



La "flexicurité"

Jérôme Gautié

Université de Paris I
Centre d'Économie de la Sorbonne



Introduction

- **La problématique de la sécurisation des transitions et trajectoires :**

- approche juridique (Boissonat, 1995, Supiot, 1999)
- approche politico-économique (Schmidt et les « marchés transitionnels »)

- **La problématique de la flexicurité :**

- loi hollandaise (1999)
- popularisation du modèle danois (début des années 2000)

- **4 temps :**

- la protection de l'emploi (EPL) en débat
- le thème de la flexicurité
- retour sur les débats français et propositions de réforme
- la formation tout au long de la vie, fondement de la sécurisation des trajectoires ?



I. La protection de l'emploi en débat

- **Règles de protection du travailleur (« labour standards »)**: congés maternité, congés maladie, durée maximale de travail etc. => composantes du “*coût d’usage de la main d’oeuvre*”
- **Règles de protection de l’emploi (« employment protection legislation EPL »)**: régulations du contrat de travail, i.e. des modalités d’embauche et de licenciement => déterminent les « *coûts d’ajustement de la main d’œuvre* »
- **2 temps :**
 - la mesure
 - les effets sur le marché du travail



I. La protection de l'emploi en débat

A. Mesurer la protection de l'emploi

1) La construction d'un indicateur et ses limites

Indicateur de l'OCDE :

- Réglementation du licenciement individuel pour emplois « réguliers » (CDI en Fr)
- Réglementation du licenciement collectif pour emplois « réguliers » (« plan social », « plan de sauvegarde de l'emploi » en Fr)
- Réglementation emplois temporaires (CDD, interim en Fr)



I. La protection de l'emploi en débat

Limites de ce type d'indicateur :

- Difficile prise en compte des règles décentralisées (conventions collectives de branche ou d'entreprise)
- Difficile prise en compte de l'effectivité (cf. France : règles strictes mais pas toujours appliquées, cf. débats sur inspecteurs du travail)
- Difficile prise en compte des modalités de mise en œuvre (jurisprudence et contentieux – cf. particulièrement en Fr)



I. La protection de l'emploi en débat

2) Le degré d'EPL dans les différents pays de l'OCDE

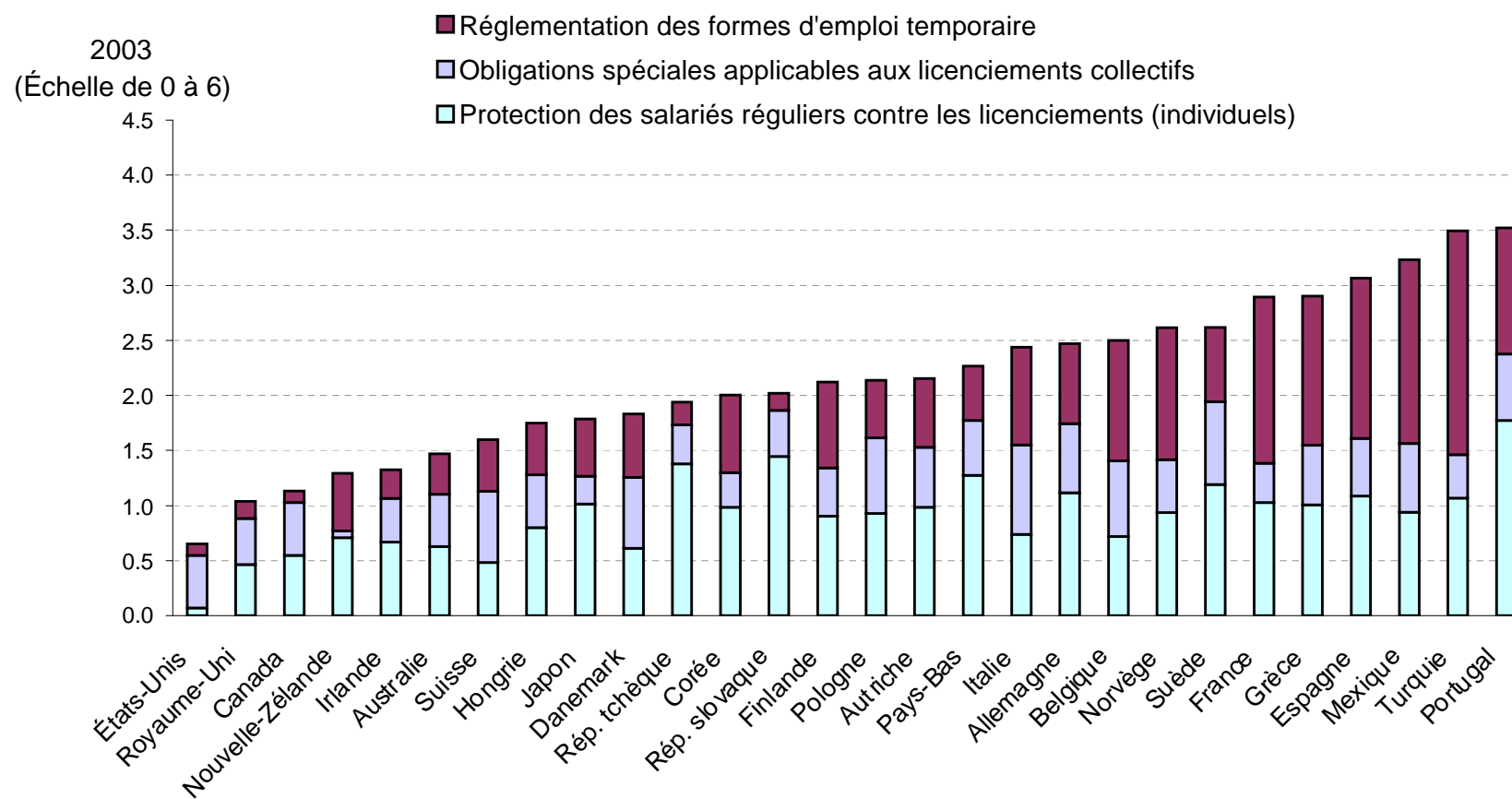
>>>> indicateur va permettre de classer les différents pays selon le degré de « protection de l'emploi » ; va définir, en négatif, le degré de « flexibilité » du marché du travail.

