



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

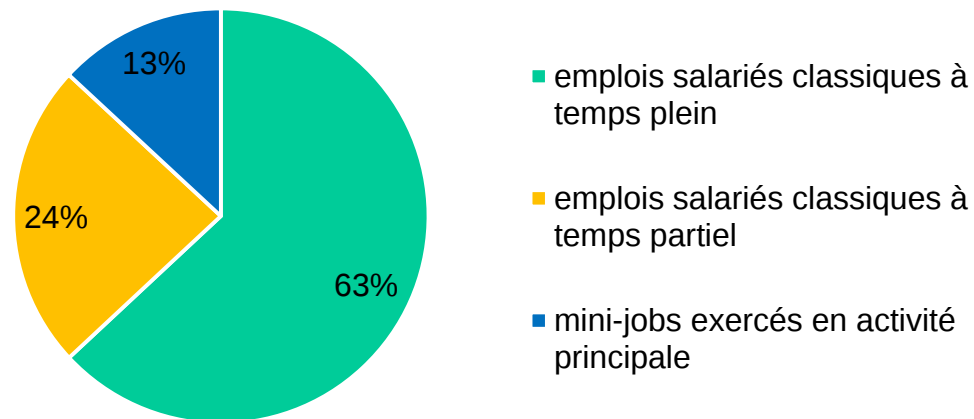


Nos valeurs : l'ouverture, la loyauté, l'engagement, l'esprit d'équipe



L'Allemagne a-t-elle vraiment atteint le plein emploi ?

- Taux de chômage : 3,9% au sens du BIT (mai 2017) et 5,7% au sens national (juin 2017)
- 42 millions d'actifs en 2016: 36 millions de salariés, près de 2 millions de chômeurs et 4 millions d'indépendants (Eurostat)
- L'activité à temps partiel représente près de 40% de l'emploi salarié :



Source : Agence pour l'emploi, décembre 2016.

Temps partiel et mini-jobeuses

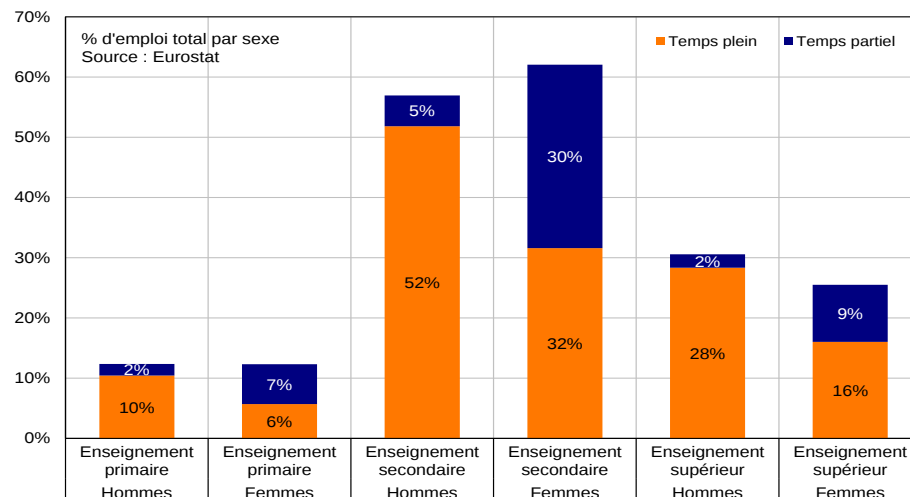
- Près de la moitié des femmes salariées en 2015 travaillent à temps partiel (y compris mini-jobs), et ce dans tous les secteurs.

Répartition des « mini-jobbeurs » en activité principale par statut d'occupation en 2010

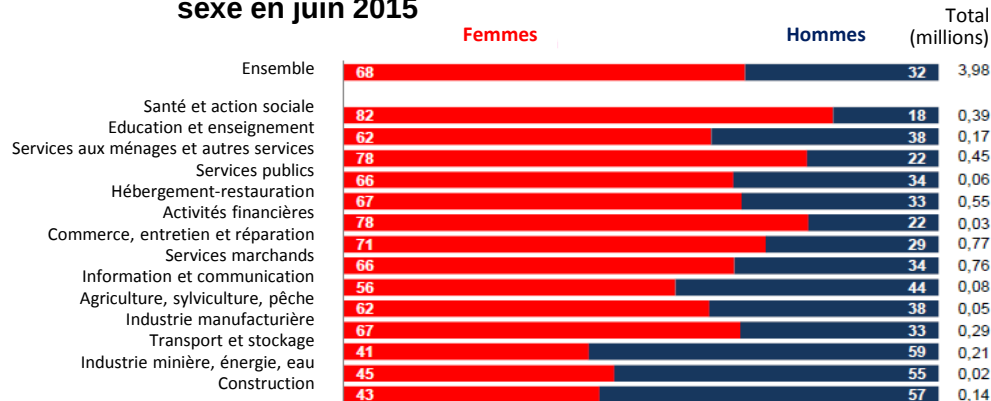
	Part des mini-jobbeurs (en %)
Elèves et étudiants	20.1
Femmes et hommes au foyer	35.2
Retraités	22.4
Demandeurs d'emploi	11.1
Autre	11.2
Total	100

Source : Körner T. (2013), « Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage », Destatis

Emplois à temps plein et à temps partiel (y compris mini-jobs) en 2015 selon le niveau d'éducation



