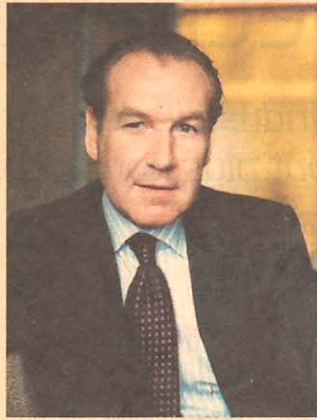


Le triomphe de l'individualité

Le monde du travail vit des bouleversements spectaculaires. Le temps où le salarié s'engageait en faveur d'une entreprise qui lui offrait un emploi permanent et une réelle sécurité touche à sa fin. « *Le contrat à durée indéterminée ne garantit plus un emploi à vie, les carrières ne se construisent plus à l'ancienneté, nos systèmes de protection sociale ne protègent plus ceux qui en ont le plus besoin* », écrit Denis Pennel qui publie *Travailler pour soi. Quel avenir pour le travail à l'heure de la révolution individualiste* édité au Seuil.

Au Japon, plus d'un travailleur sur trois est engagé sous un contrat différent du contrat à durée indéterminée (CDI). Leur pourcentage est encore plus élevé en Europe. « *Il existe en France, en Belgique ou en Italie plus de 30 types de contrats de travail différents : CDI, CDD, intérim, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrats aidés, contrats de chantier, contrats de projets...* », observe l'auteur, qui est directeur général de la Ciett, la fédération mondiale des services privés pour l'emploi. Les travailleurs indépendants sont de plus en plus nombreux. Les groupements d'employeurs, le portage salarial, la franchise se développent. Les entreprises savent qu'elles peuvent disparaître. Elles perdent de leur pouvoir d'attraction avec l'ascension de l'individualisme.

Et cette envie irrésistible d'affirmer ses envies personnelles va devenir la règle avec les jeunes qui arrivent dans la vie professionnelle. Cette nouvelle génération, baptisée « Millennial », représentera 50 % de la population mondiale dans sept ans. Elle va « *consommer le travail comme elle consomme des biens et des services. Les Millenials choisiront leur employeur en fonction de l'adéquation avec leurs valeurs et leur vision de l'entreprise citoyenne* ». Plus d'un sur deux



Denis Pennel, directeur général de la Ciett. DR

assure qu'il changera entre deux et cinq fois d'employeur.

Les salariés vont ainsi devenir les stratèges de leur vie professionnelle. « *La liberté réelle, c'est de faire en sorte qu'un maximum de choses ne dépendent que de soi. À chacun de prendre en main les facteurs d'évolution de son avenir professionnel* », affirme le directeur général de la Ciett.

Les syndicats de salariés, les organisations patronales, les responsables politiques n'ont pas encore tiré les conséquences de la fin de l'emploi à vie et de la « *porosité croissante entre vie professionnelle et vie privée* ». « *L'accès à la Sécurité sociale, aux indemnités chômage, à la retraite, à la formation reste essentiellement organisé sur le modèle d'un statut unique (le salariat) et d'un emploi en CDI* », constate Denis Pennel. Le droit du travail n'a également pas pris en compte cette nouvelle réalité.

Face à cette nouvelle donne, ce professionnel influent des ressources humaines propose d'établir un nouveau contrat social qui « *place le travailleur au centre de l'entreprise* » et qui « *accompagne la naissance d'un travail à géométrie variable* ». Après le temps de la soumission à l'employeur, voici le temps du donnant-donnant.