

La digitalisation et le marché du travail pour l'avenir

Dans l'AIP 2017-2018, les partenaires sociaux ont convenu de se pencher ensemble sur les défis sociétaux de la digitalisation et du développement de l'économie collaborative. Le Conseil national du travail (CNT) et le Conseil central de l'économie (CCE) ont établi à cet effet un premier diagnostic dans leur rapport 107 (4 octobre 2017). D'autres travaux à prendre en compte dans ce contexte sont encore en cours, tels que l'organisation de plusieurs ateliers avec des experts, lesquels doivent conduire à la formulation de recommandations conjointes.

Le contexte économique, social et technologique dans lequel nous vivons évolue rapidement. La digitalisation joue un rôle central dans de nombreux changements économiques et sociétaux. Ce n'est certes pas la première révolution technologique que nous traversons, mais la vitesse de diffusion des diverses technologies qui y sont liées de même que leur impact sont plus grands que dans le passé. Et ce, d'autant plus que la transition technologique coïncide également avec la transition écologique que nous devons accomplir très rapidement et le défi plus large de la réalisation des ODD d'ici à 2030.

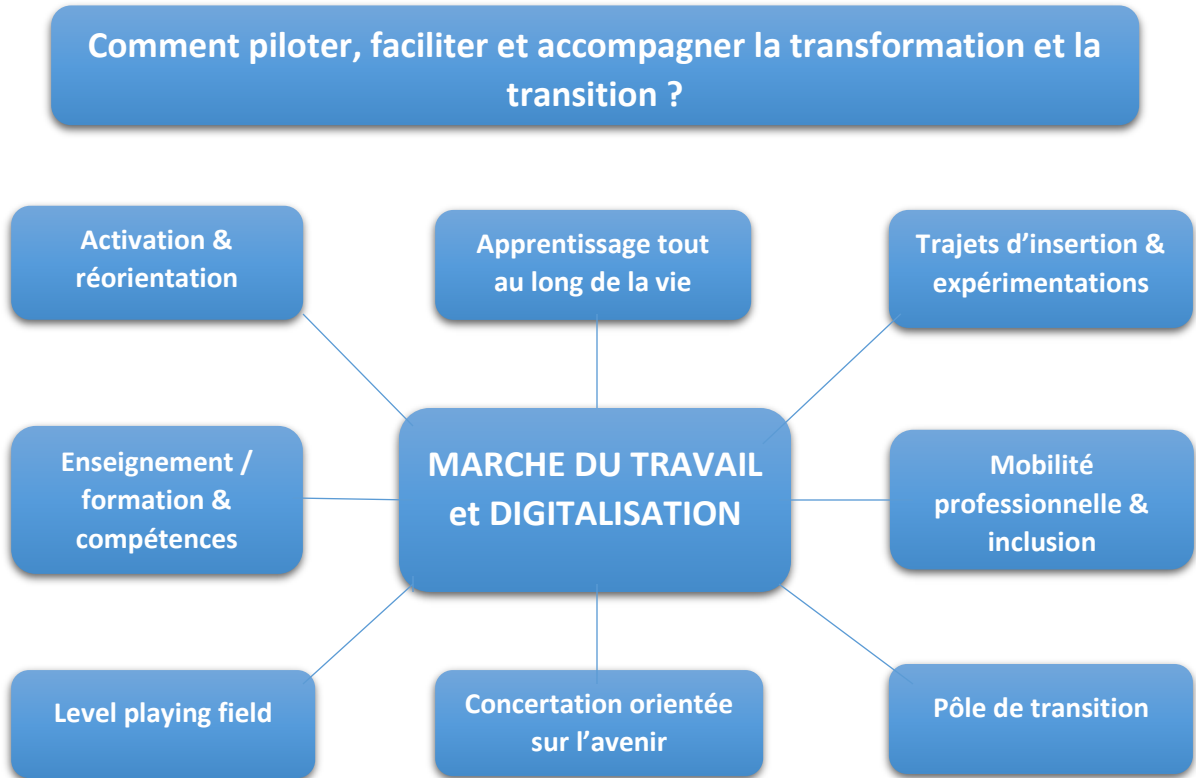
La généralisation de la digitalisation ne fera qu'augmenter au cours des prochaines années et influence inévitablement le fonctionnement de notre marché du travail, conjointement avec d'autres évolutions telles que la démographie, la mondialisation et les migrations. Différents aspects sont touchés, tels que le volume et la structure de l'emploi, la nature et le contenu du travail, les compétences et les aptitudes des travailleurs ainsi que les formes de travail et les relations de travail. Les travailleurs et les employeurs observent que cette évolution crée une certaine inquiétude et cherchent des réponses adéquates et tournées vers l'avenir.

