Un droit à une valeur

Le temps choisi page 1

Annexe I – Le temps choisi comme levier de la prise de risque page 48

Jean-Charles Adriaenssens-Gardes

18 septembre 2026

DOI: 10.5281/zenodo.22816262

Le temps choisi

Partie I • Le diagnostic – un modèle qui dévore ses ressources

1) Un contrat social fondé sur des conditions qui n'existent plus
2) Quatre figures empêchées par une même structure
3) La dépossession du temps
4) Sept moments de la vie – une même contrainte
5) Ce que l'inaction coûte déjà
6) Une atteinte à la dignité
7) Pourquoi un État ne peut agir seul

Partie II • L'échelle européenne – une nécessité structurelle

1) Des droits au temps inégaux d'un État à l'autre
2) La cinquième liberté – un droit qui n'atteint pas l'individu
3) Pourquoi le marché seul ne se corrige pas
4) L'investissement social – rendement et limites
5) Le fondement – Delors et la société active

Partie III • L'architecture – un instrument, trois droits indissociables

Pilier I • Le droit à la modulation du temps de travail

Pilier II • Le droit à la formation sans perte de revenu

Pilier III • La portabilité des droits

Partie IV • De l'architecture à la mise en œuvre

1) Articulation avec les dispositifs nationaux existants
2) Montée en charge et jalonnement
3) Financement et déploiement

Partie I • Le diagnostic – un modèle qui dévore ses ressources

1) UN CONTRAT SOCIAL FONDÉ SUR DES CONDITIONS QUI N'EXISTENT PLUS

1) 1. Les cinq conditions disparues

Ces conditions étaient des présupposés structurels, pas des hypothèses formulées consciemment.

Croissance continue	
Constat	› 3,8 % de croissance annuelle en moyenne (1950–1973). › 1,2 % de croissance annuelle en moyenne (2000–2023).
Conséquence	› 77 % des Européens pensent que la prochaine génération aura une vie plus difficile. › 1 Européen sur 3 ne peut faire face à une dépense imprévue.

CDI à temps plein comme norme	
Constat	› Près de 17,1% des personnes en emploi travaillaient à temps partiel et 11,7% détenaient un contrat temporaire (Commission européenne, 2025) › 28 millions d'indépendants, dont 16,8 millions sans couverture perte d'activité, 5,3 millions sans couverture maladie, 4,2 millions sans couverture accident du travail (Weber et al., 2024).
Conséquence	› Le CDI à temps plein a reculé en prévalence. La protection sociale n'a pas suivi la diversification des statuts. *Le recul est double* : celui de la norme d'emploi elle-même et celui de la couverture des statuts diversifiés.

Compétences stables sur une vie	
Constat	› 14 % des emplois européens sont à très haut risque d'automatisation ; 32 % sont exposés à une disruption significative (Nedelkoska et al., 2018). Ces deux mesures, issues de la même étude, ne s'additionnent pas. › D'ici 2030, 39 % des compétences seraient à faire évoluer (WEF, 2025), sur un périmètre et une méthode différents. › Ces trois chiffres documentent, chacun à sa façon, l'ampleur du renouvellement à venir, sans mesurer la même chose ni se recouper mécaniquement.
Conséquence	› 18 % des travailleurs européens peu qualifiés participent à la formation continue, contre 58 % des qualifiés. (Eurostat, AES 2016 ; cité dans Fernandes & Kerneïs, 2021)

Ratio actifs / retraités soutenable	
Constat	› 5 actifs pour 1 retraité (1960). 2,7 pour 1 (2024) → 1,7 pour 1 (projeté en 2070) › Ratio de dépendance vieillesse : 37 % en 2023 → ~55 % en 2050 (EUROPOP2023)
Conséquence	› Pression croissante sur les systèmes de retraite et sur le financement des pensions

Famille assurant les soins gratuitement	
Constat	› 52 millions d'aidants informels en Europe, assurant environ 80 % de la prise en charge des personnes âgées (Commission européenne, COM(2022) 441 final) › 45 % des Européens fournissent des soins non rémunérés – 29,7 h/semaine en moyenne par aidant (Nivakoski & Baggio, 2025) › Entre 2000 et 2050, la charge informelle serait en hausse de 49,7 % (Lancet, 2025)
Conséquence	› À la différence des quatre autres conditions, celle-ci n'a pas disparu : elle persiste et s'alourdit, au point de devenir structurellement insoutenable pour ceux qui la portent – une autre forme de rupture du contrat social

1) 2. Rendre soutenable une vie active plus longue

› 40 millions de travailleurs européens de 55 ans et plus. Près de 8 millions d'entre eux occupent un emploi à risque élevé d'épuisement prématuré (Eiffe et al., 2025).

› Les réformes de retraite agissent sur l'âge de départ, pas sur l'organisation du temps de travail lui-même. Or, sans cette seconde dimension, allonger la durée légale tend à produire la sortie anticipée que l'on cherche précisément à éviter.

› Le temps choisi (TC) dont l'architecture est détaillée en Partie III, y répond par plusieurs leviers. Le premier consiste à ménager des pauses avant que le corps ne cède. Le deuxième permet la modulation du rythme de travail, et rend possibles les reconversions mi-parcours

2) QUATRE FIGURES EMPÊCHÉES PAR UNE MÊME STRUCTURE

Travailleur *Formation bloquée → compétences obsolètes*	› Les travailleurs moins qualifiés participent structurellement moins à la formation continue en Europe : l'écart avec les plus qualifiés dépasse 40 points de pourcentage (IJD × Eurostat). › Ce constat est convergent sur vingt ans (Bassanini et al., 2005 ; Céreq, 2023 ; Dares, 2006), bien que la cohérence reste à documenter par consolidation méthodologique. › L'absence de formation continue est le premier prédicteur d'une obsolescence partiellement irréversible des compétences (de Grip et al., 2002), en supposant une stabilité relative de ce mécanisme entre le début des années 2000 et aujourd'hui.
Aidant *Sort du marché du travail → droits à la retraite fragilisés*	› L'aidance intensive réduit la participation au marché du travail de 14 %. Une association robuste est documentée dans 13 pays européens (Kolodziej et al., 2018). › Les femmes à forte intensité de soins sortent structurellement du marché du travail, tandis que celles à faible intensité parviennent à combiner emploi et aidance (Bauer et al., 2015 ; contexte : Allemagne).

	› Le second maillon – la perte de droits à la retraite – découle logiquement des règles de calcul des pensions fondées sur la durée de carrière, mais n'est pas, à ce stade, étayé empiriquement : ce lien reste à documenter.
Citoyen *Se retire → abstention, désengagement associatif, vote protestataire*	› Le temps est la première ressource civique. Une corrélation robuste, indépendante du revenu, est documentée entre disponibilité temporelle et participation (Verba et al., 1995 ; contexte politique américain) ; le mécanisme causal reste à établir pour le contexte institutionnel européen. › Dans un registre normatif, Rosanvallon (2006) propose une autre lecture : le retrait n'est pas une démission, c'est une réponse rationnelle à une participation structurellement rendue impossible.
Femme *Dimension transversale cumulant les trois pénalités*	› Les femmes subissent les trajectoires citées à des proportions structurellement plus élevées. Formation sacrifiée pour l'aidance et retraite amputée sont documentées ci-dessus. Le retrait civique s'appuie sur le mécanisme exposé en section 3.G. › 61 % des aidants informels quotidiens sont des femmes (OCDE, 2022). Les femmes représentent 76 % des travailleurs à temps partiel (Eurostat LFS, 2024). L'écart de taux de bas salaires entre hommes et femmes atteint près de 5 points – 12,6 % contre 17,1 % (Eurostat SES, 2022).

3) LA DÉPOSSESSION DU TEMPS

› La parentalité, le soin et la reconversion professionnelle se concentrent à des moments précis de la vie. Ces moments ne peuvent être ni échangés ni remis à plus tard : c'est le principe de fenêtre temporelle.

