

Le paradoxe de la crise : Cap sur l'emploi

En latin « crisis » désigne la « manifestation grave d'une maladie ». De nos jours, quand on parle de crise en médecine ou en psychologie, elle désigne un « **CHANGEMENT EN BIEN OU EN MAL** » qui survient dans le cours d'une affection. Il est des crises mortelles et des crises salutaires. Certaines font perdre la raison et d'autres permettent des prises de conscience. Il s'agit donc d'un moment périlleux et décisif où tout se précipite, s'accélère, et échappe un peu au contrôle, pour remettre en cause les équilibres antérieurs.

Quel « équilibre » ?

Ce qui apparaît comme un équilibre n'est parfois que la manifestation de blocages, d'usages, et même de stéréotypies. Il n'est pas rare non plus que se déguisent en équilibre des aménagements insatisfaisants, des compromis coûteux, des abandons désespérés. Dans ce cas, quand la crise survient, elle est accompagnée de la possibilité de l'espoir et du changement, du progrès.

Quelle sera l'ampleur du désastre ou du rebond ?

Quels seront les nouveaux moteurs à envisager ?

Le changement de comportement est inéluctable du fait de la mondialisation et des technologies tout le monde est concerné

Pour en revenir à ce qui nous préoccupe en matière d'emploi et en particulier l'emploi à l'international, les entreprises vont avoir besoin de nouveaux repères, et d'anticiper leur besoins en naviguant entre leur priorité économique et l'adaptabilité au marché de l'emploi en intégrant le facteur risque : celui du protectionnisme économique et social, conséquence de la crise financière entre autres.

Qui part à l'international ? Les cadres et dirigeants dans le contexte professionnel mais pas seulement.

Qui participe au mouvement monétaire et économique international : les grandes fortunes et les grandes entreprises.

Mais il y a aussi les particuliers par le biais des voyages de tourisme.

Alors se pose la question : quel est l'impact de l'internationalisation sur les classes et comportements sociaux dans ce contexte de repli ?

Risque-t-on un ralentissement de la mobilité des cadres ? Ou encore le retrait de certaines entreprises en matière de compétitivité mondiale, dû au fait des rapprochements et du protectionnisme envisagé par certains pays et mettant en péril la balance commerciale et humaine ?

Mais cette mobilité là est nécessaire et doit le rester

Il convient aussi de prendre en considération la mobilité des classes moyennes voire la classe défavorisée liée aux contraintes de leur propre pays en voie de développement,

Que va-t-il se passer en matière d'emploi ? Il y en aura-t-il assez pour tout le monde sur nos différents continents ? Sinon la fracture sociale va s'accroître. Alors nous devons envisager de continuer la libre circulation des individus et la transversalité des emplois, sinon ...

Comment peut on maintenir le cap emploi que cela soit en transversalité des pays européens ou bien à l'international ?

Il nous faut considérer la culture internationale et les conditions des ressources inégalement distribuées,

Il est urgent de développer pour tous via la formation et la culture interne de l'entreprise, l'éducation intellectuelle, culturelle, sociale et linguistique de tout un chacun. Ceci incombe aux entreprises et aux universités, voire aux programmes mis en place par Bruxelles. Malheureusement, la stratégie de Lisbonne à échoué en 2007. Presque tout est à revoir en profondeur afin d'inciter à accéder à des investissements en recherche et développement, ce qui pourra être un formidable vivier d'emplois, si tout le monde s'accorde !

Mais la plus belle part de changement serait l'évidence même du changement profond et en particulier de la culture des entreprises : quel dommage de recruter et d'intégrer une fonction identique à la précédente chez le concurrent direct ! Solution de facilité, répondez-vous, mais le goulot d'étranglement commence en matière de compétences : que peut apporter le même profil à l'entreprise ? Quelques temps après il aura probablement atteint son seuil de performance. La motivation ? Pas certain pour le même poste, le salaire certainement plus, mais si l'acceptation ne

tient compte que du salaire, alors vous pouvez imaginer la suite ... Il serait intéressant par contre d'envisager avec courage l'intégration d'un profil venant d'un autre univers de métier dont le processus de travail serait équivalent et donc opérationnel rapidement l'entreprise ayant pour mission de le former. L'identité, marque de l'Entreprise, aurait tout son sens, etc...

Ce changement positif des mentalités contribuera sans aucun doute à la pérennisation des emplois et pas seulement en France, afin que investissements humains et financiers puissent continuer à faire progresser la planète.

C'est bien de mentalité dont il s'agit et non pas seulement de programmes politiques.

Voilà le Paradoxe de la crise.

Finalement ce qu'il y a de bien par le biais de cette crise c'est la prise de conscience qui renforce notre capacité à réagir, ou plutôt à agir.

Ce paradoxe entre le vieux système et le nouveau n'est pas vraiment encore discernable, mais là où la finance et où le trop de virtuel ont pris l'assaut de nos modes de fonctionnement, osons espérer que l'humain sera le cœur de cible du 21^{ème} siècle. Et comme le disait Aristote, « La seule permanence c'est le changement ».



Arlène Broda
Membre du Réseau OUDINOT

Repères et mode d'emploi

S'informer sur la libre circulation des travailleurs en Europe
ART 39 et suivants du traité CE

Connaître le pays d'accueil
Emploi-international.org
Europa .eu.int/eure
Mfe.org

Connaître les conditions d'accès
Service-public.fr rubrique « annuaires »

Couverture sociale
Caisse des Français de l'Etranger : www.cfe.fr
Garp : expatries@garp-unedic.fr
www.emploi-international.org

Droits en matière de retraite
Caisse des Français de l'Etranger
12 rue la Boetie 75008 Paris

Les droits et devoirs fiscaux en France et dans le pays d'accueil

CNIR
nonresidents@dgi.finances.gouv.fr