020 le souhait d'ouvrir une négociation en vue de mettre en place ou de généraliser ce que l'on appelle **le CDI dit de mission** (aussi appelé d'opération ou de chantier) [19].

De manière synthétique, il s'agit d'un contrat à durée indéterminée **(CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération**. Il a pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée.

Concrètement, il s'agit de la précarisation du CDI dans la mesure où le **salarié embauché selon cette modalité ne sait pas combien de temps il restera employé par la structure**. A titre d'illustration, nombre de chantiers ou de projets ont été interrompus en raison du confinement, interruption qui aurait permis légalement la rupture du contrat de travail de tous les « bénéficiaires » de ce type de contrat...

[19] Articles L1223-8 et suivants ainsi que L1236-8 et suivants du Code du travail

L'une des motivations de ces négociations était, selon les organisations patronales, l'anticipation de la reprise de l'activité à la rentrée de Septembre 2020, qui ne s'est de toute façon malheureusement pas concrétisée comme on le sait. Cependant, il s'agissait plutôt de construire le **futur modèle de gestion** de l'emploi dans lequel les entreprises **recruteront un individu pour réaliser une tâche unique & ponctuelle** puis s'en sépareront une fois celle-ci accomplie (NB : ce n'est valable que pour les secteurs dont la nature de l'activité s'y prête).

DÉVELOPPEMENT DES PLANS DE RÉDUCTION DU PERSONNEL

En dernier recours, et comme cela a été énoncé plus haut, un nombre conséquent d'entreprises préparent (ou ont déjà mis en œuvre) des plans de réduction du personnel (RCC ou PSE) d'une plus ou moins grande ampleur.

Ainsi, la DARES indique qu'**entre le 1er Mars et le 22 Novembre, 657 PSE** ont été lancés en France, menaçant 67 065 postes. Soit plus du double que sur la même période de 2019 (26 987 postes visés) et que **4 902 autres procédures de licenciements collectifs pour motif économique** ont été initiés depuis début Mars [20].

Viennent ensuite les ruptures que l'on peut qualifier d'individuelles comme un licenciement (quel que soit son motif) ou une Rupture Conventionnelle Individuelle (RCI). Pour ces dernières, leur nombre s'établit à 312 695 entre Mars et fin Novembre (contre 332 820 pour la même période en 2019) [21]. Les licenciements individuels, quant à eux ont enregistré une diminution de 4,2% par rapport à 2019 [22].

[20] DARES – Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire au 24 Novembre 2020. [21] Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion - Les ruptures conventionnelles. [22] DARES - Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au troisième trimestre 2020

Enfin, interviennent **le terme mis par les employeurs aux périodes d'essai de leurs nouveaux embauchés**. Ces ruptures, là encore difficilement quantifiables, sont autant de licenciements économiques déguisés qui ont été particulièrement utilisées dans des secteurs comme ceux des prestataires informatiques dont le modèle économique repose sur le recours à des ressources placées sur des projets clients.

En conclusion, selon une enquête réalisée par StaffMe en Mai 2020, start-up spécialisée dans la mise en relation entre entreprises et indépendants et publiée dans Le Parisien, **22 % des entreprises interrogées envisagent de licencier** et à termes, le chiffre de 2 millions de chômeurs supplémentaires est évoqué.

LES POINTS DE TENSION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI À VENIR

En conclusion de cette première partie, il est intéressant d'évoquer les points de tension à venir. Jusqu'à présent, ils ont été laissés en suspens par le gouvernement car ils n'ont pas un caractère prioritaire c'est-à-dire que leur impact ne se fera sentir que dans les années à venir. Mais, au regard de leurs conséquences sur la fluidité du marché de l'emploi, une réponse se devra d'y être apportée.

L'INSERTION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Tout d'abord, la question de l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi se pose de manière très prégnante. En effet, entre **700 000 et 900 000 jeunes** ont achevé leurs parcours d'études et **sont arrivés sur le marché du travail à la rentrée**.

Dès la fin de la première vague, une étude de l'Organisation internationale du travail (OIT) parue le 27 mai [23], révélait déjà qu'« un jeune sur six se retrouve sans emploi. Le **taux de chômage** de la zone OCDE a connu une hausse sans précédent de 2,9 points à 8,4% en avril 2020. **Chez les jeunes de 15–24 ans, il a bondi de 5,5 points à 17,6%** ». En France au mois d'Avril, le nombre de chômeurs de moins de 25 ans s'était envolé de 29,4% (+22% toutes catégories confondues).

De fait, **les jeunes** déjà concernés par des difficultés d'insertion sur le **marché du travail** en raison de **leur statut de variable d'ajustement**, vont se trouver confrontés à une situation encore plus tendue illustrée par un **rallongement de la durée d'entrée sur le marché du travail**. Ils seront, ensuite, confrontés à la **concurrence des stagiaires**, privilégiés par les entreprises car moins couteux qu'un CDI, et ce même si « le nombre d'opportunités de stages a diminué de 37% en France au cours de ces 12 derniers mois » selon Glassdoor. Cette **situation étant exacerbée chez les jeunes des quartiers prioritaires** de la politique de la ville dont « 37% d'entre eux sont sans emploi trois ans après leur sortie de formation, contre 22% pour les jeunes des autres quartiers [24] ».

Pour lutter contre ce fléau, le gouvernement a décidé, le 12 juin dernier, d'un **plan de relance pour l'apprentissage** [25] prévoyant une aide financière supplémentaire comprise entre 5 000€ et 8 000€ selon le profil du bénéficiaire. Puis le 14 Juillet, le président de la République a annoncé la création de 300 000 emplois d'insertion, l'ajout de 100 000 places en services civiques et l'exonération de charges pour les jeunes à faible qualification matérialisé par le plan « 1 jeune 1 solution [26]», pour lequel l'exécutif compte affecter 6,5 Md€. Une remarque s'impose sur les mesures prises : **elles ne concernent que les jeunes peu qualifiés ou exclus durablement du marché de l'emploi et donc une frange marginale des 700 000 à 800 000 nouveaux diplômés**… Pour la majorité des autres diplômés, le Président évoque 200 000 place en formations qualifiantes ce qui, concrètement, revient à décaler leur entrée sur le marché du travail de 6 mois à 1 an soit à remettre à demain la gestion d'une problématique actuelle le tout sans anticiper la problématique liée aux limites de capacité d'accueil des structures…

[23] Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Quatrième édition Estimations actualisées et analyses. [24] Céreq - Que deviennent les jeunes des quartiers prioritaires de la ville après leur bac ? [25] Plan de relance de l'apprentissage. [26] Plan « 1 jeune 1 solution »

Au regard de l'urgence de la situation, la ministre du travail a annoncé que ces dispositifs qui, initialement, devaient s'achever fin janvier seront reconduits. Cette décision n'est guère surprenante surtout si l'on considère que le taux de chômage des 15 – 24 ans a bondi de 2,6% sur un an.

