



AMÉLIORER LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN EUROPE : UN DÉFI NÉCESSITANT LA MISE EN ŒUVRE DE RÉFORMES STRUCTURELLES

Présentation devant
le Conseil d'orientation pour l'emploi



Sommaire

- **Introduction:** Les évolutions sur le marché du travail européen depuis la crise, des situations contrastées
- **Partie 1:** Une modernisation des politiques de l'emploi indispensable
- **Partie 2:** La flexibilité du travail au cœur de la création d'emploi
- **Partie 3:** Gérer les ressources humaines utilement et ainsi cibler les personnes les plus en difficultés face au chômage

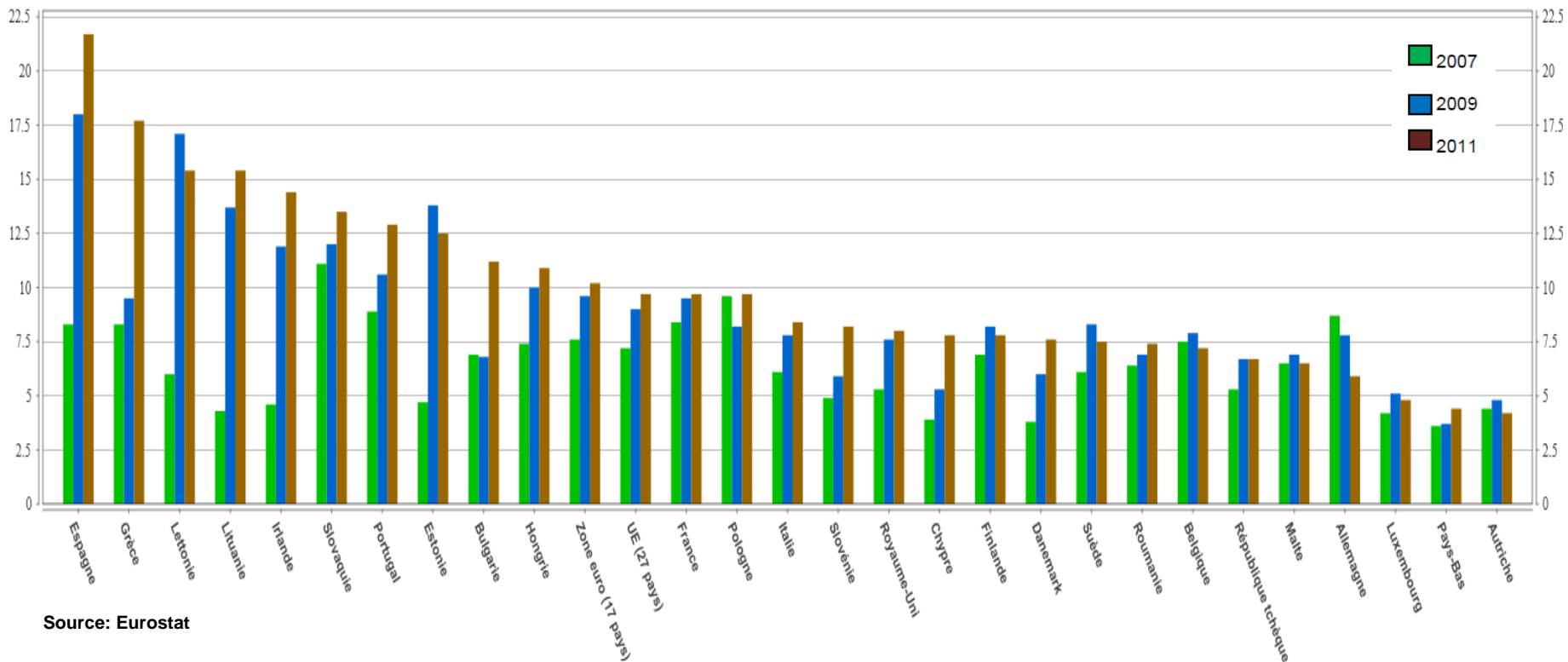


INTRODUCTION

Les évolutions sur le marché du travail européen depuis la crise,
des situations contrastées



L'évolution du taux de chômage depuis 2007 (%)