C'est pourquoi les différents acteurs concernés doivent travailler main dans la main, et les mesures adoptées doivent se renforcer mutuellement et donc être complémentaires. Les leviers d'un bon fonctionnement de l'économie et du marché du travail résident tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées (y compris l'enseignement), mais aussi au niveau des secteurs, des entreprises et des individus. À tous ces niveaux, les partenaires sociaux travaillent actuellement avec les pouvoirs publics et le monde de l'enseignement/la formation, pour participer à piloter l'évolution, exploiter les opportunités, limiter les risques potentiels et œuvrer en faveur du bon fonctionnement d'un marché du travail orienté vers l'avenir.

Cette politique doit également assurer une adéquation maximale entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, et éliminer l'inadéquation existante. La politique doit tout à la fois être inclusive et apporter une réponse aux pénuries. En outre, il convient aussi de tenir compte de la fracture numérique tant sur le marché du travail que dans la société. Cela implique d'avoir une attention particulière pour certains publics fragilisés et leur permettre de « trouver leur place » dans la société.

Le Groupe des Dix demande à l'ensemble des parties et autorités concernées de mettre en place une collaboration interrégionale à ce sujet. En mettant en commun les différentes approches politiques, toutes les parties concernées pourront obtenir une vision d'ensemble susceptible de conduire à une bonne cohérence des mesures.

Schématiquement, il serait judicieux de miser sur les aspects suivants conformément à un souci de complémentarité et de renforcement mutuel :



Plus concrètement, cela signifie qu'il faudra travailler simultanément sur les axes suivants :

- un système d'*enseignement* et de *formation* qui met l'accent sur les *compétences* du futur afin d'offrir aux jeunes des opportunités et perspectives supplémentaires pour l'avenir ;
- la *mobilisation* du talent de tous les demandeurs d'emploi, dans une optique plus forte de *réorientation* et de réintégration basées sur les capacités du demandeur d'emploi ;
- le développement de l'*apprentissage tout au long de la vie* comme stratégie clé investissant dans des compétences et attitudes durables et tournées vers l'avenir qui préparent les entreprises, les travailleurs et les demandeurs d'emploi au changement et à la transition ;
- l'élargissement des opportunités grâce à une réduction des seuils, notamment via des *trajets d'insertion* et des *expérimentations* qui favorisent l'embauche, la *mobilité professionnelle*, la réintégration et l'*inclusion* ;

- un *pôle de transition* dans lequel acteurs publics et privés joignent leurs forces pour faciliter et accompagner la réorientation et la transition des travailleurs, au-delà des secteurs et métiers ;
- une *concertation orientée sur l'avenir* qui permette de diriger le changement et de l'anticiper, qui fournisse des solutions adéquates dans les délais impartis, développe des projets novateurs, crée de l'espace pour des expérimentations et des solutions adéquates, dans un esprit de collaboration ;
- un *level playing field* qui permette à tous les employeurs/donneurs d'ordre et travailleurs de lutter à armes égales et stimule de façon durable la croissance, l'emploi, l'entrepreneuriat et la sécurité sociale.

Tout ceci nécessite une approche globale, cohérente, complémentaire et harmonieuse. Le succès de ce projet de changement dépendra dès lors de l'initiative et de la contribution positive de tous les acteurs aux différents niveaux de compétence et de concertation. Dans ce cadre, les leviers existants peuvent également être utilisés pour approcher les évolutions technologiques de manière proactive au niveau des secteurs et des entreprises.

L'objectif doit être de rechercher des opportunités, de les exploiter et les renforcer, en examinant comment la transition digitale peut être utilisée pour réaliser une simplification, promouvoir l'entrepreneuriat, améliorer le fonctionnement de notre marché du travail et garantir une bonne protection sociale.