Les mesures proposées n'ont pour but que de camoufler la problématique ou d'en décaler la gestion à l'année prochaine. Ainsi, le gouvernement n'aurait pas dû se montrer limitatif dans les mesures proposées. Par exemple, l'**exonération de charges sociales pour les embauches de jeunes diplômés aurait dû être valable quel que soit le niveau de salaire d'embauche** et il aurait pu compléter son dispositif par le **renforcement de la garantie jeunes** [27].

L'insertion des jeunes constituera la première préoccupation du gouvernement qui devra faire en sorte que l'enseignement supérieur ne produise pas une génération sacrifiée de diplômés.

[27] Garantie jeunes (accompagnement pour trouver un travail)

L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

Le développement de l'activité partielle ainsi que l'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi, qu'ils soient jeunes ou plus âgés, pose la question du soutien qui peut leur être donné. Cela concerne à la fois le retour à l'emploi que l'accès à une solution de reconversion type formation.

En la matière, le Code du travail prévoit des **dispositifs d'accompagnement des salariés touchés par des licenciements pour motif économique**, c'est-à-dire consécutifs « à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise ».

Parmi ces dispositifs, on peut citer le **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** qui permet d'assurer aux salariés un **ensemble de mesures leur permettant de retrouver du travail, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** qui regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements, notamment par des **mesures de reclassement** ou des conventions conclues entre les entreprises procédant à des licenciements économiques et l'État telles que la **convention d'allocation temporaire dégressive** (ATD) qui permet le versement, aux salariés licenciés et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré, **d'une allocation destinée à compenser cette différence de rémunération**.

Cela passera, également, par un **renforcement des dispositifs** de suivi et d'accompagnement des salariés notamment **en matière de formation**. A ce titre, on peut citer les conventions du Fonds national de l'emploi (FNE) destinés aux salariés en activité partielle qui « ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de **faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économique**, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production ».

Quelle que soit la forme du dispositif, il convient qu'un **suivi sérieux et compétent des demandeurs d'emploi** soit effectué afin d'en optimiser l'efficacité. En effet, si chacun des **mécanismes décrit précédemment se révèle pertinent** sur le papier, dans la pratique c'est sans doute **moins vrai en raison d'un manque de suivi ou d'un suivi défaillant**.

L'accompagnement constituera la seconde préoccupation du gouvernement au regard du contexte auquel font face les entreprises et surtout leurs salariés est de savoir comment soutenir efficacement les salariés, licenciés, qui sont ou qui vont se retrouver sur le marché de l'emploi.

LES INCERTITUDES SUR LE FINANCEMENT DE L'UNEDIC

Durant la crise du Covid-19, comme cela a été précisé précédemment, l'assurance chômage via **l'UNEDIC a assuré tout ou partie des revenus de plus 3 millions de chômeurs et de 9 millions de salariés en activité partielle** en avril 2020 au plus fort de la crise.

La conséquence est double. Tout d'abord, en 2020, les **dépenses d'assurance chômage** progresseraient de 12,9 Mds€ pour atteindre **54,2 Mds€**, soit une augmentation de 31,8% par rapport à 2019. Ensuite, sur la même période, **les recettes de l'Assurance chômage atteindraient 35,5 Mds€, soit une baisse de près de 10 % par rapport à 2019** [28].

Pour assurer son financement à court terme, l'UNEDIC a **recours aux marchés financiers** mais cette solution ne peut être considérée comme pérenne : il n'est pas concevable de financer la solidarité nationale par le levier de l'endettement. La solution sera la mise en œuvre de la **très controversée réforme de l'assurance chômage** qui aura pour conséquence de précariser davantage la situation des chômeurs et ce dans une période difficile.

Le financement de l'assurance chômage, et sa réforme qui en est le corollaire, constituera la troisième préoccupation pour le gouvernement. Cette fois ci l'enjeu sera de préserver le système tout en tentant d'éviter l'écueil d'un système qui serait jugé injuste par les français.

[28] UNEDIC – Prévisions financières (Octobre 2020)

DEUXIÈME PARTIE :

LES TRANSFORMATIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES

Quel va être le monde du travail de demain ? Tout l'enjeu pour le gouvernement va être de stabiliser l'économie tout en mettant à profit les enseignements de la pandémie et de redonner confiance dans l'avenir à ceux qui sont ou vont entrer sur le marché de l'emploi.

En effet, qu'ils soient étudiants, salariés, indépendants ou chefs d'entreprises, les Français ne sont pas particulièrement optimistes : leur confiance dans l'avenir s'est émoussée au fur et à mesure que leur environnement s'est transformé sous l'effet de la mondialisation ou des réformes successives perçues comme source d'incertitudes quant à la pérennisation de leur mode de vie.

Dans cette partie, nous verrons comment la pandémie a changé la perception des acteurs du monde du travail ainsi que la manière dont il possible de mettre à profit les effets.

ENTREPRISES – VERS UNE ACCÉLÉRATION DU PROCESSUS DE DIGITALISATION

Les entreprises sont désormais prêtes à **reconfigurer leur modèle de production** de manière à tenir compte de l'expérience acquise durant la pandémie. Concrètement, elles ont pris conscience de la fragilité du modèle économique actuel et vont tendre vers une **digitalisation massive de leur activité** de manière à anticiper un nouvel évènement comparable à celui que nous venons de vivre. Cela signifie dématérialiser le processus productif en permettant aux collaborateurs de réaliser leur activité professionnelle où qu'ils se trouvent et, d'ainsi, **développer le nomadisme en matière de travail**.

Dès lors, prenant comme base la pratique acquise pendant le confinement, les employeurs vont **adapter leur mode de fonctionnement** pour se tourner vers le télétravail, forme alternative d'organisation du travail. Cela ne devrait pas forcément leur porter préjudice pour deux raisons.

La première, c'est que télétravail signifie réduction des espaces de travail classiques : les entreprises ont bien compris que la digitalisation de leur activité pouvait s'accompagner d'une diminution des coûts liés aux infrastructures de travail. Pour illustrer : lorsqu'une entreprise de 100 personnes à recours au télétravail dans 90% des cas, elle ne va pas conserver pour 10 personnes des locaux pouvant en accueillir 100, privilégiant les structures d'accueil des travailleurs nomades (Ex : espaces de coworking).

