

# Le Compte personnel d'activité à la lumière des « Marchés Transitionnels du Travail »

Commission Compte personnel d'activité  
France Stratégie

4 septembre 2015, Paris

Bernard Gazier

# contenu

- 1. Marchés Transitionnels du Travail : cadrage, définitions et principes
- 2. Le CPA : une réforme dans la ligne des « Droits de Tirage Sociaux », pouvant conduire à différentes versions pas toutes souhaitables
- 3. Le CPA, un instrument transversal à replacer dans un cadre plus vaste, qui peut mobiliser entre autres un nouveau Dialogue Social Territorial

# I. MARCHES TRANSITIONNELS DU TRAVAIL, Cadrage, définitions et principes

- 1995 Berlin, P. Auer et G. Schmid
- Inspiration : G. Rehn et R. Meidner (Suède 1950)
- Plusieurs programmes de recherche successifs
- « Übergänge », le refus des circuits réservés aux perdants (les chômeurs de longue durée)
- « Ma mobilité dépend de la vôtre »
- MTT = gestion systématique et négociée des « transitions », sur le marché du travail et autour de lui

# Deux fils théoriques

## *Fil juridique*

- 1995 : « rapport Boissonnat » : idée de continuité des droits durant la carrière
- 1999 : « rapport Supiot », européen : idée de « statut professionnel » avec Droits de Tirage Sociaux

