



DISCOURS

*** Seule la version prononcée fait foi ***

Le 8 octobre 2008

CONFERENCE DE LA PRESIDENCE FRANÇAISE SUR L'ATTRACTIVITE DE L'EMPLOI

9 OCTOBRE 2008

9H30 – 9H50

INTRODUCTION

ERNEST-ANTOINE SEILLIÈRE, PRESIDENT de BUSINESSEUROPE

C'est avec grand plaisir que j'ai accepté l'invitation de la présidence française à ouvrir la deuxième journée de cette conférence.

L'attractivité de l'emploi dont nous discutons aujourd'hui, est au cœur des politiques des entreprises en Europe depuis de nombreuses années.

Selon une récente étude de la Fondation de Dublin, 80 % des travailleurs se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leurs conditions de travail et de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les économies et les sociétés européennes rencontrent actuellement des difficultés. Pourtant, malgré les immenses défis à relever sur nos marchés du travail, l'emploi demeure une expérience satisfaisante pour la grande majorité des travailleurs européens.

Les stratégies mises en place par les entreprises pour rendre le travail attractif doivent être adaptées aux besoins et conditions propres à chaque entreprise. L'attractivité de l'emploi est aussi fortement influencée par l'environnement économique, social et culturel dans lequel opèrent les entreprises et les salariés. Avec l'individualisation des styles de vie, les besoins varient considérablement d'une personne à l'autre. Il y a de nombreuses façons de rapprocher les besoins des entreprises et des salariés, pour rendre le travail attrayant.

De nombreux facteurs déterminent la perception que l'on a de son travail et de ses conditions d'emploi : le contenu de la fonction, le sentiment d'être soutenu, le degré d'autonomie et de responsabilité, le salaire, l'adhésion aux valeurs de l'entreprise, la sécurité d'emploi, le développement des compétences, l'équilibre entre vie familiale et professionnelle, etc.

Pour reprendre là où les débats se sont arrêtés hier, permettez-moi d'évoquer d'abord la question du salaire.

Le salaire est évidemment un élément important de toute discussion sur l'attractivité de l'emploi, surtout lorsque la croissance économique faiblit et que l'inflation persiste. Cependant, une augmentation des salaires, en tant que telle, n'est pas la réponse aux préoccupations légitimes sur le pouvoir d'achat. La vraie solution réside plutôt dans une diminution des prix, une augmentation des emplois et une amélioration de la productivité agrégée. Il serait même préjudiciable, de procéder à des augmentations salariales généralisées dans le contexte économique actuel. Des revendications salariales excessives ne prenant ni la productivité ni la compétitivité en considération ne pourront qu'engendrer une augmentation des prix, une baisse de l'emploi et donc aggraver l'inquiétude. L'inflation peut réduire à néant les efforts salariaux des entreprises et réduire l'attractivité de l'emploi. D'où l'importance d'éviter sa propagation.

Le deuxième aspect de l'attractivité de l'emploi que j'aimerais aborder est la sécurité. Trop souvent encore, on limite cela à la sécurité de l'emploi par la protection contre le licenciement pour ceux qui travaillent à temps plein, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Or, aujourd'hui, les formes d'emploi sont extrêmement diversifiées. De moins en moins de salariés conservent le même emploi durant toute leur vie. Selon une étude Eurobaromètre de 2006, une grande majorité de citoyens européens savent que cette réalité a changé. En fait, 76 % d'entre eux reconnaissent qu'avoir un emploi à vie, auprès du même employeur, appartient au passé.

Cette évolution n'est pas nécessairement synonyme d'insécurité. Au Danemark, par exemple, l'indice de sécurité des salariés est le plus élevé de l'UE, bien que le coût d'embauche et de licenciement soit relativement faible et que les changements d'emploi soient fréquents. En France, en revanche, le sentiment d'insécurité d'emploi est fort, malgré un niveau élevé de protection contre les licenciements, et une mobilité professionnelle limitée.

En d'autres termes, la sécurité sur le marché du travail aujourd'hui ne provient pas de la préservation d'un poste de travail donné mais de la capacité d'offrir aux salariés diverses opportunités d'emploi au cours de leur existence et de les aider à être en mesure de saisir ces opportunités. Il faut que nos politiques sociales et de l'emploi changent de paradigme et mettent l'accent sur la sécurité d'emploi plutôt que sur la sécurité du poste de travail. C'est ce qu'on appelle la « flexi-sécurité ».

BUSINESSEUROPE est convaincue que les politiques de flexi-sécurité offrent le cadre souhaité pour moderniser les marchés du travail européens. Ces politiques permettent en effet de créer un cercle vertueux entre flexibilité et sécurité. L'expérience de pays comme les Pays-Bas et le Danemark montrent que la flexi-sécurité permet d'avoir à la fois des marchés inclusifs et une forte productivité, en d'autres termes d'assurer la quantité et la qualité des emplois.

La flexi-sécurité implique aussi d'avoir accès à tout un éventail de modalités contractuelles, travail à temps partiel, contrats à durée déterminée, travail intérimaire, etc. pour permettre aux employeurs de s'adapter aux changements de la demande. Ces formes de travail flexibles répondent également aux besoins des salariés. Elles peuvent constituer un tremplin vers le marché du travail pour ceux qui en sont exclus et pour ceux qui travaillent déjà, ces contrats facilitent la conciliation entre vie professionnelle et familiale ou de répondre à d'autres choix personnels.