› **Un système qui ne permet pas de vivre ces moments produit des abandons irréversibles**, parfois différés, parfois dégradés. C'est ce que les problématiques suivantes révèlent : une même dépossession, déclinée à sept moments différents d'une vie.

› Trois cadres théoriques se succèdent dans cette section – le temps discrétionnaire, la ressource structurante et l'asymétrie temporelle – issus de trois disciplines voisines : économie du bien-être, théorie sociale, sociologie comparée des régimes. ›

› Chacun éclaire une facette différente d'un même phénomène : **l'accès inégal au temps comme moteur d'inégalités cumulatives**. Le concept d'asymétrie temporelle les fédère : il désigne le mécanisme central de reproduction des inégalités de cycle de vie entre régimes d'État-providence.

3) 1. Le temps discrétionnaire : des cadres théoriques convergents

3) 1.1 La marge de manœuvre institutionnelle

› Ce qui détermine la liberté réelle d'une personne, c'est la quantité de temps dont elle dispose librement, une fois retranchés le travail, les soins et les contraintes imposées.

› Les institutions comptent, mais elles n'agissent pas directement : elles agissent par le temps. Ce lien passe par un canal plausible, et ne se réduit pas à une simple corrélation statistique. Ce mécanisme est détaillé dans la section 3.2.2 : « *Le mécanisme central : pourquoi l'absence d'autonomie détruit* ».

Temps discrétionnaire

Le temps discrétionnaire est le temps qui reste une fois déduit à l'incompressible : le sommeil et les besoins vitaux, le travail nécessaire pour vivre, les soins indispensables aux proches.

Ce n'est pas le temps de « loisir » que l'on déclare. C'est la marge de manœuvre réelle d'une personne sur sa propre vie (Goodin et al., 2008).

› Robert Goodin et al. (2008) montrent que cette marge dépend autant des institutions et de la structure du ménage que du revenu : droit du travail, congés, services de garde. La démonstration repose sur une comparaison de six pays : pour chaque pays, les auteurs calculent ce que deviendrait le temps discrétionnaire si l'on y appliquait les arrangements institutionnels d'un autre pays.

› Le résultat de l'étude : à revenu égal, un parent isolé dispose structurellement de moins de temps discrétionnaire qu'un couple. **Ce temps discrétionnaire est ce par quoi les institutions agissent concrètement sur la liberté réelle d'une personne**.

3) 1.2 Le temps comme ressource structurante

› Dans un travail distinct, Tania Burchardt (2010) prolonge cette perspective par une thèse propre : **le temps est une ressource structurante**. Sa contrainte ne bloque pas une seule activité ; elle réduit l'accès à un large éventail d'autres activités.

Lien causal	Lien corrélationnel robuste contrôlé
Un facteur produit directement un effet sur un autre. Si l'on supprime le premier, le second diminue. La relation va dans un seul sens et est démontrée par des méthodes qui isolent cet effet de tous les autres facteurs possibles.	Deux phénomènes varient ensemble de manière systématique, même après avoir neutralisé les facteurs parasites comme l'âge, le revenu ou la composition du ménage. La relation est reproductible – mais on ne peut pas affirmer que l'un cause l'autre.

› C'est ce que les corrélations suivantes documentent : à certains moments de la vie, la contrainte temporelle laisse une trace mesurable. Ces corrélations ne sont toutefois pas de même nature.

› Les liens sont des corrélations robustes, contrôlées et documentées, mais pas des causalités prouvées.

Statut	Findings	Sources
Corrélationnel robuste contrôlé	Santé physique absentéisme	Shifrin & Michel (2022), *Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review*
	Cycle de vie fracturé	Lalive & Zweimüller (2009), *Review of Economic Studies*
	Désaffection démocratique	Brady, Verba & Schlozman (1995), *American Political Science Review*
	Formation, employabilité	OCDE (2023), *Survey of Adult Skills*
	Précariat, prise de risque	Schneider & Harknett (2019), *Consequences of Routine Work-Schedule Instability for Worker Health and Well-Being*
	Isolement social, inégalités d'accès	d'Hombres, Barjaková & V. Schnepf (2021), *Loneliness and Social Isolation: An Unequally Shared Burden in Europe*

3) 1.3 L'asymétrie temporelle entre régimes

› Gøsta Esping-Andersen (2009) documente la mécanique démographique sous-jacente : l'asymétrie temporelle constitue le mécanisme central de reproduction des inégalités de cycle de vie entre régimes d'État-providence.

3) 2. Le mécanisme central : pourquoi l'absence d'autonomie détruit

› Ce n'est pas la charge de travail en soi qui produit la dégradation. C'est son association avec l'absence de contrôle sur le rythme, les priorités et l'organisation du temps.

› Le modèle Demande-Ressources (Demerouti et al., 2001 ; Bakker et al., 2007) l'étaye à partir d'un large corpus de travailleurs européens. Ce corpus synthétise de nombreuses études empiriques, répliquées dans d'autres pays et sur d'autres populations.

› Il s'agit d'un modèle issu de la psychologie du travail, qui distingue deux forces. Les exigences usent : la charge, la cadence, la pression. Les ressources protègent : l'autonomie, le soutien, le contrôle sur son temps. L'épuisement survient lorsque les exigences sont fortes et les ressources faibles.

› Le point clé : **l'autonomie temporelle** n'allège pas la charge, elle **donne la capacité de l'encaisser. C'est pourquoi deux personnes à charge égale ne s'usent pas de la même façon**.

› Des exigences élevées sans ressources suffisantes déclenchent un processus d'épuisement progressif. **L'autonomie temporelle est la ressource protectrice centrale**. **Elle ne réduit pas la charge**, **elle donne la capacité de la gérer**.

› Un travailleur sans contrôle sur son rythme ne récupère pas entre deux sollicitations. Les capacités cognitives s'érodent, le risque cardiovasculaire augmente, et la capacité à se former, à s'engager ou à prendre soin se dégrade avant même que quiconque ne le mesure.

› Ce résultat ne repose pas sur une seule étude. Il a été reproduit dans plusieurs pays et sur des populations différentes. La plupart de ces études observent un lien ; elles ne l'établissent pas expérimentalement. Certaines, longitudinales, suivent les mêmes travailleurs sur plusieurs années et retrouvent le même mécanisme (Lesener et al., 2019).

› L'ensemble ne constitue pas une preuve absolue de cause à effet. Il forme un faisceau convergent. **Ce mécanisme rend intelligibles les sept problématiques qui suivent. Celles-ci partagent un canal commun – la contrainte temporelle –, même si leurs causes sont plurielles**.

4) SEPT MOMENTS DE VIE – UNE MÊME CONTRAINTE

4) 1. Pauvreté monétaire et déficit temporel : la double peine

➔ **93,3 millions d'Européens à risque de pauvreté** ou d'exclusion sociale (Eurostat, 2025).

➔ 1 Européen sur 3 ne peut faire face à une dépense imprévue (EU-SILC, 2024).

➔ 8,2 % de travailleurs pauvres (EU-SILC, 2024).

4) 2. Épuisement, désengagement, destruction du capital humain : un coût sans compteur

Le désengagement massif

➔ **12 % des Européens sont activement engagés** dans leur travail (Gallup, 2026).

L'inégalité d'autonomie temporelle

➔ L'espérance de vie à 35 ans présente un écart de 5,3 ans entre les cadres et les ouvriers (Blanpain, 2024).

➔ Ce rapprochement est illustratif (enquêtes distinctes, dix-huit ans d'écart) et ne prétend pas démontrer un lien causal.

4) 3. Parentalité et aidance : deux crises de cycle de vie

➔ Le taux de fécondité atteint **1,34 enfant par femme**, un bas historique (Eurostat, 2026).