Distinguer :

- Flexibilité quantitative (« numérique ») externe
- Flexibilité quantitative (« numérique ») interne
- Flexibilité fonctionnelle (« qualitative interne »)
- Flexibilité salariale

I. La protection de l'emploi en débat

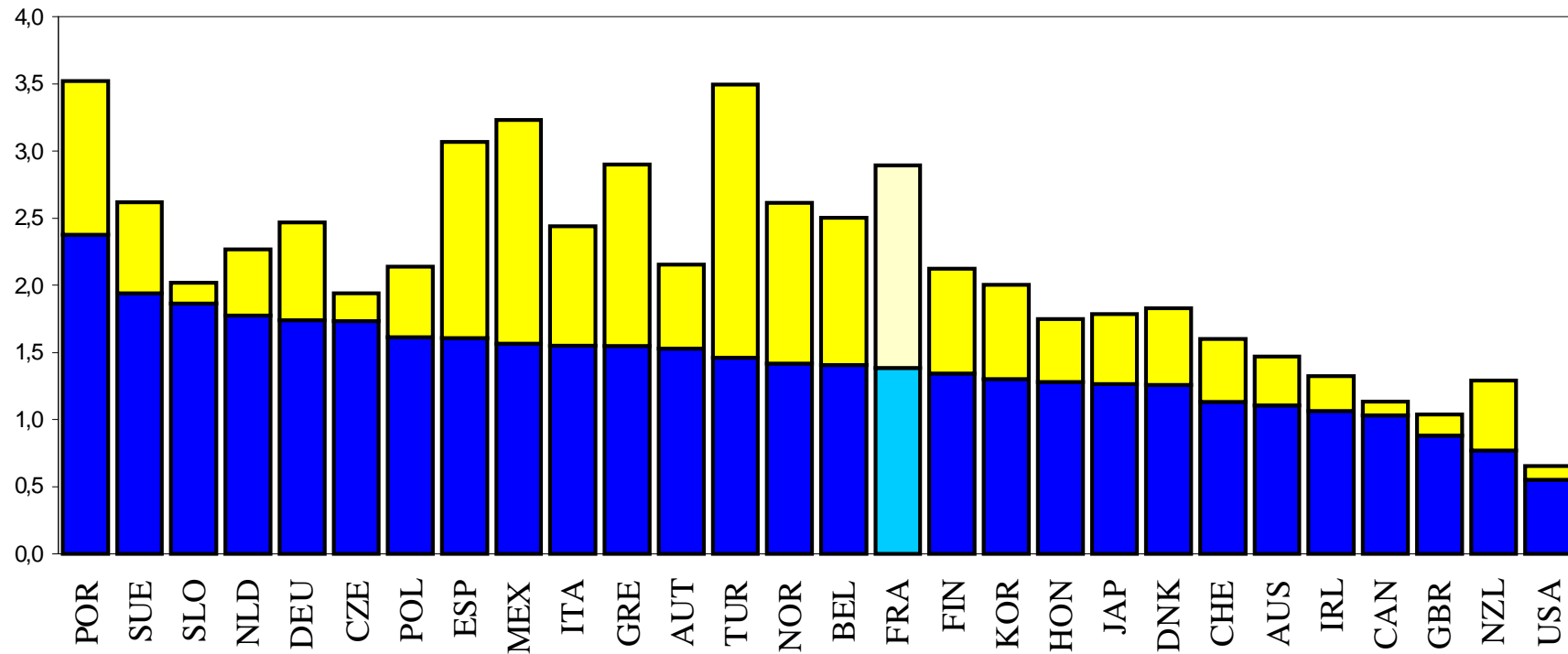
(source : OCDE 2004)



I. La protection de l'emploi en débat

(source : OCDE 2004)

Degré de protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE



des licenciements collectifs

– réclamation des emplois temporaires

I. La protection de l'emploi en débat



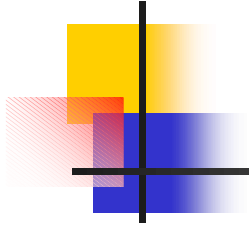
B. Les effets de l'EPL sur le marché du travail

1) Les débats théoriques sur les effets de l'EPL

EPL = une « institution » ; les fondements micro-économiques

- Approche en termes « d'économie politique » : EPL = obstacle au libre jeu du marché => « rentes » pour les « insiders »
- Approche en termes d'efficacité : institutions = réponses à « échecs de marché » ; EPL = réponse à problème de coordination dû à opportunisme : protège les investissements en capital humain spécifique des travailleurs => permet d'éviter équilibre bas de « sous-investissement » en formation

I. La protection de l'emploi en débat



Effets au niveau macro sur emploi et chômage

- Moins de licenciement pendant récessions, moins d'embauche pendant reprises => effet indéterminé sur niveaux d'emploi (Bertola)
- Ralentit ajustements à la suite de chocs macro-économiques => persistance du chômage (Blanchard)
- Ralentit la processus de « destruction-créatrice » et donc nuit à croissance de LT (Saint-Paul)

I. La protection de l'emploi en débat

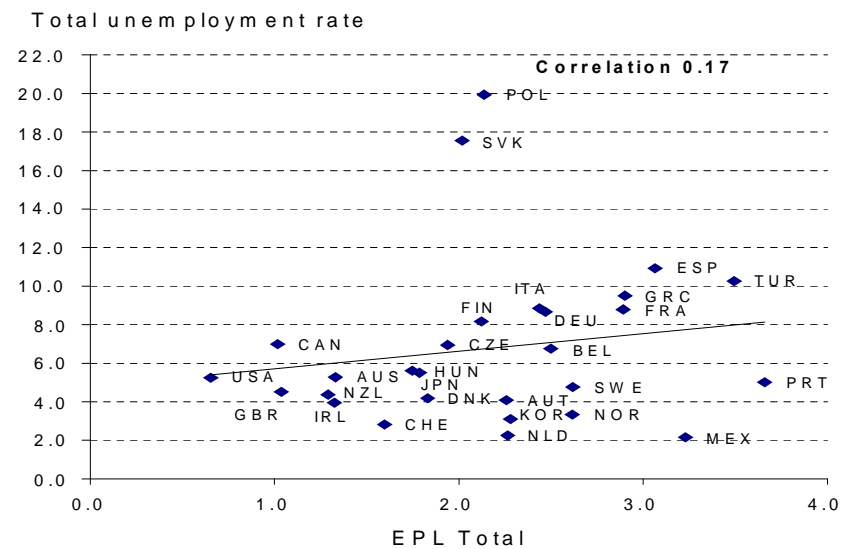
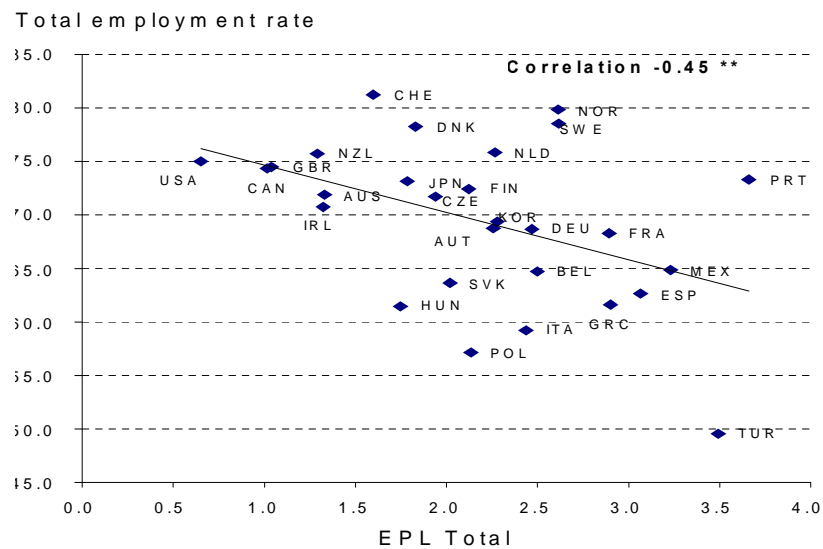


