Réflexions du Vice-président de l'OIE auprès de l'OIT, Mthunzi Mdwaba, sur l'avenir du travail.
Réflexions formulées lors de l'Assemblée générale des Nations Unies à New York en septembre 2017.

Il est important de signaler qu'à ce stade nous ne savons pas très bien vers quoi nous allons ni ce qui va se passer, mais par contre il y a **beaucoup de spéculations**.

Je vais partager avec vous les perspectives et les idées de nos employeurs que nous présenterons à la Commission mondiale sur l'avenir du travail afin de les partager avec d'autres. Comme vous le savez sans doute, la Commission mondiale est née de la nécessité de célébrer le centenaire de l'OIT de la manière qu'il convient, en apportant une définition du monde du travail et du rôle important que l'OIT doit jouer dans les prochaines années.

Nous pensons qu'il faut non seulement analyser les risques et les défis des changements technologiques, mais aussi les formidables opportunités qui en découlent. Nous ne devons ni avoir peur ni être sur la défensive à propos de l'impact des changements technologiques sur l'emploi. En 1884, en Silésie (Allemagne), les tisserands se sont révoltés contre l'apparition d'usines textiles et ils les ont brûlées. L'histoire nous enseigne à chaque fois qu'on ne peut pas arrêter le progrès, par contre on peut l'encadrer. Le DG de l'OIT, Guy Rider, a déclaré que « nous devons créer l'avenir que nous voulons ». Je souhaiterais ajouter que **nous devons agir de manière déterminante,** les discours seuls ne pourront pas créer l'avenir que nous voulons. Quarante ans après la révolte des tisserands en Allemagne, un système de sécurité sociale a été créé. Nous ne voulons pas attendre quarante ans de plus pour obtenir le changement, nous voulons avoir un rôle actif et façonner l'avenir maintenant. Nous devons nous adapter sinon nous finirons comme les dinosaures et nous mourrons.

C'est pourquoi nous devons adopter une **approche globale** pour nous assurer que nous tirons le meilleur profit du potentiel que représente le changement. Nous savons tous combien le changement est difficile ; nous pensons tous être très ouverts vis-à-vis du changement alors qu'en fait nous sommes tout bonnement terrifiés, à des degrés divers. L'OIE a travaillé activement dans ce domaine et après des discussions intenses nous avons convenu de recommandations politiques spécifiques sur l'avenir du travail. Le contexte est que l'OIT compte 187 états membres, alors que l'OIE en compte 143 et qu'elle a 158 organisations d'employeurs qui sont membres. D'autre part l'OIE existe depuis 1920, soit un an de moins que l'OIT.

Permettez-moi de mettre en exergue cinq domaines d'action politique prioritaires où l'efficacité doit être renforcée pour anticiper l'avenir du travail :

1. **Les systèmes d'éducation et de formation**, qui permettent aux gens, en étroite collaboration avec les entreprises, d'acquérir de nouvelles compétences indispensables dans le monde du travail en évolution constante.

Nous devons être beaucoup plus ambitieux en ce qui concerne nos politiques d'éducation. Le secteur de l'éducation devrait travailler beaucoup plus étroitement avec les entreprises afin

que les programmes soient constamment actualisés en fonction des besoins réels des entreprises. Bien souvent ce n'est pas le cas en raison de préjugés inexplicables et de cadres obsolètes. Nous savons que nous devons faire face à des défis énormes au niveau de l'emploi, dus à de nombreux facteurs, notamment aux récentes tendances démographiques. Dans de nombreuses régions, y-compris en Afrique et en Amérique Latine, il y a une forte croissance démographique des jeunes, mais par contre il est clair que nous risquons de ne pas avoir assez de spécialistes qualifiés en STEM (en Afrique ou ailleurs) qui pourraient faire la différence pour attirer les investissements et créer de nouvelles opportunités d'emploi dans l'avenir. D'autre part nous sommes convaincus que beaucoup de ces jeunes ne sont pas formés pour répondre à la demande croissante en compétences non techniques, comme la créativité, l'innovation, les capacités de communication, entre autres. Il en va de même avec la formation professionnelle, il est urgent de réagir face aux comportements et au manque d'intérêt afin de promouvoir cette méthode d'apprentissage. Nous devons agir immédiatement pour changer cela.