La seconde correspond à la disparition de la frontière entre vie professionnelle & vie personnelle, situation dans laquelle le salarié ne coupe jamais véritablement son lien avec son activité professionnelle : il peut travailler partout et tout le temps. Cette tendance répond à la fois aux impératifs de productivité, à la pression des clients qui sont de plus en plus impatients, à la nécessité d'apparaitre hyperactif, aux évolutions du marché et, enfin, s'avère être la conséquence du développement des nouvelles technologies & aux moyens de communications actuels.

TRAVAILLEURS – ENTRE LIBERTÉ ET FRAGILISATION

La pandémie a eu des conséquences pour le moins inattendues sur le comportement des travailleurs (ce vocable intégrant à la fois les actifs des secteurs public et privé). En effet, si certains d'entre eux ont perçus le côté négatif de la pandémie, d'autres, au contraire, y vont l'opportunité d'un changement complet de vie.

LA FRAGILISATION

En préambule, il convient de souligner la contradiction à laquelle sont confrontés les salariés. D'un côté, la crise sanitaire les a plongés dans une profonde inquiétude liée à l'**incertitude sur l'avenir et la crainte de perdre son emploi**. D'un autre côté, le **sentiment d'indépendance** qui a accompagné le confinement et plus particulièrement le développement du télétravail.

Le premier sentiment qui traverse l'esprit d'un **salarié lambda**, c'est la peur de perdre son emploi sur un **marché du travail paralysé** dans son ensemble et non dans certains secteurs comme ce fut le cas par le passé. De fait, la **fluidité du marché du travail est complètement remise en cause** : il est devenu particulièrement difficile de trouver des opportunités d'embauche et ce quel que soit le secteur d'activité ce qui va limiter les salariés dans leur désir de mobilité.

Le premier sentiment qui traverse l'esprit d'un **travailleur indépendant / auto-entrepreneur**, c'est la catastrophe que signifie un **arrêt (quasi) total de son activité** à savoir une absence (quasi) totale de revenu sur la période d'inactivité. Cela permet de prendre conscience des **limites de l'ubérisation** de l'économie en général et du marché du travail en particulier. En effet, l'absence d'activité va de pair avec une absence de revenu et l'Etat ne vient qu'à la marge en atténuer les effets négatifs.

L'ENVIE D'AUTRE CHOSE

A côté de cela, la mise en place massive du **télétravail** représente l'effet positif majeur du confinement et des dispositions du protocole sanitaire le favorisant. En plus de permettre aux salariés d'éviter d'être contaminés, cette organisation du temps de travail leur a permis de **développer une nouvelle manière de travailler / produire** : ils ont, ainsi, gagné en autonomie, en flexibilité tout en étant davantage responsabilisés.

Autre changement majeur intimement associé au confinement et au télétravail : la possibilité de pouvoir exercer son activité professionnelle **de n'importe quel endroit** ! Dans la pratique, une étude statistique d'Orange permet d'estimer à 1 million le nombre de franciliens ayant « migré » vers d'autres territoires entre le 13 & le 20 Mars soit autant de travailleurs potentiels partis exercer leur activité dans d'autres territoires **sans que cela nuise à leur productivité**. Dans tous les cas, il n'est plus concevable pour eux de retourner à leur condition d'avant : métro – boulot – dodo d'avant dans les mêmes conditions.

Forts de ce constat, les salariés ont développé de **nouvelles aspirations quant à leur métier voire leur environnement** à proprement parler. Dorénavant, ils expriment le désir de donner un nouveau sens à leur vie professionnelle. Concrètement, ils éprouvent le besoin d'évoluer dans une **activité capable de favoriser leur épanouissement intellectuel et familial**. En parallèle, à défaut d'avoir la possibilité d'obtenir ce changement, ils réclament la possibilité de pouvoir **exercer leurs taches dans un environnement de qualité** tant pour eux que pour leur famille.

LA MODIFICATION COMPORTEMENTALE

A côté de cela, la tendance future pour les salariés sera, parallèlement à leur sentiment de liberté, **le développement de leur isolement** par rapport à leur entreprise et à leurs collègues de travail. Il est en effet clair que, dès lors que le **télétravail** est massivement adopté, **les interactions sociales vont être considérablement réduites** pour se limiter à des visio / audio conférences ou, dans le meilleur des cas à quelques réunions physiques ponctuelles.

Corollaire de cet isolement, le développement d'un **individualisme exacerbé** des salariés qui, chacun dans leur coin, ne voient plus l'intérêt général mais se focalisent uniquement sur leur intérêt particulier. Cet individualisme **affaiblit la notion de groupe** et d'équipe au sein de l'entreprise et rend quasi nulle la possibilité, voire la portée, d'une action collective visant à obtenir une évolution de conditions de travail ou à éviter une réduction du personnel. Chez l'être humain où le travail est une cellule capitale de socialisation, cet isolement a eu, et continuera d'avoir, des impacts délétères importants d'un point de vue psychologique chez les salariés (notamment ceux vivant seuls).

Cet aspect-là prendra toute son importance dès lors que l'effectif d'une entreprise sera confronté à une **délocalisation** de la production et donc à un **clivage entre les salariés dont les emplois sont délocalisables et ceux dont l'emploi ne l'est pas**. De fait, la cohésion entre les collaborateurs d'une entreprise en sera affaiblie et les chances de succès réduites.

LA PANDÉMIE PERÇUE COMME UNE OPPORTUNITÉ DE DÉVELOPPEMENT

La pandémie, sur son côté pile, a révélé la faiblesse du système économique français fortement dépendant de la consommation des ménages ainsi que la vulnérabilité d'approvisionnement de certains secteurs liés à des structures de production essentiellement basées à l'étranger.

A contrario, sur son côté face, elle a ouvert des perspectives intéressantes en termes d'opportunités : il y aura clairement un avant et un après Covid que ce soit en matière d'aménagement du territoire, de façon d'appréhender et de réaliser son activité professionnelle, de développement économique ou de souveraineté économique.

AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE – LA PANDÉMIE PEUT-ELLE REBATTRE LES CARTES ?

Comme nous l'avons vu dans les paragraphes précédents, la mise en œuvre à marche forcée du **télétravail** a considérablement **modifié le rapport des français à leur travail et surtout au lieu d'exercice de leur emploi**. Ainsi, chaque salarié concerné a été en mesure de travailler d'où il le souhaitait géographiquement parlant : il n'était plus nécessaire de résider dans la région où se situe l'entreprise pour réaliser son activité.