➔ Le désir moyen est de 2,2 enfants (Sobotka et al., 2014). La comparaison avec les données actuelles implique un écart de plus de dix ans, et la stabilité de ce désir n'a pas été vérifiée. L'écart entre intention et réalité est néanmoins documenté et robuste.

➔ L'Europe compte **52 millions d'aidants**. L'aidance intensive est à 75 % féminine.

➔ Une corrélation est observée entre l'écart de fécondité et les politiques de conciliation vie professionnelle-vie personnelle (Thévenon & Gauthier, 2011 ; HCFEA, 2019).

➔ Les facteurs confondants ne sont toutefois pas neutralisés (Sobotka et al., 2017 ; Lesthaeghe, 2020).

➔ Contre-exemple : les pays nordiques, droits temporels les plus développés, ont vu leur fécondité reculer fortement depuis 2010; D'autres déterminants dominent probablement.

4) 4. Formation et double transition : l'inégalité structurelle d'accès

➔ **18 % des adultes peu qualifiés participent à la formation continue**, contre 58 % des plus qualifiés – soit un écart de 40 points (Eurostat, AES 2016 ; cité dans Fernandes & Kerneïs, 2021).

➔ Cet écart est persistant sur vingt ans (Bassanini et al., 2005 ; CÉREQ, 2023).

➔ 14 % des emplois sont à très haut risque d'automatisation + 32 % des emplois sont exposés à une disruption significative (Nedelkoska et al., 2018).

➔ 50,2 millions d'actifs sont exposés à divers degrés (Fechner et al., 2024).

➔ La transition climatique exige une reconversion dans la majorité des secteurs industriels (Commission européenne, 2023).

➔ Les deux transitions cumulent leurs exigences au niveau macroéconomique et, pour une partie des travailleurs, au niveau individuel.

4) 5. Prise de risque : entreprendre sans filet ni patrimoine

➔ Dans l'UE-28, **le risque de pauvreté au travail des travailleurs indépendants était, en moyenne, environ trois fois supérieur** à celui des salariés en 2015 (Eurofound, 2017).

➔ Une entreprise sur cinq ne survit pas à sa première année (Eurostat, 2022-2023).

➔ Evans et Jovanovic (1989) et Holtz-Eakin et al. (1994) montrent que recevoir un héritage augmente significativement la probabilité de créer une entreprise et de la faire survivre.

➔ Hurst et Lusardi (2004) contestent ce résultat : la relation est plate sauf au-delà du 95e centile de patrimoine. Les gains liés à l'immobilier n'augmentent pas les créations d'entreprise.

➔ Le premier est la contrainte de patrimoine au démarrage. Il touche empiriquement le sommet de la distribution.

➔ Le second est l'absence d'assurance-revenu pendant la période fragile de post-création. Il touche un public beaucoup plus large. C'est ce second mécanisme que le temps choisi cible.

Annexe I. Le temps choisi comme levier structurel pour la prise de risque

4) 6. La solitude comme produit de la contrainte du temps

➔ Plus d'**un quart des personnes âgées en Europe sont socialement isolées** (OCDE, 2023).

➔ Chez les actifs en emploi, une corrélation significative est observée entre faible contrôle temporel et isolement perçu (Eurofound EWCTS, 2021).

➔ Une boucle de renforcement mutuel s'enclenche : la contrainte temporelle réduit le lien social, ce qui diminue la capacité à mobiliser du soutien, ce qui réduit à son tour le temps disponible.

4) 7. Désengagement et fracture civique

➔ 52 % des Européens font confiance à l'Union européenne, et 36 % à leur gouvernement national. Seuls le Luxembourg et le Danemark dépassent 50 % de confiance au niveau national (Commission européenne, 2025).

➔ Le temps est la première des trois ressources fondamentales de la participation, avant l'argent et les compétences (Verba et al., 1995). La fracture associative et la fracture des droits temporels sont corrélées (Eurofound, 2022).

➔ Putnam (Bowling Alone, 2000) documente des boucles entre contraintes temporelles, recul associatif et érosion du capital social.

➔ L'extension suivante est plausible mais non documentée directement : cette érosion réduit vraisemblablement la pression politique en faveur de droits temporels ambitieux.

5) CE QUE L'INACTION COÛTE DÉJÀ

5) 1. Quatre de coût – ce qu'on mesure déjà

› Des coûts dispersés dans des silos comptables qui ne dialoguent pas. Certains se recoupent, d'autres s'alimentent. Le « bilan consolidé » est donc une mise en regard, pas une addition.

➔ **100 Md€/an** : coût de la dépression causé par les risques psychosociaux, dont plus 80 % supportés par les employeurs (Sultan-Taïeb et al., ETUI, 2025).

➔ **380 à 425 Md€/an** : valeur de l'aidance informelle, absente des comptes publics et 5 à 10 fois moins coûteuse que le soin formel (Van der Ende et al., 2021 ; Eurocarers-OCDE, 2019-2022).

➔ Près de **414 000 années de vie en bonne santé** (DALY) ont été perdues du fait de la dépression attribuable au job strain (Sultan-Taïeb et al., 2022).

Ces chiffres relèvent d'échelles différentes (France et UE). Ils se recoupent partiellement (l'épuisement alimente l'absentéisme) et entretiennent des boucles mutuelles (la dépression accroît l'absentéisme, et inversement)

5) 2. Ce qu'aucun indicateur ne capte

5.2.1 L'épuisement professionnel

› Ce n'est pas encore un arrêt maladie. Pas encore une retraite anticipée. Le travailleur est toujours là, et son capital humain se détruit, en silence, avant que quiconque le mesure.

› Comme établi plus haut, ce n'est pas la charge de travail en soi qui produit l'épuisement, mais sa combinaison avec l'absence de contrôle sur le rythme, les priorités et l'organisation du temps. L'autonomie temporelle est la ressource qui protège (Demerouti et al., 2001 ; Bakker et al., 2007).

› Le modèle décrit un mécanisme individuel. Son extension à l'échelle des populations reste à valider empiriquement. Sous cette réserve, l'inégalité d'usure recoupe vraisemblablement une inégalité de marge de manœuvre.

- ➔ 28 % des travailleurs européens déclarent un épuisement physique fréquent en fin de journée.
- ➔ Les femmes sont concernées à 30 %, les hommes à 26 %. L'écart entre États membres est considérable : 44 % à Chypre, 18 % aux Pays-Bas (EWCS, 2024).

› Cet écart illustre le lien entre droits temporels et épuisement, sans le démontrer à lui seul – d'autres facteurs covarient : structure économique, composition sectorielle, culture du travail.

› **L'épuisement chronique détruit la capacité à se reconvertir, à se former, à prendre le risque d'un changement de trajectoire**. Le burnout ne s'ajoute pas aux autres obstacles. Il les verrouille tous.

› La destruction est physique et mesurable. Le risque de mortalité toutes causes confondues augmente de 35 % par unité supplémentaire sur l'échelle de burnout, chez les moins de 45 ans (Ahola et al., 2010).

› Le risque de maladie cardiovasculaire augmente de 41 % chez des individus initialement en bonne santé (Toker et al., 2012). **C'est du capital humain détruit avant tout retrait du marché du travail, et avant toute mesure institutionnelle**.

› Cette inégalité se prolonge dans l'exposition aux contraintes physiques du travail : en France, 69 % des ouvriers non qualifiés subissent au moins trois contraintes physiques simultanées, contre 7 % des cadres (Observatoire des inégalités, 2025).

› En France, sur les vingt dernières années, la baisse du temps de travail s'est accompagnée d'une hausse des cadences dans les emplois peu qualifiés et féminisés (Askenazy, 2004). Dans ces emplois, la réduction du temps n'a pas réduit l'usure – elle a redistribué la pression (Askenazy, 2005).

› Le temps choisi, en ménageant des pauses avant l'épuisement, est une politique de préservation du capital humain. Il intervient avant la rupture, aux côtés d'instruments complémentaires tels que la réglementation de la charge de travail ou les normes d'ergonomie.