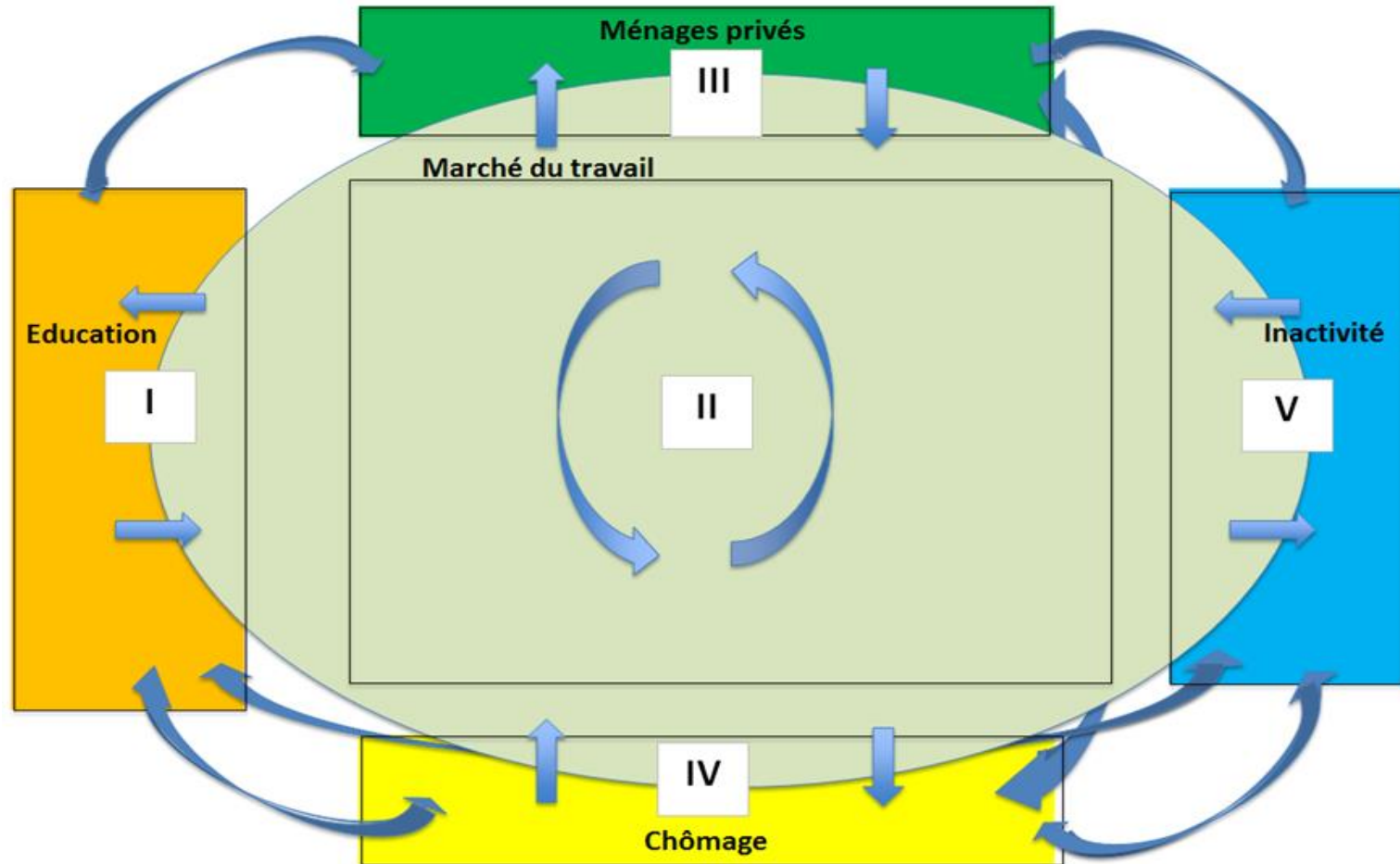
## *Fil socio - organisationnel*

- 1970 : G. Rehn (Suède) propose des Droits de Tirage Sociaux portant sur les congés et le temps de travail
- 1995 : G. Schmid et P. Auer proposent l'aménagement systématique, séquentiel et négocié des « transitions » tout au long de la vie

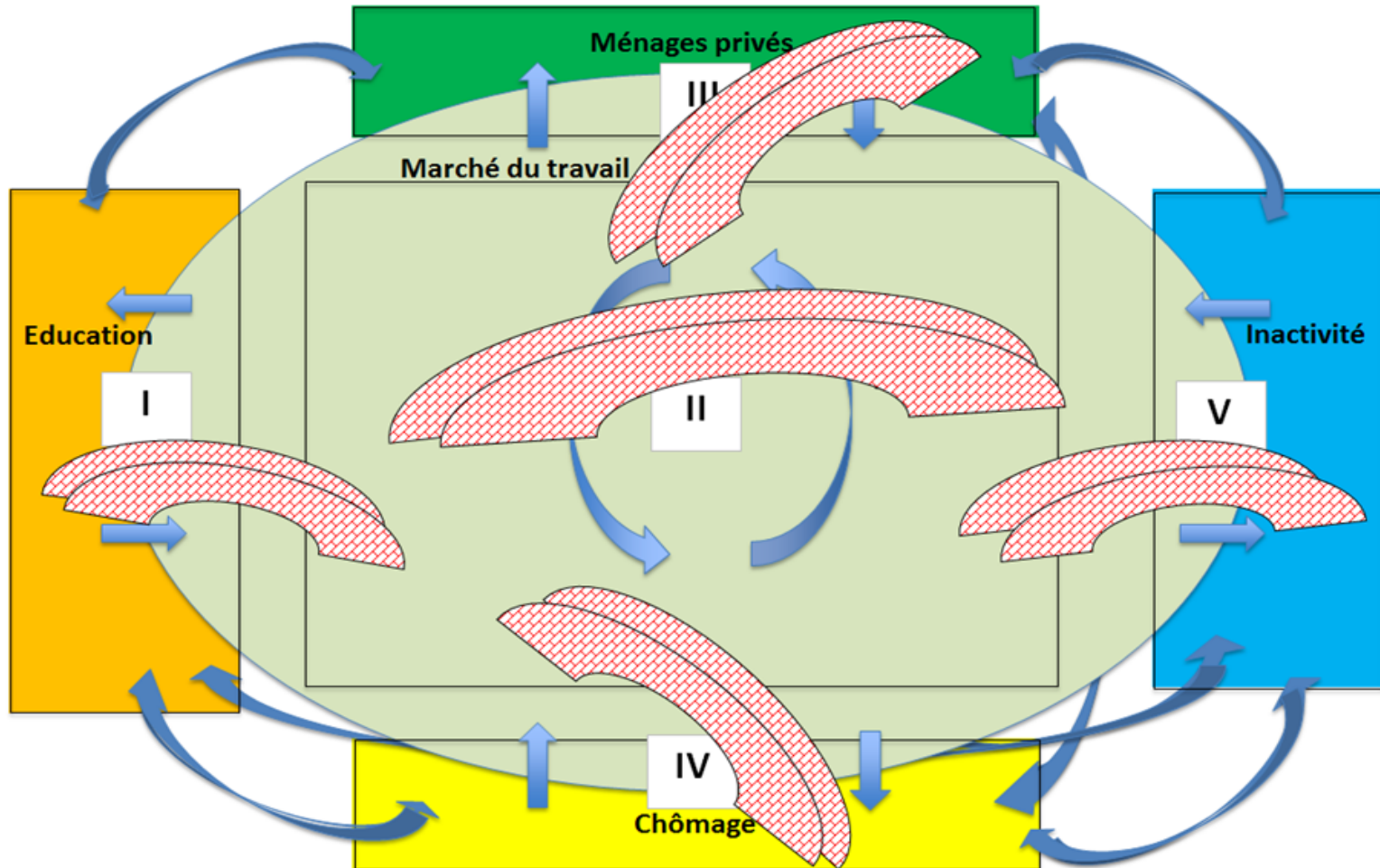
# Les MTT, programme « positif » et « normatif »