2) Les corrélations constatées (en comparaison internationale)

- Pas de corrélation nette avec *taux de chômage* ; corrélation légèrement négative avec *taux d'emploi*
- Corrélation négative avec taux d'emploi des jeunes et des femmes, mais positive avec taux d'emploi des hommes d'âge intermédiaire (notamment peu qualifiés) => confirmation de l'opposition « insiders/outsideurs » ?
- Renforcement du dualisme du marché du travail : plus le degré d'EPL est important, plus le recours aux emplois temporaires (en Fr CDD et interim) l'est aussi

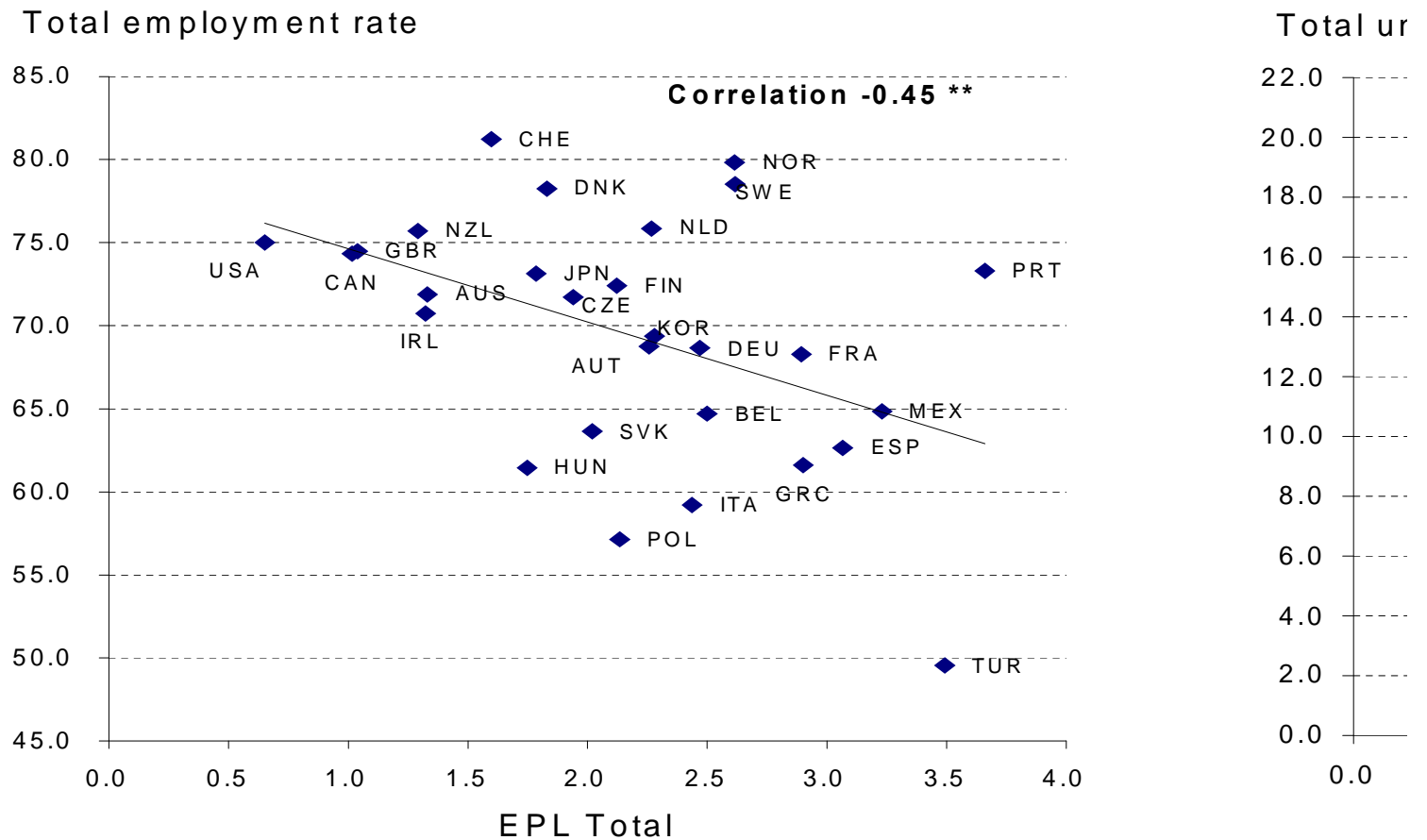
I. La protection de l'emploi en débat

(source : OCDE 2004)



I. La protection de l'emploi en débat

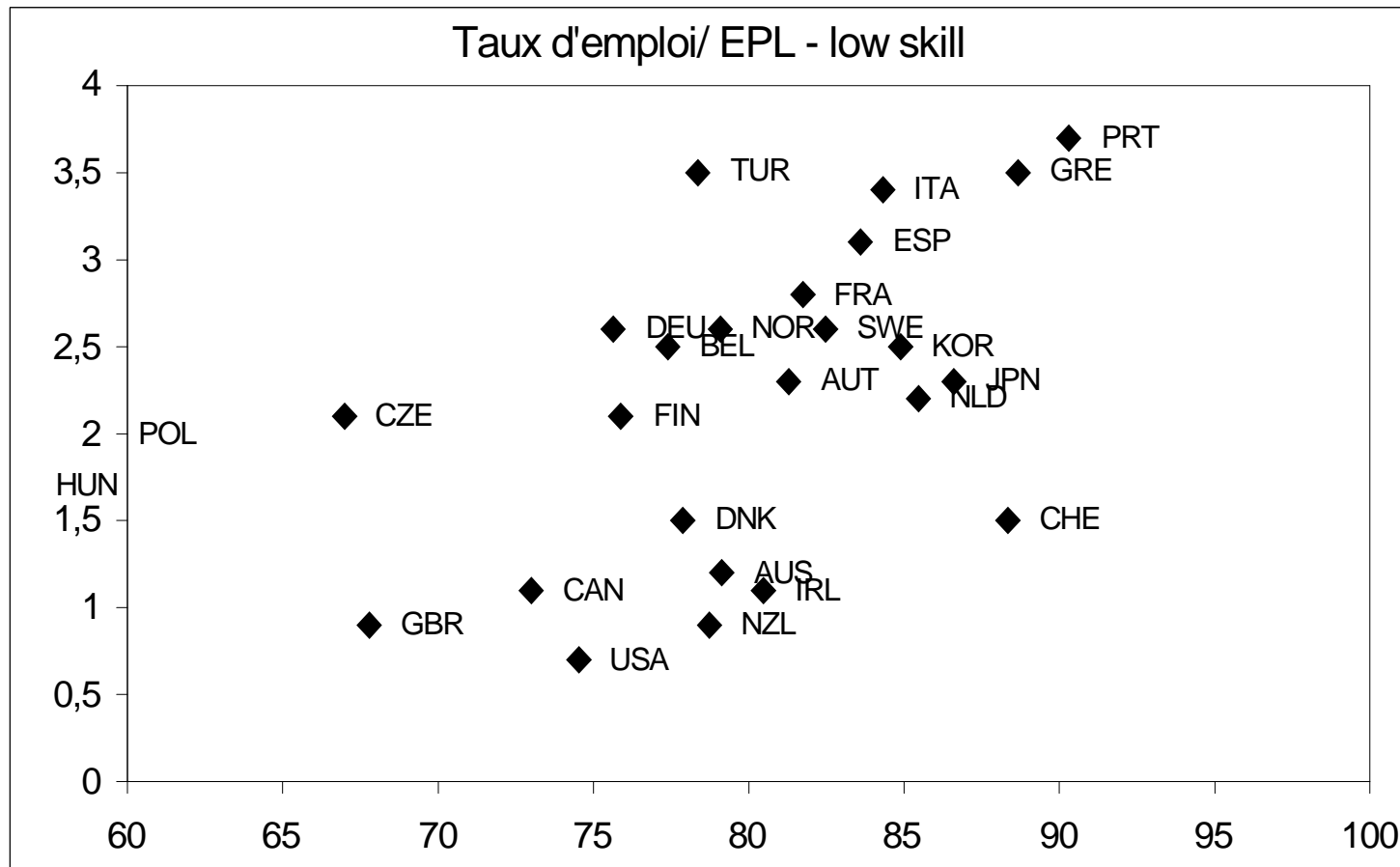
(source : OCDE 2004)



