



Le chômage n'est pas une fatalité

Présidente : Nicole BARBIN
16 rue Pierre de Coubertin - 63000 CLERMONT FERRAND
Tél. : 04 73 43 09 09 - Fax : 04 73 93 59 36
Email : contact@femmesleaders.com - www.femmesleaders.com



2012 - 2014

Politique de l'Emploi

**Stratégies liées
aux mutations du travail**

« L'entreprise doit faire des profits, sinon elle mourra.

Mais si on tente de faire fonctionner une entreprise

uniquement sur le profit, elle mourra aussi

car elle n'aura plus de raison d'être « Henri Ford »

Politique de l'emploi

Elle a traditionnellement été construite sur le fondement des modes d'organisation du travail qui sont celles de la civilisation industrielle, c'est à dire des organisations hiérarchiques. Non seulement cela conditionne les stratégies mais encore les droits légaux du travail ont eux-mêmes été conçus sur ce modèle.

Là est la première raison de la relative impuissance des politiques d'emploi, aux plans tant qualitatif que quantitatif. En effet, la civilisation hiérarchisée de l'usine cède progressivement la place à une civilisation du savoir, conséquence des progrès des techniques de l'information pour tous et de la communication

Il faut donc promouvoir des stratégies nouvelles conditionnées par le fait que l'accès direct et immédiat au savoir induit mais aussi appelle des modes d'organisation plus modulaires, conciliant initiative et autonomie individuelle avec approche collective

Adapter les normes évolutives au contexte mondial est donc une exigence d'efficacité, mais c'est aussi un moyen de concilier efficacité économique et fonction protectrice du droit social. Cela implique un recours plus important au tissu conventionnel, à tout niveau, celui de l'entreprise et celui de la branche et une autonomie plus grande de celui-ci pour laisser de la place à la créativité.

Mais cela rend indispensable de construire autrement les accords collectifs de manière à ce que soient pris en compte les intérêts non seulement des insiders, mais aussi ceux des outsiders.

Innover en matière de garanties sociales, de mutualisation, de sorte que la perte d'un emploi soit la plus courte possible sans déséquilibrer la protection sociale

Baisser en montant absolu les indemnités de chômage.

**En faire évoluer le taux en fonction de la durée du chômage
Faire pointer les chômeurs**

Faire en sorte que le total des minima sociaux et allocations sociales diverses additionnés ne soit pas supérieur au salaire minimum

Développer le maintien au rapport au travail des demandeurs d'emplois en leur faisant réaliser des travaux d'intérêt général

Encourager l'initiative et la responsabilité dans le domaine familial et éducatif

Créer, pour les intermittents du spectacle, un régime supplémentaire conventionnel de branche d'assurance chômage, payé par les entreprises de ce secteur et revenir, de ce fait, les concernant, à une application stricte du régime des Assedic

5

INCITER A L 'EMPLOI

*Pour la jeune génération, travailler
ne sera ni une conquête, ni un choix,
encore moins une idéologie, tout simplement une évidence
Ce doit être le moyen
de l'épanouissement personnel et de la promotion sociale*

*La collectivité n'est pas une machine à subventionner.
Elle a un rôle majeur mais surtout un devoir*

- Aider les entreprises et non les pénaliser
- Refonder le contrat social en donnant plus de sécurité à ceux qui prennent le risque d'entreprendre , bien les accueillir et répondre à leurs attentes
- Faire connaître tous nos pôles d'excellence
- Valoriser l'initiative ,
- Encourager le travail plutôt que l'assistanat
- Analyser avec justice, par rapport aux « chômeurs et demandeurs d'emploi » le privilège des intermittents du spectacle

La question du chômage n'est jamais abordée d'une façon constructive , (ni en ce qui concerne le pourcentage des indemnités, ni du temps imparti à leur durée.) .mais toujours négative. Inspirons nous des méthodes des autres pays européens qui ont su adapter les temps de chômage et la formation ,

*Le travail est une valeur marchande mais aussi une valeur
morale et sociale qui permet à l'homme de s'éduquer
et d'avoir sa place dans la société*

*La civilisation du savoir fait que les compétences doivent en
permanence être actualisées S'adapter aux situations
engendrées par l'avancée exponentielle des nouvelles technologies et
développer l'esprit de responsabilité*

*Il faut construire un véritable droit fondamental à l'employabilité, Au
demeurant, l'employeur a l'obligation d'adapter, par la formation,
la compétence des travailleurs en fonction des évolutions de celles re-
quises*

*La mutualisation des temps de formation, tout autant que les moyens
financiers de leurs solutions, doit permettre une initiative du salarié
qui accepte la formation proposée par l'employeur*

*Compléter—dépasser—l'idée que le plan de formation est un
investissement immatériel pour l'employeur*