Source: Eurostat

geo

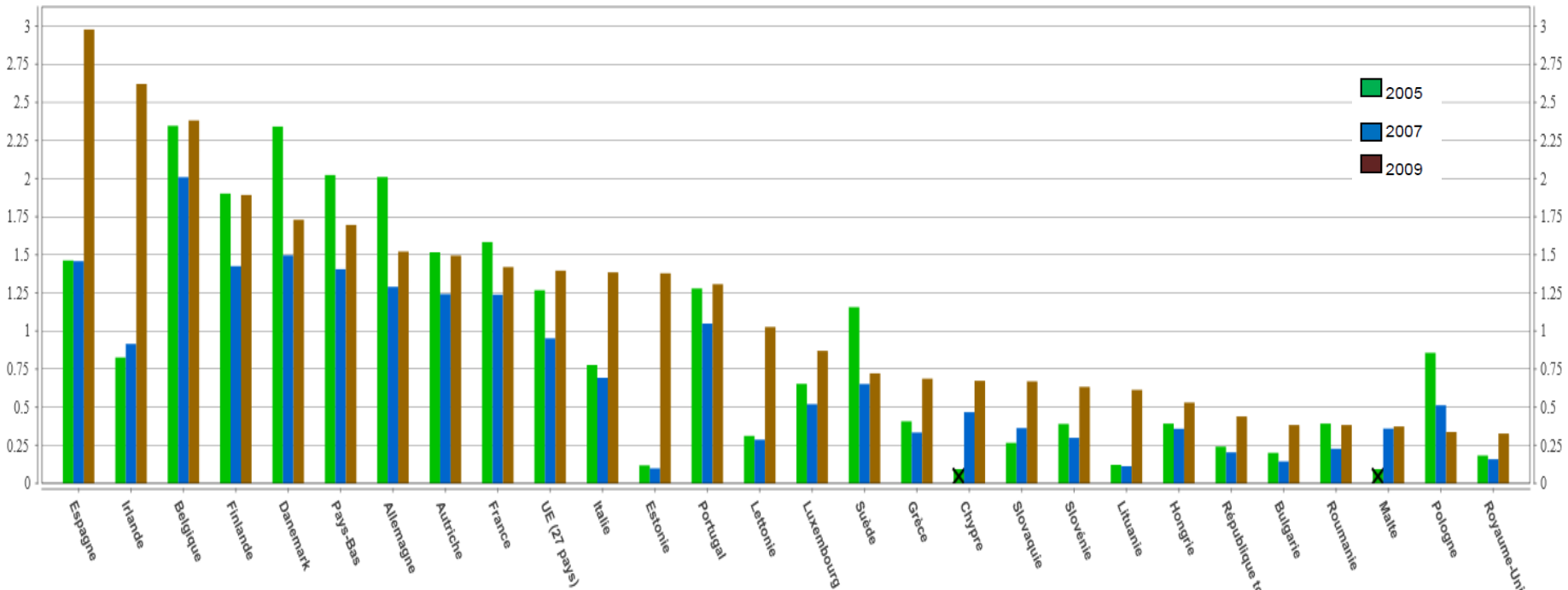


PARTIE I: UNE MODERNISATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI INDISPENSABLE

1. Des politiques passives, en baisse avant la crise car peu incitatives, mais dont la réactivation depuis lors pose la question de leur soutenabilité à plus long terme
2. Des politiques actives tournées sur la demande renforcées et renouvelées
3. Le rôle des partenaires sociaux dans la négociation des réformes structurelles



1. Des politiques passives, en baisse avant la crise car peu incitatives, mais dont la réactivation depuis lors pose la question de leur soutenabilité à plus long terme



Source: Eurostat

Dépenses consacrées au paiement des allocations chômage (en % du PIB)



2. Des politiques actives renforcées et rénovées (sur l'offre)

- En parallèle de la diminution des allocations chômage, une **obligation d'acceptation d'emploi a été mise en place dans certains pays pour inciter à la reprise d'emploi**
- De plus, plusieurs pays permettent aux allocataires de l'assurance chômage de **cumuler** leurs **allocations** avec un **salaire**, si ce dernier ne dépasse pas un certain seuil. C'est ainsi une politique **fortement incitative** à la reprise d'un emploi:
 - **France: RSA** chapeau + **prime pour l'emploi**
 - **Allemagne: allocation « Arbeitslosengeld II »** (loi Hartz IV) cumulable avec un salaire, en particulier avec les « jobs à 1€ » proposés par les collectivités publiques et les associations (il existe aujourd'hui 158 000 de ces jobs, payés en moyenne 1,5€ de l'heure)

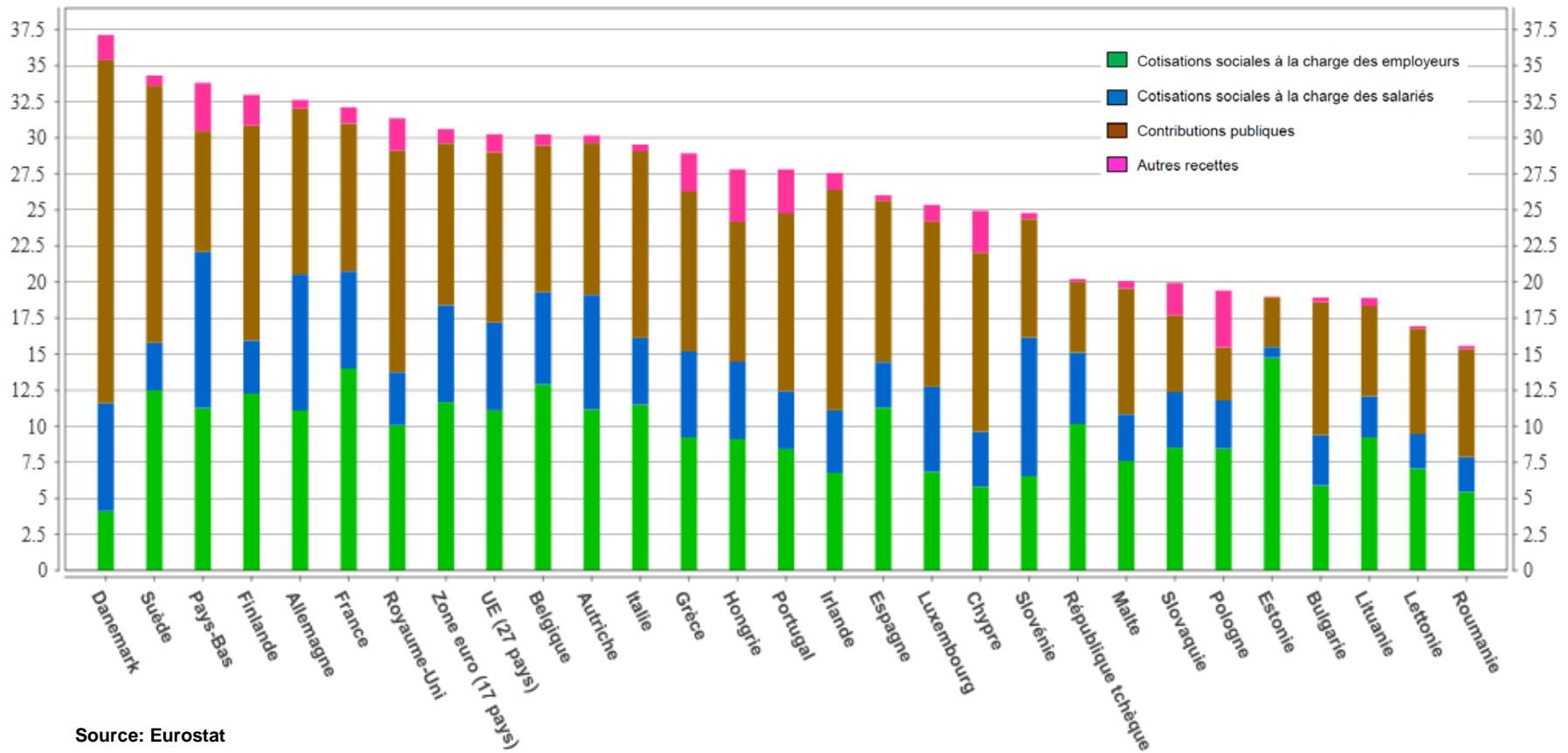


Des politiques actives renforcées et rénovées (sur la demande)

