

Forum 2007
28 novembre

Flexicurité ? utopie ou réalité ?

Les actes

PRISME

Professionnels de l'intérim,
services et métiers de l'emploi

Ouverture

La flexicurité, un défi à notre portée 4

Panorama européen

La flexicurité, une réalité 6

Une fonction de tremplin vers l'emploi 8

L'exemple français

La flexicurité, un besoin partagé 10

L'exemple allemand

En Allemagne, un exemple d'évolution réussi 14

Conclusion

Pas de fluidité sans sécurité 15



Le 28 novembre 2007 s'est tenu le quatrième forum national du PRISME sur le thème: Flexicurité, utopie ou réalité? La flexicurité, que nous appelons aussi en France « sécurisation des parcours professionnels » est un sujet largement débattu au niveau européen. Elle est, en effet, perçue comme une réponse au maintien et à l'amélioration de la compétitivité d'un pays tout en préservant son modèle social.

À travers ce recueil, nous souhaitons retranscrire les réflexions que nous avons menées sur les contributions de l'intérim à l'emploi et à la flexicurité et plus particulièrement sur les exemples français et allemand.

Nos entreprises contribuent largement à la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés de gérer les transitions au cours de leur carrière professionnelle: accès à un premier emploi, retour à l'emploi, ou encore mode d'exercice du métier.

En France, notre branche professionnelle a toujours innové dans le domaine social. Nous avons ainsi créé, dans un accord cadre d'octobre 2000, le droit individuel à la formation pour les intérimaires ainsi que sa transférabilité, qui ont été au cœur des débats sur la modernisation du marché du travail. Nos investissements importants en matière de formation professionnelle permettent aux candidats d'accéder à des missions et donc de garantir leur employabilité. D'autres accords, signés avec les organisations syndicales de

salariés, nous ont permis de développer des actions sociales: prévoyance, complémentaire maladie, aide au logement, accès au crédit... au point que le statut de l'intérimaire français est aujourd'hui le plus avantageux d'Europe.

Depuis la loi de cohésion sociale de 2005, nous pouvons également développer des activités de recrutement et de placement aux côtés du service public de l'emploi. Nous avons réalisé en 2007 près de 45 000 recrutements au bénéfice de toutes les qualifications et pour le compte d'entreprises de toutes tailles. Désormais une personne qui cherche un emploi peut trouver dans nos agences un CDI, un CDD ou une mission d'intérim.

L'intérim, souvent considéré comme un laboratoire dont les solutions ont été reprises dans d'autres secteurs professionnels ou à l'échelon interprofessionnel, représente aujourd'hui un équilibre entre les besoins de flexibilité des entreprises et les aspirations à la sécurité des salariés.

Pierre Fonlupt
Président du PRISME

La flexicurité, un défi à notre portée

Invité spécial du forum, Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, a rappelé le rôle et l'ambition de la flexicurité au sein d'un contexte économique mondial en évolution. Il a également salué la capacité d'innovation du PRISME dans le domaine social et son engagement pour la prévention, désormais matérialisé par une charte, signée le jour même, entre l'État et le PRISME.

La flexicurité est un défi « *qui peut nous permettre de mieux tenir notre place* » face à la mondialisation. Son enjeu principal : redonner confiance aux employeurs et aux salariés, sur le long terme. En effet, dans quelques années, « *les salariés auront davantage le choix entre les entreprises* ». Leur préférence ira sans doute vers celles qui proposeront des services (crèche, prise en compte des conditions de travail...). Quant à la sécurité, elle représente une préoccupation légitime pour les salariés, car « *c'est la sécurisation du parcours professionnel qui est en jeu* », mais aussi pour les entreprises, en butte à de nombreuses incertitudes notamment en cas de licenciement. La flexicurité est un sujet à traiter dès aujourd'hui pour préparer l'avenir. Elle se retrouve d'ailleurs au cœur de la négociation en cours entre les partenaires sociaux et le ministre du Travail, et sera

également portée à l'échelon européen : un groupe de haut niveau sur cette question devrait être lancé.

La qualité, valeur ajoutée du travail

L'engagement du PRISME sur le sujet se concrétise par sa charte de bonnes pratiques pour la prévention des risques professionnels, « *aboutissement d'un travail de vingt ans, en partenariat avec les pouvoirs publics* ». Une démarche « *innovante* », qui donne aux entreprises de travail temporaire un rôle d'acteur majeur dans ce domaine.