Mini-jobs exercés en activité principale par branche et par sexe en juin 2015

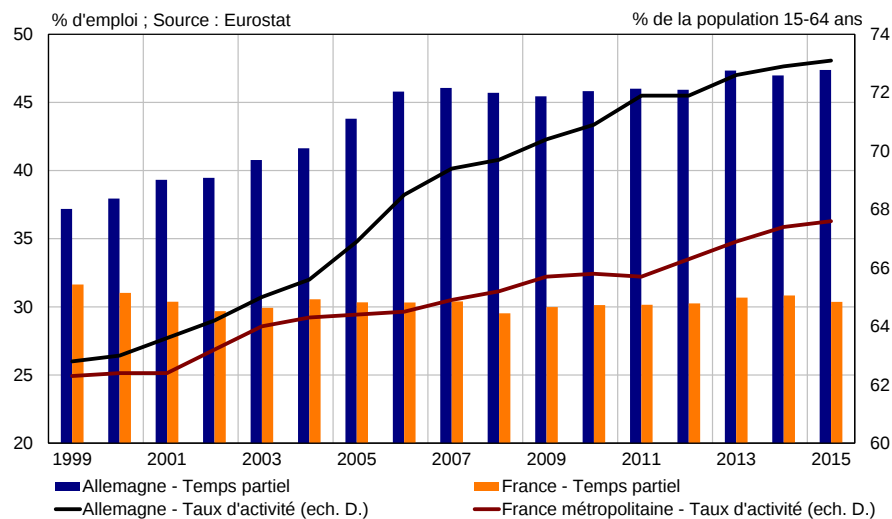


Champ : population active (15-65 ans), proportion en % ;
Source : Agence pour l'emploi.

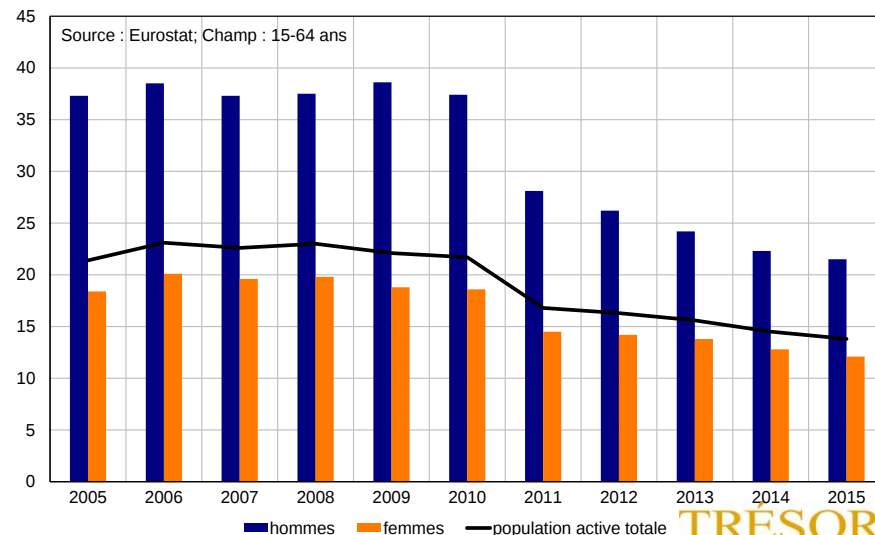
Quels sont les freins au travail à temps plein de la femme ?

- La femme elle-même : l'activité à temps partiel demeure majoritairement choisie
- Des difficultés parfois culturelles, mais aussi objectives à concilier la vie professionnelle et familiale
- Une absence de politique publique incitative, notamment du point de vue fiscal

Part du travail des femmes en France et en Allemagne



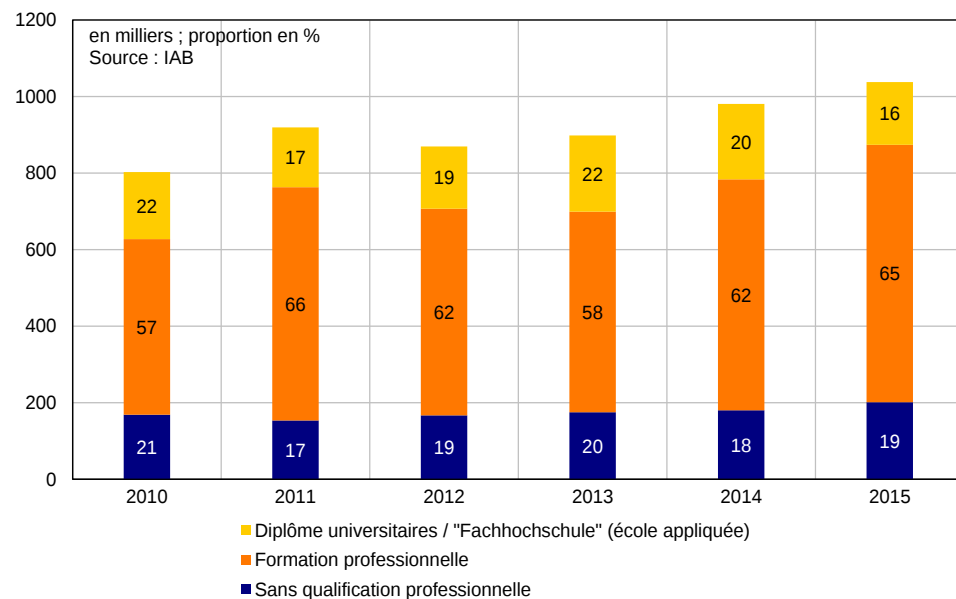
Proportion des temps partiels involontaires en Allemagne