- La critique des « mauvaises transitions » enfermant les chômeurs de longue durée, et la recherche de « passerelles » vers l'emploi, conduisent vers une vision globale et dynamique
- Les T. ont lieu aussi bien au sein des firmes qu'autour d'elles : marché du travail et positions de travail bénévole et d'inactivité
- Etude des « transitions » existantes; recherche et promotion des « bonnes » « transitions »
- Deux focalisations successives : réformer les politiques de l'emploi(1); réformer la relation salariale(2); (1)+(2) = recherche d'un nouveau modèle social

# *Le champ des transitions dans le marché du travail et autour de lui*



*Les « marchés transitionnels du travail »  
comme ponts sécurisés entre 2 positions*



# Quelques principes et mots d'ordre

- « Empowerment » :  
donner plus de  
pouvoir de choisir à  
chaque travailleur
- Solidarité
- Co-financement et  
gestion partagée
- Gestion par projet
- « Making Transitions  
Pay » au lieu de « Making  
Work Pay »
- « Equiper les gens pour le  
marché ET le marché  
pour les gens »
- « Le réseau – le créneau »
- Gestion explicite des  
interactions entre sphères  
publique / privée /  
bénévole



# « Transitions » ?

- « Transition » = a. tout écart par rapport à la norme du CDI à temps plein ? *Définition négative*
- « Transition » = b. toute séquence dans une carrière personnelle et professionnelle ? *Tout devient transition*
- Nécessité de raisonner sur le triplet « position » - « transition » - « position » : toute transition part d'une position et arrive à une position
- Nécessité de concevoir/développer des noyaux de stabilité sur lesquels s'appuient et vers lesquels conduisent les «transitions»

# Les cinq noyaux de stabilité

- Outre l'entreprise au sens traditionnel,
- ... le métier
- ... la branche
- ... le territoire
- ... la fonction publique au sens large
- ... l'économie sociale et solidaire

# Multi – acteurs et multi - domaines

- Salariés et employeurs
- Partenaires sociaux
- Etat et pouvoirs publics locaux
- Réseaux de sous-traitance
- Organismes formateurs et certificateurs
- Agences de transition, groupements d'employeurs...
- Profusion d'outils et de techniques :
- Assurer des compétences avérées et transférables
- Organiser directement des parcours professionnels, en interne et en externe
- Tiers-employeur, employeur de transition, employeur de synthèse

# Quelques conséquences méthodologiques

- Les aptitudes à passer avec succès d'un poste/emploi à l'autre peuvent différer fortement selon les segments et sous-segments
- Mais lien non mécanique : espace d'opportunités, capacités de conversion...
- « Transitions critiques », une idée difficile à opérationnaliser (car importance des positions de départ et d'arrivée et des capacités de conversion)
- Un débouché naturel : les indicateurs de qualité du travail et de l'emploi , combinant variables d'état et de potentiel

# Quelques conséquences de politique économique et sociale

- Agir sur les transitions ET sur les positions, lien à la gouvernance de l'entreprise et à l'organisation du travail
- « Employabilité – accès » et « employabilité performance » (de long terme)
- Logique de partage du travail (même si le mot est tabou) : exemple de l' « activation » ET de la « dé-activation » chez les « seniors »; exemple du « bon » congé parental
- Logique de décentralisation structurée par des normes et des transferts entre régions