La prévention des risques professionnels participe à la réhabilitation de la « *valeur du travail* », portée par de nombreux politiques. Une volonté qui nécessite un meilleur ressenti des salariés au sein de leur entreprise,



Forum 2007 28 novembre

« Si l'image de l'intérim a profondément évolué au cours de toutes ces dernières années, c'est parce que vous n'avez pas ménagé vos efforts pour être des acteurs à part entière du monde du travail. Voilà pourquoi, sur tous les sujets qui sont devant nous, je n'ai pas l'intention de travailler sans vous. »

Xavier Bertrand,
ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité



Pierre Fonlupt,
président
du PRISME,
et Xavier Bertrand,
ministre
du Travail,
des Relations
sociales
et de la Solidarité.

mais aussi une prise de conscience de l'importance du capital humain, au moins égal au capital économique et financier. En bref, « *travailler plus* » doit également « *prendre en compte le travailler mieux* ». Dans cette optique, la démarche entreprise par le PRISME trouve toute sa place, puisqu'elle a pour objectif « *d'identifier et comprendre les risques pour mieux les prévenir* ». Pour cela, des outils d'évaluation sont prévus, comme la mise en place d'indicateurs de suivi par secteur utilisateur sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATMP), ou l'analyse conjointe de ces données avec les entreprises utilisatrices. Un travail de coordination qui augure d'une meilleure connaissance des leviers d'actions et de l'élaboration d'une politique commune de prévention réussie. L'ensemble des acteurs de la prévention y seront d'ailleurs associés: l'État, les CRAM, l'INRS et tous les « *préventeurs* ».

Les atouts de la charte

Parmi les points forts de la charte, le premier concerne l'attention portée à la formation et la sensibilisation des salariés permanents et intérimaires. Elle sera notamment matérialisée auprès des intérimaires par la remise d'un livret d'accueil sécurité et par « *le rappel de droits essentiels comme le droit de retrait du salarié en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* ». Deuxième axe phare: la désignation d'un interlocuteur chargé des questions d'hygiène et de sécurité du travail, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise de travail temporaire. Une action qui rejoint la préoccupation « *de ne pas détourner le regard des huit millions de salariés des petites entreprises.* » La solution apportée par le PRISME présente l'avantage d'instaurer « *un dialogue sur les conditions de travail* ». Enfin, dernier point majeur de la charte: l'approche

La charte de bonnes pratiques des entreprises de travail temporaire pour la prévention des risques professionnels

Cette charte a pour objectif de développer des actions de prévention qui permettront de diminuer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Elle fait suite aux initiatives menées depuis plus de vingt ans par la profession avec les pouvoirs publics, les acteurs de la prévention et les branches professionnelles. La charte s'articule autour de quatre grands axes symbolisant l'engagement des ETT adhérentes: dans le cadre de leur organisation, vis-à-vis des salariés permanents, des salariés intérimaires et des entreprises utilisatrices. Sensibiliser, former et informer, sont les maîtres mots de cette charte dont les résultats, sur le terrain, seront évalués en continu.

préventive et responsable, qui prévoit « *une analyse très fine, approfondie, des postes de travail, avec les entreprises utilisatrices* ».

Quelques jalons pour demain

À l'avenir, il faudra certainement réfléchir, en concertation avec les pouvoirs publics et la branche ATMP, à une plus juste répartition du coût des accidents de travail des salariés intérimaires entre les ETT et les entreprises utilisatrices. Des représentants du PRISME seront d'ailleurs invités à en discuter avec le ministre prochainement, autour d'une réunion « *pour parler des sujets structurants, structurels, qui vont être sur la table dans les mois et les années qui viennent, en matière du marché du travail* ». Il ne reste plus qu'à espérer que la « *nouvelle dynamique lancée avec la conférence sociale que vous faites désormais vivre au quotidien, sera suivie dans d'autres secteurs professionnels, parce que votre démarche n'est pas seulement sociale, elle est aussi sociétale, et je voudrais vous en féliciter* ». ●

Flexicurité utopie ou réalité?

PRISME



« C'est en montrant la voie dans la manière dont nous pouvons réaliser les meilleures transitions que les agences d'intérim contribueront à moderniser le système de travail. »

*Xavier Prats Monné,
directeur de l'Emploi, de la Stratégie de Lisbonne
et des Relations internationales à la Commission européenne*

La flexicurité, une réalité

Xavier Prats Monné, directeur de l'Emploi, de la Stratégie de Lisbonne et des Relations internationales à la Commission européenne se penche sur trois questions majeures : la diversité des modèles sociaux européens, les défis communs à l'Union européenne, le rôle de la flexicurité et des agences d'intérim dans cette gestion de la diversité.