I. La protection de l'emploi en débat

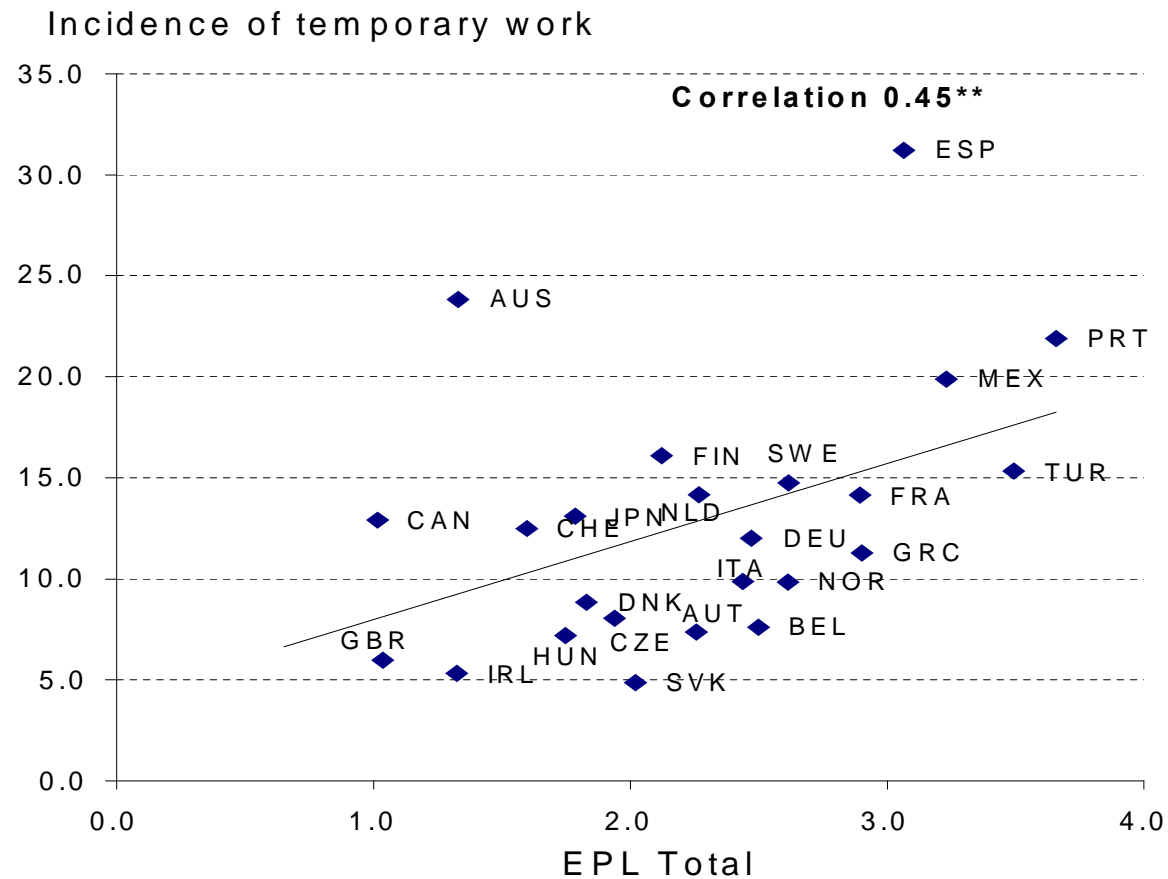
(source : OCDE 2004)

Taux d'emploi Hommes 25-54 ans non qualifiés



I. La protection de l'emploi en débat

(source : OCDE 2004)



I. La protection de l'emploi en débat



Grande prudence dans l'interprétation de ces corrélations entre taux d'emploi / taux de chômage et degré d'EPL :

>>> Quel est le sens de la causalité ?

Corrélations avec flux sur marché du travail :

- Flux de travailleurs : plus EPL forte, moins marché du travail est fluide => plus de chômage de longue durée
- Flux de créations / destructions d'emploi : pas moins importants dans pays où EPL forte (thèse schumpeterienne pas vérifiée ?)

II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité

A. EPL et sécurité des travailleurs

1) La notion de sécurité

Distinguer :

- La sécurité de l'emploi occupé (« *job security* ») => promue par l'EPL
- La sécurité d'emploi et d'employabilité (« *employment security* ») => promue (notamment) par la PAE
- La sécurité de revenu (« *income security* ») => promue (notamment) par systèmes de protection sociale (sens large)

= différentes dimensions de la sécurité « objective »