5.2.2 AROPE et ses angles morts

› L'AROPE est un indicateur officiel de l'UE. Une personne y est comptée si elle remplit au moins une de trois conditions : un revenu sous le seuil de pauvreté, une privation matérielle et sociale sévère, ou la vie dans un ménage à très faible intensité de travail.

› Sa limite centrale : il regarde les moyens financiers et l'emploi, pas le temps. **Un ménage au-dessus du seuil monétaire peut être en détresse réelle faute de temps**. C'est exactement ce que l'indicateur ne voit pas.

› Une famille au-dessus du seuil monétaire peut donc être en pauvreté « réelle ». Il suffit qu'elle n'ait pas les moyens de financer ce que son emploi l'empêche de faire elle-même : garder ses enfants, soigner un proche, maintenir un foyer.

› Ce déficit a un coût marchand précis : le LIMTIP – *Levy Institute Measure of Time and Income Poverty* – est le cadre académique qui mesure conjointement le revenu et le temps comme deux dimensions de la pauvreté (Zacharias, 2011).

› Pour chaque ménage, on chiffre le temps qui manque pour la production domestique non substituable. On le convertit au tarif de marché du service équivalent. Les ménages dont le revenu tombe sous ce seuil augmenté sont les *hidden poor*. **Pauvres en réalité, non-pauvres dans les statistiques**.

› La seule estimation européenne concerne l'Italie (Aloè, 2023). Elle révèle que 3,1 à 3,6 % de la population se trouvaient en pauvreté cachée en 2014, soit environ **2,2 millions de personnes, invisibles dans les statistiques européennes**. Parmi les femmes employées, plus de 55 % étaient en déficit temporel structurel, contre 26,7 % des hommes.

› **Un déficit temporel structurel est un manque de temps inscrit dans la situation elle-même**. Une fois le travail rémunéré et les trajets retranchés, le temps qui reste ne suffit pas aux tâches nécessaires. Ce manque tient au rôle et à la composition du ménage, pas à un choix passager.

6) UNE ATTEINTE À LA DIGNITÉ

6) 1. L'argument normatif comme registre prioritaire

› Les données précédentes documentent les coûts de l'inaction en termes d'efficacité économique, sanitaire et sociale. Cet argument est nécessaire mais insuffisant. Il est réfutable : si le temps choisi coûte plus qu'il ne rapporte à court terme, l'argument économique devient un obstacle.

› L'argument central repose sur un second registre, jugé prioritaire en cas de conflit avec le premier. Cette priorité accordée au registre normatif est un choix assumé.

› Cette dépossession n'est pas seulement une inefficacité, c'est d'abord une injustice. **Un droit fondé sur la dignité de la personne humaine est non négociable dans ses principes** ; **ses modalités restent**, **elles**, **ouvertes à la délibération**.

› Philosophie morale, théorie du droit, théorie de l'action publique, anthropologie politique : ces registres établissent que l'universalité et l'inconditionnalité sont des conditions de son effectivité.

6) 2. L'approche par les capabilités

› Martha Nussbaum (2011) identifie 10 capacités centrales, et plusieurs ne s'exercent qu'avec du temps disponible. Se former et apprendre, d'abord. Mais aussi préserver la santé du corps, tenir son équilibre émotionnel, exercer sa raison pratique, entretenir les liens aux autres, garder le contrôle de son environnement.

› **Priver structurellement une personne de la maîtrise de son temps, c'est donc l'amputer de plusieurs de ces capacités**.

Approche par les capabilités

Développée par l'économiste Amartya Sen (1985) et la philosophe Martha Nussbaum (2011), cette approche ne juge pas une société à ses richesses.

Elle juge une société à ce que chacun est réellement en mesure de faire et d'être : se soigner, apprendre, tisser des liens, décider de sa vie.

› Nussbaum ne traite pas explicitement du temps, mais son cadre s'y prête. Toute contrainte structurelle qui empêche l'exercice de ces capacités peut, par extension, être lue comme une atteinte aux droits fondamentaux. L'auteure elle-même n'a pas formalisé cette extension.

6) 3. La vulnérabilité universelle

› Martha Albertson Fineman (2008) pose **la vulnérabilité comme la condition universelle du cycle de vie, pas un état pathologique**. Chacun est tour à tour enfant, parent, aidant, malade, vieillissant.

› Un instrument conditionnel, ciblant les « personnes vulnérables » identifiées, reproduit alors l'inégalité qu'il souhaite corriger : il exclut ceux dont la vulnérabilité n'est pas encore visible ni reconnue.

› L'universalité est le moyen le plus sûr de ne laisser personne sans accès avant que sa situation soit officiellement constatée. D'autres approches – éligibilité présumée, adhésion par défaut – pourraient partiellement y répondre, mais au prix d'une complexité administrative que l'universalité évite.

6) 4. La réappropriation du temps

› Il s'agit de restituer un droit inconditionnel et assorti du soutien qui le rend accessible et effectif (Delors, 1980). C'est l'inverse du paradigme de l'activation, où l'État décide ce qui est « activable » et où le travailleur doit justifier son besoin pour y avoir droit.

› Cette distinction n'est pas seulement philosophique. Elle détermine deux choix dans l'architecture du dispositif – le barème à progressivité inversée et l'absence de condition catégorielle. **Un droit qu'on restitue doit être accessible à tous, financièrement et sans justification du besoin.**

› À cette justification normative s'ajoutent deux appuis : l'un empirique, fondé sur l'effet Matthieu (Partie II, section 4) , l'autre allocatif, fondé sur rendement marginal social (Partie III, tableau des principes directeurs).

› Les trois registres – normatif, empirique, allocatif – sont cumulatifs, non concurrents ; ils éclairent le même choix architectural sous des angles distincts.

6) 5. Le fondement anthropologique

> *« L'individu est une personne, au croisement de son caractère unique et de la solidarité avec les autres. »*
>
> — Jacques Delors, L'unité d'un homme, 1994

› Cette formulation découle d'une anthropologie : **chaque personne, dans sa singularité irréductible, a vocation à conduire sa propre vie**. Une politique publique qui ne rend pas cette autonomie possible pour tous ne remplit pas son objet.

Universalité (1) et **inconditionnalité** (2) – deux leviers distincts de l'architecture

(1) Le droit s'applique à tous, sans condition de catégorie. Il n'y a pas de liste de bénéficiaires. Tout travailleur y a accès.

(2) Le travailleur n'a pas à justifier son besoin ni à prouver qu'il *mérite* le temps. Il exerce un droit. L'employeur peut négocier les modalités pratiques (délais, organisation) mais ne peut pas contester la légitimité de la demande. Le mécanisme est analogue à celui du TzBfG allemand : depuis 2001, le salarié peut demander une réduction de ses heures contractuelles, et l'employeur ne peut refuser qu'en démontrant des raisons opérationnelles urgentes – la charge de la preuve est sur lui.

Le reste des modalités (barèmes, délais de réponse, protocoles par secteur, etc.) doit être négocié et adapté selon les États membres et à travers des accords entre les partenaires sociaux.

7) POURQUOI UN ÉTAT NE PEUT AGIR SEUL

7) 1. L'asymétrie de visibilité entre changement et inaction

› Les coûts du changement sont concentrés, immédiats, politiquement visibles. Les coûts de l'inaction – absentéisme, baisse de la natalité, désaffection démocratique – sont diffus, différés et politiquement invisibles.

› Cette asymétrie constitue, de l'avis de l'auteur, un facteur structurel poussant vers l'inaction dans tout système à horizon électoral court.

7) 2. La concurrence réglementaire par le bas

› Un État qui étend unilatéralement les droits temporels expose ses entreprises à la concurrence d'États voisins dépourvus de ces contraintes – un mécanisme analogue au « dumping social ». **L'action nationale isolée est structurellement dissuadée**. Ce mécanisme de dissuasion est ici un raisonnement structurel plutôt qu'une observation directement documentée par un cas national précis.