Au sein de l'Union européenne, on note de nombreuses différences entre les pays membres. Elles relèvent de son élargissement rapide (de 15 à 27 membres en moins de trois ans) et de la construction de leur régime de protection sociale. Ainsi, la France présente plusieurs spécificités. Parmi les éléments positifs, citons le plus grand taux de dépenses en matière de protection sociale et de santé et le taux le plus important d'enfants de 3 à 6 ans en structure d'accueil. Les points négatifs concernent l'âge de la retraite, le plus bas d'Europe (moins de 59 ans), à égalité avec la Slovaquie. Même constat défavorable pour le taux de chômage des jeunes et celui de l'emploi des plus de 55 ans. Dernière caractéristique française : *« Un manque de confiance très étonnant dans leurs institutions publiques et dans le potentiel de la mondialisation. »*

Des défis à relever en commun

Au-delà de leur diversité, les pays membres de l'Union européenne doivent, ensemble, s'attaquer à plusieurs défis. Le premier repose sur une aspiration, *« maintenir leur modèle social et leur style de vie »*, autrement dit *« rendre compatibles la croissance économique et la cohésion sociale »*, base des valeurs européennes. Deuxième défi : une démographie vieillissante, même si la France reste une exception avec

Quelques exemples de diversité européenne

L'Union européenne regroupe des pays postindustriels et pré industriels, aux développements économiques et aux modèles sociaux différents. Ainsi, en Bulgarie le revenu par habitant, en parité de pouvoir d'achat, est égal à un tiers de celui du Chili. En ce qui concerne le taux d'emploi des femmes et celui des personnes de plus de 55 ans, il atteint moins de 40 % dans certains pays et plus de 70 % pour d'autres. L'emploi à temps partiel oscille entre deux extrêmes : 2 % en Bulgarie et 45 % aux Pays-Bas.

« un taux de natalité proche du taux de reproduction ». La mondialisation et l'augmentation de la main-d'œuvre globale (un milliard et demi de plus en 15 ans) expliquent certainement, en partie au moins, pourquoi *« la part de salaires dans le revenu global des pays industrialisés diminue depuis 15 ans »*. Il faudra aussi prendre en compte les changements sociétaux, notamment l'émancipation des femmes qui fait voler en éclat les systèmes classiques de protection sociale. Enfin, l'impact des changements technologiques *« est la clé pour interpréter l'avenir de nos marchés du travail en Europe »*.

Une seule solution : la flexicurité

Face à ces défis, l'Europe n'a pas d'autre choix que de moderniser son marché du travail, en *« passant de l'idée de protéger le poste de travail à celle de protéger l'employabilité »*. Pour cela, des principes communs doivent être adoptés. Par exemple, une stratégie de flexicurité doit comporter quatre composantes : *« Des situations contractuelles souples, des mesures actives du marché du travail cohérentes, des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie, des systèmes de protection sociale modernes. »* Une mission européenne, soutenue par la Commission, devrait être chargée de *« traduire les principes communs dans la réalité, surtout dans le dialogue social de chaque état membre »*. La flexicurité sera considérée comme un succès si les marchés du travail européens gagnent en performance face à la concurrence internationale. Dans ce cadre, les agences d'intérim ont un rôle à jouer, notamment au niveau des transitions : *« Le passage de l'enseignement au travail, d'un travail à l'autre, d'un emploi à l'autre, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. »* En France, elles seront chargées de renforcer la coopération entre service public d'emploi et agences privées pour l'emploi. Enfin, leur engagement dans la formation *« peut faire la différence entre un rôle de fournisseur de main-d'œuvre et un rôle plus noble de gestionnaires de capital humain »*. ●●



« À travers la réduction du chômage, la diminution du travail au noir, l'accroissement du nombre de travailleurs et de collaborateurs internes que nous employons dans nos agences, nous contribuons à augmenter l'emploi en Europe. »

Denis Pennel,
directeur général d'Eurociett

Une fonction de tremplin vers l'emploi

L'étude Bain commanditée par Eurociett et intitulée « *Davantage d'opportunités d'emploi pour plus de personnes* » dresse un panorama complet du marché du travail temporaire en Europe. Denis Pennel, directeur général d'Eurociett, fait le point sur ses résultats et les perspectives qui s'offrent à la profession.

Trois raisons ont incité Eurociett à réaliser cette étude : favoriser une meilleure reconnaissance du rôle joué par les agences privées pour l'emploi sur le marché du travail en Europe, participer au débat sur le thème de la flexicurité et de la modernisation du marché du travail, identifier les obstacles à lever pour accroître la contribution de la profession. Les travaux de recherche, confiés au cabinet de conseil stratégique BAIN, se sont concentrés sur le secteur du travail temporaire, essentiellement dans six pays clés : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Pays-Bas et Royaume-Uni. Avec une représentation de plus de 85 % du marché en Europe, ces pays offrent une vision générale de la réalité du marché. L'étude se base sur l'analyse des différences constatées, en recherche les raisons et met en exergue les moteurs de croissance de la profession.