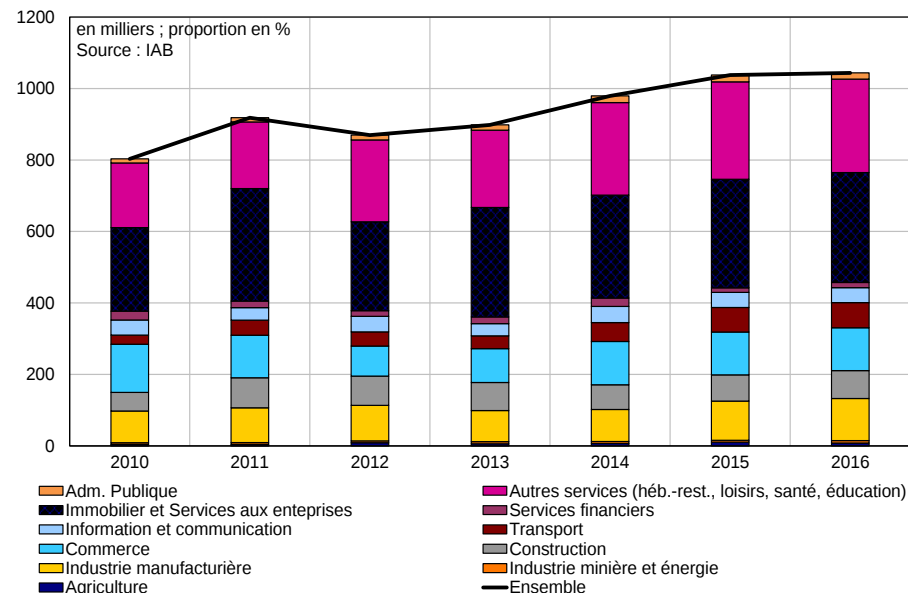
Le désir des femmes de travailler plus = 1 Million d'ETP

- Une majorité de femmes aimerait travailler davantage sans pour autant désirer occuper un emploi à temps plein.
- E. Spitznagel et S.Wängler (2012) estiment que le potentiel d'emploi supplémentaire pourrait représenter 1 million d'emploi ETP.
- Trois quarts des emplois déclarés vacants requièrent une qualification professionnelle et relèvent du secteur des services.

Evolution des emplois vacants selon le niveau de qualification requis



Evolution des emplois vacants par branche



Source : IAB.



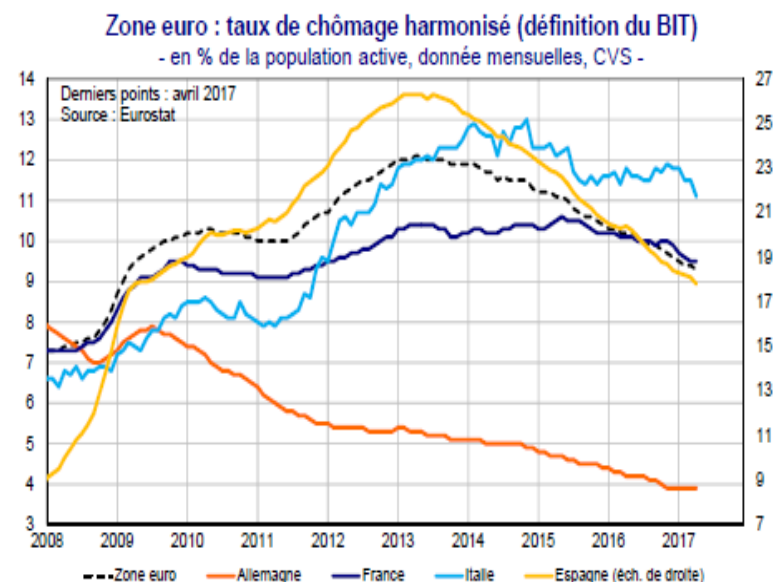
Italie

Le Jobs Act : un bilan d'étape

Réformer le marché du travail en Italie : quels objectifs ?

- Un contexte macroéconomique très défavorable - 4 années de récession : 2008-2009 et 2012-2013 - qui conduit au doublement du taux de chômage italien entre 2007 et 2014 (13% fin 2014).

- Volonté de traiter par des réformes structurelles les handicaps de l'économie italienne qui pénalisent la productivité et la croissance potentielle, et donc l'emploi.



- Parmi ces réformes structurelles, celle du marché du travail :
 - ♦ Introduire la flexi-sécurité en Italie en fluidifiant le marché du travail, ce qui implique d'atténuer les freins à la mobilité des salariés (CDI très protecteur du salarié, faible indemnisation du chômage).
 - ♦ Résorber les phénomènes de dualisme sur le marché du travail entre salariés CDI et salariés en contrat précaire.
 - ♦ Réduire certaines fractures caractérisant le marché du travail italien : jeunes / seniors, hommes / femmes, régions du Nord / du Sud.

Quelles sont les principales mesures du Jobs Act ?