7) 3. Les droits au temps : non transférable et angle mort

› **Les droits accumulés dans un système national ne suivent pas le travailleur qui franchit une frontière**. Le règlement n° 883/2004 coordonne les branches de sécurité sociale entre États membres, de la maladie à la retraite en passant par le chômage.

› Ce règlement a résolu ce problème pour la retraite, la santé et le chômage. Les droits au temps, en revanche, restent une catégorie de droits sociaux fondamentaux qui ne suivent pas le travailleur au sein de l'Union.

7) 4. La distribution inégale des intérêts

› Ces raisons structurelles expliquent pourquoi les États sous-investissent. Elles n'expliquent pas entièrement, en revanche, pourquoi certains ont agi – même partiellement – et d'autres non.

Logique de l'action collective

Un petit groupe aux intérêts concentrés, où chacun gagne à défendre le statu quo, s'organise facilement.

Une multitude aux intérêts dispersés, où chacun ne perdrait qu'un peu, ne s'organise presque jamais. Personne n'a intérêt à payer seul le coût d'agir pour tous (Olson, 1965).

› La réponse se trouve, peut-être, dans le mécanisme de Mancur Olson (1965). Dans tout système politique, les intérêts concentrés l'emportent structurellement sur les intérêts dispersés – non parce qu'ils ont raison, mais parce qu'ils sont mieux organisés.

› Les bénéficiaires du système actuel savent ce que le changement leur coûterait : les employeurs des secteurs à faible autonomie temporelle, les acteurs de l'intérim, les gestionnaires de coûts fixes. Ils sont peu nombreux, coordonnés, présents dans les processus législatifs. Ceux qui pâtissent du système actuel sont d'un autre ordre de grandeur : travailleurs précaires, aidants, parents isolés, par dizaines de millions. Mais ils ne se vivent pas comme un groupe politique commun. **Leurs intérêts restent donc dispersés et rarement traduits en une force politique cohérente**.

Partie II • L'échelle européenne – une nécessité structurelle

1) DES DROITS AU TEMPS INÉGAUX D'UN ÉTAT À L'AUTRE

1) 1. Le gradient des droits temporels dans le marché unique

› À l'intérieur du marché unique, les droits au temps varient énormément d'un pays à l'autre.

› La Suède garantit un congé parental de 480 jours et le droit de réduire son temps de travail jusqu'aux huit ans de l'enfant. D'autres États offrent un droit conditionnel solide : aux Pays-Bas et en Allemagne, un salarié peut demander à réduire ou à aménager ses heures, et l'employeur ne peut refuser que pour un motif sérieux.

› Partout ailleurs existe au moins un minimum européen : **le droit de demander un aménagement**, garanti par la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (directive n° 2019/1158), **pour les parents de jeunes enfants et les aidants**.

› La transposition de cette directive a été inégale et tardive. La Commission européenne a engagé des procédures d'infraction contre plusieurs États membres pour défaut de transposition dans les délais impartis (Commission européenne, 2022-2023).

› Deux causes distinctes de disparité se cumulent. La première est un écart durable et voulu d'ambition entre États membres. La seconde est un défaut, temporaire et en principe résorbable, de mise en œuvre du plancher minimal commun. Les deux se combinent pour fausser le marché unique.

1) 2. Subsidiarité et dumping social

Subsidiarité

Ce principe décide qui doit agir entre l'Union et les États. L'Union n'intervient que si les États ne peuvent pas atteindre seuls un objectif, et si l'échelon européen le ferait mieux (article 5, paragraphe 3 du TFUE).

En clair : ne jamais confier à un niveau plus large ce qu'un niveau plus petit peut mieux faire.

› Quand les droits au temps ne sont pas harmonisés, les coûts diffèrent d'un pays à l'autre, et la concurrence devient inégale. Ce risque porte un nom, mais un nom contesté : le débat parle de dumping social.

› Le Parlement européen lui-même rappelle qu'il n'en existe pas de définition admise du dumping social (Kiss, 2016 ; Bernaciak, 2014). Ce n'est donc pas un fait statistiquement mesuré. C'est, selon l'analyse de Fritz Scharpf (1999) développée ci-dessous, un mécanisme de fond plausible plutôt qu'un fait établi.

› Scharpf (1999) l'explique ainsi : dans l'Union, l'ouverture des marchés est rapide, tandis que l'harmonisation des protections sociales prend du temps. Ce décalage pousse mécaniquement les droits sociaux vers le bas. La compétence sociale, de surcroît, n'appartient à aucun niveau seul : elle est partagée entre l'Union et les États (Hooghe et Marks, 2001).

› Le principe de subsidiarité (art. 5, paragraphe 3 du TFUE) pose que l'Union n'intervient que si l'échelon national ne peut seul atteindre l'objectif. Or la concurrence réglementaire empêche structurellement les États d'agir isolément. Cette compétence partagée justifie donc une action à l'échelon européen.

Dumping social

Des entreprises tirent avantage des États où les protections (salaire, temps, cotisations) sont plus faibles, pour produire moins cher. Dans un marché unique sans règles communes, cela pousse à une concurrence par le bas sur les droits sociaux.

Appliqué au temps : sans harmonisation, l'État qui protège davantage ses travailleurs pénalise ses propres entreprises, et peut en conséquence renoncer à le faire.

---

2) LA CINQUIÈME LIBERTÉ – UN DROIT QUI N'ATTEINT PAS L'INDIVIDU

2) 1. Un droit sans prise individuelle

Libertés de circulation

Le marché unique européen repose sur quatre libertés de circulation : les biens, les services, les capitaux et les personnes.

Le rapport *Much More Than a Market* (Letta, 2024) propose d'en ajouter une cinquième : la libre circulation de la recherche, de l'innovation et de l'éducation.

› Sofia Fernandes et Eulalia Rubio Barceló (2025) en ont cartographié les conditions de mise en œuvre. Parmi les objectifs qu'elles lui assignent à cette cinquième liberté : servir de levier pour des avancées sociales, et permettre à chacun de participer pleinement à la société de la connaissance.

2) 2. De l'écosystème à l'individu

› Le rapport d'Enrico Letta (2024) situe la compétence à l'échelle des infrastructures et des écosystèmes d'innovation, et non à celle du travailleur individuel. Fernandes et Rubio Barcelo (2025) amorcent le passage à l'individu : elles proposent de simplifier la reconnaissance des diplômes et d'étendre la mobilité étudiante.

› Or, ni la directive sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée (2019/1158) ni la recommandation sur les comptes de formation individuels (ILA, 2022) ne rendent portables les droits au temps ou les droits à la formation avec revenu garanti. Sans la portabilité, cette nouvelle liberté profite structurellement aux travailleurs sédentaires et pénalise les travailleurs mobiles. Elle reproduit précisément la fracture qu'elle souhaite corriger.

› Le temps choisi prolonge cette trajectoire en proposant d'opérationnaliser la cinquième liberté à l'échelle de chaque travailleur. Ses trois dimensions correspondent aux trois piliers présentés en Partie III.

2) 3. Le TC : trois dimensions pour opérationnaliser la cinquième liberté

Revenu	› Sans maintien garanti du revenu pendant la formation, le droit formel reste inégalement praticable. Fernandes et Kerneïs (2020) documentent que les travailleurs peu qualifiés, atypiques, sans lien stable avec un employeur sont précisément ceux qui se forment le moins. › Aucun droit opposable au niveau européen ne leur garantit ce maintien de revenu.
Portabilité	› Fernandes et Kerneïs (2020) posent aussi que la mobilité au sein de l'UE ne doit pas faire perdre les droits à la formation déjà acquis. › Le rapport Letta nomme la compétence comme cinquième liberté sans résoudre ce problème.