- BUSINESSSEUROPE se félicite que, dans son « paquet emploi » 2012 publié le 18 avril, la Commission européenne insiste sur la nécessité de soutenir la création d'emploi en **encourageant la demande des entreprises**.
- Le principal but des politiques actives de l'emploi menées sur la demande aujourd'hui est de **réduire le coût du travail**, afin d'**inciter les entreprises** à recruter plus.
- Pour cela plusieurs possibilités existent:
 - **L'allègement de la taxation du travail** (promue par la Commission dans le « paquet emploi »2012).
 - **La négociation des salaires au plus près des entreprises pour les adapter au mieux à la productivité**



Recettes de protection sociale par type, en % du PIB (2009)

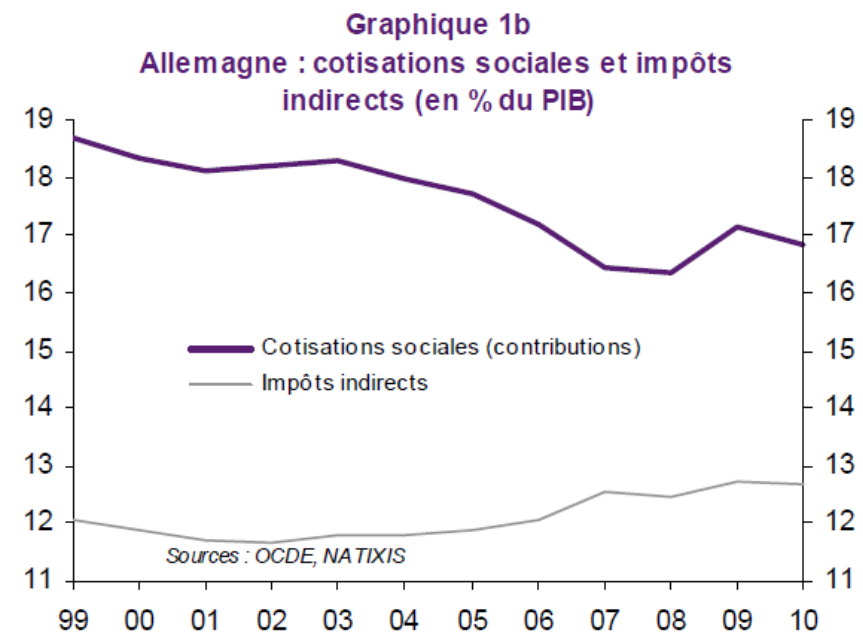
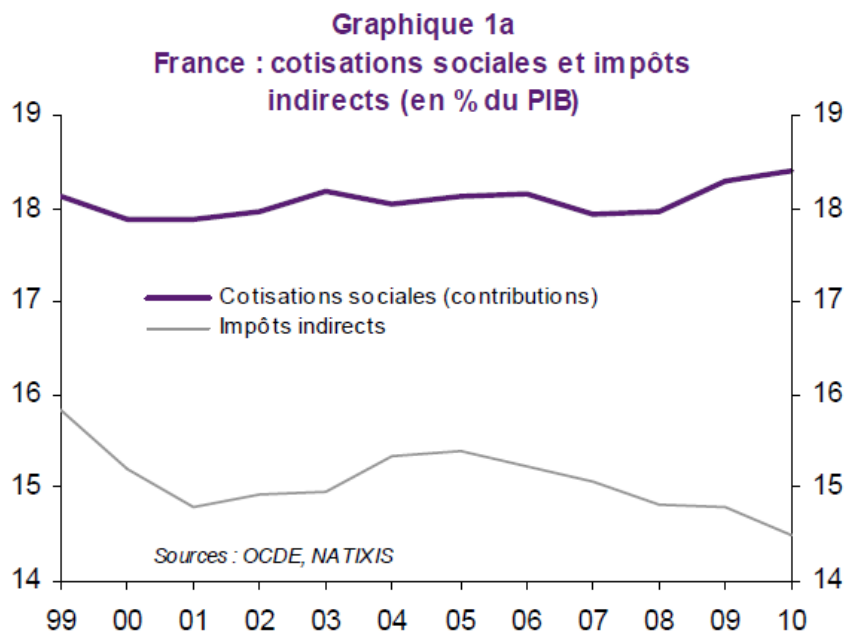