Le Jobs Act : un ensemble de réformes guidées par l'objectif d'introduire la flexi-sécurité en Italie

- ▶ Le CDI « à protection croissante » = une réforme du régime de sanction du licenciement injustifié (barème légal d'indemnisation fonction de l'ancienneté du salarié + suppression de la réintégration automatique du salarié) et faculté de rupture négociée du contrat.
- ▶ Des incitations fiscales pour créer un choc d'embauches en CDI en 2015 et 2016
- ▶ Simplification du maquis des contrats précaires et temporaires
- ▶ Réforme de l'assurance-chômage : création d'une indemnité universelle de chômage et encadrement de la caisse d'indemnisation du chômage technique.
- ▶ Mise en place d'une stratégie nationale des politiques actives de l'emploi, avec une agence de coordination et d'évaluation.

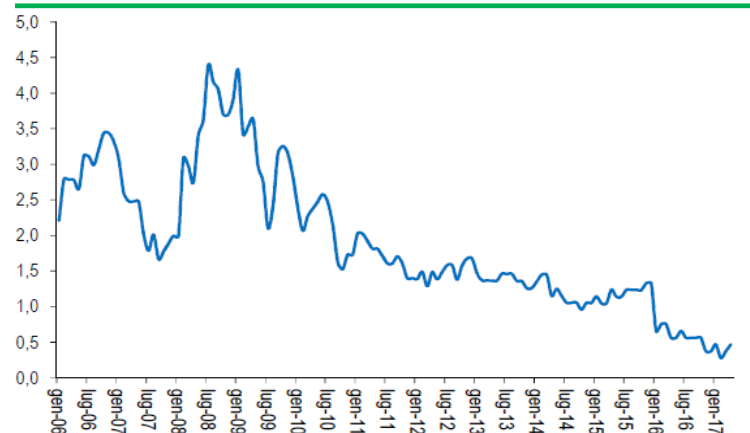
Quels résultats, deux ans après ? (1/2)

- Une nette tendance à l'amélioration de l'emploi depuis la fin de la récession de 2012-2013 : 1 million d'emplois détruits entre 2007 et 2013, 600000 emplois créés depuis 2014...
- ... Avec une évolution des salaires qui reste modérée.
- mais une baisse limitée du taux chômage (de 12,8 % fin 2014 à 11,5% fin 2016) en raison de la hausse de la participation au marché du travail (hausse de 2 points du taux d'activité entre fin 2014 et fin 2016).

Italie - nombre d'emplois
(données mensuelles ISTAT désaisonnalisées)



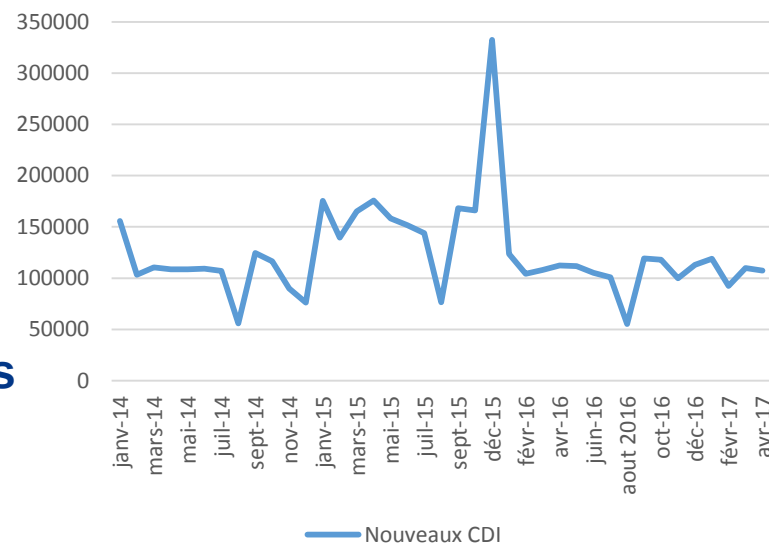
Italie - Évolution indice des salaires horaires
(var. % a/a)



Quels résultats, deux ans après ? (2/2)

