

Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits – Summary in French

Résumé

L'objectif principal de cette étude est de façonner la discussion au sein des États membres de l'Union européenne portant sur l'optimisation de la mobilité du travail en Europe, d'un point de vue à la fois social et économique.

Trois autres objectifs ont guidé cette étude visant à atteindre cet objectif principal :

- préparer et présenter une description de l'importance actuelle et du caractère de la mobilité du travail en Europe,
- examiner les moyens de fixer dans quelle mesure la mobilité du travail est souhaitable pour les marchés du travail européens, d'un point de vue économique et social,
- prenant ces deux analyses en compte, discuter de la façon d'optimiser la mobilité du travail en termes économique et social tout en considérant, à la fois, les avantages et les défis liés à une mobilité accrue du travail.

Différences significatives de mobilité du travail parmi les États membres

La mobilité du travail est un phénomène complexe impliquant la mobilité entre les employeurs (mobilité de travail à travail) ; entre les professions et les degrés de l'échelle professionnelle (mobilité professionnelle) ; entre différents types de contrats ; et les personnes avec ou sans emploi (mobilité de l'emploi).

L'analyse de l'importance et du caractère de la mobilité du travail en Europe souligne une variation sensible de la mobilité du travail entre les États membres de l'UE.

Si on considère à la fois la mobilité des personnes sur et en dehors du marché du travail et les changements en termes de relations de travail, les changements de profils de poste et de fonctions, et le changement d'employeur, les pays ayant les niveaux les plus élevés en matière de mobilité du travail sont le Royaume-Uni, le Danemark, la Suède, la Finlande, les trois pays baltes, et – dans une très légère mesure et pour quelques indicateurs – l'Irlande.

Inversement, les niveaux relativement les plus bas de mobilité du travail, quant à ces trois dimensions, sont à trouver dans les nouveaux pays membres de l'Europe centrale (la Pologne, les Républiques tchèque et slovaque, la Slovénie et dans une légère mesure la Hongrie), dans les « anciens » États membres de l'Europe continentale (l'Allemagne, la Belgique, l'Autriche) et dans les pays méditerranéens (l'Italie, la Grèce et dans une légère mesure l'Espagne et Chypre).

Dans une large mesure, ces différences reflètent le degré de flexibilité du marché du travail externe, à savoir que les niveaux élevés de la mobilité du travail se trouvent habituellement au sein de régimes d'emploi appliquant une législation relativement libérale sur la protection du travail (EPL). D'un autre côté, les régimes appliquant une EPL plus stricte ont tendance à enregistrer des niveaux moyens à bas de mobilité du travail. En outre, la mobilité du travail dans ces régimes tend à être

plus élevée pour les segments non qualifiés du marché du travail alors que la tendance à la hausse de la mobilité professionnelle tend à être moins fréquente.

Voici donc des différences significatives de mobilité à travers les secteurs – mais en fonction du pays

Deuxièmement, il existe des différences apparentes dans les niveaux de mobilité du travail à travers les secteurs économiques. Au niveau de l'UE, l'ancienneté professionnelle moyenne est sensiblement plus élevée dans les secteurs de l'agriculture et de l'administration publique (15-16 ans) que dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, du commerce de gros et des services de l'immobilier (6-8 ans). Cependant, les différences entre pays en matière de mobilité du travail sont, dans une large mesure, plus importantes que les différences existantes entre les secteurs économiques. De plus, l'importance du secteur en matière de mobilité du travail varie selon les pays. Par exemple, l'influence du secteur sur l'ancienneté professionnelle moyenne est sensiblement plus élevée en Grèce, au Portugal et en Slovénie que dans les pays baltes, au Danemark et au Royaume-Uni.

Ceci peut faire penser que l'importance générale de la mobilité du travail est le résultat de caractéristiques à la fois propres au pays et au secteur, mais aussi que ces mêmes caractéristiques spécifiques au pays sont les plus significatives. De nombreuses analyses différentes, ajustant l'importance d'autres variables, confirment que les caractéristiques à la fois propres au pays et au secteur jouent de l'importance pour la mobilité poste à poste et la mobilité de l'emploi.

Âge important, sexe moins essentiel

Ce qui surprend peu, c'est l'existence d'une relation importante entre l'âge et la mobilité du travail, mesurée par la part des personnes employées ayant changé de travail au cours de l'année passée. Dans l'ensemble, la mobilité du travail est plus élevée dans la tranche d'âge 25-34 ans et également élevée dans la tranche d'âge 35-44 ans. Sur ce critère, les différences entre pays sont peu élevées. Pour la mobilité poste à poste, de nombreuses analyses variées confirment l'importance de l'âge et le peu d'importance du sexe.