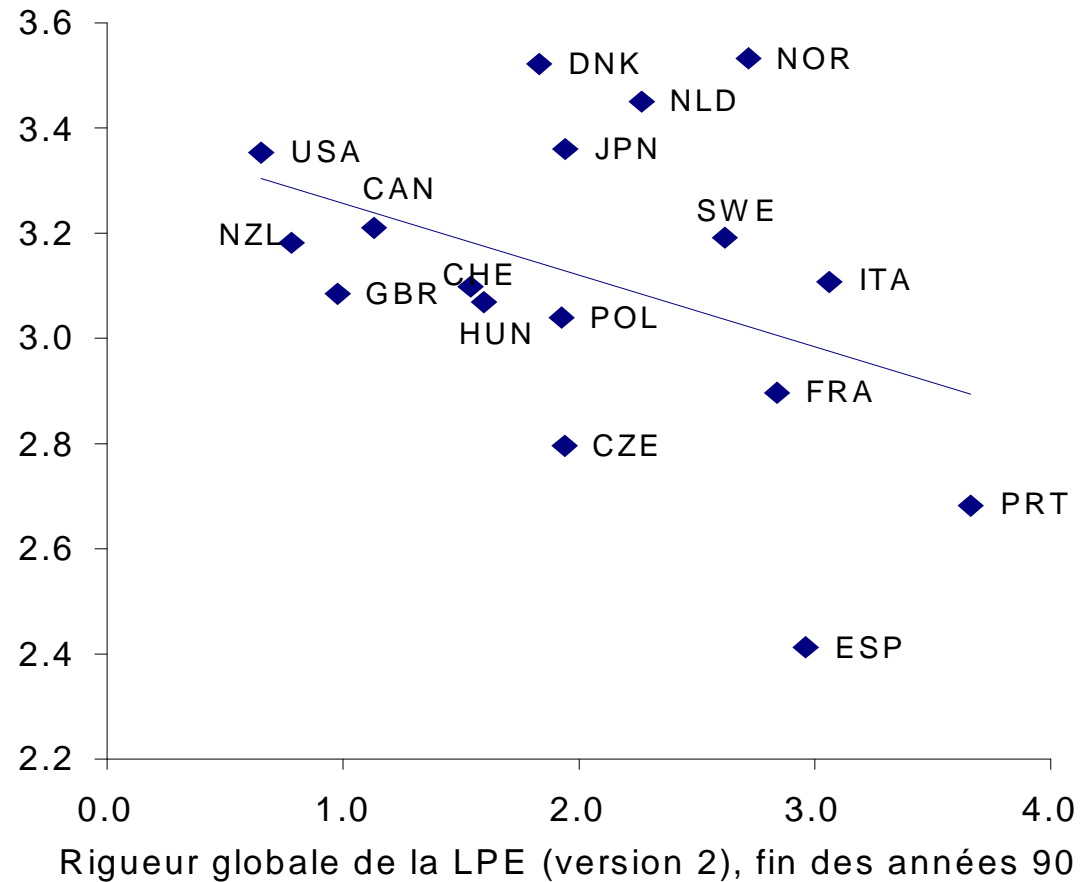
II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité

2) Le sentiment de sécurité (sécurité « subjective »)

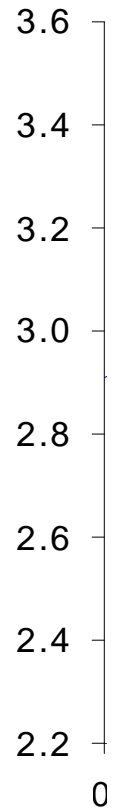
- Mesure de sentiments de sécurité à partir d'enquêtes (enquêtes européennes ou enquêtes l'OCDE)
- Résultats très variables selon pays et selon individus
- Pas de corrélation positive entre EPL et sentiment de sécurité (et même plutôt corrélation négative)
- En revanche : corrélations positives avec PAE et niveau indemnisation chômage

