

Les quatre piliers de la « flexicurité à la française »

Trois questions à **Bertrand Martinot, économiste**, ancien délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle. Auteur notamment de *Pour en finir avec le chômage - ce qui marche, ce qui ne marche pas* (Fayard, Collection Pluriel).

Dans votre dernier ouvrage, *Pour en finir avec le chômage*, vous revenez sur le constat de l'inefficacité de la lutte contre le chômage en France alors même que le dossier du chômage a été érigé en priorité par les gouvernements successifs. Ailleurs en Europe (Allemagne, Royaume-Uni, Suède, Danemark...), d'autres pays ont obtenu de meilleurs résultats en matière de chômage. Quels enseignements en tirez-vous ?

Bertrand Martinot : J'en tire les enseignements que réduire le chômage et ramener le pays à un niveau proche du plein-emploi (disons un taux de chômage de 5-6 %) est possible. Cela n'a pas été le cas en France depuis la fin des années 1970. Et dans notre pays, le taux de chômage est en moyenne à 9 % sur les trente dernières années.

Nous avons certainement des leçons à tirer de ces expériences étrangères, même si un modèle national n'est jamais totalement transposable. Je note que les pays que vous citez ont tous considérablement renforcé l'effica-

cité de leur service public de l'emploi. Tous ont également en commun d'avoir réformé en profondeur leur système d'indemnisation du chômage. Ils ont des droits du travail qui, s'ils sont très différents les uns des autres, sont plus stables, moins conflictuels et plus « prédictibles » que le nôtre, avec un cadre légal plus léger et beaucoup plus de marges de manœuvre au niveau de l'entreprise.

Enfin, la plupart de ces pays (à part le Royaume-Uni) ont des systèmes d'enseignement professionnel qui placent l'apprentissage au cœur de leur action. Il est bien établi que cette formule est l'une des clés pour disposer d'une main-d'œuvre de jeunes bien formés, facilement employables et qui, de ce fait, sont très peu au chômage.

Que recouvre la « flexicurité à la française » que vous prônez dans votre livre ? Qu'est-ce que cette notion recouvre notamment pour les questions de formation professionnelle ?

B. M. : La « flexicurité » à la française, on en parle beaucoup, y compris pour imaginer des usines à gaz comme le compte personnel d'activité. Je m'efforce dans mon livre de lui donner une tournure concrète qui tournerait autour de quatre piliers.

Le premier serait un droit du travail plus favorable à l'embauche, plus simple sur de nombreux aspects et plus négocié.

Le deuxième volet serait une assurance chômage, certes généreuse, mais qui éviterait les situations où il est préférable de ne pas travailler ou de ne pas se former. La piste consistant à moduler les cotisations employeurs en fonction de l'usage de l'assurance chômage que font les entreprises (selon qu'elles ont un fort *turn-over* ou non) mérite aussi d'être creusée.



Le troisième volet serait une formation continue dont la partie mutualisée par les fonds de la formation serait davantage ciblée sur les salariés dont les perspectives professionnelles sont les plus fragiles et sur les chômeurs.

De ce point de vue, le compte personnel formation, en attribuant le même nombre d'heures de formation à tous est, à mon avis, une erreur.

Enfin, le quatrième volet serait une politique de l'emploi qui se centrerait sur l'accompagnement aux personnes via un service public de l'emploi piloté par la performance plutôt que sur des contrats aidés non marchands totalement inefficaces. De manière générale, c'est la personne qu'il faut mettre au cœur du système, pas les « dispositifs ».

Quel rôle pour les partenaires sociaux en la matière ?

B. M. : Une amélioration durable de la situation de l'emploi passe par une redéfinition du rôle respectif des partenaires sociaux et de l'État en matière de droit du travail. L'État doit se recentrer sur les principes fondamentaux (droit du contrat de travail, règles du jeu du dialogue social, libertés fondamentales, plafond du nombre d'heures travaillées...), comme l'exige d'ailleurs la Constitution. Et dans ce domaine, d'ailleurs, l'État ne doit pas se défausser de ses responsabilités sur les partenaires sociaux au niveau national.

Les partenaires sociaux, eux, doivent avoir beaucoup plus de marges de manœuvre pour adapter la législation au niveau des branches et des entreprises. Que ce soit sur les conditions de rupture du contrat de travail, sur le temps de travail ou encore sur l'organisation du dialogue social dans l'entreprise. ☞

Questions de Clotilde Warin, rédactrice en chef