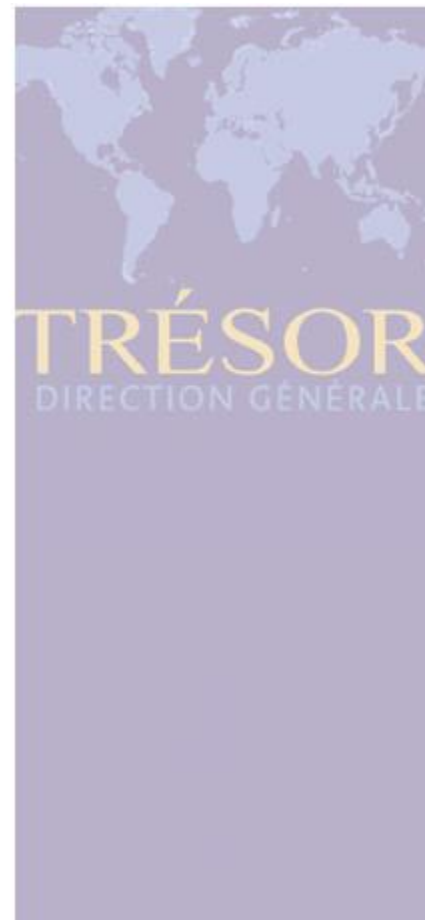
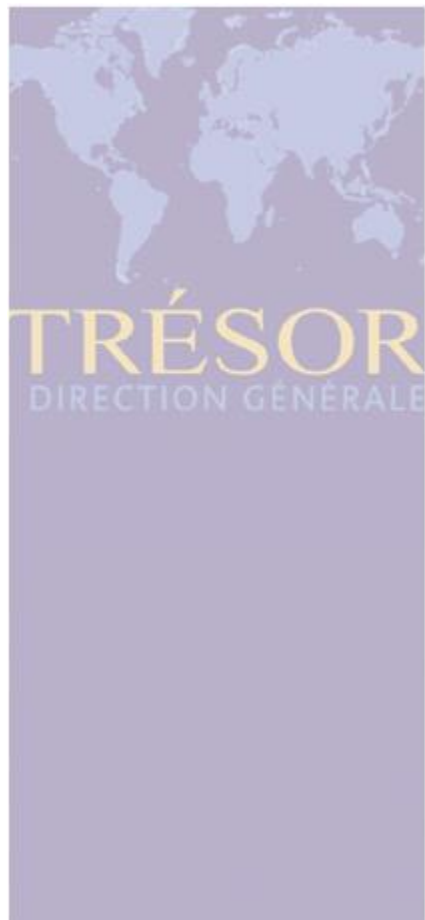
- ▶ Une nette hausse des signatures de CDI en 2015 avec un pic en décembre, reflet des incitations fiscales (+ 934 000 créations de CDI nettes, pour 185 000 emplois créés).
- ▶ Mais un retour à la normale dès 2016 (+83000 CDI nets, malgré 250 000 emplois créés). Effets d'aubaine ?
- ▶ Un dualisme du marché du travail toujours marqué : 35% de CDD et contrats atypiques.
- ▶ Une baisse marquée du chômage des jeunes (-10 points) mais pas de réduction de l'écart H/F ni entre N et S
- ▶ Un bilan de la flexisécurité prématuré en raison du poids des CDI ancien régime (14 M de contrats pour 23M de personnes à l'emploi)

Signatures de CDI (flux bruts mensuels)



Et après le Jobs Act ?

- ▶ **Deux difficultés sont plus spécialement étudiées et sont l'objet de propositions :**
 - ◆ *L'emploi des jeunes :*
 - > *idée de créer une incitation fiscale pérenne en faveur de l'embauche en CDI des jeunes de moins de 30 ou 35 ans*
 - ◆ *La part trop élevée de contrats temporaires et atypiques :*
 - > *réduction à 2 ans au lieu de 3 ans de la durée max des CDD*
 - > *incitations fiscales sur l'investissement en formation des salariés en CDI ?*
- ▶ **Un contexte cependant peu propices à de nouvelles réformes à court-terme :**
 - ◆ *Coût des incitations fiscales pour les finances publiques italiennes*
 - ◆ *Peu de visibilité politique à court-moyen terme*



1/ Les partenaires sociaux sont au cœur du fonctionnement du marché du travail

► Les acteurs sont d'accord sur certains principes fondamentaux (cf Accords de Saltsjöbaden 1938)

L'Etat joue un rôle subsidiaire (les négociations collectives peuvent déroger à la loi, sauf pour certaines mesures)

Le dialogue social est non conflictuel et tourné vers la préservation de la compétitivité des entreprises

Le principe du licenciement pour motif économique n'est jamais contesté, mais les modalités sont négociées

► Les partenaires sociaux sont puissants

Taux de syndicalisation élevé (70%) quoiqu'en régression dans certains secteurs à la suite des réformes des régimes de chômage, et chez les jeunes

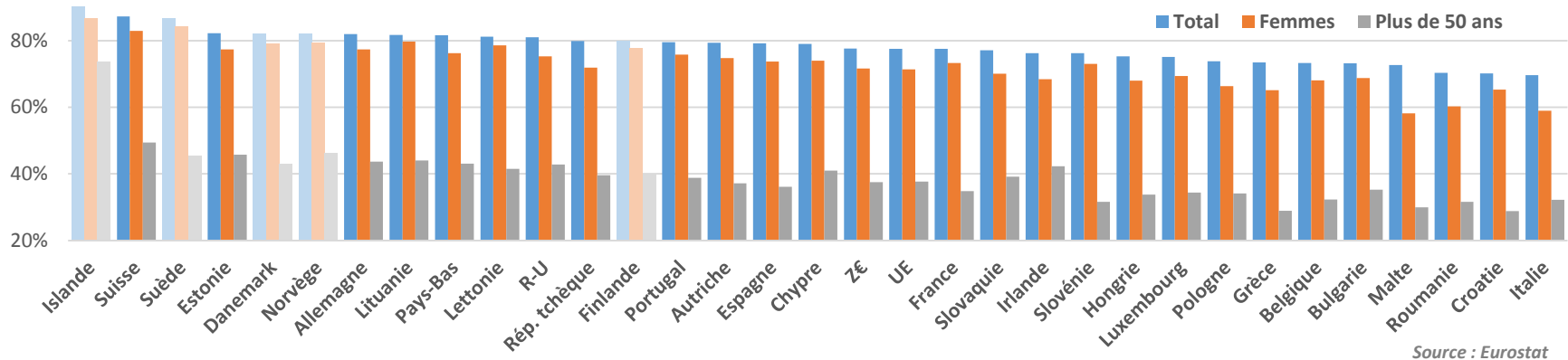
Rôle actif des syndicats dans la vie politique (cf PM actuel S.Löfven)