Panorama du marché du travail temporaire en Europe

Premier constat de l'étude BAIN : il existe vingt-sept marchés distincts du travail temporaire en Europe, tant les différences sont flagrantes.

Plusieurs indicateurs sont passés au crible. Ainsi, le taux de pénétration de l'intérim (1,8 % en moyenne) est le plus élevé en Angleterre, actuellement le premier marché en Europe. Cependant, l'Allemagne, si la croissance se maintient, pourrait lui disputer ce titre dans quelques années (aujourd'hui son taux n'est que de 1,3 %). Concernant l'évolution du nombre d'intérimaires au cours des dix dernières années, la tendance commune est à la hausse. Quant aux secteurs d'activité où le travail temporaire se développe, ils sont plutôt partagés. Ainsi, le recours à l'intérim dans les services

est courant en Grande-Bretagne, en Espagne et aux Pays-Bas. En France, en Belgique et en Allemagne, c'est le secteur industriel qui fait appel au travail temporaire. Enfin, l'intérim dans le secteur public n'est présent qu'en Angleterre et aux Pays-Bas.

Autre indicateur important : le niveau de développement des services RH complémentaires. Si en France, le taux est encore faible, cela s'explique par le caractère récent de cette activité, ouverte par la loi de cohésion sociale de 2005. L'Espagne, le Luxembourg, la Norvège et la Grèce n'y ont pas accès car dans ces pays, les agences ne peuvent étendre leurs activités.

Un fort potentiel de création d'emplois

« *Nous sommes une activité qui crée des emplois.* » Au-delà de ce fait avéré, les perspectives s'annoncent prometteuses puisque d'ici 2012, il suffirait de maintenir le rythme de croissance de ces dernières années, (soit un taux annuel pondéré de 6,8 %) pour parvenir à 1,6 million d'emplois supplémentaires. De plus, la profession pourrait créer 570 000 emplois complémentaires dans les six pays clés, à deux conditions : « *La levée de l'interdiction du recours au travail temporaire dans le secteur public et la levée de la limitation des cas de recours au travail temporaire en Europe.* » Une hypothèse particulièrement favorable à la France, qui comptabiliserait plus de la moitié des emplois créés.

Un rôle moteur sur le marché de l'emploi

Le tribut de la profession à un meilleur fonctionnement du marché du travail se résume en quatre mots clés : transition, diversité, revenu public et compétitivité. En effet, les agences privées pour l'emploi « *facilitent la rencontre entre l'offre et la demande de travail en créant des transitions* ». Une réalité qui concerne plusieurs types de population : les étudiants et les jeunes en apprentissage, de plus en plus amenés à travailler pendant leurs études ; les jeunes diplômés souhaitant acquérir une première expérience professionnelle ; les salariés expérimentés à la recherche de solutions flexibles d'emploi ; les chômeurs de longue durée retrouvant un accès à l'emploi par le biais de l'intérim ; les retraités, soucieux de compenser leur baisse de revenus grâce au temps partiel.

Deuxième contribution de la profession : elle facilite le retour à l'emploi des populations « difficiles ». Ainsi, si les restrictions sont levées, 37 % des 570 000 emplois qui pourraient être créés d'ici 2012 reviendraient

à des jeunes de moins de 25 ans, 15 % à des demandeurs d'emploi de longue durée, et 6 % à des travailleurs de plus de 50 ans.

Troisième point : les agences privées pour l'emploi participent à la réduction du chômage et au combat contre le travail au noir. Si les restrictions étaient abolies, elles pourraient augmenter leur contribution au budget public des six pays clés de l'ordre de 12,5 milliards d'euros d'ici 2012.

Les leviers de développement

Deux facteurs majeurs impactent le niveau de développement des activités de la profession en Europe : les interdictions sectorielles, comme par exemple le secteur public (fermé au travail temporaire dans de nombreux pays), ou encore la construction (interdiction en Allemagne et en Espagne) ; et l'acceptation sociale et culturelle de l'intérim. Pour augmenter leur part de marché, les agences privées pour l'emploi devront donc influencer sur le niveau de la réglementation, sur l'image de la profession, et développer la coopération avec les services publics de l'emploi. À cet égard, la France fait figure d'exemple à suivre, grâce au partenariat instauré avec l'ANPE et aux expérimentations en cours avec l'UNEDIC, relatives à l'accompagnement des demandeurs d'emploi de longue durée.