II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité

Indice de sécurité de l'emploi, fin des années 90

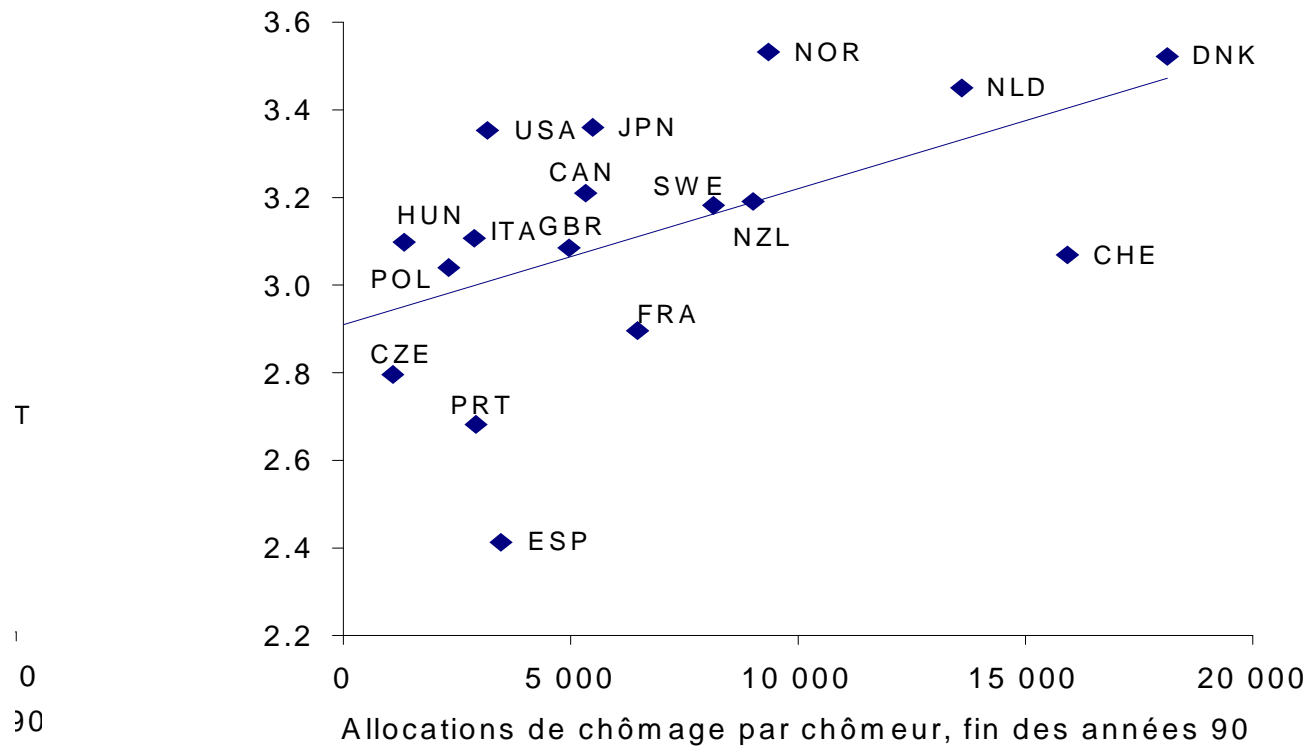


Indice de



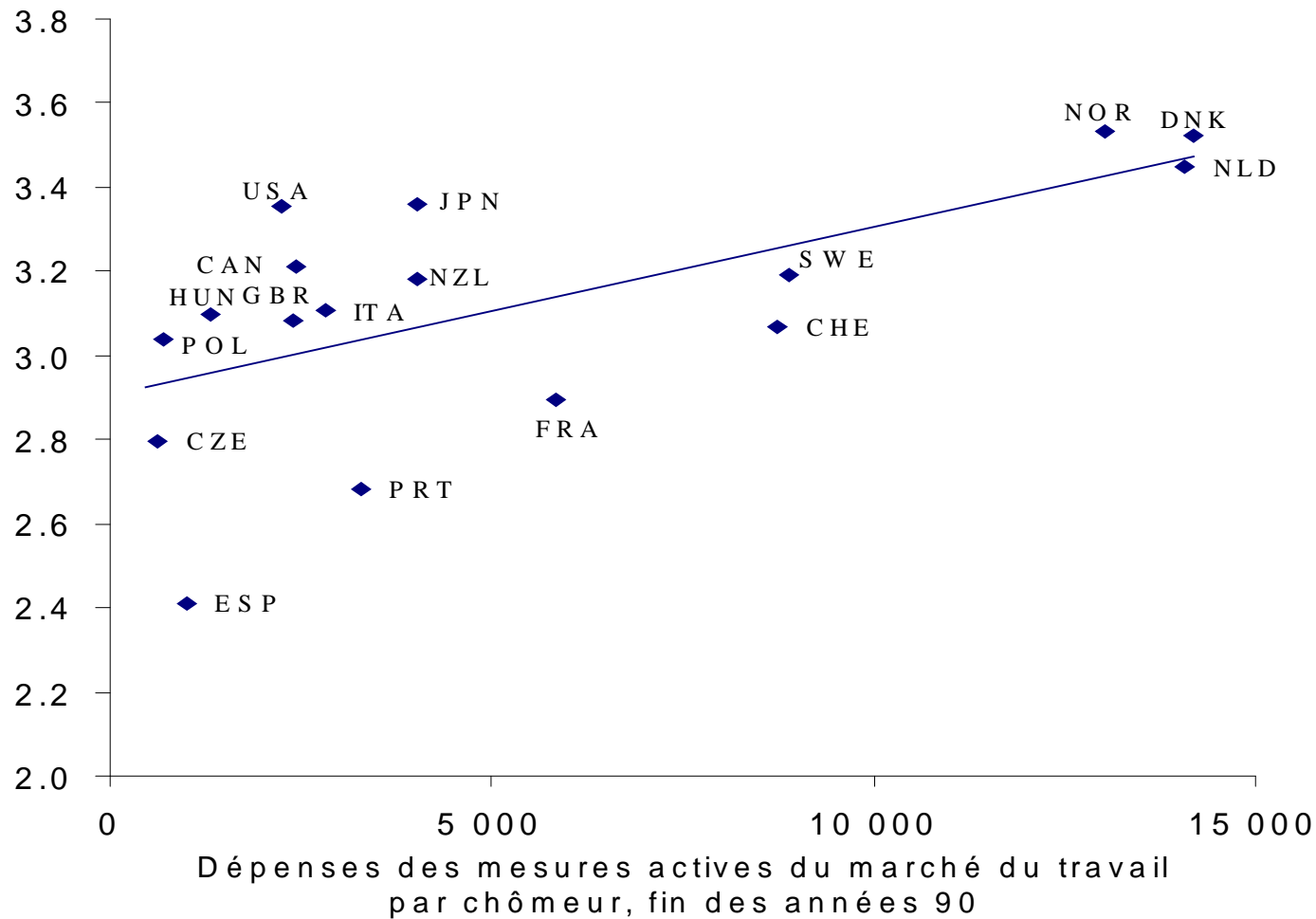
II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité

Indice de sécurité de l'emploi, fin des années 90



II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité

Indice de sécurité de l'emploi, fin des années 90

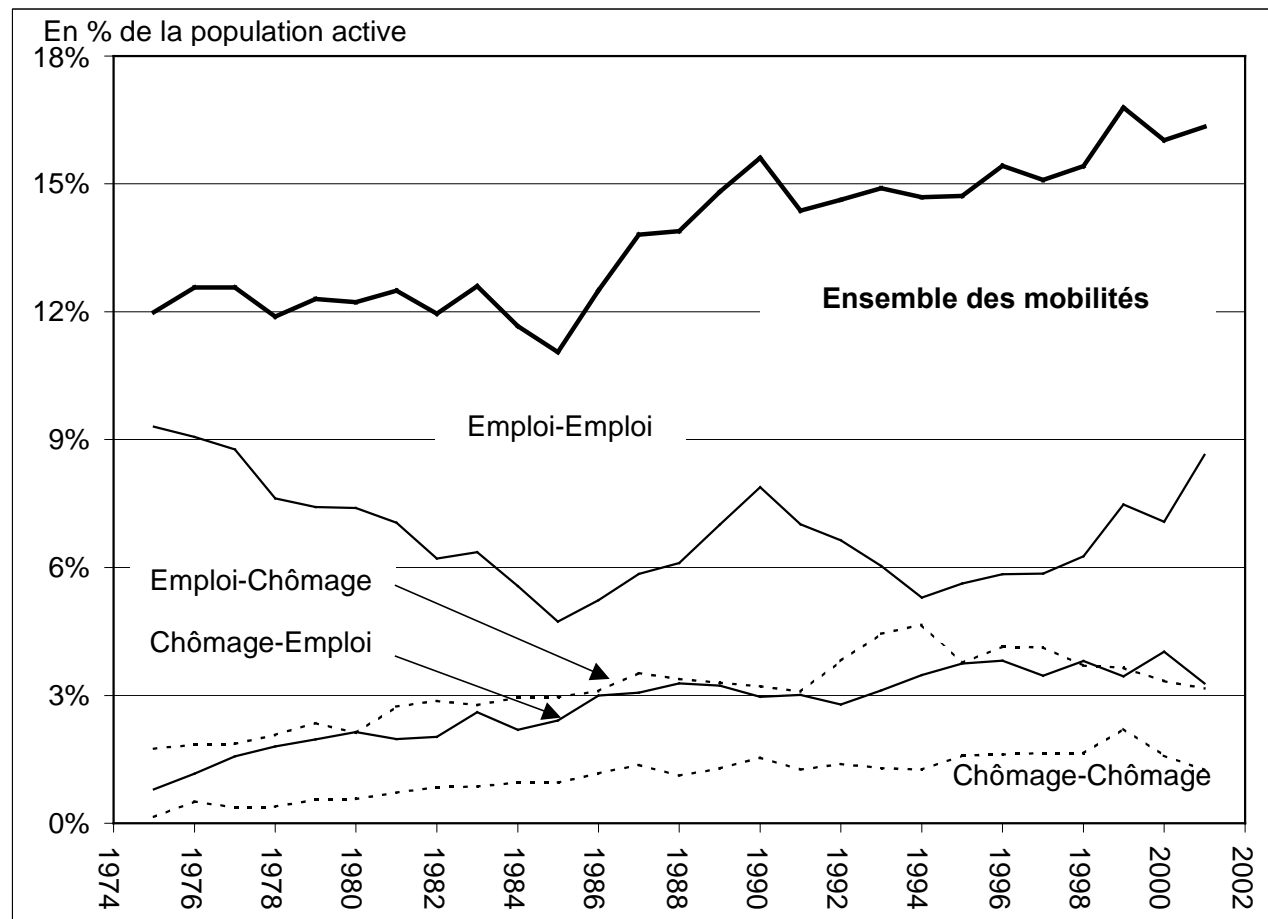


II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité



- Au total, ce qui semble compter : c'est bien sécurité d'emploi et de revenu
- D'où enjeu : sécuriser les transitions et trajectoires sur marché du travail
- D'autant plus important que ces transitions se sont multipliées depuis une vingtaine d'années : transitions (emploi-emploi ; emploi-chômage, chômage-emploi, chômage-chômage) : 12% de la population active en 1986, 17% en 2001 (Amossé)