geo

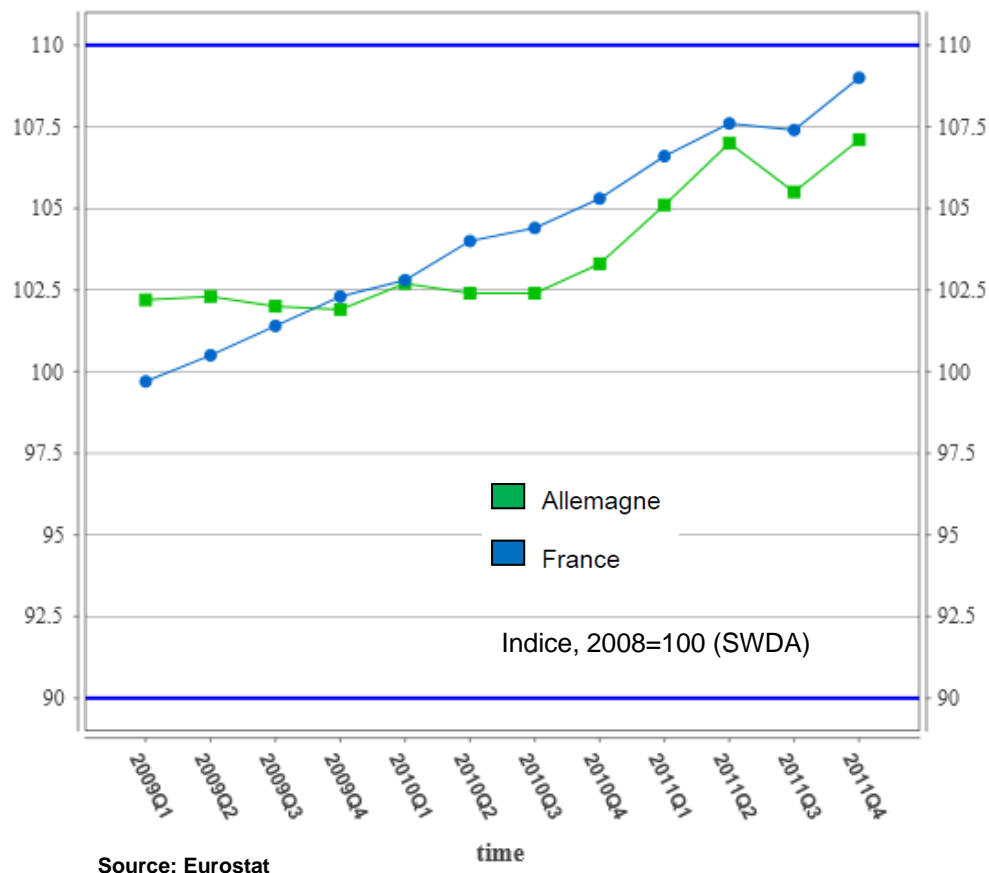


Comparaison France/Allemagne sur le coût du travail

- La réforme de 2007 a permis à l'**Allemagne d'alléger son coût du travail** qui était **parmi les plus élevés** en Europe et ainsi **relancer sa compétitivité et l'emploi**.



- Le **coût du travail** en **Allemagne** est ainsi **inférieur** à celui de la **France** depuis fin 2009:



La négociation des salaires au plus près des entreprises pour les adapter au mieux à la productivité

- Depuis quelques années, la **tendance** est au **rapprochement** des négociations au **niveau des entreprises**, même si des différences entre pays persistent.
- Au **niveau européen**, dans le cadre **des aspects sociaux de la gouvernance économique**, la Commission a dégagé des **critères objectifs** relatifs au **coût du travail**. Ainsi, si ce coût augmente de plus de **9%** pour la zone Euro ou **12%** pour les autres Etats membres, alors ce sera considéré comme un **déséquilibre** auquel il faut remédier.



3. Le rôle des partenaires sociaux dans la négociation des réformes structurelles

- **Le programme de travail du dialogue social européen 2012-2014 inclut entre autres les activités suivantes:**
 1. Cadre d'actions sur l'emploi des jeunes
 2. Etude approfondie sur l'emploi en Europe
 3. Boite à outils sur l'égalité des genres
 4. Impact de la gouvernance économique de l'UE sur le dialogue social
 5. Développement des compétences :
 - dans des économies verdissantes
 - des travailleurs âgés



Le rôle des partenaires sociaux dans la négociation des réformes structurelles

- **BUSINESSEUROPE** se félicite de l'**accent** mis par la Commission européenne dans son « paquet-emploi » 2012 sur l'**importance du rôle des partenaires sociaux dans la négociation** et la mise en place des **réformes structurelles**.
- **BUSINESSEUROPE** est en effet convaincu que les négociations des réformes avec les partenaires sociaux est un **facteur important** pour assurer l'**efficacité** de leur mise en œuvre.
- Toutefois, si ces négociations échouent, il est indispensable que les **Etats prennent leurs responsabilités** pour **éviter tout blocage** et ainsi réaliser les réformes indispensables à l'amélioration de la situation sur le marché du travail.



Le rôle des partenaires sociaux dans la négociation des réformes structurelles

- Ce sont les **pays nordiques** qui ont la plus **forte tradition de dialogue social** avant la mise en œuvre d'une réforme. Par exemple, la **réforme des retraites en Suède a été négociée pendant près de 10 ans** avant d'être mise en œuvre en 2001.
- Aujourd'hui, les **réformes du marché du travail en Espagne ou encore au Portugal** ont fait l'objet de consultations des **partenaires sociaux**. En **Italie**, Mario Monti a également entamé un dialogue **avec les partenaires sociaux** en âmont de la **réforme présentée le 4 avril** dernier.
- **En Allemagne**, cette négociation a plutôt lieu **au sein des secteurs ou des entreprises**. Les **accords** conclus entre syndicats et employeurs chez **Volkswagen en 2006** pour **allonger le temps de travail** illustrent bien cette pratique. Durant la crise, le recours massif au chômage partiel (jusque 1,53 millions de personnes en 2009) a également été négocié ainsi et a permis de sauver un très grand nombre d'emplois.



PARTIE 2: LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL AU CŒUR DE LA CRÉATION D'EMPLOI