Pour résumer, « *pour atteindre les objectifs de Lisbonne notamment en termes d'emploi, il est important que notre contribution soit reconnue et qu'elle soit bien intégrée dans la définition et la mise en œuvre des politiques de flexicurité* ». ●●

Chiffres clés

- **Taux de pénétration du travail temporaire**

Moyenne des pays européens : **1,8 %** (0,1 % en Grèce, 1,3 % en Allemagne, 2,4 % en France, 4,5 % au Royaume-Uni)

- **Part de l'activité des agences privées pour l'emploi dans les services RH complémentaires**

- 15 % aux États-Unis
- 14 % en Grande-Bretagne
- 10 % aux Pays-Bas
- 7 % en Allemagne
- 0,1 % en France

- **En 2007** : 3,3 millions d'intérimaires en Europe.

- **Perspective 2012** : 5 millions d'intérimaires en Europe avec un taux de croissance annuel pondéré de 6,8 %.



La flexibilité, un besoin partagé

Animée par le journaliste Jean-Michel Aphantie, une table ronde fait le point sur la situation du marché du travail et le concept de flexicurité.

Baptisée « *L'exemple français : une expertise au profit des entreprises, une innovation sociale au profit de la sécurisation des parcours professionnels* », elle réunit quatre participants : Philippe Marcel, vice-président d'Eurociett, Marcel Grignard, secrétaire national de la CFDT, Christian Charpy, directeur général de l'ANPE et Pierre Cahuc, professeur d'économie (université Paris I) et chercheur au centre de recherche en économie et statistique.

Si la flexicurité occupe aujourd'hui le devant de la scène, c'est suite à une prise de conscience : la croissance nécessite une réorganisation permanente de l'appareil productif. Elle est aussi et surtout liée à la création d'entreprises qui proposent de nouveaux produits ou services. Par ailleurs, les règles économiques et le cadre du travail sont un héritage de la période des « trente glorieuses ». Mais, en trente ans, l'économie et la réalité du monde ont bien changé, rendant obsolètes les systèmes globaux sociaux et le code du travail actuels.

Pour démontrer la pertinence de la nécessité de la flexibilité, il suffit de demander aux chefs d'entreprises s'ils ont une vision claire de leur carnet de commandes à six mois, voire à trois mois. Leur manque de visibilité indique leur besoin d'une adaptation permanente aux demandes fluctuantes. Cette question se trouve d'ailleurs au cœur de la réflexion sur le dialogue social en Europe, et c'est même, pour Philippe Marcel, « *un des leviers fondamentaux pour atteindre les objectifs de création d'emplois fixés à Lisbonne* ». De même, les salariés expriment une demande de flexibilité. Ainsi, parmi les motifs de

départ, on compte 20 % de démissions et seulement 8 % de licenciement. Pour Pierre Cahuc, le constat est évident : « *Afin de construire leur carrière, les salariés doivent pouvoir changer d'entreprise, ou éventuellement de secteur.* » Nombreux sont ceux qui souhaiteraient plus de mobilité, mais qui n'osent pas prendre le risque de sauter le pas. Pour les aider, une seule solution : une forte réactivité au niveau des entreprises, dont le bénéfice se fera sentir à plusieurs niveaux (économie, productivité, production de richesses). « *Mais le changement des règles ne suffira pas à régler le problème* », commente Marcel Grignard. En effet, l'une des raisons à la base des hésitations des salariés à quitter leur entreprise pour une autre, est liée au manque d'évolution de leurs compétences au fil des années dans un même poste.

La sécurité, corollaire de la flexibilité

L'un des grands changements de ces dernières années réside dans une frontière plus souple entre le chômage et l'emploi. Parmi les trois millions de personnes inscrites à l'ANPE, entre 600 000 et un million exercent chaque mois, une activité professionnelle réduite ou plus importante. Pour favoriser la création d'emplois et la dynamisation de l'économie, il faudra sans doute introduire plus de flexibilité à l'image de l'Espagne : voici vingt ans, les recrutements s'effectuaient exclusivement via des CDI. Aujourd'hui, ce pays a adopté une plus grande flexibilité qui a dopé sa création d'emplois. Pour suivre ce même chemin, la France devra en parallèle, mettre en place un système de sécurisation des parcours professionnels. Pour Christian Charpy, « *cela peut passer par l'assurance-chômage, par un service public de l'emploi modernisé et efficace, au sein de l'entreprise et entre les entreprises par davantage de portabilité des droits* ». C'est d'ailleurs l'un des enjeux de la négociation en cours entre les partenaires sociaux sur l'évolution du marché du travail. Pour résumer, il faut réorganiser l'ensemble du système en optant pour une plus grande flexibilité dont la contrepartie sera une amélioration de la sécurité pour les salariés. Or, concernant la flexibilité de l'emploi, la France se trouve

dans une situation spécifique : ses modalités de rupture du contrat de travail sont particulières et récentes, puisqu'elles ont été élaborées à partir de 1973, au moment du choc pétrolier. À cette période, comme beaucoup d'autres pays, la France a rigidifié les modalités de rupture du contrat de travail et a continué à le faire jusqu'en 2002. Les pays scandinaves sont assez vite revenus sur cette tendance en mettant en place la flexicurité, avec pour objectif de mieux protéger les personnes plutôt que les emplois. Comme le précise Pierre Cahuc, « *en France, les entreprises peuvent licencier pour sauvegarder leur compétitivité mais pas pour se réorganiser. Cette rigidité du système est une exception en Europe* ». C'est donc bien la modernisation du marché du travail qui est en cause dans la négociation en cours.