*C'est par le dialogue social que peuvent se construire
des stratégies qui adaptent en permanence
les profils des travailleurs et des demandeurs d'emploi
au fur et à mesure de l'évolution des marchés,
des produits, des ensembles économiques.*

INTEGRATION DANS LA VIE ACTIVE

EMPLOYABILITE

***Pourquoi travailler : pour gagner son indépendance ,
pour vivre mieux , pour éviter l'exclusion
mais aussi pour favoriser son épanouissement***

*La politique d'emploi a été construite depuis des décennies autour de l'idée qu'améliorer l'emploi exige une croissance de 3 % au moins
Cette théorie n'est plus adaptée au monde économique actuel*

*Ce thème n'est pas qu'économique, il est aussi civique.
C'est un changement de comportement dans la société en général
Le changement se transmet par l'éducation familiale d'où l'intérêt
particulier de Femmes Leaders Mondiales à communiquer à ce sujet*

Ce changement qu'il faut promouvoir ne peut se faire sans modifications de certaines législations : Code du Travail, mais aussi assouplissement des principes de surprotection qui étouffent Bon Sens et Initiative, ceci d'autant que l'abondance des textes conduit à leur inefficacité, l'adage « nul n'est censé ignorer la loi » devenant surréaliste . Cela suppose avant tout l'existence de métiers générateurs de valeurs ajoutées

Chacun, bien formé, a ses chances mais la mobilité géographique s'impose Elle doit être favorisée en réduisant les contraintes qu'elle engendre (coût des déplacements, impact sur la vie familiale.....) et par diverses solutions telles que des avantages économiques

L'employeur devrait avoir plus de flexibilité Le débutant pourrait être amené à changer facilement de postes et d'employeurs.

***La sécurité de l'emploi n'est pas synonyme de CDI,
mais d'employabilité
et de développement personnel au sein de la société***

Baisser significativement les charges sociales pour les T.P.E. et P.M.E. jusqu'à 30 personnes pour favoriser la création d'entreprise et l'initiative individuelle Décliner mieux la loi Madelin et le statut de l'auto entrepreneur

Sécuriser davantage le licenciement. En réduire la judiciarisation actuellement excessive Revoir la procédure prud'homale et revenir à la juridiction de droit commun

Transformer les dispositifs de création d'entreprise et de création d'emplois aujourd'hui trop dissuasifs en allégeant les lourdeurs administratives et en simplifiant les normes

Redonner de la valeur aux métiers manuels (Prix de la réussite) Sécuriser tout brevet reconnu par une commission comme bon et utile à la nation. Etablir un recueil de toutes les idées brevetées à consulter dans les chambres consulaires .

Inciter, les grandes agences de communication , à intégrer dans leurs grands budgets, un pourcentage réservé à des entreprises en création qui ont besoin de se faire connaître, ceci au bénéfice de leur propre éthique

CRÉER L'EMPLOI

Le niveau du chômage est en France très élevé depuis des décennies. On ne peut donc qu'imputer, au moins pour partie, un tel état à la rigidité et à la complexité du droit du travail ainsi qu'au poids des prélèvements obligatoires.

Ainsi nombre de petites entreprises, tissu où se situent les gisements de croissance, préfèrent freiner leur développement plutôt qu'affronter le risque de ne pouvoir licencier et celui de remettre en cause leur rentabilité

Créer un nouveau droit du travail favorisant une place plus importante au droit conventionnel au détriment du droit légal, notamment par une extension du domaine de la technique de dérogation qui ne s'exprime aujourd'hui que dans le droit de la durée du travail

Le patrimoine immatériel de l'entreprise (brevet, savoir-faire, climat social) est une valeur qui n'est pas prise en compte dans le bilan instrument comptable de la situation économique appréciée quantitativement et d'autre part ne concerne que la Société c'est-à-dire la collectivité des détenteurs de capital et pas l'entreprise qui inclue en plus la collectivité des salariés

*Travail et prise de responsabilité ,
moteur pour l'emploi*

La technologie évolue très vite, les métiers, l'économie aussi.