Malheureusement, dans certains pays on considère encore que ces formes d'emploi flexibles sont synonymes de précarité. Or, cette perception ne correspond pas à la réalité. Prenons l'exemple du travail à temps partiel. S'il est vrai que celui-ci a augmenté au fil des années au sein de l'UE, n'oublions pas que 70 % des travailleurs à temps partiel ont choisi volontairement cette forme d'emploi. Parmi ceux-ci, une grande majorité a un contrat à durée indéterminée et bénéficie de la couverture des systèmes de sécurité sociale. De plus, les travailleurs à temps partiel (ainsi que les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée) sont protégés contre les discriminations par les directives mettant en œuvre les accords conclus par les partenaires sociaux européens. Avoir des a priori négatifs sur le travail flexible est injustifié.

Le troisième aspect que je souhaite aborder est le développement des compétences. Pouvoir acquérir de nouvelles compétences est un facteur clé de satisfaction au travail, surtout lorsque le contenu de l'emploi évolue du fait de changements rapides et constants sur les marchés. Les salariés auront besoin à l'avenir d'une large gamme de compétences pour maximiser leurs perspectives de carrière. Le développement continu des compétences n'est pas seulement important pour le salarié. Il est aussi essentiel pour les capacités d'innovation ainsi que la compétitivité des entreprises et pour la société dans son ensemble.

Les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés ont donc une responsabilité commune dans le développement des compétences et l'investissement dans l'éducation et la formation tout au long de la vie. Le vieillissement rapide de la main-d'œuvre européenne rend tout ceci d'autant plus important.

Dès 2002, les partenaires sociaux européens se sont mis d'accord sur un cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie. Notre objectif était d'identifier une approche qui encourage les entreprises et les salariés à investir du temps et des efforts afin de développer des compétences qui correspondent véritablement aux besoins sur le marché du travail. Nous avons choisi quatre priorités d'action :

- l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications ;
- la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications ;
- l'information, l'accompagnement et le conseil aux salariés et aux entreprises ;
- la mobilisation des ressources nécessaires au développement des compétences.

Ces priorités, ainsi que les outils pratiques à utiliser identifiés dans notre cadre d'actions, restent valables aujourd'hui.

Le quatrième et dernier sujet que je voudrais aborder est l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. En effet, cet équilibre est souvent cité comme un élément déterminant pour la satisfaction des salariés. Ce thème fera d'ailleurs sera l'objet de discussions dans une session de notre conférence ce matin. Une fois encore, je me réfèrerais aux conclusions de l'enquête menée par la Fondation de Dublin : celle-ci montre qu'en 2007, plus de 80 % des travailleurs de l'UE sont satisfaits de leur équilibre travail-vie privée.

Dans le contexte actuel d'une participation insuffisante des femmes au marché du travail et sur fond de vieillissement de la population, nous devons encourager chacun et chacune à devenir ou à rester professionnellement actif. Permettre aux hommes et aux femmes de conjuguer leurs responsabilités professionnelles et familiales est assurément un facteur clé pour relever ce défi.

Au-delà de ce que les pouvoirs publics peuvent faire, les partenaires sociaux ont indubitablement un rôle majeur à jouer dans l'équilibre entre le travail et la vie privée. Les partenaires sociaux européens ont beaucoup travaillé sur la question de la conciliation et en ont abordé divers aspects.

En 1996, nous avons négocié un accord-cadre sur le congé parental. Nous avons promu deux formes de travail flexibles pertinentes à cet égard à travers les accords-cadres sur le travail à temps partiel (1997) et le télétravail (2002). Nous avons adopté un cadre d'actions sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en 2005. Et il y a quelques semaines à peine, nous avons entamé des négociations avec les syndicats sur une révision de la directive mettant en œuvre notre accord sur le congé parental.

Les modalités de congé font partie de l'arsenal d'outils disponibles pour assurer l'équilibre entre vie familiale et professionnelle, mais ils ne sont qu'un moyen parmi d'autres au sein d'un plus large éventail de mesures possibles. Je ne reviendrai pas sur ce que j'ai déjà dit sur l'importance des formes de travail flexibles pour l'équilibre entre le travail et la vie privée. Mais j'aimerais évoquer un autre point : la disponibilité de gardes d'enfants. Des efforts doivent être faits par les pouvoirs publics pour améliorer l'offre de gardes d'enfants dans de nombreux pays européens. Comme vous le voyez, des actions menées dans plusieurs domaines de politique et à différents niveaux sont nécessaires pour promouvoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale en Europe.

Pour conclure,

L'attractivité de l'emploi est un sujet important. C'est une préoccupation constante pour les entreprises. Leur compétitivité et leur efficacité dépendent de leur capacité à apporter des améliorations constantes dans ce domaine comme ailleurs. J'ai évoqué des sujets discutés hier ainsi que des questions qui seront abordées dans le courant de la matinée.



L'Europe doit être compétitive dans la production intensive en connaissances. Elle ne peut concurrencer les pays à bas salaires pour les produits à faible valeur ajoutée. Les difficultés économiques actuelles ne doivent pas nous faire oublier cet état de fait. La conférence organisée par la présidence française nous donne une occasion précieuse d'évaluer comment l'attractivité de l'emploi peut accroître notre compétitivité. J'espère qu'elle sera fructueuse et inspirera des actions concrètes sur le terrain.

Je vous souhaite des discussions intéressantes, animées, intellectuellement stimulantes et vous remercie de votre attention.