► Le fonctionnement des négociations

- ♦ *Les branches jouent un rôle déterminant*
- ♦ *La priorité est accordée au secteur exportateur (depuis 1997)*
- ♦ *Le principe d'un accord triennal sur les hausses de salaires*

2/ La stratégie suédoise pour le marché du travail – Inciter à l'activité

- La Suède a le taux d'activité global et le taux d'activité féminine le plus élevé de l'UE, et le 2^{ème} pour les seniors (*encore + marqué pour les + 65 ans*)



► Les incitations

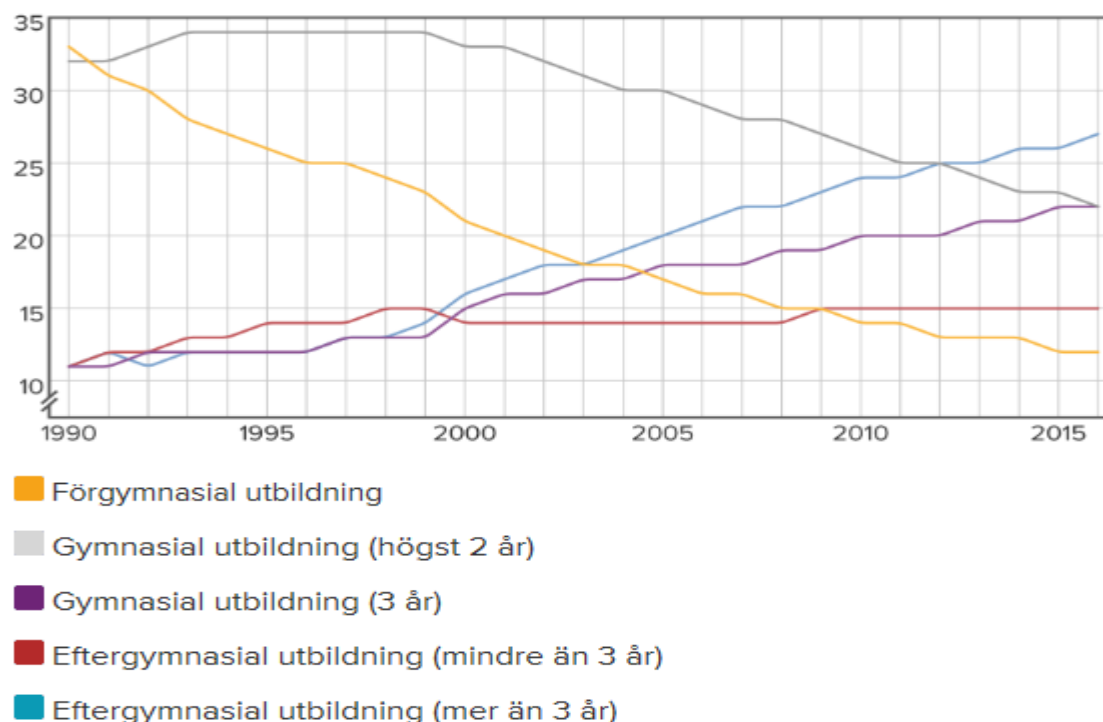
- ♦ *Politique familiale : congé parental 18 mois, accès des enfants aux crèches de 1 an à 6 ans (coût réduit)*
- ♦ *Incitation à l'emploi des seniors et des jeunes (réduction des cotisations sociales)*
- ♦ *Cumul possible d'une retraite et d'un emploi (différences avec FR s'agissant des notions de taux plein / d'âge légal)*

2/ La stratégie suédoise pour le marché du travail – Accroître le niveau de qualification (1)

- « Transfert » de 10 points en 20 ans du niveau d'études, du moins qualifié vers le supérieur

Inférieur ou égal au premier cycle de l'enseignement secondaire: 15,7% (UE-15 : 26,1 %) contre 25,9% en 1995 ;

Enseignement supérieur : 39,8% (UE-15 : 31,5%) contre 27,7% en 1995



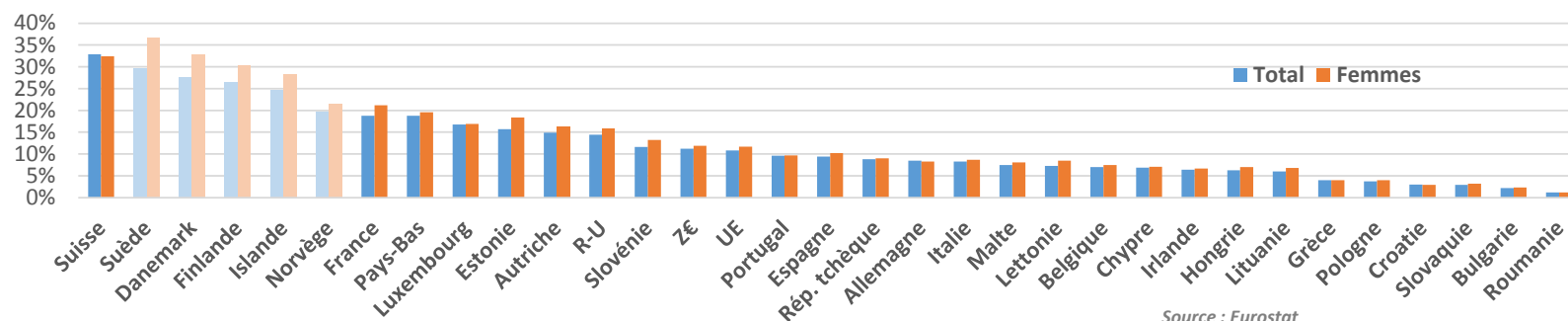
2/ La stratégie suédoise pour le marché du travail – Accroître le niveau de qualification (2)