De fait, cette **digitalisation massive** a ouvert de nouvelles perspectives en matière d'aménagement du territoire et notamment de **rurbanisation des campagnes**. En effet, 80% de la population française vit dans un nombre restreint de zones urbaines qui, de fait, sont bien trop densément peuplées. En réalisant les investissements nécessaires en matière de voies de communication, de transports ou encore d'aménagements spécifiques tels que des espaces de coworking ou d'incubateurs **les régions peuvent développer et dynamiser leur attractivité** afin d'attirer les néo télétravailleurs souhaitant changer de cadre de vie.

En allant au bout de la démarche, le gouvernement pourrait, ainsi, **mettre en œuvre une meilleure répartition démographique de la population** ce qui permettrait de limiter la densification urbanistique de certaines régions comme l'Ile de France tout en développant ou diversifiant le tissu économique dans d'autres.

Réduire la pression foncière, limiter la densification et diminuer les coûts liés l'immobilier tout en assurant une **meilleure répartition de la population** sur l'ensemble du territoire, voilà tout l'enjeu de cette « péréquation territoriale ». Cela permettrait, qui plus est de développer d'un point de vue économique des régions fragiles et de permettre une meilleure redistribution des richesses créées dans les métropoles vers les zones rurales via la consommation locales des télétravailleurs.

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉDUCTION DE LA POLLUTION

Le point précédent mettait en évidence tout l'intérêt que pouvait offrir la **digitalisation de l'activité** pour répartir de manière homogène la population sur l'ensemble du territoire. Il devient alors possible de limiter la densification tout en offrant des perspectives de développement inespérées pour des zones rurales en déclin.

Il est, dès lors, possible d'imaginer que les régions, les départements voire les communes développent des incitations financières ou les infrastructures dédiées pour **encourager les salariés (voire les entreprises) à venir s'installer** dans des zones qui se dépeuplent ou qui n'ont pas de maillage économique très important. On peut, ainsi, logiquement anticiper **une hausse de la consommation** dans ces zones, la nécessaire fin des déserts médicaux et le retour des services publics de proximité.

L'intérêt est double dans la mesure où, comme nous venons de le voir, si cela permet de mieux **répartir l'activité économique** cela permet, également, de **limiter la pollution** dans les zones les plus touchées ou tout du moins procéder à un lissage sur tout le territoire. A titre d'illustration, on peut, par exemple, citer la réduction de la pollution liée aux déplacements des salariés.

PANDÉMIE ET RELOCALISATION

La pandémie a permis de mettre en lumière **la vulnérabilité du système de production français** et la nécessité de rapprocher la production du consommateur. Les vocables de « circuit court », de « relocalisation » ou de « souveraineté économique » ont été régulièrement employés tant par nos dirigeants que par les français : nous sommes clairement face à une prise de conscience des citoyens de la nécessité d'avoir une chaine de production et d'approvisionnement robustes sur les denrées stratégiques et donc des industries relocalisées en France ou en Europe dans le pire des cas.

Dès lors, tant les Français que leurs dirigeants sont **prêts à faire des efforts pour favoriser une production intérieure**, le contexte est favorable à la mise en place d'une **stratégie de développement industrielle nationale** et surtout locale couplée à un **volontarisme affiché de relocalisation d'activités**. Cela passera naturellement par des **investissements** mais ces derniers seront rapidement **compensés par les gains en matière d'emploi, de recettes fiscales et de développement des territoires**.

Cette démarche présentant un double intérêt. Tout d'abord, celui de rapatrier un certain nombre d'emplois au niveau hexagonal via la relocalisation de chaines de productions. Ensuite, répondre au besoin de proximité et la volonté de consommer « local » de la part des consommateurs français. Enfin, pour résumer, il s'agirait de coupler une politique du « Made in France » par une promotion du « Buy France » alors que l'Amérique de Joe Biden a mis en place un « Buy America ».

TROISIÈME PARTIE :

SORTIR DE LA PANDÉMIE EN FAISANT DE LA FRANCE, UN PARADIS DU TRAVAIL

Comment sortir de la mise sous perfusion du marché du travail via les dispositifs gouvernementaux, et effectuer un rebond économique tout évitant une explosion du chômage ? Voilà tout l'enjeu pour le gouvernement une fois la pandémie maitrisée voire éradiquée.

Actuellement, l'économie mondiale en général et l'économie française en particulier sont dans une situation de trompe l'œil généralisé. En effet, mis à part pour des secteurs comme le transport aérien, le tourisme ou la restauration qui ont été immédiatement impactés, le reste de l'économie surnage au travers des dispositifs de soutien mis en place. De fait, la véritable crise va commencer au moment où ces dispositifs vont disparaitre.

Dans cette perspective, il est possible de distinguer deux catégories d'entreprises :

1. Les **entreprises déjà fragilisées** avant même le début de la crise et qui **ont rallongé leur espérance de vie en bénéficiant de l'effet d'aubaine des dispositifs de soutien**. Celles-ci, du fait de leur faiblesse initiale seront les premières à disparaitre (NB : les dispositifs exceptionnels leur auront, finalement, permis d'allonger la durée de leur activité) ;
2. Les **entreprises en bonne santé** avant la pandémie, qui ont subi de plein fouet les effets de la crise, qui se sont maintenues à flot grâce aux aides, et qui, selon leur capacité de résilience, sauveront (ou pas) leur activité, voire rebondiront plus fort.

Dès lors, tout l'enjeu pour le gouvernement sera de **mettre en place un modèle alternatif** qui permettra de sauver ces dernières. Tout d'abord il faudra **sortir de la mise sous perfusion du marché de l'emploi** que représente l'activité partielle. Ensuite, il conviendra de **limiter les destructions de postes**. Enfin, il faudra **développer l'emploi sur tout le territoire**.

Pour ce faire, nous avons envisagé une démarche en plusieurs étapes :

1. **Une phase de transition**, de court terme, qui aura pour objet l'allégement du dispositif d'aides tout en conservant la confiance des entreprises ;
2. **Une phase intermédiaire**, de moyen terme, qui aura pour but de consolider les actions menées et les résultats obtenus ;
3. **Une phase de développement**, à plus long terme, qui visera à faire croitre le niveau de l'emploi en France.

PHASE 1 – D'UNE ÉCONOMIE SOUS PERFUSION À UNE ÉCONOMIE DE CONFIANCE

A court terme, l'objectif est de sortir de la mise sous perfusion de l'économie française et des entreprises en limitant la casse sociale ainsi que financière.

Il est, en effet, évident que **l'arrêt des dispositifs en vigueur ne pourra se faire brutalement** du jour au lendemain. En conséquence, une phase de transition devra obligatoirement être mise en œuvre **afin d'éviter que les entreprises se retrouvent étranglées du jour au lendemain**.