3) POURQUOI LE MARCHÉ SEUL NE SE CORRIGE PAS

3) 1. Le sous-investissement structurel en formation

› La formation professionnelle relève de la défaillance de marché : la somme des intérêts individuels ne produit pas le résultat qui serait le meilleur pour la collectivité.

Défaillance de marché

C'est une situation où le marché livré à lui-même n'aboutit pas au meilleur résultat pour la collectivité. La formation en est le cas typique. Se former profite à toute la société – en main-d'œuvre qualifiée et en innovation. Mais l'individu ne capte qu'une part de ce gain, et l'entreprise craint que son salarié formé ne parte ailleurs.

Chacun sous-investit, alors même que l'investissement serait rentable collectivement. C'est cette faille, et non un manque de volonté, qui justifie une intervention publique.

› *Côté individu* : il existe des contraintes de liquidité et d'information. *Côté entreprise* : la peur du débauchage, qui réduit l'incitation à former. Cette défaillance n'est pas uniforme : elle est

maximale dans les secteurs où le coût social du sous-investissement est le plus élevé (Becker, 1964).

› Dans les secteurs à compétences plus génériques – hôtellerie, distribution – les salariés sont plus facilement remplaçables. L'investissement en formation y est faible, et l'exposition à l'automatisation y est maximale (Nedelkoska et al., 2018).

› Les politiques de formation examinées dans ce document n'ont pas corrigé ce biais. Aucune d'entre elles n'a articulé le revenu, le droit au temps et la portabilité en un seul instrument.

3) 2. La fenêtre temporelle et le rendement adulte

› La formation, l'aidance et la reconversion se concentrent à des moments précis, non substituables et non reportables. Un système qui ignore cette réalité temporelle produit mécaniquement des abandons irréversibles.

› James Heckman (2006) l'a formalisé pour les enfants défavorisés : le rendement de l'investissement en capital humain dépend du moment de l'intervention dans le cycle de vie, et décroît lorsque l'intervention est tardive.

› Le principe de fenêtre temporelle s'étend aux adultes, mais pas son intensité. La reconversion non traitée au moment de la rupture professionnelle produit une obsolescence partiellement irréversible (de Grip et al., 2002).

› Le mécanisme est le même ; l'ampleur du rendement, non. À l'âge adulte, les taux de rendement sont structurellement inférieurs à ceux, documentés, de la petite enfance – ce que la logique de Heckman prédit elle-même, puisque le rendement décroît avec l'âge.

Rendement adulte de l'investissement social

Une méta-analyse rassemblant plus de 200 évaluations de programmes de formation pour adultes (Card et al., 2018) établit que l'effet sur l'emploi ne devient positif que deux à trois ans après la formation. Ce résultat ne vaut, de surcroît, que pour les formations les plus solides

Le rendement adulte n'est donc ni immédiat ni élevé. Il est modéré, et il arrive plus tard.

› Le caractère modéré et différé du rendement adulte est établi. L'idée d'une fenêtre qui se refermerait irrémédiablement est importée, par analogie, de la littérature sur la petite enfance (Heckman, 2006). Elle n'est pas elle-même testée par les données adultes mobilisées ici.

3) 3. La distribution hiérarchique de la flexibilité

› Dans l'UE-27, 78,6 % des managers déclarent une autonomie réelle sur le contenu et l'ordre de leurs tâches, contre moins de 38 % des opérateurs et ouvriers d'assemblage (Eurostat, EU-LFS, 2019).

› Cette inégalité est structurelle et persistante. Andrea Bassanini et al. (2005) le documentent sur huit pays européens : **les travailleurs peu qualifiés reçoivent structurellement moins de formation, quelle que soit l'architecture des politiques nationales**.

› L'accès inégal à l'autonomie temporelle et à la formation est un fait structurel, non conjoncturel. Sans revenu garanti et droit au temps, aucun instrument ne l'inversera à lui seul.

4) L'INVESTISSEMENT SOCIAL – RENDEMENTS ET LIMITES

› Le temps choisi s'inscrit dans le cadre de l'investissement social (Hemerijck, 2017 ; Esping-Andersen et al., 2002). **Ce n'est pas une dépense sociale supplémentaire**.

› La distinction est essentielle : elle décide si les dépenses du TC apparaissent – dans les arbitrages budgétaires – comme un coût net ou comme un investissement à rendement documenté.

4) 1. L'investissement social et le multiplicateur de cycle de vie

› L'investissement social conçoit la dépense sociale comme un placement qui rapporte à terme – en emploi, en santé, en recettes fiscales (Hemerijck, 2016). Il ne s'agit pas seulement de réparer les accidents de la vie, le chômage ou la maladie. **On investit en amont dans les capacités des personnes, par la formation, la garde d'enfants et l'accompagnement des transitions**.

› Anton Hemerijck (2017) en résume l'architecture en trois fonctions :

« Stocks »	« Flux »	« Buffers »
Capital humain, compétences	Accompagner les transitions de vie et d'emploi	Filets de sécurité

› Le temps choisi revendique cet assemblage : il a un intérêt parce qu'il produit un rendement mesurable.

Multiplicateur de cycle de vie

Bien articulé, un euro dépensé au bon moment de la vie (petite enfance, reconversion, transition familiale) revient plusieurs fois.

C'est le « triple dividende » : plus d'emploi, moins de dépenses réparatrices, plus de recettes fiscales. Ce rendement a une condition stricte : les trois fonctions doivent agir ensemble. Un pilier isolé ne multiplie rien (Hemerijck, 2017).

› Le ressort de ce mécanisme est l'interaction de ces trois fonctions, dont naît un cycle cumulatif de bien-être et d'équilibre fiscal à moyen terme (Hemerijck, 2017).

› **L'interaction produit l'effet** : les complémentarités institutionnelles entre politiques actives d'emploi et politiques d'accueil et de formation sont documentées empiriquement sur 26 pays de l'OCDE (Hemerijck et al., 2016). Cette documentation reste toutefois inégale.

4) 2. Une base probante inégale

› Brian Nolan (2013 ; 2017) établit que la base probante de ces rendements est plus mince que ne le suggère le plaidoyer qui les porte. **Les preuves les plus robustes se concentrent sur la petite enfance et l'éducation** ; elles s'amincissent dès qu'on avance dans le cycle de vie.

› Cette réserve touche ce que le temps choisi traite en priorité. Les transitions adultes – reconversion, aidance en milieu de vie – sont la zone où la base de preuves est la plus mince.

› Pour ces transitions, le niveau de preuve est plus faible que celui concernant la petite enfance. Le temps choisi met en avant et revendique un rendement documenté mais borné, dont la portée reste à établir aux âges et aux transitions les moins étudiés.

4) 3. L'effet Matthieu et le correcteur de progressivité

› L'universalité seule ne suffit pas. Il lui faut un correcteur – un revenu renforcé pour les bas revenus – sans quoi le dispositif profite avant tout à ceux qui en ont le moins besoin.

Effet Matthieu

L'effet Matthieu tire son nom d'une parabole : « à celui qui a, il sera donné davantage ».

En politique sociale, un dispositif ouvert à tous profite d'abord aux mieux dotés – plus diplômés, mieux informés, plus à l'aise pour y accéder – ce qui creuse l'écart qu'il prétendait réduire.

› Bea Cantillon (2011 ; 2013) a documenté ce paradoxe empiriquement : à droit égal, ceux qui disposent déjà des ressources cognitives et relationnelles mobilisent davantage les dispositifs. Le correcteur doit donc lever deux barrières distinctes : la barrière financière, mais aussi la barrière informationnelle et relationnelle.

› Ce constat empirique offre une seconde justification de rendre le dispositif progressif. Pas seulement le principe de justice (Partie I, §5), mais parce que, sans correcteur, le droit universel est capté par ceux qui en ont le moins besoin. Cet argument rejoint celui du rendement marginal social développé en Partie III.