Effets économiques de la mobilité du travail : trop peu et trop de mobilité du travail ont un effet préjudiciable

Les justifications théoriques et les preuves empiriques laissent à penser que, probablement, - et à toutes choses égales - il existe une relation en U inversé entre la mobilité du travail, dans son ensemble, et la croissance économique, avec des niveaux très bas ainsi que des niveaux très élevés de mobilité du travail au détriment de la croissance économique.

D'un point de vue théorique, la mobilité du travail peut sensiblement contribuer à une croissance et à un développement économiques. La mobilité du travail est un aspect clé de l'affectation efficace des ressources productives. Sans la mobilité du travail, la restructuration en cours et le développement d'entreprises seront freinés. Sans la mobilité du travail, la réaffectation des ressources des industries en déclin allant vers les secteurs industriels en croissance sera freinée, et cela pourrait influencer négativement les performances économiques et, à la fin du compte, les performances du marché du travail. Inversement, la mobilité du travail contribue sensiblement à l'innovation, surtout dans les secteurs de haute intensité technologique et lorsqu'il est question de la mobilité des travailleurs du savoir, il existe d'ailleurs de solides preuves empiriques susceptibles d'étayer ces propos.

D'un autre côté, de bons arguments appuient la théorie selon laquelle les taux élevés de la mobilité du travail sont liés aux importants coûts d'opération et fonds perdus au niveau de l'entreprise sous la forme de perte d'investissements dans la formation pour un travail spécifique. Ceci pourrait dissuader les entreprises d'investir dans le développement des compétences.

Il existe des preuves empiriques établissant que des relations stables de travail et qu'une ancienneté professionnelle relativement longue sont positivement liées à la productivité. Il est également prouvé que les travailleurs avec emploi ayant une ancienneté professionnelle de 4 à 10 ans ont un effet bénéfique sur la productivité, tout comme il est prouvé que les travailleurs avec emploi dont l'ancienneté professionnelle est très faible ou très élevée influencent négativement la productivité.

Les facteurs d'influence sur la mobilité du travail portent à conséquence

Ces constatations portent exclusivement sur les effets directs de la mobilité du travail sur la croissance économique. Cependant, les facteurs influençant la mobilité du travail pourraient aussi avoir d'autres effets sur le marché du travail. À ce propos, l'ancienneté professionnelle moyenne est profondément et positivement liée à une législation stricte sur la protection du travail.

De plus, il existe à la fois des preuves empiriques et des arguments théoriques soutenant l'affirmation qu'une EPL stricte, en freinant la mobilité, influence négativement les prévisions d'emploi portant sur les groupes rencontrant des problèmes lors de leur entrée sur le marché du travail, comme il en est des jeunes, des femmes et des chômeurs de longue durée. En plus de cela, une EPL stricte tend à augmenter la durée du chômage.

Le défi : une politique mixte facilitant la mobilité du travail pour une croissance et un emploi élevé

Le défi est donc d'arriver à une alliance de mesures politiques et institutionnelles facilitant *à la fois* un niveau de mobilité du travail favorable à une productivité élevée et une innovation rapide, *et* des taux d'emploi élevés et de chômage bas au sein de la population active auxiliaire.

Cette conclusion est particulièrement importante puisqu'une preuve évidente existe sur le fait qu'une mobilité du travail volontaire et positivement motivée a beaucoup plus d'effets bénéfiques au niveau individuel, à la fois en termes économique et social qu'une mobilité du travail involontaire et négativement motivée. Il est fort probable qu'une mobilité du travail volontaire et positivement motivée entraînera des bénéfices salariaux et un développement positif de carrière au contraire d'une mobilité du travail involontaire et négativement motivée, et elle en outre associée à un degré plus élevé de satisfaction du travail. Les longues durées de recherche et les périodes de chômage ont des effets négatifs durables sur les modèles de carrière et les résultats d'emploi.

Impossible de spécifier les niveaux optimaux indépendants du contexte en matière de mobilité du travail

Alors qu'il est possible de repérer des niveaux spécifiques et des types de mobilité du travail plus bénéfiques que d'autres du point de vue économique ou social, il est impossible de définir les niveaux optimaux en matière de mobilité du travail. Et ce, pour des raisons à la fois de principe et pratiques.

Un niveau économiquement optimal de mobilité du travail, vu à partir de la société, peut être identifié en principe, mais le niveau optimal dépendra très fortement du contexte et il n'existe pas de preuve permettant de définir des niveaux optimaux en pratique. Les niveaux socialement optimaux de mobilité du travail dépendent donc très fortement du contexte, des préférences individuelles et des situations de la vie.

En outre, la priorité relative accordée aux valeurs économiques, telles que la richesse, et aux valeurs sociales comme l'intégration et l'inclusion sociales ne peut être accordée sans recours aux valeurs. Ces valeurs, à leur tour, ne peuvent être tirées d'analyses empiriques.