# De la norme traditionnelle de plein-emploi...

Point de vue Contenu	Travailleur	Société/environnement
Norme centrale	Emploi stabilisé à temps plein avec salaire minimum garanti, pour l'homme chef de famille	Intégration des classes laborieuses via l'intégration à la production marchande, et l'accès aux fruits de sa progression
Contenu dynamique	Acquisition d'une qualification au sein d'un collectif	Croissance assurée par les politiques étatiques nationales
Ouverture sur les autres tâches sociales utiles	Division interne du travail au sein de la famille cantonnant le rôle de la femme à l'exécution des tâches domestiques	Indifférence à l'environnement  Non reconnaissance des tâches militantes et bénévoles

# ...vers une nouvelle norme de plein-emploi ?

	individu	Société / Environnement
Norme centrale	Autonomie financière individuelle sur moyenne période, obtenue par la participation soit à l'emploi rémunéré soit à des activités sociales utiles. Modèle 35 – 30 – 25 h + gamme de recyclages et de congés	Autonomie nationale/ régionale assurée au sein de la Division Internationale du Travail
Contenu dynamique	Accumulation et entretien de compétences au sein de réseaux	Employabilité collective au sein de la Division Internationale du Travail
Ouverture sur les autres tâches sociales utiles	Compatibilité entre vie familiale, vie personnelle et cycle de vie. Egalité des sexes. Frontière réversible et négociée entre les diverses formes d'activité	Recherche du développement durable tant sur le plan social qu'environnemental

**Le plein emploi « soutenable » ?**

# Bref bilan sur les MTT

- Mais pourquoi des « marchés » ? Parce qu'il s'agit d'affecter des positions et des rémunérations en respectant les choix individuels; cf. les « marchés internes » de Doeringer et Piore (1971), il s'agit de systématiser la gestion collective des carrières dans un contexte où les MI ne suffisent plus
- En quel sens des « marchés » ? Référence à Karl Polanyi : « ré-encastrier » l'économie ne signifie pas supprimer les marchés mais les mettre au service de la communauté via des normes et des institutions
- Ne peuvent rien sans une économie active et « soutenable »
- Sortir du monde industrialo - masculin
- Combiner les anciens droits sociaux avec les nouveaux
- En jeu : une nouvelle articulation de l'individuel et du collectif
- A la recherche de balises et de nouvelles régulations



## **II. Le CPA, un développement directement dans la ligne des « Droits de Tirage Sociaux » mais qui soulèvent beaucoup de questions**

- Des « droits à » qui équipent les gens pour le marché
- Recherche d'une couverture systématique pouvant évoluer au cours de la vie en fonction des besoins
- Des droits multiples, multidimensionnels, qu'il s'agit de combiner de manière transversale
- Possibilité d'attributions compensatoires en faveur de publics désavantagés

# Problèmes et interrogations

- Etendue ?
- Mise en œuvre : coût, contrôles, financeurs...
- Fongibilité ? Liquidité ?
- Neutralité ? Frein à l'embauche des personnes ayant accumulé beaucoup de droits ?
- Chacun pour soi ?
- Livret ouvrier ?
- Avec le CPA on « équipe les gens pour le marché », mais il faut aussi « équiper le marché pour les gens »

# Rester pragmatique...

- G. Rhen et la « banque du temps » durant les années 1970
- Projet centralisé
- Un peu orwellien
- Faisait peur au patronat suédois
- Fin de la période d'expansion du « modèle suédois » et apparition des problèmes de « wage drift »

# Le CPA et les principes des MTT

- **Empowerment.** Le CPA donne à chacun un pouvoir sur sa carrière mais pb. : conseils, accès, accompagnement, réseaux
- **Solidarité.** Le CPA *permet* les compensations, mais leur mise en œuvre effective suppose l'ouverture de transitions / positions et une intense activité de réseautage : « le réseau le créneau »
- **Cofinancement.** Le CPA *doit* se combiner à des contributions personnelles, des entreprises, des collectivités... Il ne doit pas favoriser le désengagement
- **Gestion décentralisée par projets.** Suppose un paritarisme territorialisé, avec une armature nationale et des péréquations inter-régions

