

INTRODUCTION

Si la notion de compétitivité est d'un usage fréquent, à la fois en micro et macroéconomie, celle de développement social s'avère plus difficile à cerner et moins universellement répandue.

La compétitivité d'une entreprise ou d'une nation, c'est-à-dire sa capacité à conquérir des parts de marché, à affronter la concurrence sous toutes ses formes et, en définitive, à créer des richesses, doit à l'évidence être recherchée par tous les acteurs publics ou privés, parce qu'elle conditionne la survie à terme des entreprises, et la place des nations dans la compétition mondiale.

Le développement social, notion plus floue, élargit la notion de développement économique, jugée trop étroite ; sa définition est sans doute en outre plus subjective. Selon Eric LHOMME, Directeur de Bernard Brunhes Consultants, il s'agissait au départ d'une notion promue par des sociologues, en particulier Renaud SAINSAULIEU qui y voyaient la volonté de « créer de l'acteur social » en responsabilisant les individus. Les entreprises en ont, selon lui, en général, une vision plus instrumentale, assise sur la nécessité d'une dynamique collective porteuse de résultats, d'un « collectif R.H. » mais porteuse en tout cas d'une réconciliation de l'économique et du social.

Le développement social prend en compte la manière dont les performances sont réalisées, conduit à s'interroger sur les modes de production mais aussi de régulation sociale. Il est l'une des composantes du développement durable, mais aussi un indicateur de la capacité d'une société à concilier les aspirations individuelles et les nécessités collectives. Certes, il peut s'agir d'une notion instrumentalisée à des fins de publicité ou de recherche d'image. Mais l'une des premières convictions de la Mission est justement que cette instrumentalisation révèle également le besoin de légitimer des décisions et d'exposer des principes qui puissent guider l'action.

Développement social et compétitivité sont des notions souvent utilisées pour analyser des projets, des décisions ou des résultats de manière normative. Une proposition de réforme pourra ainsi être décrite comme une « régression sociale », un « frein à la compétitivité » ou au contraire comme une conciliation harmonieuse entre deux impératifs.

L'idée d'une conciliation doit elle-même être perçue comme une hypothèse de travail dans la mesure où certains défendent l'idée que le « social » soit subordonné ou même subsumé à l'« économique »...

L'actualité sociale très riche qu'a connue la France au cours des dernières années témoigne de la recherche d'un nouvel équilibre, dont les contours ne paraissent pas évidents à cerner :

- Mise en œuvre des 35 heures (1997-2002) ;
- Réforme de l'Assurance Chômage par l'introduction du PARE (2000) ;
- Instauration d'une Prime pour l'Emploi (2001) ;

- Mise en œuvre du Revenu Minimum d'Activité (2003) ;
- Accord Interprofessionnel sur la Formation (2003) ;
- Rapports MARINBERT et de VIRVILLE, et débat sur la notion de « Contrat de projet »(2004).

Le débat social semble également très vif chez plusieurs de nos voisins européens : orientations très restructurantes de l'« Agenda 2010 » en Allemagne, écho suscité par le « New Deal » des réformes sociales entreprises par le gouvernement de Tony BLAIR en Grande-Bretagne...

Cette richesse de débats et de propositions trouve sans doute sa source dans les transformations induites par le mouvement de mondialisation qui semble s'être accéléré au cours des dernières décennies et par les mutations technologiques observées concomitamment. Ces transformations ont notamment provoqué une accélération des restructurations et des délocalisations d'activité.

Parmi les réponses apportées à ces nouvelles problématiques, l'une d'entre elles a été largement portée par les grandes organisations internationales comme l'O.C.D.E. : il s'agit de l'appel à refonder les politiques et les pratiques sociales autour de la notion d'« employabilité ». L'employabilité est la capacité des individus à trouver ou à conserver un emploi en valorisant leurs compétences. Elle offre un cadre d'analyse ambitieux afin de déterminer quelles actions peuvent être entreprises par les différents acteurs pour répondre aux défis engendrés par ces mutations. Il s'agit plus largement encore d'un nouveau paradigme, proposé pour mettre en œuvre des réformes structurelles qui doivent permettre de dessiner un nouvel équilibre entre développement social et compétitivité.

C'est pourquoi la Mission a cherché, au cours des entretiens conduits à évaluer la pertinence de cette approche en France, puis dans les différents pays visités.

Le choix de ceux-ci a procédé de cette volonté d'élargir la problématique à des pays qui diffèrent du modèle français par leur niveau de développement économique (Inde), leur rythme de croissance (Singapour, Malaisie), l'importance de l'Etat dans le système économique et social (Etats-Unis) ou l'ampleur des réformes engagées (Angleterre).

Une étude documentaire a par ailleurs été entreprise sur le Danemark, caractérisé par un haut niveau de prélèvements obligatoires, de solidarité sociale et des performances économiques remarquables au cours des années quatre-vingt-dix.

Enfin, la Mission a rencontré des représentants de l'Union Européenne (Parlement, Commission, Représentation permanente de la France) afin d'évoquer leur perception de l'apport possible de ces notions à la construction d'une identité sociale pour l'Europe.

L'émergence de la notion d'employabilité s'est faite de manière très hétérogène, et a conduit, malgré ses limites, à une remise en cause du rôle et des missions des différents partenaires (I). Elle ouvre de nouvelles perspectives aux administrations et entreprises françaises (II).