1. La flexibilité des contrats de travail
2. La flexibilité du temps de travail
3. La flexibilité des salaires



1. La flexibilité des contrats de travail

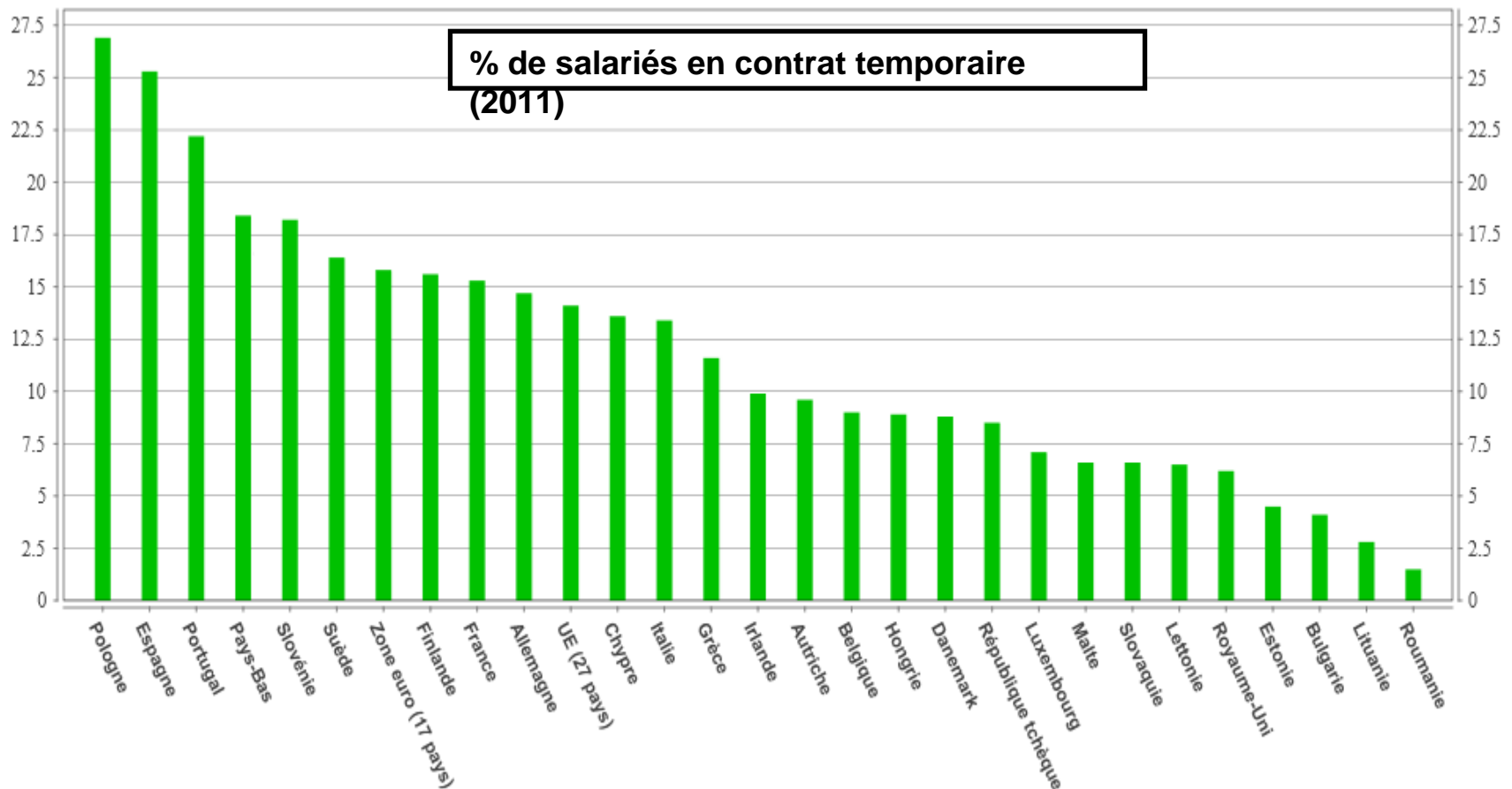
	Protection des salariés en CDI contre le licenciement	Règlementation de l'emploi temporaire	Indice de l'OCDE concernant la protection de l'emploi
Indice de 0 à 6, du moins au plus protecteur 2008			
Luxembourg	2.68	3.92	3.39
Spain	2.38	3.83	3.11
France	2.60	3.75	3.00
Greece	2.28	3.54	2.97
Portugal	3.51	2.54	2.84
Slovenia	2.98	2.50	2.76
Germany	2.85	1.96	2.63
Belgium	1.94	2.67	2.61
Italy	1.69	2.54	2.58
Austria	2.19	2.29	2.41
Poland	2.01	2.33	2.41
Estonia	2.27	2.17	2.39
Czech Republic	3.00	1.71	2.32
Finland	2.38	2.17	2.29
Netherlands	2.73	1.42	2.23
Slovak Republic	2.45	1.17	2.13
Hungary	1.82	2.08	2.11
Sweden	2.72	0.71	2.06
Denmark	1.53	1.79	1.91
Ireland	1.67	0.71	1.39
United Kingdom	1.17	0.29	1.09
United States	0.56	0.33	0.85

Source: OCDE



La flexibilité des contrats de travail

- La possibilité de recourir facilement à l'emploi temporaire est un **facteur important de flexibilité** pour les employeurs