► La priorité accordée à l'éducation

- ◆ *Pour le primaire/ secondaire: les inquiétudes sur le classement PISA*
- ◆ *Pour le supérieur: le système incitatif du « Studentbidrag »*

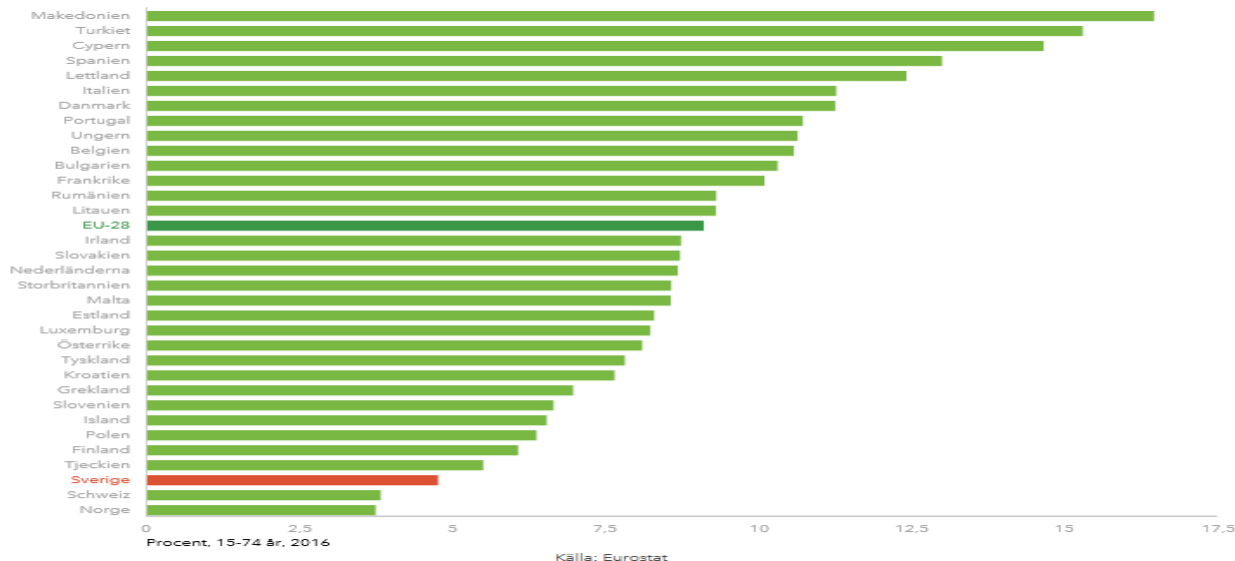
► La Suède a le taux de recours le plus élevé à la formation professionnelle

- ◆ *Plus de deux tiers des Suédois de 25 à 64 ans (72% en 2011) suivent au minimum une formation au cours de l'année*

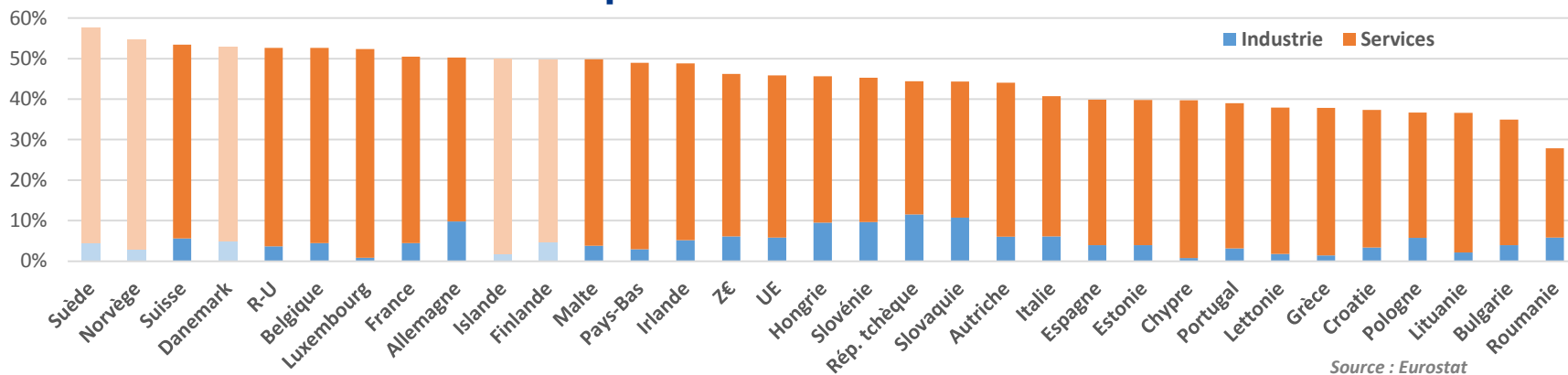


2/ La stratégie suédoise pour le marché du travail – Réduire la place des emplois non qualifiés