Une redéfinition de la rupture des contrats de travail

Parmi les thèmes de réflexion abordés lors de cette négociation, citons la séparabilité, la rupture négociée d'un commun accord ou encore un contrat à durée déterminée à rupture « précausée ». Autant de sujets qui vont dans le sens d'une plus grande souplesse, laquelle devra s'accompagner d'une sécurisation des parcours professionnels. Comme le souligne Philippe Marcel : « *Le salarié qui sera dans une mobilité choisie ou subie pourra rebondir plus facilement.* » Une démarche sur laquelle les entreprises de travail temporaire se sont penchées dès 1982, en négociant avec les organisations syndicales de salariés. La nécessité de modifier en profondeur les modalités de rupture individuelle fait désormais l'objet d'un consensus, comme le précise Marcel Grignard : « *Il faut faire évoluer le cadre des licenciements ou des fins de contrat. Dans l'état des négociations actuelles, on a un projet de texte qui formalise une procédure entre un salarié et un employeur pour une fin individuelle de contrat.* » Dans ce cadre, une liste de garanties serait offerte aux salariés. De cette façon, le caractère réglementaire deviendrait lisible aussi bien pour le salarié que pour l'employeur.



Christian
Charpy

« *Si nous voulons davantage de flexibilité, il faut pouvoir accompagner les parcours professionnels et donc les sécuriser.* »



De gauche à droite : Philippe Marcel, Marcel Grignard, Jean-Michel Apathie, Christian Charpy et Pierre Cahuc.

La portabilité des droits, de l'idée à l'action

Cette notion recouvre la possibilité pour un salarié, de transférer ses droits lors d'un changement d'entreprise. Cela concerne le droit individuel à la formation, la prévoyance, etc. C'est une façon de donner plus d'assurance aux salariés dans leur parcours professionnel. Une idée très généreuse mais à la mise en œuvre difficile. Par exemple, le DIF (droit individuel à la formation) est ouvert à tous les salariés. Mais, dans les faits, les moins qualifiés d'entre eux utilisent très peu de ce droit, alors qu'il leur permettrait de rebondir plus facilement en période de difficulté. Dans le même temps, le DIF est parfois utilisé par des cadres supérieurs pour des formations de confort, qui n'influencent pas forcément leur parcours. Selon Pierre Cahuc, « *il y a un énorme gaspillage de ressources alors qu'on devrait les concentrer sur les personnes les moins qualifiées. Il faut donc réorganiser le système d'accompagnement des demandeurs d'emploi en y incluant la formation* ».

La formation en question

Le nombre de demandeurs d'emploi en formation est en réduction. Ce fait plutôt inquiétant s'explique, d'une part, par la décentralisation de la formation vers les régions et d'autre part, par une difficulté liée au financement. Ainsi, les moyens pour former les demandeurs d'emploi indemnisés sont satisfaisants mais insuffisants pour les demandeurs d'emploi non indemnisés. La réforme en cours, notamment la fusion de l'ANPE et de l'UNEDIC, pourrait favoriser une meilleure orientation des moyens de formation. Autre point d'achoppement : la stratégie d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Ils sont pris en charge par des organismes différents (pour les formations, le versement de l'assurance chômage, l'aide au retour vers l'emploi...). Or, chaque cas est individuel dans un bassin d'emploi donné. Pour Pierre Cahuc, la solution serait « *un suivi très précis, mené par des acteurs de terrain rémunérés pour ramener les gens vers l'emploi* ». Une partie du chemin a déjà



Philippe Marcel

« *Il ne faut pas simplement dire que la flexibilité est du côté des entreprises et la sécurité du côté des individus. L'évolution depuis une dizaine d'années, montre que les deux ont besoin des deux.* »



« *La flexibilité est importante non seulement pour s'adapter à la fluctuation des demandes mais aussi, à un niveau plus général, pour l'ensemble de la société.* »

été accomplie puisque, depuis le 1^{er} janvier 2006, tous les demandeurs d'emploi sont suivis une fois par mois par un seul conseiller jusqu'à leur retour à l'emploi. L'efficacité de cette action est démontrée par les chiffres : en l'espace de quelques mois, le taux de sortie à six mois et douze mois des demandeurs d'emploi est passé de sept à dix points.