L'idée est de préserver l'économie et surtout d'amortir l'impact qu'aurait un arrêt brutal du jour au lendemain. Pour ce faire, il est possible d'imaginer le schéma suivant :

- Une fois **la fin de la pandémie actée, maintien de l'ensemble des dispositifs sur plusieurs mois** de manière à permettre aux entreprises de relancer en toute sécurité leur activité, de reconstituer leur trésorerie et de préserver l'emploi ;
- A l'issue de cette transition de quelques mois, il sera possible d'**envisager la réduction progressive des mesures gouvernementales**. On pourrait imaginer que l'**ajustement de chaque mesure se fasse en fonction du contexte** (Ex : allongement de la durée des PGE, maintien des dispositions liées au chômage partiel, …) ou de manière globale par palier ;
- Enfin, un fois que la majorité des entreprises françaises aura retrouvé la confiance, le gouvernement pourra **procéder à la suppression totale des dispositifs d'accompagnement**.

L'intérêt de cette transition progressive est double. Tout d'abord, il s'agit d'**accompagner et de rassurer les entreprises à court terme puis, ensuite, de leur garantir une forme de sécurité à moyen et long terme**.

Bien que le **maintien des dispositifs** soit potentiellement coûteux, il **sera compensé par le fait d'avoir évité un coût social autrement plus important que cela soit en termes de faillite d'entreprise ou d'accroissement du nombre de chômeurs**. De plus, ces stabilisateurs permettent de garantir un certain niveau de consommation qui est essentiel pour éviter un effondrement de l'économie.

PHASE 2 – LA CONSOLIDATION ET PRÉPARER NOTRE ÉCONOMIE À L'APRÈS COVID

Cette seconde phase du processus aura pour objectif de **consolider la confiance des entreprises dans l'avenir tout en sécurisant l'emploi**. La sortie totale des dispositifs pouvant s'avérer périlleuse tant pour les entreprises qui demeureront dans une situation délicate que pour les salariés, un accompagnement volontaire devra être mis en place.

Ce sera, en effet, **au cours de cette phase 2 que les risques de faillites et surtout les plans de licenciements seront les plus élevés**. Tout l'enjeu sera donc de ne pas réduire à néant les efforts consentis lors des années et des mois précédents. Cela pourrait passer par des choix politiques forts.

Nous avons, donc, travaillé sur un corpus de mesures destinées avant tout aux entreprises. Il est, cependant, évident que l'objectif sous-jacent de la préservation de la compétitivité des entreprises est aussi celle des emplois.

MODIFICATION DES TAUX DE TVA DANS LES SECTEURS SINISTRÉS

En France, « la taxe sur la valeur ajoutée ou TVA est un impôt général sur la consommation qui est directement facturé aux clients sur les biens qu'ils consomment ou les services qu'ils utilisent ».

De fait, en théorie, **la diminution temporaire de la TVA (pendant le phase 2 dite intermédiaire) dans les secteurs sinistrés entrainerait une diminution globale des prix** de vente pratiqués dans lesdits secteurs : cela constituerait un bon **moyen d'inciter les Français à consommer davantage** et contribuerait à relancer l'activité.

Cette approche théorique ne signifie pas être naïf, il est clair que dans la pratique ce type de mesure ne va pas s'accompagner d'une diminution massive des prix : les prix demeureront inchangés mais **cette mesure temporaire permettra aux entreprises de réduire leur endettement tout en reconstituant leur trésorerie**.

Ce type de relance pourrait être mis en œuvre de manière concertée au niveau de l'Union européenne dans la mesure où les intérêts convergent et que les taux de TVA pratiqués chez nos voisins [29] sont proches des nôtres.

[29] Ministère de l'Economie, des finances et de la relance - Taux de TVA appliqués dans les pays membres de l'UE

ACCÈS AU CRÉDIT ET ENDETTEMENT DES ENTREPRISES

Paradoxalement, malgré l'octroi massif des Prêts Garantis par l'Etat (PGE), des entreprises, notamment les plus jeunes, ont rencontré des problèmes d'**accès au crédit**. Si ce phénomène reste marginal du fait des dispositifs mis en place sur le sujet par le gouvernement, cet élément ne doit pas être négligé car, au moment de la reprise, c'est ce qui **permettra aux entreprises d'investir et de se développer**. En conséquence, durant cette phase de transition, il nous paraitrait opportun de **créer des solutions de crédit spécifiques (trésorerie et investissement) offrant un taux d'intérêt minoré proche de 0%** de manière à faciliter l'accès des entreprises tout en ne pesant pas sur leurs finances.

Malgré les quelques exceptions évoquées, **le taux d'endettement des entreprises s'est globalement envolé** [30]. Tout l'enjeu va être de contenir, et si possible de **réduire, le niveau d'endettement** de nos entreprises.

[30] Banque de France - Accès des entreprises au crédit

Si toute forme d'annulation (totale ou partielle) des dettes des entreprises n'est pas envisageable, a contrario, il pourrait être judicieux de :

- **Procéder à un allongement de la période de remboursement** qui permettrait aux entreprises d'amortir leur dette sur une période plus longue et d'être moins sous pression pour effectuer le remboursement dans les délais initialement impartis ;
- **Supprimer le paiement des intérêts et limiter le remboursement des PGE au seul principal**. Cette mesure aurait pour conséquence de limiter le poids des intérêts de la dette pour les entreprises.

En conséquence, la gestion de ces deux éléments peut s'avérer délicate et anticiper des mesures sur le sujet peut s'avérer pertinent.

DIMINUTIONS DU MONTANT DES COTISATIONS SOCIALES

En France, des cotisations sociales patronales doivent être payées sur les salaires des salariés : **le montant de ces cotisations sociales avoisine les 50% du salaire brut** [31].

Au regard du montant annoncé, il est évident qu'il existe une **marge de manœuvre pour réduire ce taux et alléger la pression pesant sur les entreprises**. L'intérêt de cette mesure est double car elle permet, tout d'abord de **réduire le coût du facteur travail** puis dans un second temps, de **rendre plus compétitives les entreprises**. Ce faisant, ces dernières auront une plus grande marge de manœuvre pour se développer tant au niveau national, qu'Européen voire mondial en ayant **un coût du facteur travail moins désavantageux**.

Le levier de la diminution du montant des cotisations sociales, en permettant de réduire le coût du facteur travail, a une double finalité : **inciter les entreprises à embaucher** mais aussi **limiter une éventuelle baisse des effectifs**. Pour les entreprises en difficultés dans des secteurs touchés fortement par la crise (évènementiels, culture, hôtellerie, tourisme, etc.), la **suspension de paiement des cotisations sociales le temps de leur offrirait une trésorerie suffisante** pour redémarrer sereinement leur activité économique.