« Mobilité équilibrée du travail » : niveaux appropriés de mobilité du travail associés à un emploi élevé

Cependant, on peut affirmer qu'il existe un large consensus européen sur les objectifs clés pour les marchés du travail européens. Productivité élevée, niveaux élevés en matière d'innovation, croissance économique élevée, niveau élevé d'emploi, niveau bas de chômage, emplois de bonne qualité, et niveaux bas d'exclusion sociale peuvent être considérés comme des objectifs reflétant ce large consensus.

Considérant la preuve empirique disponible des effets sur la mobilité du travail, ces objectifs peuvent se traduire par un ensemble composé d'une mobilité du travail expérimentale et d'indicateurs de performance sur le marché du travail. La réussite de ces objectifs est définie dans l'étude actuelle « Mobilité équilibrée du travail ». La mobilité équilibrée du travail se caractérise par l'alliance des facteurs suivants : niveaux de mobilité du travail favorables à la croissance et à la productivité ; une part élevée de changements volontaires d'emplois ; une part élevée d'employés volontairement en emploi temporaire ; une mobilité professionnelle en hausse signalée par une part élevée de changements d'emplois nécessitant des compétences nouvelles et différentes.

Les régimes d'emploi libéraux et sociaux-démocrates facilitent une « mobilité équilibrée du travail ».

Les pays aux régimes d'emploi soi-disant libéral ou social-démocrate tendent à remporter le plus de points en termes de « mobilité équilibrée du travail », telle que définie dans cette étude. Cela concerne, en particulier, le R.-U. et l'Irlande, le Danemark et la Suède, l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie.

Flexicurité et « mobilité équilibrée du travail »

Le concept de « flexicurité » (largement défini comme une alliance d'ententes contractuelles souples, de politiques efficaces et actives du marché du travail, de politiques de formation à vie et de systèmes modernes de sécurité sociale) est une part importante de l'agenda politique de l'UE et est donc lié à la discussion sur la mobilité du travail en Europe.

Cependant, la flexicurité est un concept plus large que celui de la mobilité du travail puisqu'il englobe, non seulement, les mécanismes du marché du travail, mais aussi, et d'une manière tout aussi importante, la protection sociale et les systèmes assurant une formation à vie comme un moyen de sous-tendre l'employabilité. Par conséquent, ni un taux élevé de mobilité du travail, ni un résultat élevé sur l'indice de la mobilité équilibrée ne peuvent être pris comme des signes avant-coureurs que le marché du travail se déplace vers « plus de flexicurité ». Pour illustrer ceci, des taux élevés de mobilité du travail pourraient bien apparaître dans des structures très différentes de marché du travail. Il est possible d'avoir un taux élevé de mobilité du travail sur un marché double du travail au sein duquel seule la population active fondamentale possède une sécurité d'emploi élevée ou la sécurité de l'emploi ; mais un taux élevé de mobilité du travail peut aussi exister sur un marché du travail caractérisé par une protection d'emploi très minime et peu de prestations d'assurance chômage.

Pourquoi est-il utile de prendre en considération la mobilité équilibrée du travail ?

Si la mobilité du travail n'est pas un indicateur de flexicurité, quelle est alors l'importance, en termes politiques, des mesures et comparaisons des différents aspects de la mobilité du travail et de l'indice de la mobilité équilibrée du travail ?

Alors que la flexicurité apporte une structure aidant à comprendre l'interaction existant entre les politiques, les analyses de la mobilité du travail apportent, quant à elles, un aperçu plus détaillé de la fonction et de l'efficacité de marchés spécifiques du travail. Somme toute, les mesures de la mobilité de l'emploi décrivent l'aptitude du marché du travail à s'adapter aux changements des conditions économiques et technologiques ; la mobilité poste à poste décrit dans quelle mesure les employeurs et les employés ont l'opportunité et la liberté nécessaire pour assurer que les compétences sont utilisées le plus efficacement possible en faveur des entreprises et des individus ; et la mobilité professionnelle décrit la capacité des entreprises et des individus à créer des carrières appropriées à l'intérieur des sociétés. Dans l'ensemble, les mesures en matière de mobilité du travail peuvent être prises comme un ensemble d'indicateurs de l'aptitude des marchés du travail à contribuer à la réussite des objectifs renouvelés de Lisbonne.

Que peuvent faire les États membres ? Réviser la réglementation du marché du travail, promouvoir la croissance

La mobilité du travail en faveur de la productivité et de la croissance est, non seulement, favorisée par les types les plus appropriés de réglementation du marché du travail, mais aussi, par l'aptitude plus prononcée de l'économie à générer des emplois.

