

Séminaire Equal

Bruxelles, le 30 mai 2006

#### **Thématique 4 : Employabilité des groupes vulnérables**

*António Dornelas*

Presque dix ans après le lancement de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) le débat sur l'emploi et l'employabilité reste vif, tant sur le plan académique que sur le plan social. Et il y en a de bonnes raisons pour que ce soit ainsi.

D'abord, en ce qui concerne le niveau de l'emploi, tant la situation actuelle que les rythmes de progrès vers les objectifs fixés au Sommet de Lisbonne pour l'an 2010 sont variables dans les différents États-membres de l'UE. Deuxièmement, on ne s'est pas mis d'accord sur les causes de l'insuffisance de la performance européenne dans le domaine de l'emploi : pour quelques uns c'est dans la capacité réduite à faire face aux chocs asymétriques que réside l'explication, tandis que, pour d'autres, c'est surtout l'inadaptation des modèles sociaux européens aux changements structurels subis par les économies européennes qui a créé des difficultés pour augmenter le taux d'emploi et réduire le chômage, surtout celui de longue durée (Visser, 2005). Troisièmement, pendant la dernière décennie, on a repéré deux types de modèles de succès dans la réduction du chômage : celui des pays qui ont réussi à maintenir un niveau relativement bas de chômage (c'est le cas de l'Autriche, par exemple) et les modèles dits « dynamiques » (le Danemark, l'Irlande, les Pays-Bas, le Portugal et le Royaume-Uni) des pays qui ont réussi à faire baisser tendanciellement le chômage (Fitoussi, 2005). Ajoutons qu'il a été signalé (Goetschy, 2003 ; Pochet, 2005) que, depuis son lancement, la SEE repose sur un certain nombre de constats qui vont de la reconnaissance de l'existence de problèmes communs, à celle de la diversification croissante des situations nationales – voire régionales – en passant par l'inadéquation des réponses classiques et par les nouvelles contraintes qui dérivent de la stratégie et des critères adoptés pour la création de la monnaie unique.

Plus récemment, tandis qu'au niveau communautaire, suite aux Rapports Kok (2003 et 2004) ont été adoptées des Lignes directrices qui lient plus directement l'emploi à la croissance économique, l'OCDE (OCDE, 2004 et 2005) a entamé la révision des études qui l'ont amenée à publier, il y a plus de dix ans, son célèbre « Jobs Study ».

Dans ce contexte, le dernier mouvement significatif est l'intérêt grandissant du concept de flexicurité qui, après des débats surtout académiques et syndicaux (Wilthagen et al, 2003 ; Whilthagen et Tros, 2004 ; Madsen, 2004 ; Oorschot, 2004 ; Dal-Ré, 2004 ; Auer, 2005 ; Keller e Seifert, 2005 ; OCDE, 2004 et 2005 ; Algan et Cahuc, 2006 ; CEC, 2006), a gagné sa place dans les agendas du Comité permanent de l'emploi et des Conseils des ministres européens de l'emploi.

Au total, les débats sur l'employabilité semblent aujourd'hui beaucoup plus nuancés et approfondis qu'il y a dix ans. De sa part, l'OCDE reconnaît, au moins implicitement, que la déréglementation n'est qu'une des deux voies disponibles et que ce choix politique a l'inconvénient de créer des pressions qui risquent de favoriser l'inégalité et la pauvreté, y compris parmi les salariés ayant un emploi (*working poors*) ; par contre, le modèle alternatif, qui n'aurait pas ces inconvénients, implique des investissements publics beaucoup plus forts, comme le montrent les études comparatives. Au niveau communautaire, il paraît que les débats sur les stratégies de flexicurité portent sur la transférabilité d'un modèle qui, né aux pays nordiques, implique, au-delà d'une autre stratégie menée par les pouvoirs publics, une forte capacité de régulation conjointe des changements par les partenaires sociaux dont certains doutent (Algan et Cahuc) qu'elle soit possible dans tous les cas.