Des parcours professionnels sous garantie

Pour Philippe Marcel, « *La perception de la non-sécurisation est supérieure à la réalité. Il existe beaucoup de choses en matière de sécurisation des parcours professionnels. Cependant, parmi ces nombreux dispositifs, un certain nombre ne fonctionne pas bien.* ». Pour améliorer cette situation, deux leviers d'amélioration ont été identifiés. Le premier concerne le manque de responsabilisation sur le devenir des salariés d'une partie importante des employeurs. Le second repose sur ce que Marcel Grignard appelle « *des empilements de droits, de mécaniques plus ou moins compliquées* » et Pierre Cahuc « *des constructions administratives qui se sont empilées* ». Résultat : sur le terrain, il existe une nette différence entre l'existence des droits et leur effectivité. Pour résoudre cette difficulté et sortir d'une situation dichotomique, la solution réside dans l'octroi d'aides aux salariés pour construire un parcours de formation, changer d'emploi, rebondir. Dans le même temps, il faudrait responsabiliser les employeurs, quitte à les sanctionner financièrement. Autre élément qui

influe sur la sécurité : l'assurance-chômage. Comme l'indique Christian Chapy, « *c'est un élément majeur pour faciliter les transitions professionnelles et rendre moins pénible et difficile le parcours qui va de l'emploi vers le chômage pour retourner à l'emploi* ». Là encore, la France se distingue par une particularité, à savoir un régime de chômage qui ne couvre que 50 % des demandeurs d'emploi. Parmi les oubliés du système, on compte ceux qui entrent sur le marché du travail, les jeunes, ceux qui n'ont pas acquis de droits ou qui les ont épuisés, les femmes reprenant une activité, les chômeurs de longue durée. C'est l'un des sujets de discussion entre les partenaires sociaux, qui souhaitent mettre en place un système au périmètre plus large et mieux lié à la recherche d'emploi.

Enfin, dernier aspect pour améliorer la sécurité : changer de logique et opter pour un système dans lequel le service public de l'emploi se replie sur ses fonctions régaliennes : accueillir les chômeurs, les diriger et ensuite faire de la délégation de service public. Pour Pierre Cahuc, « *le service public de l'emploi doit sélectionner les demandeurs d'emploi, les diriger vers des parcours pris en charge par des organismes payés en fonction des résultats pour les ramener vers l'emploi* ». Une logique appliquée par plusieurs pays qui ont choisi de mener d'importantes réformes (Australie, Royaume-Uni, Pays-Bas, Allemagne) et qui pourrait permettre à la France d'améliorer nettement le fonctionnement de son marché du travail. ●●



« *Je pense que le pari de la flexicurité est d'être en capacité d'articuler à la fois plus de souplesse, des efforts en termes d'évolution des compétences des salariés et un encadrement des mobilités.* »



« Le principal moteur de création d'emplois dans le marché allemand du travail depuis 2005 a été l'intérim. »

*Heide Franken,
membre du comité de direction du BZA*

Le secteur de l'intérim en Allemagne en 2006

Emploi moyen de salariés par jour: 500 000
Hausse annuelle: 40 % par rapport aux années précédentes
Temps de travail moyen des intérimaires: 5 mois
Taux de pénétration: 1,3 % de la population active
Part des emplois créés par l'intérim: 75 %

L'Allemagne, un exemple d'évolution réussie

L'exemple allemand est présenté par Heide Franken, membre du comité de direction du BZA (fédération allemande du travail temporaire), qui retrace l'histoire et les évolutions récentes du secteur du travail temporaire.

« **A** l'aube du nouveau millénaire, l'Allemagne était devenue la lanterne rouge de l'Europe sur le marché du travail. » Un cadre trop rigide, trop réglementé, empêchait toute adaptation à une économie moderne et compétitive. De plus, les agences, considérées du point de vue juridique comme des employeurs, devaient faire face à deux spécificités : la première, connue sous le nom de « relation de travail », imposait le paiement des heures d'arrêt ; la seconde, « l'interdiction de la synchronisation », signifiait qu'un contrat de travail ne pouvait avoir une durée correspondant à une même mission. À la suite d'un grand débat « tendant vers plus de flexibilité », la loi Hartz a été adoptée par le Parlement, en janvier 2004. Ses principales dispositions : la création d'agences spéciales de service public, destinées à la réinsertion des demandeurs d'emploi de longue durée par le biais de l'intérim ; et la libéralisation de la lourde législation encadrant le travail intérimaire, pour une meilleure exploitation de son potentiel de création d'emplois.