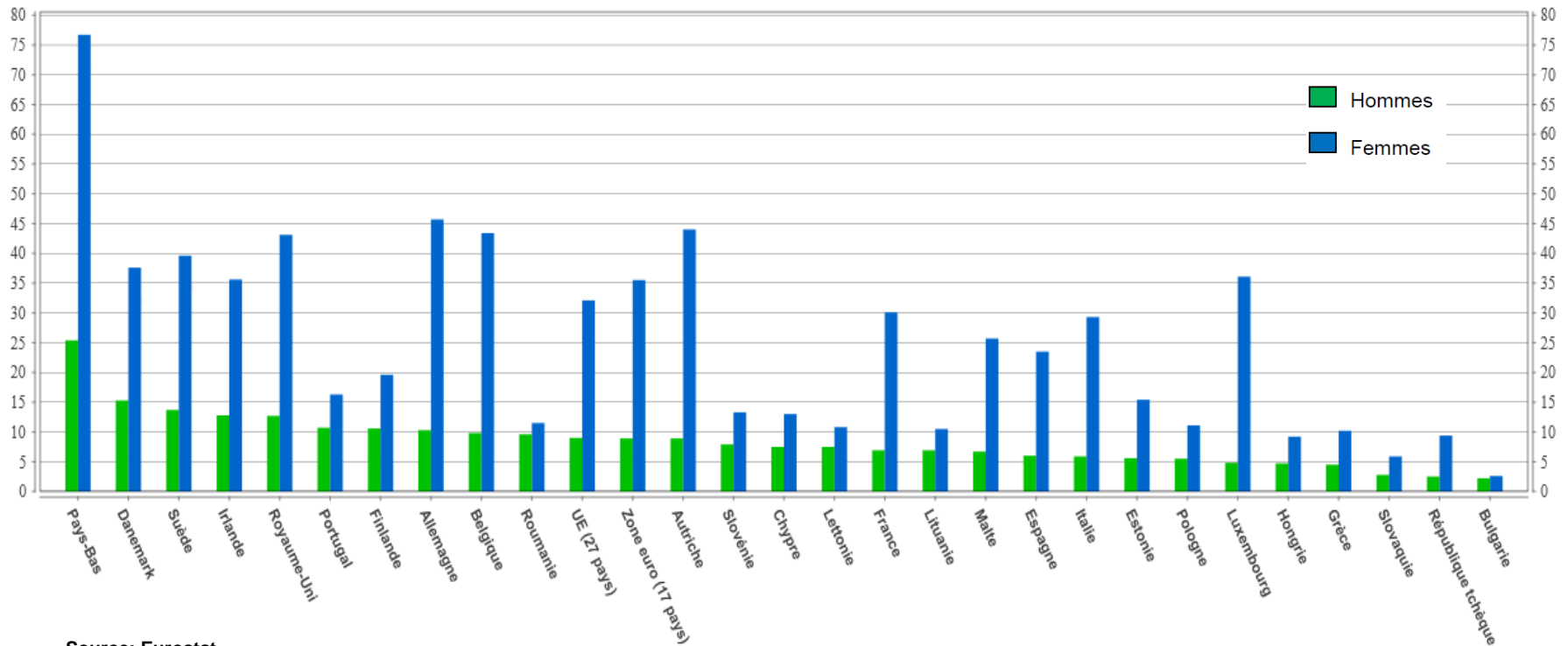


La flexibilité des contrats de travail

- La **difficulté** pour un employeur de **rompre un contrat de travail** est une importante **barrière** pour la **création d'emploi**.
- BUSINESSEUROPE appelle à protection équilibrée des différents types de contrats
- Dans beaucoup de pays, notamment du sud de l'Europe, la rigidité des CDI a conduit à une segmentation du marché du travail, les entreprises recourant davantage aux contrats temporaires.
- Il est important de rendre le CDI plus attractif pour les entreprises. D'ailleurs, BUSINESSEUROPE soutient la première recommandation de la Commission en matière d'emploi dans l' «Annual Growth Survey 2012 » qui est de revoir les modalités du CDI pour encourager la création d'emplois nouveaux.



2. La flexibilité du temps de travail



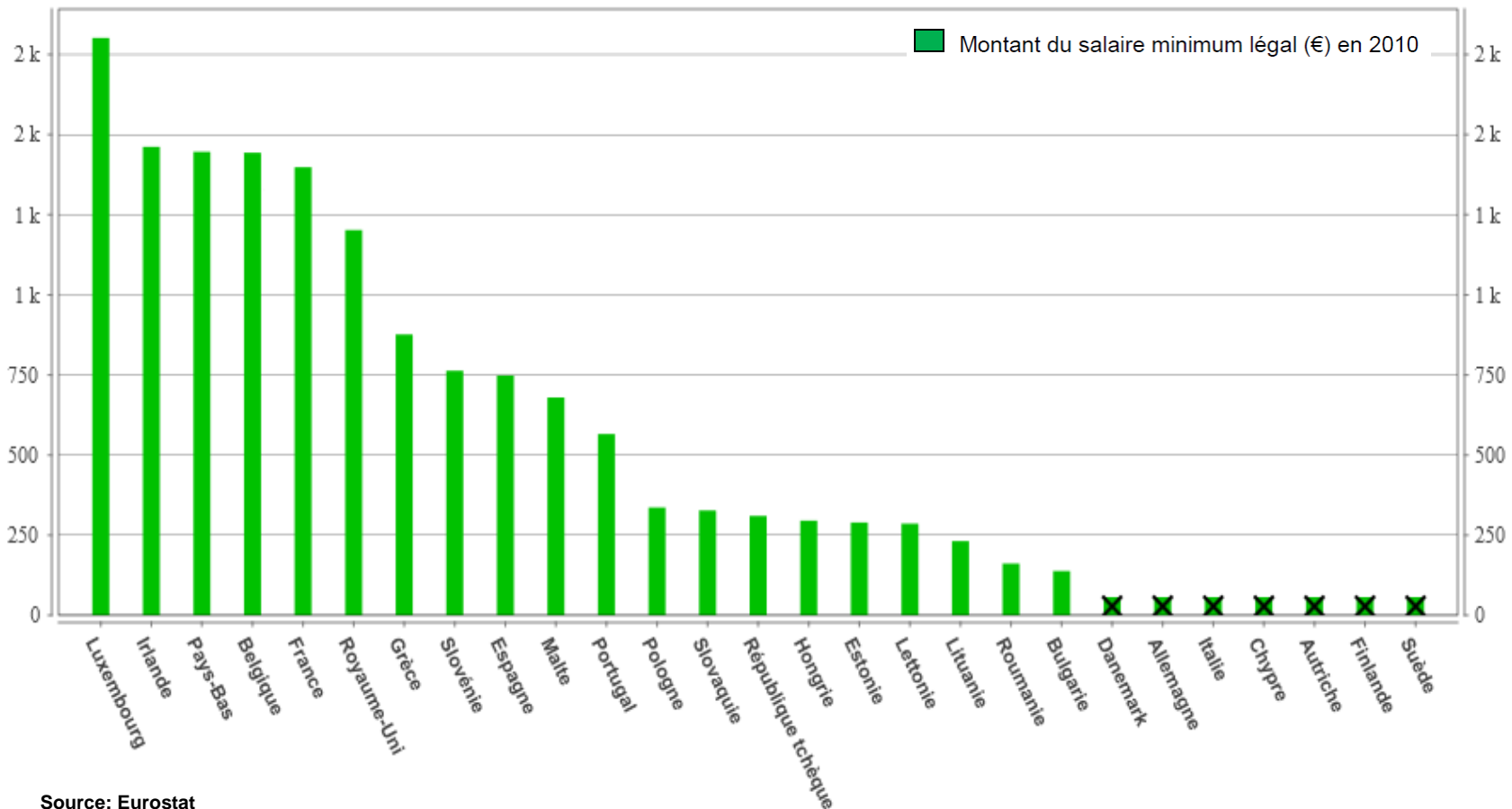
Source: Eurostat

geo
Personnes ayant un emploi à temps partiel (en % de l'emploi total, 2011)



3. La flexibilité des salaires

- Un salaire minimum national légal existe dans la majorité des pays d'Europe



Source: Eurostat

geo



La flexibilité des salaires

- L'existence d'un tel **salaire minimum** entraîne un **manque de flexibilité** des salaires, au détriment du lien nécessaire entre salaires et productivité..Un effet de seuil est également provoqué, en France par exemple, 10% des salariés sont ainsi rémunérés au SMIC (25% pour les salariés à temps partiel).
- **L'Allemagne, le Danemark, la Suède ou encore l'Autriche** n'ont **pas de salaire minimum au niveau national**, ce qui leur permet une plus grande flexibilité.
- Par exemple en **Allemagne**, la **loi Hartz IV** de 2005 a créé les « **minijobs** » payés entre **400 et 800 € par mois** et **exonérés de charges sociales** (la rémunération est alors complétée par le maintien des allocations chômage, l'Arbeitslosengeld II).