—Chaque personne doit s'adapter en permanence aux changements en fonction de ses capacités et de ses aspirations avec l'aide de son employeur

Assurer une formation permanente sur des métiers ciblés

Entretenir et développer des relations professionnelles à l'intérieur et à l'extérieur de son entreprise : avec sa hiérarchie,, ses collègues, et réseaux sans oublier des retraités bénévoles prêts à transmettre leurs acquis, etc. Ceci est impératif dans un monde où la technologie de la communication est omni présente

Veille permanente tout au long de la vie pour s'adapter, rebondir

Se tenir informé de l'évolution des métiers, de la technologie, de l'économie, de la société en général Nous sommes responsables de notre avenir

*Prendre les changements qui s'imposent comme des opportunités
Se reconvertir c'est aussi sortir d'une certaine routine et donc s'enrichir intellectuellement*

Notre avenir, c'est notre Jeunesse

La considérer, l'aider,

L'intégrer

*dans la vie économique et politique
est une éthique indispensable*

L'ESPRIT D'ENTREPRISE

***Il est notamment lié au goût et au sens du risque,
celui qui justifie,
tant économiquement que moralement
le profit., qui permet l'investissement***

Or nos société, soucieuses de sécurité, notamment sociale ont magnifié l'assistance au point qu'elle est considérée comme un droit individuel pour tout citoyen alors qu'elle ne devrait être qu'un arsenal temporaire conçu par la société au service des plus démunis

Il faut redonner toute sa valeur au sens du risque, conçu comme une valeur économique Redorer le blason de l'entreprise est une nécessité

En effet, le créateur et le repreneur d'entreprise créent, au bénéfice de la collectivité de la valeur ajoutée en imaginant des produits et en favorisant leur diffusion

Il faut vaincre également les nombreux obstacles à la création, qu'elle s'exerce par l'émergence de nouvelles entreprises ou par celles de nouvelles activités dans celles existantes

***Si le goût du risque
est incompatible avec l'assistanat,
rien n'interdit, par le recours à la fiscalité,
de rendre par anticipation aux salariés
une partie de la valeur ajoutée
qui sera créée du fait de cet investissement.***

Faciliter l'utilisation du chômage partiel pour qu'il soit privilégié au licenciement économique. Favoriser la polyvalence par la formation interne

Travailleurs détachés : concilier libre circulation des travailleurs et prohibition des distorsions de concurrence. Rendre moins attrayantes financièrement les délocalisations

Dé diaboliser la flexibilité du temps de travail (annualisation du salaire et des temps de travail)

Système de bonus, malus récompensant ou pénalisant ceux qui utiliseraient de façon abusive des CDD et pas simplement les CDD courts

Créer un pouvoir syndical constructif mieux formé et responsable

CONSERVER L'EMPLOI

*Il faut s'inspirer de la stratégie de Lisbonne
qui fixe comme objectif à l'Union Européenne
le plein emploi grâce à la flexibilité ;
Favoriser le bonheur par le travail,
autonomie, initiative, promotion sociale*

*Le libre choix doit être concrètement organisé par des règles de conduite
de négociation et de la concertation Le monde du travail présente les
mêmes clivages et archétypes que celles de la société toute entière,*

*L'évolution de la carrière professionnelle demeure un parcours difficile
où la reconnaissance des qualités et des compétences se heurte souvent à
la rivalité, d'où l'importance de la mutualisation*

*Une réflexion s'impose pour instaurer des mesures incitatives et finan-
cières du type de celles prévues pour développer l'intéressement (crédits
d'impôts, provisions pour intéressement....) aussi bien pour le maintien
que pour l'embauche des plus de 50 ans*

*Se sentir Responsable, avoir des Initiatives,
l'esprit critique mais constructif,
se maintenir motivé,
et tout cela même en des moments difficiles*

*La contrainte sociale et
environnementale est telle aujourd'hui
que l'anticipation,
les précautions, la prévention
induisent naturellement
une dimension sociale
et éthique de l'entreprise,
et du personnel*

*Le droit d'entreprendre est d'essence constitutionnelle
Il doit être concilié
avec les droits et les libertés individuelles
et les devoirs de chacun*

*Tous les axes de réflexion et toutes les mesures
incitatives à l'emploi,
pour combattre le chômage doivent en tenir compte*

Femmes, éternelles secondes

**Comment sortir de cette ombre
où elles sont trop souvent cantonnées
en valorisant cette complémentarité**

**Hommes Femmes
indispensable à notre société**

Être à l'écoute

**Se faire entendre des pouvoirs publics
dans cette période difficile que
traverse notre pays**

**Travail de fond relayé par la force du
nombre, de la cohésion et de la
richesse des réflexions de Femmes Leaders.**

**Améliorer l'accueil des nouveaux salariés dans l'entreprise
Récompenser par l'intéressement et l'épargne les efforts
individuels et pas simplement collectifs**

**Instaurer le « contrat de travail solidaire » qui permettrait
non seulement l'acquisition de droits propres pour le
conjoint non rémunéré mais encore le bénéfice de
l'indemnité légale de licenciement en cas de divorce, de
séparation**

**Promouvoir un droit de l'actionnariat salarié aménageant
celui du licenciement Avoir une considération identique
pour les créateurs de richesse quels que soient les revenus
financiers**