4) 4. L'effet du revenu garanti selon la durée

› Tout dépend de la durée. Tant qu'elle reste modérée, verser un revenu de remplacement élevé ne pousse pas les travailleurs hors de l'emploi – et cet effet est mesuré, pas supposé.

Effet du revenu garanti selon la durée

Deux études quasi expérimentales sur les congés parentaux le montrent (Ruhm, 1998 ; Lalive et Zweimüller, 2009).

- ➔ *La première* : un congé payé fait monter l'emploi des femmes, mais réduit leur salaire relatif quand il s'allonge beaucoup.
- ➔ La seconde : en observant le passage du congé autrichien d'un à deux ans, on trouve qu'un congé très long retarde nettement le retour au travail.

L'effet négatif existe, mais il est faible pour les durées courtes ou moyennes, et il grandit avec la durée. Aux durées modérées, la participation à l'emploi finit largement par se rétablir.

› Cette calibration a une conséquence directe sur le temps choisi.

4) 5. Hypothèse centrale falsifiable

› Le dispositif du TC repose sur un pari empirique : une modulation temporaire du temps de travail coûte moins cher que l'inaction qu'elle remplace – absentéisme chronique, sortie définitive du marché du travail, obsolescence des compétences non traitée.

› L'hypothèse est falsifiable : le dispositif serait réfuté si la modulation produisait un retrait durable dont le coût dépasserait celui de l'inaction qu'elle prétend éviter. Ainsi posé, le TC est conçu comme un instrument de maintien dans l'emploi, pas de retrait. C'est précisément ce que l'hypothèse met à l'épreuve.

4) 5. La corrélation nordique : droits et performance peuvent aller de pair

› La Suède et les Pays-Bas ont parmi les plus hauts taux d'emploi féminin et les plus faibles écarts hommes-femmes d'Europe, avec un PIB/habitant supérieur à la moyenne de l'Union. Ces deux pays ont en commun des droits temporels formellement opposables – **le droit d'obtenir une modulation, pas seulement de la demander**.

› Le Danemark et la Finlande, souvent cités dans ce groupe, offrent un droit plus faible – droit de demander, sans obligation pour l'employeur d'accorder. Il est donc exclu de cette comparaison au sens strict. Aux Pays-Bas, l'emploi féminin repose en grande partie sur le temps partiel – une distinction importante pour l'interprétation du taux d'emploi.

› *Un point de prudence* : la fécondité, que l'on aurait pu croire soutenue par ces mêmes droits, ne l'est pas. Elle a fortement reculé dans ces pays depuis 2010.

> **Ce que cette corrélation réfute**
>
> L'idée que les droits au temps seraient incompatibles avec la productivité, l'efficacité économique et la compétitivité des pays qui les adoptent.

Ce qu'elle ne prouve pas

Que ces droits en soient la seule cause. D'autres facteurs covarient – confiance institutionnelle, culture de négociation, flexisécurité. La corrélation réfute l'incompatibilité ; elle n'établit pas la causalité.

5) LE FONDEMENT – DELORS ET LA SOCIÉTÉ ACTIVE

› L'intuition du temps choisi trouve sa source dans la pensée de Jacques Delors, qui en a posé les fondements en trois temps.

> *« Toute ma réflexion tend à trouver les recettes pour une société active – toute société qui se prend en charge et qui ne laisse pas simplement le soin d'assurer le lien social à des mécanismes institutionnels. »*
>
> — Jacques Delors, *L'unité d'un homme*, 1994

> *« Nous pensons le travail comme toute forme d'activité qui permet de transformer la nature en biens et services utiles, ou bien de créer des relations interpersonnelles et sociales plus riches. »*
>
> — Jacques Delors, préface de *La révolution du temps choisi*, 1980

> *« Usage du temps et usage de la démocratie – voilà un beau sujet de méditation pour tous ceux qui refusent le message actuel des pouvoirs : « Travaillez, distrayez-vous : nous faisons le reste. » »*
>
> — Jacques Delors, préface de *La révolution du temps choisi*, 1980

> *« Pour le faire, nous proposons, dans ce livre, la réappropriation par chacun de son temps, une véritable autogestion du temps, devant, bien entendu, s'accompagner d'une amélioration de l'environnement sociétal. »*
>
> — Jacques Delors, préface de *La révolution du temps choisi*, 1980

› Le temps choisi s'inscrit dans l'esprit de cette société active. Il fait reposer la réponse aux besoins sociaux sur l'exercice actif d'un droit individuel plutôt que sur la seule solidarité institutionnelle. Il s'agit d'une correspondance de principe, non démontrée ici point par point avec l'architecture concrète du dispositif.

Partie III • L'architecture – un instrument, trois droits indissociables

› Les deux parties précédentes ont établi le diagnostic – une dépossession structurelle du temps, qui détruit le capital humain avant que quiconque ne la mesure – et les raisons pour lesquelles aucun État membre ne peut y répondre seul. Ce qui suit est la réponse architecturale.

› Elle repose sur un **instrument unique**, le **compte-temps personnel** (CTP), registre individuel attaché à la personne et non au contrat, et sur trois piliers indissociables :

- ➔ le droit à la modulation du temps de travail (*Pilier I*),
- ➔ le droit à la formation sans perte de revenu (*Pilier II*),
- ➔ la portabilité de ces droits au sein du marché unique (*Pilier III*).

› **Chaque pilier, pris isolément, reproduit une défaillance documentée par un cas réel européen** – le tableau de complémentarité ci-après en fait la démonstration. Leur articulation autour du CTP est la condition de leur efficacité.

1) LES PRINCIPES DIRECTEURS

Portabilité	› Droit attaché à la personne – et non au contrat – via le CTP, registre individuel national conçu sur le modèle du compte personnel de formation français (CPF). › Il survit aux transitions contractuelles, aux changements d'employeur et aux mobilités transnationales.
Universalité	› Pas de condition catégorielle. Ce principe répond directement à la critique de Cantillon (2011) sur le paradoxe de l'investissement social. › L'universalité est une condition d'efficacité, pas seulement d'équité.
Subsidiarité active	› Plancher européen non négociable dans son principe, sous réserve du test de proportionnalité imposé par la jurisprudence Viking/Laval (rappelé au Pilier I, « Note juridique »).

	› Modalités adaptées par chaque État via la négociation collective (art. 153, paragraphe 3 du TFUE). › Précédent : la directive n° 2022/2041 sur les salaires minimaux adéquats, adoptée par le Conseil à la majorité qualifiée (art. 153, paragraphe 2, point b) du TFUE).
Effectivité	› L'exercice du droit doit être accessible à tous ses titulaires. C'est pourquoi le barème de remplacement est maximal là où les revenus sont les plus faibles : sans cette garantie financière. › Les Piliers I et II ne sont des droits réels que pour les cadres.
Complétude progressive	› P1+P2+P3 constituent la réponse systémique complète. › En régime transitoire, la séquence Pilier I → Piliers I+II → Piliers I+II+III est praticable. Chaque configuration incomplète reproduit des défaillances documentées ci-dessous.

2) LA COMPLÉMENTARITÉ COMME CONDITION D'EFFICACITÉ

2) 1. Les trois fonctions de l'investissement social

› L'investissement social n'est efficace que lorsqu'il articule simultanément trois fonctions : **(a)** l'accumulation de capital humain, **(b)** la facilitation des transitions de cycle de vie, et **(c)** des filets de sécurité inclusifs (Hemerijck et al., 2023).

› Les trois piliers du temps choisi correspondent de façon approximative, plutôt que terme à terme, à ces trois dimensions :

- ➔ Les Piliers I et II couvrent conjointement les « stocks » (capital humain) et les « flux » (accompagnement des transitions).
- ➔ La fonction de protection de revenu (« buffer ») est en réalité logée dans le barème de remplacement commun aux Piliers I et II.
- ➔ Le Pilier III assure avant tout la continuité et la portabilité des droits.