PARTIE 3: GÉRER LES RESSOURCES HUMAINES UTILEMENT ET AINSI CIBLER LES PERSONNES LES PLUS EN DIFFICULTÉS FACE AU CHÔMAGE

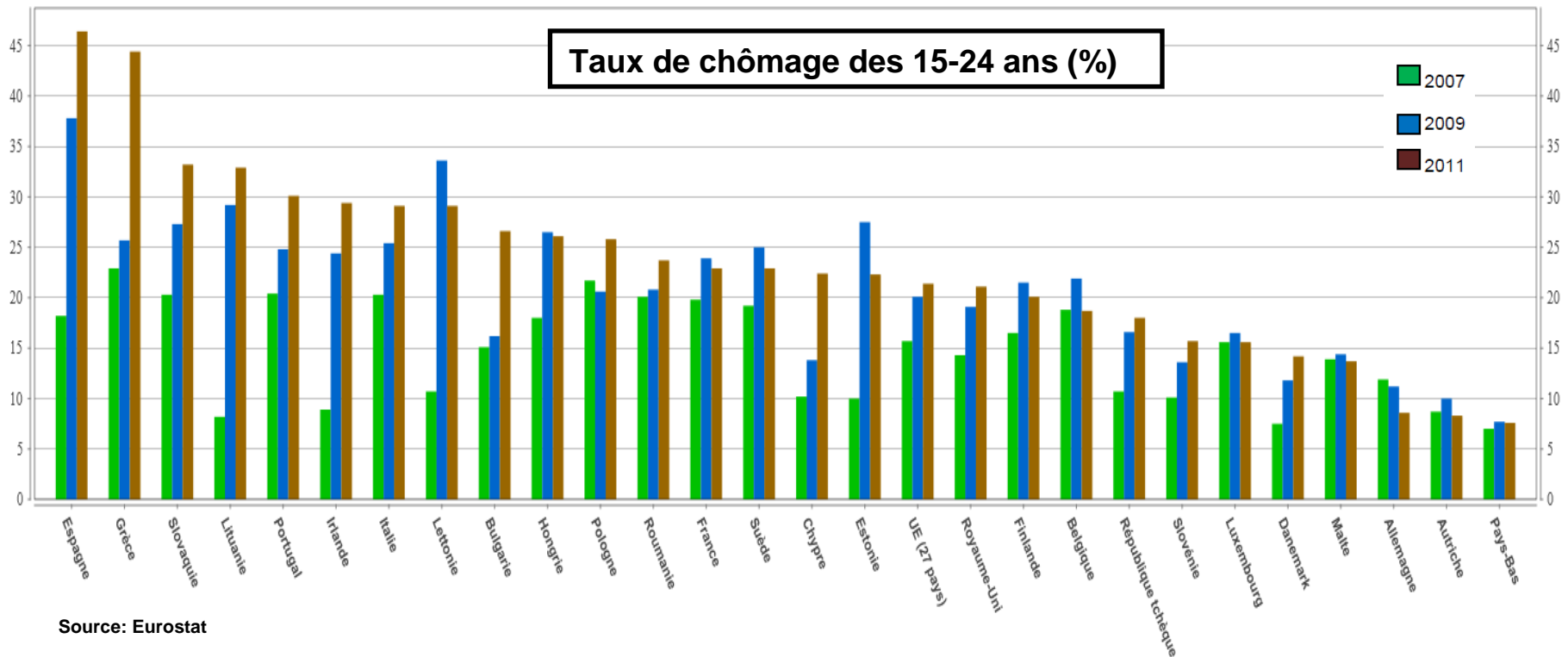
1. Réduire le chômage des jeunes
2. Limiter le chômage de longue durée





1. Réduire le chômage des jeunes

- Le taux de chômage des jeunes est préoccupant dans la plupart des pays d'Europe