La plupart des études soulignent la diversité des situations actuelles et, même si personne ne propose un modèle unique, voire optimal, de flexicurité, les difficultés de la démarche ne peuvent pas être ignorées. Il est maintenant bien évident que le rapprochement des situations existantes dans les différents États membres impliquerait non seulement des transformations dans le niveau global des ressources accordées à la protection de l'emploi, à la promotion de l'employabilité et à la protection des chômeurs mais aussi des transformations, pas du tout faciles à mettre en œuvre, de l'importance relative de chacun des facteurs pris en compte.

Même si on ne peut pas donner pour acquis qu'on peut échanger librement la protection légale contre les licenciements et les politiques actives du marché du travail, le rôle des politiques visant à renforcer l'employabilité ne peuvent qu'augmenter dans le cadre des débats sur l'employabilité. Ainsi, avec ou sans des politiques de « mobilité protégée » (Auer), l'importance de l'accès à la formation des groupes vulnérables – considérée importante depuis longtemps - aura tendance à augmenter encore plus, car tant le débat scientifique que le dialogue et les négociations sociales et politiques indiquent que, au-delà

des *policy-mix* adéquats, il est indispensable de disposer de politiques capables de réduire les effets asymétriques subis par certains groupes sociaux.

Les quatre projets sélectionnés visent à réduire les désavantages qui caractérisent les groupes concernés et qui peuvent porter préjudice à une insertion non discriminatoire sur les marchés du travail : la formation de personnes faiblement qualifiées dans les deux premiers projets, la création au niveau local et dans le secteur privé d'emplois liés au développement soutenable et la création d'outils pour rendre plus visibles et, donc, moins acceptables les conséquences du racisme.

En quoi les projets sélectionnés peuvent contribuer à améliorer les réponses à ces enjeux ? Dans quelle mesure sont-ils transférables ? J'aimerais souligner quelques caractéristiques des projets qui vous seront présentés par leurs promoteurs et qui, à mon avis, justifient leur sélection en tant que projets innovants et transférables.

La première caractéristique c'est qu'ils portent tous sur des questions pertinentes, bien que fréquemment sous-estimées : les personnes « *low-skilled non manual* » représentaient, en 2004, 24,8% et les « *elementary occupations* » plus 9,7% de l'emploi total de l'UE25 (Eurostat, 2005); les PME représentaient, à la même date, 65% de l'emploi et 60% de la valeur ajoutée communautaires ; l'origine raciale et l'ethnicité ont été identifiées comme une des principales sources de discrimination sur les marchés européens du travail (Eurobaromètre).

La deuxième caractéristique positive des quatre projets choisis c'est qu'ils montrent qu'il est possible de trouver des réponses adéquates pour diminuer les désavantages qui touchent certains groupes sociaux, pourvu qu'on lie le plus correctement possible l'objet du projet, la composition du partenariat, les compétences indispensables et l'adaptation des méthodes. Et les projets qui vous seront présentés constituent des exemples avec lesquels on peut apprendre et qu'on peut adapter dans d'autres contextes : l'utilisation de méthodes de formation répondant aux besoins concrets et la reconnaissance formelle des compétences acquises par des personnes à bas niveau de qualification dans les deux premiers projets ; la liaison entre la satisfaction de besoins locaux dans le domaine de l'environnement et l'embauche par des PME de personnes ayant des difficultés d'insertion dans le marché du travail dans le troisième projet ; la création de réseaux avec des compétences pour réduire la portée et les conséquences de la discrimination ethnique et raciale dans le quatrième projet.

Un troisième mot pour souligner le fait que les quatre projets ont été réalisés par des partenariats qui comprennent des institutions tant du niveau national que du niveau régional ou local, tant privées que publiques, avec des compétences spécifiques directement liées à son objet et, dans trois des quatre projets, les organisations des deux partenaires sociaux.