# Un compte neutre en Autriche : La réforme des indemnités de départ (2003)

## Ancien système

- Date de 1921, pour les « cols blancs ». Etendu en 1979 aux « cols bleus »; faible couverture (1/3)
- Montant de l'indemnité, croissant avec l'ancienneté : de deux mois de salaire (pour 3 ans) à 12 mois (pour 25 ans)
- Pb de liquidité pour les firmes

## « Abfertigung Neu »

- 4 motivations : faciliter la mobilité, résoudre le pb de liquidité, généraliser la couverture et développer une composante capitalisation de la retraite

- Paiement direct aboli; cotisation de 1,53 % du salaire brut à un fonds de prévoyance, compte individuel
- Fin d'un emploi -> paiement du capital ou continuation de l'accumulation du capital (jusqu'à la retraite)
- Couverture : 2/3 des travailleurs en 2008; coexistence des 2 systèmes
- Les travailleurs se font payer immédiatement la somme à laquelle ils ont droit (pas de développement de cette forme de retraite par capitalisation)

# Fongibilité et opportunités

	Fongibilité faible	Fongibilité forte
Opportunités faibles	Situation actuelle	Marchandisation sous contrainte : liquidité -> liquidation ?
Opportunités fortes	Plein emploi compartimenté	Partage transitionnel

# III. Encastrer le CPA dans un ensemble plus vaste de droits et opportunités

- La fongibilité totale dans le contexte actuel risque de conduire à plus de marchandisation, d'individualisme, de désengagements et d'inégalités
- L'exigence de neutralité à l'égard des firmes pose deux problèmes : financement (peut se régler a priori) et remplacement en cas de congés formation ou personnels (plus difficile notamment pour les PME)
- Le remplacement doit devenir un *bien public* organisé en réseau, cf les paysans et les médecins de campagne prenant leurs congés
- Ce sont les droits auxquels conduit le CPA qui comptent plus que lui ! Formation, emploi, reconversions...
- Rôle possible des territoires et des Régions ici

# Mise en œuvre conjointe du CPA et des droits afférents, un rôle possible pour un nouveau Dialogue Social Territorial ?

- Mise en œuvre transversale pour les salariés des PME, un tâche « locale », qui suppose des transferts systématiques et négociés
- Ancienne perception du DST : information – concertation, pas « normatif », « intégratif » et pas « distributif », ne doit pas interférer avec les branches et l'interpro
- Peut être soit complémentaire du Dialogue Social national (Allemagne) soit venir en substitution (Italie)
- 3 fonctions du DST : développement éco, représentation et prise en charge des « isolés » (PME, précaires, atomisés), transversalité (ville, formation, transports...) -> rebond actuel
- Structurer les transversalités ouvertes par le CPA = opportunité de la réforme en cours ? Cela suppose en France un projet quadripartite, où l'Etat joue avec les régions un rôle de tiers structurant



# Orientation bibliographique

- B. Gazier 2000, "L'articulation justice locale/justice globale. Le cas des "marchés transitionnels du travail"" , *Revue Economique*, mai, pp 571 – 581
- B. Gazier 2005, *Vers un nouveau modèle social*, Flammarion coll. « Champs »
- GAZIER B. and GAUTIE J (2011) « The Transitional Labour Markets Approach: Theory, History and Future Research Agenda », *Journal of Social and Economic Policy*: Vol. 14: Iss. 1, Article 6
- B. Gazier, B. Palier et H. Périvier 2014, *Refonder le système de protection sociale. Vers une nouvelle génération de droits sociaux*, Presses de Sciences Po
- G. Klec 2007, "Flexicurity and the reform of the Austrian severance-pay system", *European Economic and Employment Policy Brief*, n° 4, 2007, ETUI-REHS
- G. Rehn 1972, *Prospective views on patterns of working time*, OCDE, Direction de la main-d'œuvre et des affaires sociales
- G. Rehn 1978, « Vers une société de libre choix (temps de travail et temps de loisir), *Droit Social*, Juillet - Août
- G. Schmid et B. Gazier (dir) 2002, *The dynamics of full employment. Social integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar
- G. Schmid 2012, *New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment*, European Commission, DG for Research and Innovation
- A. Supiot 1999, *Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail* Flammarion