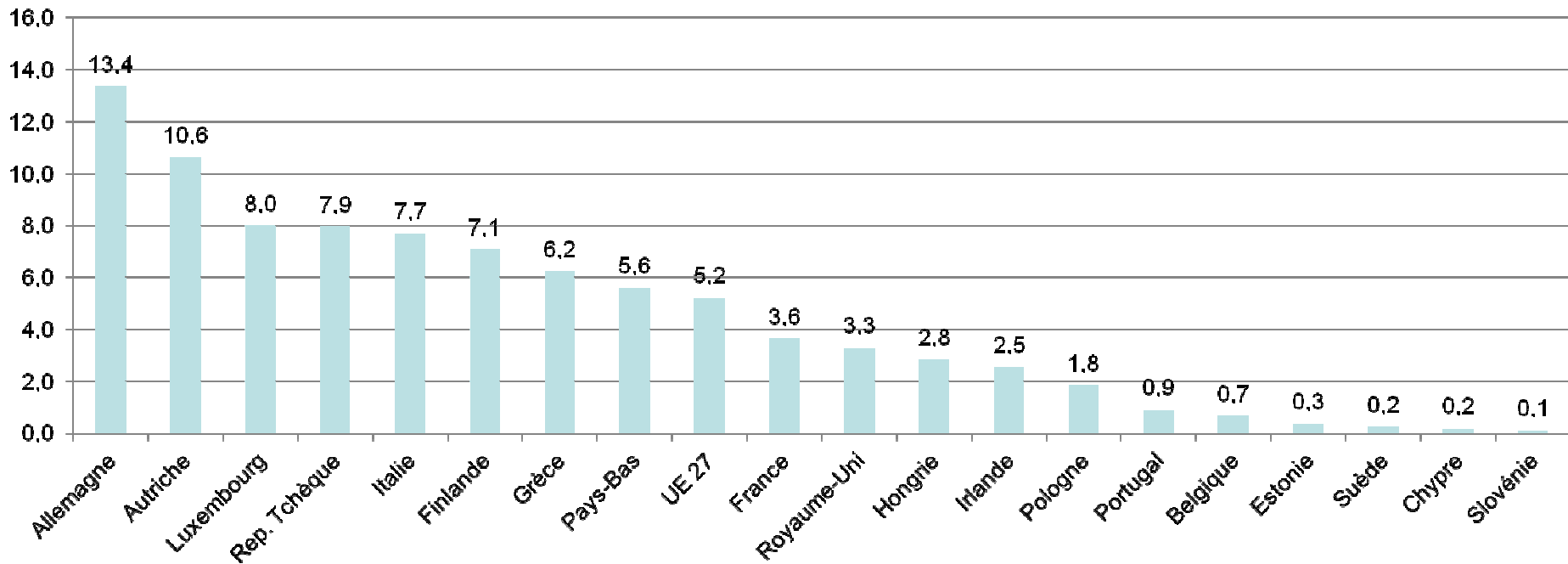
Source: Eurostat

ge0



Le recours à l'apprentissage dans certains pays d'Europe

% des 15-24 ans en apprentissage



Source: BUSINESSEUROPE, Creating opportunities for youth, how to improve the quality and image of apprenticeships , 2012



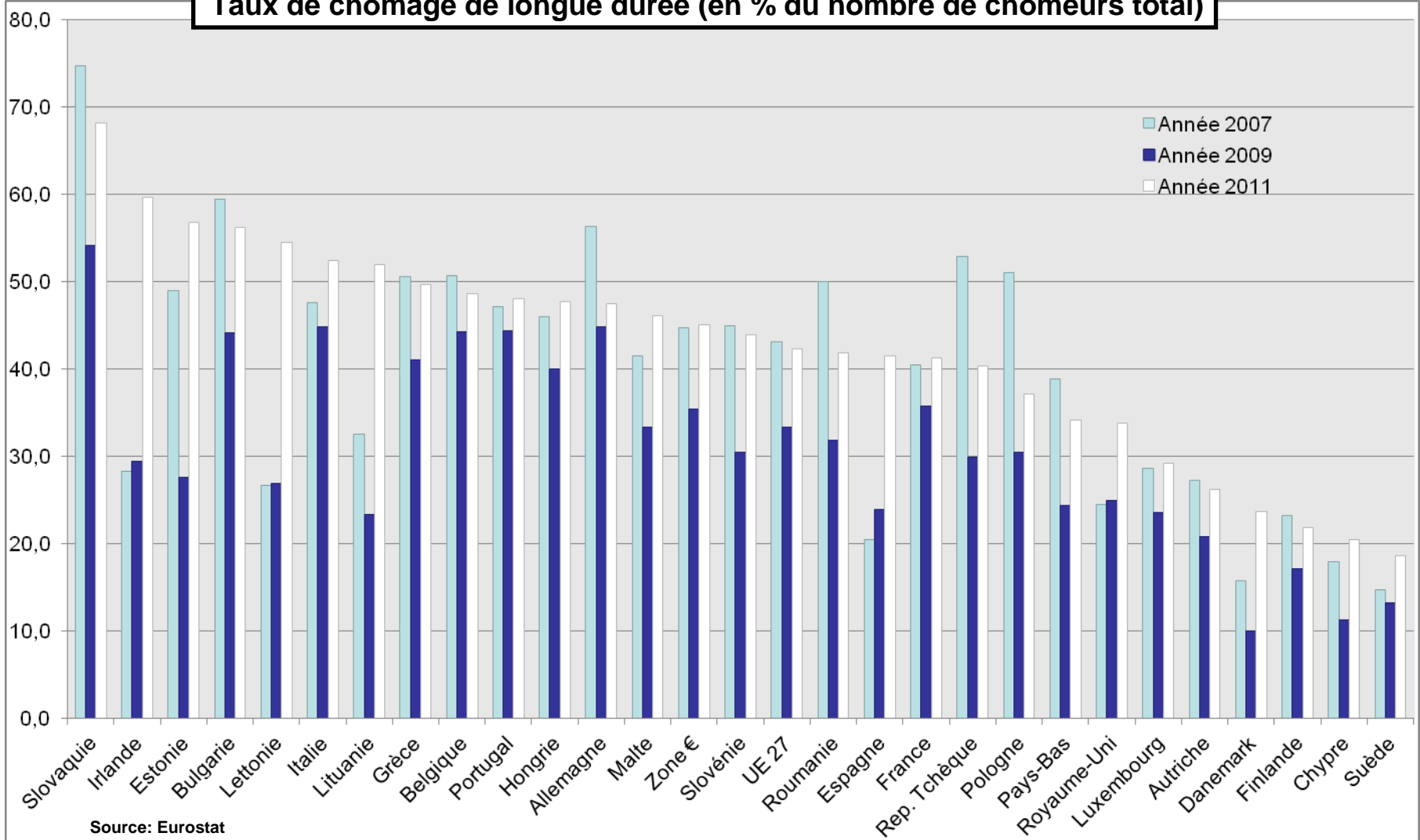
Développer l'apprentissage

- **L'Allemagne, l'Autriche, le Danemark et les Pays-Bas** ont une très solide **tradition d'apprentissage** pour les jeunes. Cela leur permet d'avoir une **main d'œuvre qualifiée et adaptée au marché du travail**. De plus, le **coût d'un apprenti** est **adapté à sa situation spécifique** (en parcours éducatif et ne travaillant pas à plein temps), ce qui peut être **très incitatif** pour les entreprises.
- **BUSINESSEUROPE** se félicite que, dans le « **paquet emploi** » **2012**, la Commission encourage les Etats à concentrer **plus de moyens sur l'apprentissage** afin de **mieux adapter** la qualification des jeunes aux **besoins du marché du travail**. **BUSINESSEUROPE** demande également à la Commission **de consacrer des moyens** au travers le **Fonds social européen (période 2014-2020)** à **l'apprentissage dual** (temps partagé entre l'apprentissage en classe et en entreprise)



2. Limiter le chômage de longue durée

Taux de chômage de longue durée (en % du nombre de chômeurs total)



Développer la formation tout au long de la vie pour limiter le chômage de longue durée

- La formation tout au long de la vie permet aux travailleurs de rester **adaptés au marché du travail** et ainsi retrouver plus facilement du travail en cas de chômage.