Le quatrième aspect à retenir concerne la possibilité de transférer les résultats issus de projets de ce type. Une réponse positive semble porter tant sur les responsabilités des promoteurs des projets en question que sur des facteurs exogènes aux projets, c'est à dire, de l'aptitude de ces promoteurs à faire connaître leur projet à d'autres acteurs potentiellement intéressés et de la capacité de ceux-ci d'adapter l'idée centrale à des besoins spécifiques.

Finalement, la principale question qui reste en suspens est, semble-t-il, celle de savoir dans qu'elle mesure et comment les résultats positifs de ces projets peuvent être liés au renouvellement des agendas et des résultats du dialogue social et de la négociation collective aux différents niveaux des États membres.

## **Bibliographie**

Algan, Yann et Cahuc, Pierre (2006): "Civic Attitudes and the Design of Labour Market Policies: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?", IZA, *Discussion Paper Series*, <ftp://ftp.iza.org/dp1928.pdf>.

Auer, Peter (2005): "Protected Mobility for Employment and Decent Work: labour market security in a globalised world", Genève, ILO, *Employment Strategy Papers*.

CEC (2006): *Joint Employment Report*.

Dal-Ré, (2004): "The difficulty of reconciling flexibility and security in Spain: the paradigmatic case of part-time work", *Transfer*, 10-2, Bruxelles, ETUI.

Dornelas, António *et al.* (2006), *Livro Verde sobre as Relações Laboaris*, Lisbonne, MTSS

Eurobarometer 57.0 (2003) : *Discrimination in Europe*

Eurostat (2005) : *EU Labour Force Survey. Principal results 2004*, Statistics in focus, 9/2005

Fitoussi, Jean-Paul (2005), *La démocratie et le marché*, Paris, Grasset

Goetschy, Janine (2003): “The European Employment Strategy, Multi-level Governance and Policy Coordination: Past, Present, and Future”, *Governing Work and Welfare in a New Economy. European and American Experiments*. J. Zeitlin e D. M. Trubek. Oxford, University Press.

Keller, Berndt et Hartmut Seifert (2004): “Flexicurity – the German trajectory”, *Transfer*, 10-2, Bruxelles, ETUI.

Kok, Wim et al. (2003). “L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe. Rapport de la Task Force pour l'emploi présidée par M. Wim Kok”. Luxembourg, Service des publications officielles de la Commission Européenne.

Kok, Wim et al. (2004), “Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for growth and employment”. *Report of the High Level Group chaired by Wim Kok*, Luxembourg, Service des publications officielles de la Commission Européenne.

Madsen, Per K. (2004): “The Danish model of ‘flexicurity’: experiences and lessons”, *Transfer*, 10-2, Bruxelles, ETUI.

OCDE (1994), *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis and Strategy*. Paris, OCDE.

OCDE (1999), *Implementing the OECD Jobs Strategy: Accessing Performance and Policy*, Paris, OCDE.

OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Paris, OCDE

OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Paris, OCDE

Oorschot, Wim van (2004) : “Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences”, *Transfer*, 10-2, Bruxelles, ETUI.

Pochet, P. (2005). “The Open Method of Co-ordination and the Construction of Social Europe. A historical perspective”, *The Open Method of Co-ordination in Action. The European Employment and Social Inclusion Strategies*. J. Zeitlin e P. Pochet. Bruxelles, P.I.E. - Peter Lang S.A.

Visser, J. (2005). “The OMC as Selective Amplifier for National Strategies for Reform. What the Netherlands Want to Learn from Europe”, *The Open Method of Co-ordination in Action. The European Employment and Social Inclusion Strategies*. J. Zeitlin e P. Pochet. Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.

Whiltahgen *et al.* (2003): *Towards ‘flexicurity’?: balancing security and security in EU member states*, 13<sup>th</sup>. World Congress of the IIRA, Berlin.

Wilthagen, T. et Tros, Frank (2004): “The concept of ‘Flexicurity’: A new approach to regulating employment and labour market”, *Transfer*, 10-2, Bruxelles, ETUI.

Work Programme of the European Social Partners 2003-2005.

Work Programme of the European Social Partners 2006-2008.