[31] Taux des cotisations sur salaires au 1er janvier 2021

L'évènementiel pèse 10% de l'activité économique soit plus de 250 milliards d'euros, il est indispensable qu'elle l'on puisse exonérer ces entreprises des cotisations sociales, jusqu'à la levée des restrictions de déplacement.

RÉDUCTION DU MONTANT DE L'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS (IS)

En France, **les bénéfices fiscaux réalisés par les sociétés commerciales sont assujettis à l'impôt sur les sociétés**. Ce dernier peut être à taux dit normal ou à taux dit réduit.

De manière synthétique, le **taux normal de l'IS s'établit entre 15% et 33,33%** en fonction du montant du bénéfice réalisé alors que le **taux réduit de l'IS est limité à 15%** [32].

Afin de ne pas casser la dynamique de reprise, **il serait intéressant d'appliquer aux entreprises appartenant à des secteurs d'activité en grande difficulté le taux d'IS réduit**. De plus, le calendrier sur la baisse du taux d'IS pourrait être accélérée pour baisser le taux à 25% dès cette année. L'idée est ensuite de pérenniser la baisse de l'IS sur l'ensemble des entreprises pour préparer notre économie à l'après Covid-19.

[32] Impôt sur les sociétés - Taux et calcul de l'IS

Tableau : Comparaison de l'imposition sur les sociétés légale et réelle dans quelques pays européens en 2019 (source : Commission européenne, Fipeco)

	France	Royaume-Uni	Italie	Allemagne
Taux légal	34,4	19	27,8	29,9
Taux effectif moyen	33,4	20,2	24,6	28,9
	Pays-Bas	Suède	Belgique	Espagne
Taux légal	25	21,4	29,6	25
Taux effectif moyen	22,5	19,4	25	30,1

L'objectif serait ensuite de pérenniser cette baisse du taux de façon progressive pour **arriver à un taux effectif de 20% d'ici 2 ans** pour préparer la France à l'économie de l'après Covid. Le taux de 20% n'est pas choisi au hasard, il s'agit d'adopter le **même taux que celui des Britanniques pour donner à la France un avantage comparatif aux autres pays de la zone euro**. Il s'agit à la fois de soutenir nos acteurs économiques mais également améliorer notre activité pour relocaliser notre production et attirer des entreprises qui souhaitent s'installer dans l'espace économique européen.

SUPPRIMER CERTAINS IMPÔTS DE PRODUCTION

Les impôts de production désignent tous les impôts que les unités légales supportent du fait de leurs activités de production, indépendamment de la quantité ou de la valeur des biens et des services produits ou vendus. Ils peuvent être classés en cinq catégories : impôts sur le facteur travail, le facteur capital, le foncier, la valeur ajoutée (VA) ou le chiffre d'affaires (CA).

Moins connus que leur homologue, l'impôt sur les sociétés, les impôts de production se font plus discrets alors que le débat public remet en cause leur pertinence économique. En 2016, alors que l'IS rapportait « seulement » 30 milliards d'euros au budget de l'Etat, les impôts de production ont rapporté plus du double pour atteindre un montant de 72.1 milliards (3.2% du PIB français en 2016 versus 1.6% dans la zone euro) soit 10% de nos recettes fiscales (2% pour l'Allemagne) ou encore un quart de la fiscalité économique. Un bref regard macroéconomique souligne l'importante distorsion entre la progression des impôts de production (en augmentation de 12 milliards entre 2007 et 2016 soit une hausse de 20%) et celle de la richesse nationale (+ 14.2%).

Les impôts de production sont un « boulet » fiscal de la compétitivité des entreprises. En France, les impôts de production pèsent pour 3.6% de la valeur ajoutée des entreprises. Les impôts de production pénalisent plus particulièrement l'industrie qui nécessite des investissements d'infrastructures lourds et longs à amortir, et expliquent en partie le déclin constant de l'industrie française qui ne pèse plus que 10% de la valeur ajoutée française (contre 20% en Allemagne).

Or, notre pesanteur fiscale, associée à l'essor de l'externalisation due à la concurrence étrangère, a un rôle de premier plan dans la désertification industrielle française : ces dix dernières années, l'industrie a perdu un demi-million d'emplois et sa part dans le PIB connait un affaissement continu depuis 1970. Plus globalement, les sociétés françaises payent sept fois plus d'impôts de production que les allemands et deux fois plus que la moyenne européenne.

Les impôts de production sont une contre logique économique. Les impôts de production ne prennent pas en compte la création ou non de richesse par l'entreprise. Ils frappent de façon uniforme l'entreprise déficitaire et l'entreprise qui gagne de l'argent. Ils ne pèsent pas sur le profit dégagé puisqu'ils agissent en haut du compte d'exploitation engendrant par effet de capillarité « des taxes sur les taxes » sur toute la chaine de production. Une rapide analyse économique des impôts de production permet de constater une hausse du point mort pénalisant la compétitivité économique de nos entreprises.

Dans le cadre du plan de relance, le Gouvernement a annoncé la réduction des impôts de production de l'ordre de 10 milliards d'euros par an, en réduisant notamment de moitié la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), de moitié la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) pour leurs établissements industriels évalués selon la méthode comptable et l'abaissement de 3 % à 2 % du taux de plafonnement de la cotisation économique territoriale (CET) en fonction de la valeur ajoutée, ce qui permettra d'éviter qu'une partie du gain de la baisse de la CVAE et des impôts fonciers ne soit neutralisée par le plafonnement.

Notre objectif est d'aller plus loin que les mesures annoncées par le Gouvernement afin de ne pas pénaliser nos entreprises par rapport à leurs voisins d'Outre-Rhin. **Il s'agirait ainsi d'un effort de 20 à 30 milliards d'euros supplémentaires par an pour aligner notre fiscalité**. La contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) doit être supprimée puisqu'il s'agit du prélèvement le plus nuisible. (cout : 3,8 milliards d'euros). Cet impôt est même qualifié par le Conseil d'analyse économique comme « droit de douane sur sa propre production ».

Le reste de l'alignement doit procéder d'une baisse progressive aboutissant à une suppression d'autres impôts de production comme notamment **la taxe sur les salaires (6,2 milliards d'euros en 2016), le versement transport (7,2 milliards d'euros) et supprimer le reste de la cotisation sur la valeur (12 milliards d'euros restant)**. Une partie de ces prélèvements bénéficiant aux collectivités territoriales, il est **proposé de transférer à terme le produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) aux collectivités territoriales pour compenser la perte de revenu**. Le transfert de la TICPE aux collectivités locales est logique puisqu'il s'agit de prendre en compte les disparités territoriales entre chaque territoire pour y appliquer un taux modulable décidé par les représentants locaux.