De la même façon, la mobilité volontaire du travail – qui semble être plus bénéfique que la mobilité involontaire, du point de vue social et économique – est étroitement liée au niveau total de l'emploi et du chômage. En d'autres mots, les bonnes politiques en matière de « mobilité équilibrée du travail » sont aussi de bonnes politiques de l'emploi et de création d'emplois.

Opposées à ce contexte, les mesures suivantes peuvent être une aide vers une « mobilité équilibrée du travail », à un niveau national :

- les politiques économiques principales devraient favoriser la croissance économique et la création d'emplois, vu que le taux d'emploi élevé sollicite une mobilité du travail, et vu qu'un taux d'emploi élevé et un taux de chômage faible sont des objectifs à part entière. Le cocktail politique adéquat comprend une politique macroéconomique assurant une inflation faible et stable, stabilisant les fluctuations cycliques et limitant les déficits du budget ; un système d'imposition non déformé encourageant les affaires et la création d'emplois (par ex. faibles impôts) ; des politiques favorisant le fonctionnement des marchés de capitaux et de produits et sollicitant un commerce international ; et des investissements publics orientés vers la croissance et axés sur l'infrastructure, l'éducation et l'innovation ;
- les conditions régulatrices de la structure du marché du travail devraient favoriser la création d'emplois et la mobilité du travail tout en évitant d'exclure certains groupes à participer au marché du travail. Ceci implique, plus particulièrement, que les pays appliquant une législation stricte sur la protection du travail devraient mettre en œuvre des libéralisations significatives. Il devrait être aussi garanti que la protection sociale, l'assurance maladie, les avantages et les prestations de retraite ne devraient pas être liés à certaines relations de travail et devraient pouvoir passer d'employeur à employeur ;

- l'éducation publique et les politiques de formation (y compris les politiques de formation à vie) devraient tendre à maximaliser l'employabilité générale de l'individu, comme les compétences propres à une entreprise, procurées dans la structure des programmes de l'éducation publique, tendent à réduire la mobilité volontaire du travail. L'éducation publique et les politiques de formation devraient favoriser une éducation continue et une formation à vie, en particulier parmi les groupes à faible niveau d'éducation. L'éducation publique et les politiques de formation devraient renforcer leurs efforts afin de réduire ou si possible d'éliminer le groupe des personnes quittant l'école primaire sans éducation générale ou sans éducation professionnelle ;
- la promotion de la flexibilité interne (flexibilité à l'intérieur de l'entreprise) peut être considérée comme une option politique supplémentaire. Dans des circonstances adéquates, la flexibilité interne, comme par exemple une organisation du travail et une plus grande autonomie de l'employé, peuvent probablement favoriser la productivité et l'innovation dans les entreprises et, de ce fait, contribuer à la compétitivité et à l'emploi. Si l'on compte uniquement sur la promotion de la flexibilité interne tout en conservant une législation stricte sur la protection du travail, il sera difficile de résoudre les problèmes du chômage au sein de la population active auxiliaire, associés à une EPL stricte.

Que pourrait faire la Commission ? Inciter à des réformes supplémentaires et en surveiller leur évolution

La Commission européenne joue constamment un rôle primordial en incitant les États membres à suivre ces lignes. En particulier:

- la Commission devrait faire respecter l'attention qu'elle porte sur les politiques macroéconomiques de croissance et celles axées sur l'emploi, la politique de la concurrence, les politiques en matière de recherche et d'innovation, la politique de formation, et la politique du marché du travail dans les États membres de l'UE, ainsi que le prônent la structure de la Stratégie renouvelée de Lisbonne et la Stratégie européenne pour l'emploi. Elle devrait continuer d'inciter et de favoriser le débat portant sur les ententes contractuelles souples à l'intérieur du contexte de flexicurité entre les États membres de l'UE, les partenaires sociaux et autres parties intéressées ;
- les initiatives existantes destinées à assurer la transparence et la perméabilité des systèmes d'éducation et à promouvoir une formation à vie dans les États membres (mise en œuvre de la structure européenne des diplômes au sein des États membres) devraient avoir la priorité absolue ;
- la Commission devrait réfléchir au développement d'indicateurs de surveillance des lignes directrices européennes de stratégie pour l'emploi, axés sur la mobilité sur les marchés du travail. Par exemple, la rotation des effectifs sur le marché du travail, l'ancienneté professionnelle moyenne ou la part (involontaire) des contrats temporaires ou à temps partiel pourraient servir d'indicateurs pertinents de la « mobilité équilibrée du travail » ;
- étant donné le changement vers des marchés du travail plus transitoires au sein de l'Europe, les statistiques contenues dans l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT UE) pourraient être révisées afin d'obtenir des données fiables et comparables sur les transitions au

sein du marché du travail. En particulier, il existe de graves écarts d'information concernant les transitions professionnelles et les transitions entre différentes situations d'emploi.