Les institutions et les organisations internationales devraient fournir des informations et des données plus globales et dynamiques, en temps réel, sur les compétences de l'emploi dans l'avenir. Les politiques devraient être modernisées et remodelées rapidement et de manière cohérente afin de pouvoir non seulement encourager l'apprentissage formel, mais aussi actualiser les compétences de manière accessible, informelle et en ligne. Les programmes et les cadres d'apprentissages doivent être développés. Les comportements devront aussi changer. Les gens ne peuvent pas simplement attendre qu'un changement vienne bouleverser leur vie : nous devons les encourager à changer de mentalité. Maintenant plus que jamais, en collaboration avec les entreprises et les institutions, ils devront assumer leur responsabilité cruciale de se mettre constamment à jour et d'anticiper les nouvelles demandes de compétences. Il faut tirer profit de l'impulsion donnée par le passage au numérique qui est étroitement liée au besoin d'anticiper les compétences : de nombreuses économies devront améliorer de manière radicale l'accès à l'internet et aux nouveaux outils numériques comme moteurs permettant d'augmenter les possibilités de revenus. De trop nombreux pays (comme l'Afrique du Sud) sont à la traîne, or il existe une opportunité de faire un bond en avant.

2. Transition d'emploi. Politiques actives.

La crise économique précédente nous a appris combien il est essentiel d'éviter le chômage structurel afin de permettre la transition d'emploi et la mobilité. Avant que ne surviennent des changements soudains dans le marché de l'emploi, nous devons assurer des étapes de transition efficaces et harmonieuses. Il faut des politiques actives du marché du travail qui fonctionnent ; il sera essentiel de mieux mesurer leur efficacité et leur impact. Les institutions publiques sont souvent réticentes à bien évaluer leur véritable impact. Avoir le courage d'identifier non seulement ce qui fonctionne, mais aussi les défaillances, permettra de faire la différence dans la manière dont nous abordons l'avenir. Nous ne comprenons toujours pas pourquoi la collaboration avec le secteur privé dans les politiques actives est encore si limitée dans de nombreux pays. Les agences d'emploi privées ont démontré qu'elles sont d'une grande aide pour les demandeurs d'emplois. Et ce n'est un secret pour personne qu'actuellement dans de nombreux pays les jeunes et les moins jeunes utilisent les réseaux sociaux et d'autres moyens de communication virtuels pour trouver de nouvelles opportunités de revenus ou d'emploi. Les politiques publiques ne peuvent continuer de l'ignorer. La politique de l'autruche et le fait d'enfoncer la tête dans le sable n'a jamais fait progresser la situation.

3. **Des cadres innovants avec des règlementations claires, flexibles et cohérentes, et l'entrepreneuriat**

La bonne utilisation des technologies numériques aidera les entreprises à être compétitives, à innover et à devenir plus productives …et, oui, il faut partager les gains de productivité. Dans ce contexte il est également essentiel de s'assurer que la productivité et les salaires aillent de pair à tout moment puisqu'il s'agit de compétitivité. A ce propos, je souhaite marquer une pause pour demander combien d'entre vous savent qu'octobre est le mois de la compétitivité ?

Il me faut cependant souligner qu'il ne s'agit pas d'une formule magique, car l'économie numérique exige aussi une solide base "analogique" de règlements et d'institutions pour créer un climat propice aux entreprises. Dans de nombreux pays développés et en développement nous sommes encore très en retard en ce qui concerne l'allègement des contraintes règlementaires excessives, la lutte contre la corruption ou la révision de la protection de l'emploi et des règlements administratifs obsolètes. Dans de nombreuses régions il y a peu de progrès ; les règlements ne stimulent pas l'innovation, bien au contraire, ils ne favorisent pas non plus la transition vers la formalité, ce qui reste malheureusement un énorme défi dans la plupart des économies en développement. Il faut que nous ayons le courage de nous attaquer aux réformes des cadres juridiques et institutionnels avec ambition.

Promouvoir et favoriser l'entrepreneuriat, en particulier pour les jeunes et les femmes, revêt également une importance cruciale, ne serait-ce que parce que les entrepreneurs sont des créateurs d'emploi.

Les entrepreneurs sont aussi des créateurs de richesses, alimentés par la technologie, la globalisation et l'apparition de marchés émergents. Les femmes entrepreneurs sont des moteurs de changement social positif dans de nombreuses économies rurales. Les futurs entrepreneurs ont besoin d'information simple, accessible et en temps opportun, ainsi que de bonnes compétences adaptées aux entreprises. Nous ne pouvons pas être plus clairs sur l'importance à accorder à la révision de nombreuses politiques mal orientées qui empêchent encore les start-ups et les jeunes entreprises de se développer et de survivre à moyen et long terme.