L'ensemble des mesures présentées précédemment n'ont qu'un impact indirect sur l'emploi. En effet, notre objectif est en deux temps : le premier temps consiste à préserver le tissu d'entreprises françaises pour que, dans un second temps, ces dernières préservent l'emploi et préparent notre économie à l'après Covid afin de doter la France d'un avantage comparatif lorsque la reprise s'amorcera.

PHASE 3 – VERS UNE ÉCONOMIE DURABLE POUR BÂTIR LA FRANCE DE DEMAIN, LE PARADIS DU TEMPS DE TRAVAIL

L'objectif est, à long terme, de mener une politique visant à développer l'emploi partout en France. Cette phase doit autant **cibler les emplois pas (ou peu) qualifiés que les emplois qualifiés**.

Sur ce dernier point, il convient de rappeler la réalité du monde éducatif hexagonal qui depuis le début des années 80 a cherché à favoriser l'accès à l'enseignement secondaire tout en « méprisant / négligeant » les personnes faiblement qualifiées voire exclues du système éducatif.

L'idée est de permettre à ces Français ne bénéficiant pas d'un niveau de qualification suffisant de pouvoir prétendre à des ambitions professionnelles qui ne soient pas limitées à une vie faite du bénéfice de prestations sociales ou de minimas sociaux.

La création d'emplois, qu'ils soient qualifiés ou pas, ne peut se faire qu'en créant un environnement favorable aux entreprises. Dès lors, l'enjeu sera de créer un contexte attractif tout en montrant aux entrepreneurs qu'il est plus intéressant pour eux de développer leur activité en France plutôt qu'à l'étranger.

Pour cela nous pensons qu'il convient de mener des actions ciblées sur plusieurs points.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En temps de crise, il n'apparait pas raisonnable de proposer des hausses de salaire décider unilatéralement par l'État. En effet, avec le chômage de masse, toute augmentation des salaires aurait un impact important sur la productivité de nos entreprises, donc par conséquent sur l'emploi ce qui rentrerait en contradiction avec notre objectif. Ainsi, l'augmentation des salaires ne peut résulter que d'une atteinte du plein emploi comme le démontre les exemples américains et allemands.

Cependant, la baisse de fiscalité engendrée par les mesures préconisées dans la phase 2 (baisse de l'IS et des impôts de production) peut conduire à des investissements de la part des entreprises pour améliorer les conditions de travail. Cette amélioration peut conduire à une augmentation de la productivité des salariés à partir notamment de leur bien-être.

Les acteurs économiques devront ainsi organiser des concertations au sein de leur entreprise pour améliorer les conditions de travail. Il ne s'agit pas pour l'État d'imposer des mesures précises pour améliorer le bien-être des salariés puisque chaque entreprise possède ses spécificités, mais d'encourager l'entente entre le chef d'entreprise avec ses collaborateurs.

DÉBUREAUCRATISER LA FRANCE

La crise sanitaire a souligné le manque d'efficience du modèle bureaucratique français davantage porter sur les normes que sur une organisation efficace et qui protège. Il s'agit d'accomplir une réforme de l'action de l'État avortée par Emmanuel Macron avec l'abandon de son plan « Action publique 2022 ».

Cette réforme vise à bâtir une société moins normée avec davantage de liberté pour responsabiliser davantage les citoyens. Montesquieu disait à ce titre que « les lois inutiles affaiblissent les lois nécessaires ». Elle procédera par un rééquilibrage entre l'État social de plus en plus obèse vers l'État régalien pour assurer ses missions essentielles, ainsi que par une réforme de l'action publique pour libérer les énergies avec un volet portant sur les fonctionnaires.

DÉVELOPPEMENT DES DISPOSITIFS DE FORMATION ET DE LEUR LISIBILITÉ

La **formation va s'avérer être un élément clé dans le développement de l'emploi** en France : correctement formés et accompagnés, les salariés seront en mesure de s'adapter aux évolutions du marché du travail.

Lorsque l'on se penche sur les dispositifs de formation en France, deux remarques notables peuvent être formulées :

- **Les offres de formation ainsi que les dispositifs de financement sont particulièrement nombreuses et développées ;**
- En dépit de leur aspect pléthorique, **les offres et les dispositifs sont particulièrement illisibles**, y compris pour les initiés.

Cette dernière remarque peut être parfaitement illustrée par deux chiffres. En 2019, « environ 28 % des personnes sondées n'avaient jamais suivi de formation professionnelle, (tandis qu'un peu plus de 40 % en avaient suivi une il y a cinq ans ou plus [33]) » et que « plus de la moitié des Français se déclaraient peu ou mal informés sur les dispositifs en vigueur ».

[33] Statista - Avez-vous déjà suivi une formation ?

Forts de ce constat, il nous parait indispensable :

- **De simplifier le processus** de manière à ce que le plus de salariés (actifs ou inactifs) soient en mesure de bien comprendre comment effectuer et financer une formation ;
- **De mieux informer** sur les dispositifs de financement existants ;
- **De développer**, à terme, **une structure unique** assurant la fois l'information des salariés, le montage des dossiers de formation et de financement, le financement et l'accompagnement ;
- De remettre la formation des salariés actifs au centre des préoccupation des entreprises en **réhabilitant le plan de formation** ;
- **De stopper les dérives** autour du CPF au sein des entreprises. Ce dispositif est propre au salarié et n'est pas destiné à se substituer à l'obligation de l'employeur d'assumer les coûts liés au financement des formation destinées à maintenir l'employabilité de ses collaborateurs.

Bien informés et surtout bien formés, les salariés français, qu'ils soient actifs ou inactifs, seront plus facilement en mesure de faire preuve d'agilité pour s'adapter aux évolutions du marché du travail.

DÉVELOPPEMENT DE L'ATTRACTIVITÉ DES RÉGIONS SINISTRÉES

La crise sanitaire a mis en lumière les **fortes disparités et les clivages** existants d'un pays à l'autre et surtout d'une région à l'autre. Ces différences particulièrement frappantes dans notre pays avec d'un côté des zones à forte attractivité économique et de **l'autre des zones que l'on peut qualifier d'économiquement sinistrées**.

Les premières citées attirent tant les personnes à la recherche d'opportunités professionnelles que les entrepreneurs séduits par les possibilités de développement de leur business alors que les secondes, faute d'arguments se retrouvent délaissées.

Comme nous l'avons détaillé plus haut, le télétravail et liberté qui lui est associée, peut s'avérer un bon moyen de donner un coup d'accélérateur à ces dernières.

De la même manière, les entreprises peuvent y voir une opportunité de développer leur activité dans un secteur géographique inimaginable jusqu'avant la pandémie.