**Créer une nouvelle gouvernance économique permettant
d'associer, non seulement les chefs d'entreprise, l'Université
mais également les syndicats patronaux aux investisseurs
communautaires . Jouer la carte agricole pour le développe-
ment de l'agriculture raisonnée**

**Revoir le statut du jeune travailleur
Favoriser une entrée plus rapide dans le monde du travail
des jeunes n'ayant pas de goût pour les études (préparation
psychologique, informations, colloque)**

2

REVALORISATION DU TRAVAIL INTEGRATION

*De l'exigence d'adaptation dépend la rentabilité et la pérennité de l'entreprise Elle favorise aussi l'épanouissement du travailleur
Elle implique la promotion
du respect de l'autre, de l'intérêt collectif.*

Les instruments de la solidarité (modification en conséquence du code général des impôts) doivent être adaptés à l'objectif de complémentarité entre le droit fiscal et de la sécurité sociale Revaloriser le travail manuel et les services rendus à la collectivité (associations Loi 1901)

La solidarité s'exerce entre niveaux de revenus, entre valides et non valides, entre entreprises et salariés., entre seniors et jeunes . Elle n'exclut pas une solidarité seulement professionnelle avec une plus ou moins grande intensité Elle implique que soit défini, au-delà des droits fondamentaux et des garanties émanant de la convention collective, un socle concrétisant un statut protecteur

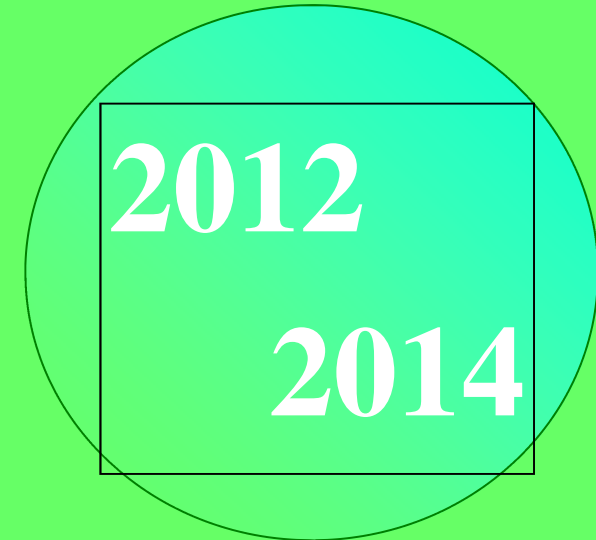
L'adaptation des comportements , qui est aussi un facteur de développement de l'entreprise, doit prendre en compte la complémentarité non comme une exigence légale (égalité) mais comme un moyen de favoriser la compétitivité .

L'impact économique de la valorisation de la condition féminine a fait l'objet d'analyses stratégiques et d'études scientifiques auxquelles on n'a pas porté suffisamment d'intérêt et que les médias n'ont pas suffisamment relayées

*Appréhender la condition féminine
sous tous ses aspects simultanément*

5

OBJECTIFS



25

PROPOSITIONS

DYNAMISER LA FORMATION DONC L'EMPLOI

Education et Formation

Personne ne devrait quitter le système scolaire sans savoir lire, écrire, compter, avoir des connaissances générales en histoire, géographie, sciences physiques, chimiques, biologiques, économie, droit, civisme.

Savoir écrire un curriculum vitae, une lettre de motivation, savoir se présenter à un entretien d'embauche

Education et formation

doivent conduire à un métier, une profession

meilleure connaissance de l'entreprise et des métiers : stages, apprentissage, jobs d'été, projets scolaires devraient être obligatoires

Ne pas se spécialiser trop tôt, la polyvalence est un atout

Le savoir doit être associé au savoir faire, savoir être, au respect des individus

Refonte des programmes de formation

Une formation des enseignants Une révision de la législation

Un comportement nouveau des individus, des employés et des employeurs privés et publics

Favoriser une solide culture entrepreneuriale par la promotion, la formation et la sensibilisation à l'entrepreneuriat des jeunes

Créer une formation initiale en matière commerciale avec un diplôme spécialisé « VENTE » qui améliorera l'image de ces fonctions où des marges d'emplois sont importantes

Développer l'apprentissage avec une formation pragmatique adaptée aux futurs métiers, dispensés par des hommes et des femmes de terrain

Donner une plus grande place à la connaissance des langues dès l'enseignement primaire

Mieux coordonner le droit à une qualification financée par l'Etat, investissement immatériel financé par l'entreprise, épanouissement personnel financé par un fond mutualisé (FAF plutôt qu'OPCA)

Promouvoir une pédagogie de la création Favoriser une solide culture entrepreneuriale par la promotion, la formation et la sensibilisation à l'entrepreneuriat des jeunes Organiser en troisième des études de cas sur la vie quotidienne de l'entreprise.