II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité



II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité

B. La flexicurité

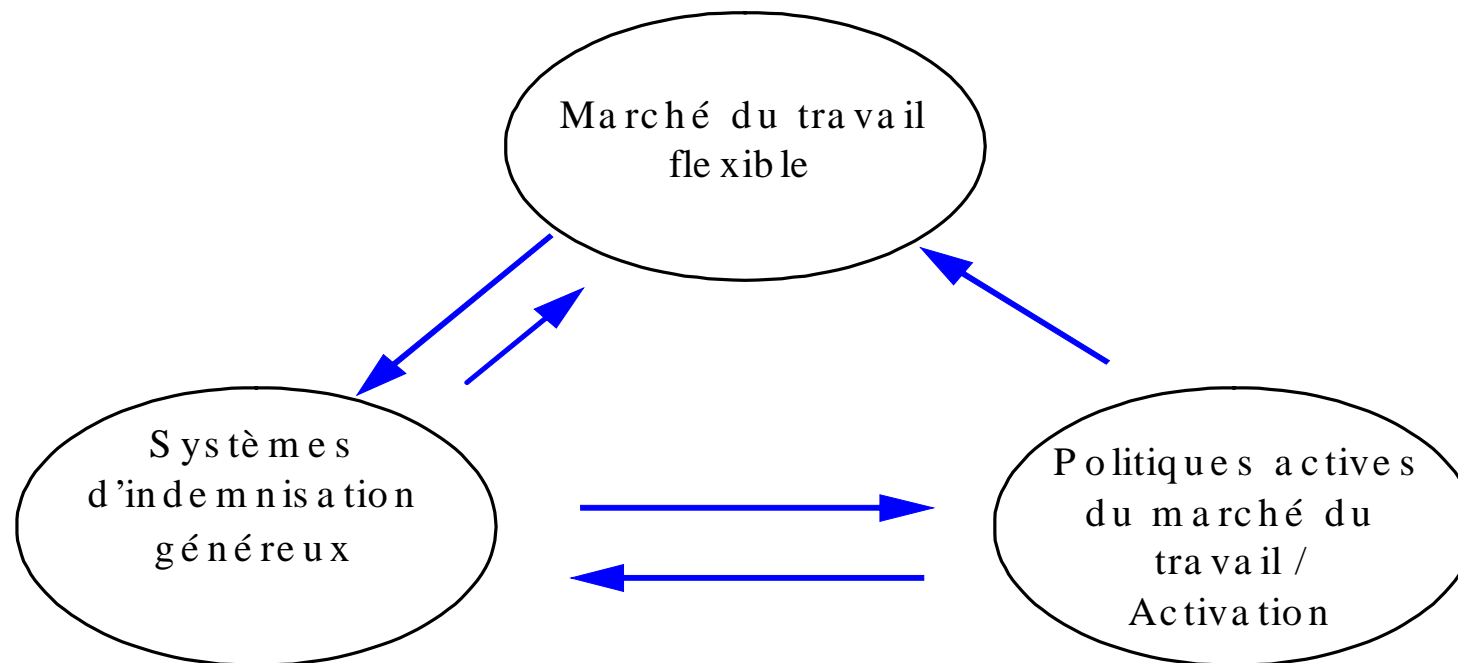
1) Les différentes façons de gérer les risques d'emploi et de revenu

Pays	Danemark	France	Etats-Unis
Modalités de gestion du risque d'emploi et de revenu			
Politique macro-économique	=	-	++
Politique "active" de l'emploi (*)	++	+	--
Politique "passive" de l'emploi (**)	++	++	--
Protection de l'emploi	-	+	--
Flexibilité/Sécurité	+ / +	- / =	++ / =

++ : très forte ; + forte ; = : moyenne ; - : faible ; - - très faible ; (*) la politique "active" recouvre les mesures d'aides à l'embauche, à la formation, à la recherche d'emploi etc. ; (**) la politique passive recouvre les mesures d'indemnisation du chômage et de préretraites.

II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité

2) Le modèle Danois



II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité

Pourquoi la France n'est pas le DK

- Politique de l'emploi (active et passive) très coûteuse (4-5% du PIB) et système de protection sociale généreux => taux de prélèvement obligatoire en conséquence
- Taux de syndicalisation élevé (80% contre 8% en France) et « civisme » => « capital social » qui permet de réduire coûts de transaction et de coordination (et moins besoin du droit) ; cf. thématique de la « confiance » (Algan, Cahuc, 2006)
- Complémentarité des différentes formes de flexibilité : fonctionnelle (« organisations apprenantes »), et flexibilité salariale (décentralisation et individualisation)
- Niveau de formation élevé de l'ensemble de la population active



II. Au-delà de la protection de l'emploi : la flexicurité

% de la population qui a au moins un niveau « upper secondary »
(2002) (Source : OCDE)

Pays	Danemark	France	Portugal
25-34 ans	85 %	79 %	35 %
55-64 ans	72 %	48 %	8 %
Total (25-64 ans)	80 %	65 %	20 % -



III. Les débats français

A. Critiques de l'EPL en France

Plusieurs rapports (Blanchard, Tirole, 2003 ; Cahuc, Kramarz 2004)

- Coût direct licenciement trop élevé (un an de salaire)
- Coût indirect trop élevé (procédures lourdes et incertaines)
- N'assure pas la sécurité : car du fait des lourdeurs => contournements (cf. emplois précaires ; licenciements pour motifs individuels en hausse, licenciements économiques en baisse ; démissions forcées..)



III. Les débats français

B. Les réformes envisageables

- Plus de flexibilité : faut-il introduire une logique de « pollueur-payeur » (i.e. moduler les cotisations sociales en fonction des licenciements) ? Ex. des Etats-Unis : *experience rating*
- Plus de sécurité : faut-il unifier le contrat de travail, et fusionner contrats à durée déterminée et contrats à durée indéterminée ? Cf. débat sur CPE



III. Les débats français

- Plus de sécurité : faut-il créer un « contrat intermédiaire » et faire gérer les transitions par des Fondations ad hoc ? Ex. Suède, Allemagne, Italie, Autriche.... => expérimentation du « contrat de transition professionnelle »
- Plus de flexibilité et de sécurité : remplacer les indemnités de licenciement par des comptes d'épargne transférables ? Ex. l'Autriche et la Colombie => vers des unemployment saving accounts (Feldstein) ?