Pour faciliter ce coup d'accélérateur, il convient de mettre en place plusieurs plans de développement :

- **Du réseau internet à très haut débit** afin de permettre la réalisation des taches professionnelles à distance de manière fluide ;
- **Des réseaux de téléphonie mobile 4G & 5G** afin de faciliter la communication;
- **Des infrastructures d'accueil** des salariés mobiles type coworking ;
- **Des infrastructures de transport** car même en télétravail, les salariés ont besoin d'être à proximité de hub de transport leur permettant de se rendre facilement chez leurs clients ;
- **D'adaptation des services publics** type crèches, écoles, santé… ;
- **De commerces et de services de proximité** (nourriture, médecin, banque, …).

Cette politique de développement de proximité pourrait être menée conjointement par le secteur public (Etat, régions, départements, et communes) et par le secteur privé (entreprises) : les deux ayant un intérêt économique à mener à bien ces projets.

VERS LA RÉINDUSTRIALISATION DE LA FRANCE

En France, **la part du secteur industriel n'a pas cessé de diminuer au cours des quarante dernières années** et s'est même accélérée à partir des années 90. Il s'agit d'une tendance de fonds qui a contribué à la **destruction nette de près de 1,4 millions d'emplois** mais qui a surtout privé de perspectives professionnelles les Français n'étant pas en mesure d'effectuer des études supérieures que ce soit par manque de moyen financier ou par manque d'intérêt.

Au travers de cette notion de ré industrialisation de la France, **l'idée est de créer un tissu économique permettant de donner des perspectives professionnelles à des personnes qui sont exclues du marché du travail en raison de leur faible qualification**.

Le propos n'est **pas de se limiter à la réouverture d'usines** en France mais aussi de **considérer le retour de fonctions / métiers que les entreprises ont choisi de délocaliser dans des centres de services partagés** en Afrique du Nord ou en Europe Centrale.

Ainsi, nous pourrions imaginer que le gouvernement fasse en sorte de faciliter le retour des activités dites « supports » (Ex : paie, RH, …) en France **en créant des zones franches ou en développant d'autres dispositif**s permettant de faire en sorte qu'il soit plus intéressant pour les entreprises de maintenir leurs activités au niveau national plutôt que de les « off shorer ».

Cette démarche viendrait compléter celle visant à relocaliser dans l'hexagone **les usines de production dites stratégiques et sensibles** telle que la production de médicament ou d'équipement de protection sanitaire.

CRÉATION DE PÔLES D'ÉLITES

Dans le paragraphe précédent, nous nous sommes intéressés au cas des salariés peu (ou pas) qualifiés. La logique du présent paragraphe est d'être le pendant du précédent et de fournir une vision relative à l'**emploi des salariés qualifiés**.

Ces derniers ont à la fois besoin **d'un cadre correspondant à leurs ambitions professionnelles** mais également de **perspectives susceptibles de leur donner envie de développer leur activité professionnelle en France** plutôt que dans un autre pays (que ce soit en Europe, au Royaume Uni ou aux Etats Unis).

Pour ce faire, il serait pertinent que, sur la base d'un financement partagé entre le public et le privé, des pôles dits d'élite / d'excellence soient créés en France. Leur objectif serait :

- **D'attirer les entreprises** souhaitant bénéficier d'un cadre et d'un environnement propice au développement de leurs activités ;
- **D'attirer les investisseurs** à la recherche d'un cadre économique adapté ;
- **De conserver** au niveau national **les pôles de recherche et développement** considérés comme stratégiques ;
- **D'inciter les entreprises à rapatrier en France leur services que l'on peut qualifier d'ingénierie intellectuelle.**

Il est dommage que, sur cette thématique, comme sur la précédente, les pays de l'Union Européenne se retrouvent en concurrence pour accueillir les entreprises souhaitant investir et se développer. En effet, une action coordonnée au niveau européen aurait sans doute eu davantage de poids et d'impact sur les acteurs économiques et aurait pu offrir des perspectives plus larges telles que le partage des sites de production ou de recherche entre plusieurs états membres.

CONCLUSION

Le pire est à venir pourrait être la conclusion de ce rapport. Pourtant, rien n'est inéluctable comme nous avons pu le voir dans la troisième partie et la pandémie peut s'avérer être une chance pour développer un modèle économique de rupture. En effet, nous pouvons profiter de notre cadre de vie jugée agréable pour faire de la France, le paradis du travail en favorisant l'attractivité de la France et en améliorant les conditions de travail des salariés et des entrepreneurs.

Notre modèle économique basé sur le bon sens et surtout l'anticipation, peut permettre d'éviter une catastrophe sur le front de l'emploi. Pour ce faire, il convient de mettre à profit, dans un premier temps, les atouts dont notre pays dispose puis, dans un second temps, de mettre en place un environnement propice au développement des entreprises et au-delà, au développement de l'emploi.

Notre logique n'a pas été de juger ce qui a été fait mais plutôt d'analyser les impacts de la pandémie, de faire ressortir les actions qui ont eu des effets bénéfiques et celles qui se sont révélées inadaptées voire néfaste à l'emploi.

Partant de ce constat, notre objectif a été, ensuite, de proposer une démarche visant à formuler les propositions qui nous semblaient être le mieux adaptées au contexte. Cette approche s'est voulue constructive et visait à ce que l'ensemble des protagonistes du marché du travail (entreprises, salariés et Etat) en sortent gagnants.

Le Millénaire est un groupe de réflexion spécialisé sur les questions de politiques publiques et travaillant à la refondation de la droite. Il est composé d'une trentaine de contributeurs de divers horizons — cadres du privé, du public, chercheurs, chefs d'entreprises — et chacun expert dans son domaine.

Président : William THAY

Vice-Président : Gilles BÖSIGER

Secrétaire générale : Marion PARISET

Secrétaire général adjoint en charge de la stratégie : Emeric GUISSET

Secrétaire général adjoint en charge de la réflexion : Pierre FONTAINE

Directeur des études : Florian GERARD-MERCIER

Directeur des relations publiques : Alexis FINDYKAN

Directrice de la communication : Alexandra MONET

Communication : communication@lemillenaire.org

Presse : presse@lemillenaire.org

Et pour suivre toutes les actualités du Millénaire :

http://lemillenaire.org

Mentions légales *: L'ensemble de ce rapport relève de la législation française et internationale sur le droit d'auteur et de la propriété intellectuelle. Tous les droits de la reproduction sont réservés à l'association « Le Millénaire », la reproduction de tout ou partie de ce rapport sur quelque support que ce soit est formellement interdite sauf autorisation expresse du Président de l'association.*