Grâce à l'instauration du principe de traitement équitable, cette loi a supprimé la plupart des contraintes hormis l'interdiction du placement d'intérimaires dans le secteur du bâtiment. Celle-ci fait cependant l'objet d'une dérogation, s'il existe une convention collective avec l'agence.

Des résultats tangibles

La première convention collective à l'échelle nationale du secteur de l'intérim, mise en place le 1^{er} janvier 2004, comporte un élément innovant, appelé « le compte flexible du temps de travail ». Son objectif : séparer les heures travaillées de la rémunération de la personne. À terme, le compte temps est régularisé par versement ou remboursement. « Ce dispositif représente plus de fiabilité de revenus pour l'intérimaire, plus de flexibilité pour l'entreprise cliente et il permet la réduction des heures d'arrêt et du risque pour l'agence. Ce modèle de convention collective du travail est une interprétation adéquate de la récente approche flexicurité. »

Depuis 2004, le marché allemand a connu un essor considérable, en volume comme en taux de pénétration. Au cours des trois dernières années, le nombre d'intérimaires a pratiquement doublé. Les sociétés d'intérim sont en tête du classement des entreprises ayant proposé le plus grand nombre de nouveaux emplois en 2006. Plus de 5 000 entreprises ont affiché des revenus avoisinant les 12 milliards d'euros. ●●

Pas de fluidité sans sécurité

En conclusion du Forum, Jacques Attali, économiste, écrivain, président de la commission pour la libération de la croissance, passe en revue les axes de développement des entreprises et de la flexicurité en France.

Contrairement aux idées reçues, la France est bien consciente des aménagements obligatoires induits par la mondialisation. Ses entreprises sont d'ailleurs en très bonne position au niveau international. *Idem* en Europe où plus de la moitié des meilleures entreprises sont françaises. Seule ombre au tableau : la croissance difficile des PME, pour des raisons bureaucratiques, de fiscalité de la transmission et surtout de financement. Leur essor est également freiné par l'Organisation mondiale du commerce, qui interdit les subventions en leur faveur, alors que « *les autres pays ont obtenu le maintien de leur small business act, c'est-à-dire la possibilité d'aider les petites entreprises* ».

Le concept de fluidité

La France souffre d'une absence de mobilité sociale et de fluidité géographique. Pour y remédier, il faudra

entre autres, instaurer plus de sécurité. « *L'exemple de l'intérim allemand qui emploie comme contractuels des gens à la recherche de travail me paraît l'axe dans lequel il faut aller.* » De même, les rigidités de l'appareil d'État doivent être amenées à disparaître. La question de la séparation entre employeur et employé, bien que mineure, pourrait trouver une réponse *via* la création d'une rupture à l'amiable plus consensuelle. Les personnes à la recherche d'un emploi trouveraient leur intérêt dans une prise en charge par une institution. Ce rôle pourrait être joué par les agences d'intérim, comme en Allemagne, ou par le service public de l'emploi rénové (fusion UNEDIC-ANPE). Enfin, la nécessaire sécurisation des parcours professionnels ne sera pas un obstacle à la compétitivité des entreprises : « *Nous consacrons en moyenne quatre fois plus à la formation des chômeurs et à la politique de l'emploi que nos voisins, avec un résultat quatre fois plus mauvais.* » Incontournable, la chasse au gaspillage impliquerait une réduction des dépenses publiques de 20 Md€ par an. Cela suppose des simplifications administratives, un renvoi plus systématique aux mécanismes assurantiels « *et proposer la flexibilité comme horizon dans un contexte sécurisé* ».

Les clés d'un avenir prometteur

En termes de libéralisme, il faut jouer plus clairement la carte de la concurrence. Aujourd'hui, la France est un pays de rente et non un pays de profit : « *Il y a une rente du travail chez les fonctionnaires, une rente du commerce avec les grandes surfaces, une rente de certaines professions privilégiées et d'un ensemble de notables.* » Leur disparition permettrait de créer un profit et de le répartir. Plus généralement, face aux nouvelles puissances économiques comme la Chine, l'Europe et la France en particulier ont toutes les chances de bénéficier de la croissance mondiale « *à condition de faire une série de réformes* ». Mais les conditions de la réussite résident aussi et surtout dans « *l'innovation, le développement de l'enseignement supérieur, son lien avec la recherche et les PME, et dans la simplicité de l'appareil public pour aider à ce renforcement* ». ●●



« *Les agences d'intérim ont un rôle très important à jouer dans la flexicurité. Ce sont des structures qui peuvent donner le contrat de travail à celui qui recherche un emploi.* »
Jacques Attali, économiste et écrivain

PRISME

56, rue Laffitte
75320 Paris Cedex 09
Tél. : 01 55 07 85 85
Fax : 01 55 07 85 86
www.prisme.eu