4. **Diversité des formes d'emploi. Besoin d'une évaluation sérieuse sur l'évolution de l'emploi dans l'économie numérique et un regard neuf sur les systèmes de protection sociale.**

Dans ce débat sur l'Avenir du travail, on entend trop souvent parler de la peur des nouvelles réalités de l'emploi. Les diverses formes de l'emploi devraient plutôt être considérées comme un levier vers l'inclusion, et non comme un obstacle. Elles apportent un nombre incroyable de nouvelles opportunités d'emploi, en particulier pour les jeunes et les femmes, tant dans les économies développées que celles en développement. Il faut plutôt les voir comme une entrée sur le marché du travail que comme une source de précarité et elles ne remettent pas en cause les principes et droits fondamentaux au travail, bien au contraire. Il serait contre-productif de considérer les diverses formes d'emploi comme un risque, et l'expérience l'a prouvé.

Il nous faut aussi une évaluation adéquate sur la manière dont se développe l'économie numérique et dans quelle mesure elle touche l'emploi. Il se peut aussi que le concept de

l'emploi soit en train de changer et que nous assistions à une réalité où il y aura plus d'indépendants et d'auto entrepreneurs ; les personnes accompliront des tâches plutôt que d'avoir un emploi. On parle souvent de l'avenir sans avoir de fondement probant. Il est par exemple étonnant que nous n'ayons pas encore assez d'informations fiables comparables sur la manière dont l'emploi lié à l'économie de plateformes évolue. Nous avons besoin que les organisations internationales et les institutions nationales fassent ensemble un effort sérieux pour suivre cette tendance.

En se basant sur une analyse adéquate on peut jeter un regard neuf sur les cadres existants, notamment les systèmes de protection sociale. Nous devons peut-être aussi avoir le courage d'analyser de nouvelles manières de soutenir les personnes qui auront besoin d'une meilleure couverture sans qu'il y ait de pression sur la durabilité et sans occasionner de coûts inutiles.

5. **Liberté syndicale des personnes dans les nouvelles réalités du travail. Le dialogue social du futur.**

La façon dont les gens communiquent et se regroupent est aussi en train d'évoluer. L'économie numérique offre beaucoup plus de possibilités aux gens, pas seulement en termes de nouveaux revenus mais aussi pour protéger leurs droits et exprimer leur mécontentement. Nous assistons à des changements dans les relations professionnelles, en raison de ces nouvelles manières de communiquer et de se regrouper. Mais la liberté syndicale ne sera pas compromise par ces nouvelles réalités, comme on l'entend souvent.

C'est pourquoi il est difficile de dire comment le dialogue social va évoluer. Le dialogue social s'exprime de différentes façons en fonction des pays et il évolue du fait de plusieurs facteurs, parmi lesquels la crise économique et financière de 2008.
.
Il est cependant très probable que le dialogue social devra prendre en considération et anticiper de nouvelles thématiques liées à la nouvelle réalité du travail. Cela peut par exemple impliquer que les partenaires sociaux (et les gouvernements) devront examiner comment le travail est en train de changer, comment les modèles de temps de travail évoluent ou comment les employés communiquent avec la direction.

En même temps, les moyens de communication et d'interaction électroniques, comme les réseaux sociaux, offrent aux gens de nouvelles manières d'exprimer leur satisfaction, mécontentement, plaintes ou propositions. Les représentations des travailleurs sur les lieux de travail se sont déjà adaptées à devenir plus spontanées et les interactions virtuelles sont une manière de conforter leur rôle de représentation.
.
Il faudrait tenir compte de ces réflexions lorsqu'on aborde l'avenir du dialogue social. Nos organisations doivent évoluer pour rester pertinentes. Cependant l'essence du tripartisme devrait être préservée en tant qu'outil de base permettant de garantir la stabilité sociale et la prospérité économique. Remettre aujourd'hui en question le rôle déterminant des organisations d'employeurs et de travailleurs ou affaiblir leurs fonctions en ouvrant la porte à des organisations non représentatives, serait une mauvaise manière d'aborder l'avenir.

J'espère que ceci vous donnera matière à réflexion…merci de votre attention.