► Le taux d'emplois non qualifiés (ISCO-08) est l'un des + bas



► La Suède a le niveau d'emploi intensif en savoir le + élevé de l'UE

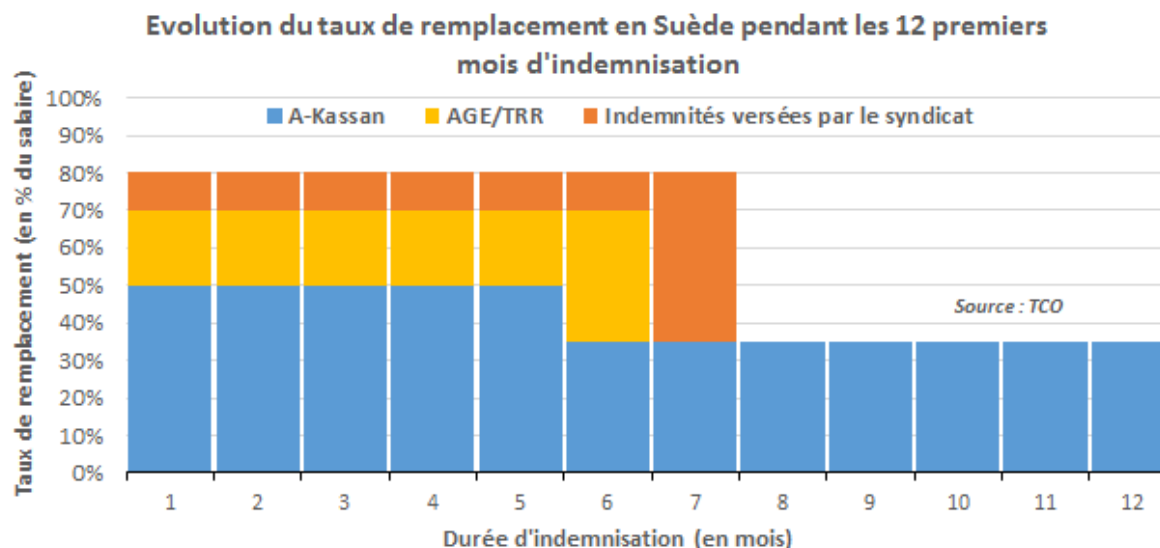


Source : Eurostat

3/ La gestion du chômage: un système peu généreux mais un accompagnement personnalisé (1) – les CSE

► Un taux de remplacement peu généreux

- ♦ *Un système à trois étages ; des taux de remplacement élevés mais sur courte période ; des taux plus faibles ensuite (durée: 300 jours en SE ; 2 ans au DK)*



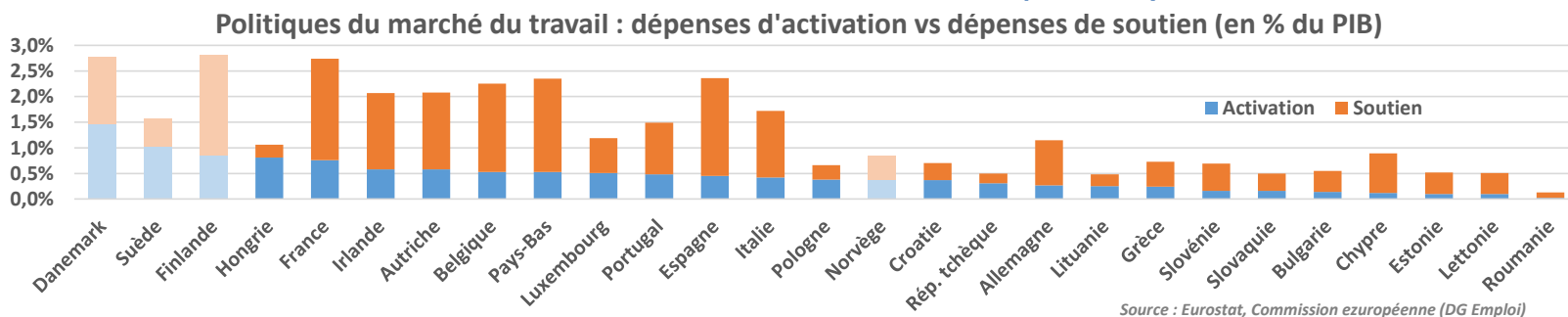
► Un accompagnement personnalisé

- ♦ *Le rôle déterminant des Conseils de sécurité de l'emploi (partenaires sociaux)*

Conclusions : qu'en retenir ?

► Attention aux slogans / différences entre pays nordiques

- ◆ *Des convergences, mais aussi des stratégies différentes en réponse au licenciement : flexisécurité au DK, formation/accompagnement en SE, indemnités en FI*
- ◆ *Tendance à l'activation et au renforcement de la flexibilité (DK, SE)*



► Importance des conditions initiales et des choix collectifs

- ◆ *Force du contrat social /dialogue social - Rôle central des partenaires sociaux*
- ◆ *Approche positive du risque / du changement*
- ◆ *Fonctionnement nordique du marché du travail (depuis 1954 ; 5.000 pers./mois changent de pays ; 70,000 transfrontaliers)*
- ◆ *Forte mobilité professionnelle / capacités de reconversion. Pas de « protection » de l'individu, plutôt lui donner le maximum de chances*

► Défis

- ◆ *Intégration des non qualifiés et des arrivants (19% de chômage pour les non qualifiés et les travailleurs d'origine extra-européenne)*
- ◆ *Services à la personne (coût élevé / demande en croissance)*