IV. La formation tout au long de la vie (FTLV)

2 conceptions de la FTLV :

- **Conception étroite** : FTLV = Formation professionnelle continue pour adultes (FPC) et FPC conçue comme *seconde chance* (cf. France)
 - **Conception élargie** : approche à la fois *intégrée* (penser la formation sur l'ensemble du cycle de vie) et *diversifiée* (s'adapter à chacun selon son âge et ses autres caractéristiques individuelles) (cf. pays scandinaves) => s'inscrit dans l'objectif de *la sécurisation des trajectoires tout au long du cycle de vie*
- >>> **Complémentarité** : formations interne et externe à l'entreprise

IV. La formation tout au long de la vie (FTLV)

A. Le rôle de la formation initiale

- **Pas de FTLV sans socle de formation initiale :**
cf. Heckman, prix Nobel d'économie : 2^{de} chance = illusion => lutter contre pauvreté des enfants
- **Problèmes des pays d'Europe du Sud (y compris France)**
 - 1) retard concernant le niveau global de formation
 - 2) rattrapage rapide => « gap » générationnel important avec effets négatifs potentiels pour les jeunes (déclassement), et surtout pour les seniors (substitution, moins de formation et moins de promotions)

IV. La formation tout au long de la vie (FTLV)

B. Les acteurs sur le marché du travail : entreprises et salariés

Du côté des entreprises

- *Pas de FTLV sans organisation du travail « apprenante » (sortir du taylorisme et du néo-taylorisme)*
- *Définir de façon claire les compétences nécessaires pour chaque fonction, et parcours d'acquisition de ces compétences => procédure d'acquisition et de validation des acquis en interne (enjeu salarial)*
- *Au-delà de la validation interne, enjeu de la validation externe = certification permettant mobilité externe ; problème : quelle incitation (notamment pour PME) ?*

IV. La formation tout au long de la vie (FTLV)

La réalité : émergence de 3 formes de relation salariale (cf. Beffa, Boyer, Touffut, 1999)

- « *Flexibilité de marché* » : pas de formation, précarité
- « *Stabilité polyvalente* » : formation, validation interne mais pas forcément certification : risque de rester dans logique de marché interne traditionnelle : pas suffisant pour adaptabilité
- « *Nouveaux professionnels* » : acquisition de compétences transférables : gestion d'un « portefeuille de compétences » (« *portfolio worker* »)

>>> Danger : renforcement du *dualisme*

IV. La formation tout au long de la vie (FTLV)



Du côté des salariés

- *Problème du niveau initial de formation (cf. plus haut).*
- *Problème de l'incitation : ce sont les moins qualifiés qui sont le moins motivés pour investir en formation*
- *Problème de de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement : l'aide financière (cf. expériences des « learning accounts ») ne suffit pas*



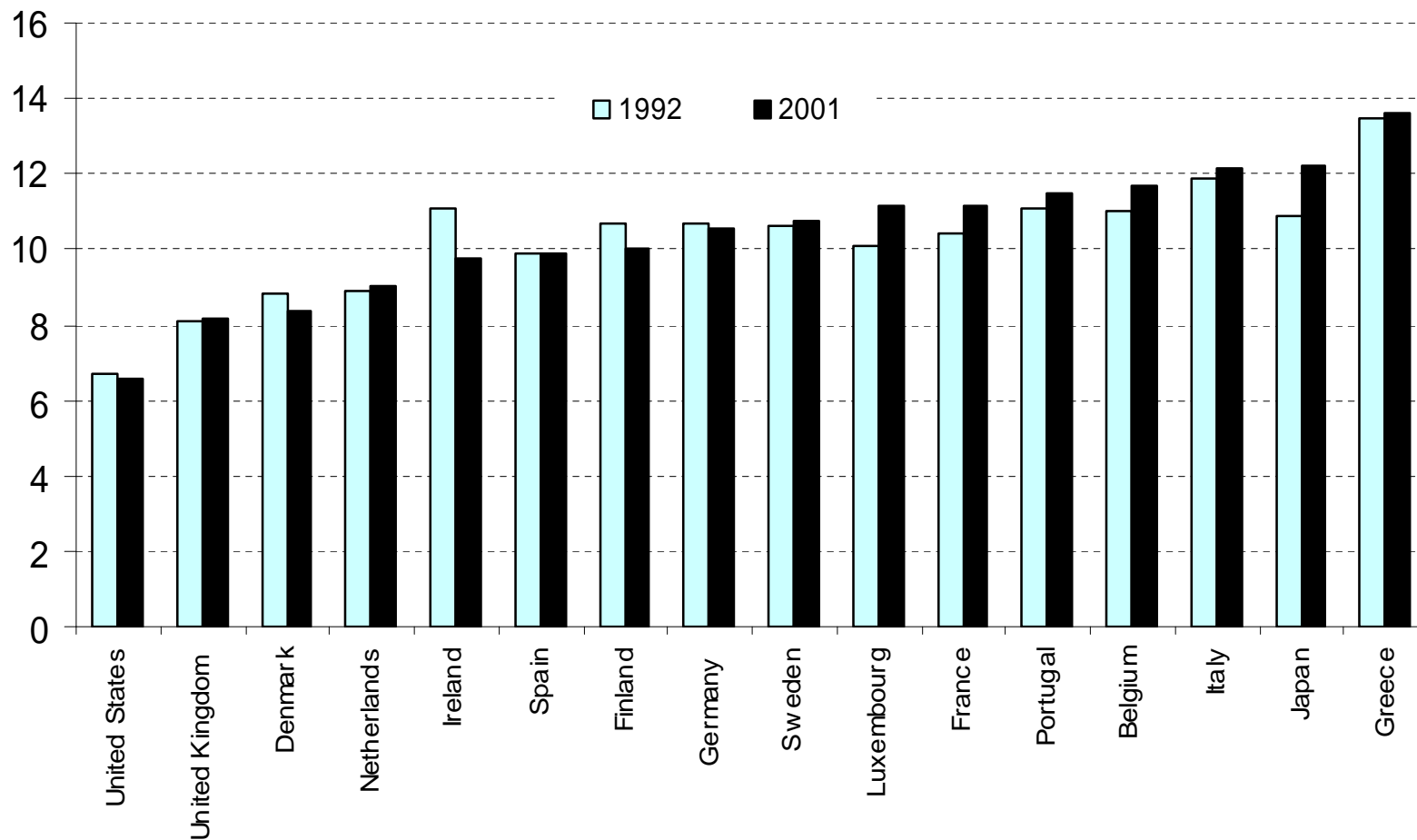
En guise de conclusion

Un faux débat ? :

Le problème : précarité à la marge (insertion des jeunes, contrats temporaires) mais le modèle de l'emploi stable n'a pas été ébranlé => flexicurité simple cheval de Troie des politiques libérales (Ramaux, 2006)

En guise de conclusion

(Ancienneté moyenne en entreprise, Auer-Cases, BIT, 2003)





En guise de conclusion

Etude américaine récente (Stevens, NBER 2006)

Etude des hommes 58-62 ans sur période 1969-2002 aux E.U.

- La durée moyenne de leur emploi le plus long chez le même employeur : 21,9 ans en 1969 / 21,4 ans en 2002 = pas significativement différent
- Sur toute la période : chaque année, environ 1/4 des hommes qui ont pris leur retraite étaient restés chez un même employeur durant 30 ans ou plus
- La durée moyenne de l'emploi le plus long n'a pas changé pour les qualifiés (stable autour de 22 ans), mais elle a baissé pour les moins qualifiés (< eq. Bac) (de 21 à 18,6 ans)



En guise de conclusion

Deux modèles :

- « *social libéral* » = Asset Based Welfare = « équiper les individus pour le marché »
- « *(néo-) social-démocrate* » = Capability Based Welfare = « équiper le marché pour les individus »