2) 2. La complémentarité documentée

› Cette complémentarité est documentée empiriquement. Anton Hemerijck et al. (2016) montrent, sur 26 pays de l'OCDE, que les politiques actives du marché du travail sont significativement plus efficaces là où coexistent des politiques d'accueil de la petite enfance.

› La complémentarité institutionnelle produit des effets de synergie supérieurs à la somme des interventions isolées.

2) 3. Tableau de défaillance : trois architectures incomplètes

Le tableau ci-dessous documente, à partir de cas réels européens, la défaillance de chaque architecture incomplète.

Hypothèse	Le problème	Cas réel
P1 sans P2 *flexibilité sans formation*	› Droit au temps, mais aucun investissement en formation. › Mobilité immédiate possible, mais pas de reconversion durable. L'obsolescence des compétences n'est pas traitée.	› Crédit-temps belge (tijdskrediet) Le crédit-temps sans motif est maintenu comme droit, mais sans indemnisation depuis 2015. L'accès reste théoriquement possible, mais il est économiquement inaccessible pour les bas revenus.
P2 sans P1 *formation sans flexibilité*	› Droits à la formation, mais pas le droit d'obtenir le temps. › Les salariés peu qualifiés accèdent nettement moins à la formation que les autres (DARES 2006 ; Céreq 2023 ; Igas–IGF 2024). › L'effet Matthieu se reproduit.	› Compte personnel de formation français (CPF) Des droits en euros, mais aucun temps garanti. Barrière structurelle pour les bas revenus.
P1+P2 sans P3 *droits sans portabilité*	› Le travailleur dispose de temps et de formation, mais ses droits ne le suivent pas au-delà des frontières. › La concurrence réglementaire par le bas se poursuit.	› Directive sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée (2019/1158) Des droits, mais sans revenu ni portabilité transnationale.

Pilier I • Le droit à la modulation du temps de travail

PILIER I) · 1) DE DEMANDER À OBTENIR

1) 1. Trois engrenages pour un droit effectif

› La directive 2019/1158 a instauré, pour les parents et les aidants, un droit de *demander* une adaptation du temps de travail. C'est un progrès réel, mais l'employeur n'est pas tenu de justifier son refus.

› **Le temps choisi opère le glissement : du demander à l'obtenir.** Le mécanisme repose sur trois engrenages procéduraux.

Obligation de réponse motivée	Accord présumé	Recours accéléré
Tout refus doit être justifié par un motif impérieux documenté. La charge de la preuve se renverse : c'est à l'employeur de démontrer l'incompatibilité, pas au travailleur de justifier son besoin.	Le défaut de réponse dans un délai contraint vaut accord présumé. Le droit à la négociation de bonne foi s'exerce avec des motifs contrôlables. C'est un plancher procédural, pas une obligation de résultat.	Procédure juridictionnelle simplifiée, dans un délai encadré. Sans ce recours effectif, le droit serait vidé de sa substance par la lenteur judiciaire.

Note juridique

L'article 153 du TFUE constitue la base juridique pour les conditions de travail.
La jurisprudence Viking (C-438/05) et Laval (C-341/05) impose un test de proportionnalité rigoureux à tout instrument limitant les libertés économiques.

1) 2. Des précédents nationaux

Pays-Bas	
Dispositif	Wet Flexibel Werken (2016)
Portée	Distingue trois dimensions indépendantes : volume horaire, horaires de travail, lieu de travail, avec un régime de refus différencié par dimension.
Singularité	Seul système couvrant toutes les dimensions – le modèle de référence du temps choisi.

Allemagne	
Dispositif	TzBfG (2001)
Champ	Droit de réduire les heures contractuelles pour les salariés dans les entreprises de plus de 15 salariés.
Régime	L'employeur doit accepter ou démontrer des « raisons opérationnelles urgentes ». La charge de la preuve est sur l'employeur.
Lien Pilier I	Le seuil de 15 salariés est le même que celui retenu par le temps choisi pour les délais adaptés. Le Pilier I propose d'étendre ce mécanisme à l'ensemble des États membres.

Suède	
Dispositif	Loi sur le congé parental (1995)
Droit	Les parents peuvent réduire leurs heures de 25 % jusqu'aux huit ans de l'enfant.
Régime	L'employeur ne peut pas refuser (seul un report de la date de début peut être demandé).

Portée	Ce précédent démontre la viabilité juridique du droit d'obtenir en droit interne. Sa transposition à l'échelle d'une directive européenne resterait soumise au test de proportionnalité.

PILIER I) · 2) LE COMPTE-TEMPS PERSONNEL

› **Le CTP est l'instrument commun aux trois piliers. Il est le seul registre individuel qui rend les droits portables** – entre employeurs, entre statuts, entre pays.

2) 1. Conditions

› De toute relation d'emploi : CDI, CDD, intérimaires, travailleurs de plateforme. Le registre national et individuel sur le modèle du CPF (France) ou de l'ILA (Europe). Le seuil d'exercice est fixé à 26 semaines cumulées d'emploi.

› Entreprises de moins de 15 salariés : le délai de réponse est porté à quatre mois, sans exemption totale. Pour les secteurs à continuité impérative (santé, transport, énergie), des protocoles sectoriels sont négociés avant l'entrée en vigueur, selon la méthode Val-Duchesse.

› Pendant toute interruption de contrat : l'accès au Pilier II (formation) est maintenu. Seul le Pilier I (droit à la modulation) requiert une relation d'emploi active : il s'exerce dès le premier jour du nouveau contrat, sans délai de carence.

› Intérim : l'agence de travail temporaire est l'employeur légal du travailleur intérimaire (directive n° 2008/104). Le temps choisi en tire les conséquences : c'est l'agence qui porte l'obligation de répondre aux demandes au titre du Pilier I. L'entreprise utilisatrice ne peut ni s'y substituer ni bloquer l'exercice du droit.

2) 2. Méthode et fondements

« Méthode Val-Duchesse »

Les partenaires sociaux ont un rôle officiel dans le dialogue social européen.

La Commission les consulte avant toute initiative sociale, et ils peuvent négocier eux-mêmes des accords au niveau de l'Union. « Val-Duchesse » désigne le lancement de cette étape en 1985, sous l'impulsion de Jacques Delors.

Plutôt qu'une règle uniforme imposée de manière centralisée, le temps choisi fixe un plancher européen et laisse négocier les modalités concrètes à deux niveaux distincts :

National	Chaque État peut confier la mise en œuvre à ses propres partenaires sociaux, pays par pays (article 153, paragraphe 3 du TFUE).
Européen	Les secteurs transfrontaliers passent par le dialogue social sectoriel, selon la méthode Val-Duchesse (art. 154 et 155 du TFUE).

Droits de tirage sociaux

Au lieu de rattacher les protections au seul emploi salarié, on attache à la personne un « capital » de droits qu'elle peut « tirer » (activer) aux moments-clés de sa vie : se former, s'occuper d'un proche, créer une activité (Supiot, 1999).

Ces droits ne financent pas du temps « vide » : chacun est lié à un projet défini. C'est le fondement conceptuel du compte-temps personnel.

Travailleurs indépendants

› En l'état, aucune solution viable n'existe pour les travailleurs indépendants en dehors d'un système fondé sur des droits de tirage (Supiot, 1999).

› **Le statut d'indépendant est structurellement distinct de la relation de travail salarié**. Les instruments du droit du travail (directive n° 2003/88) ne lui sont pas applicables. Le

règlement n° 883/2004, qui coordonne les systèmes nationaux sans en créer, n'offre aucune protection là où la couverture nationale fait défaut.

› Une extension volontaire du compte-temps personnel aux indépendants via des conventions sectorielles est une piste, mais n'a pas été formalisée dans le présent corpus.

› Ce nœud exige une proposition distincte.

PILIER I) · 3) USAGES DU DROIT ET BARÈME DE REMPLACEMENT

› Les usages du droit couvrent la parentalité, l'aidance, la prise de risque entrepreneuriale et l'engagement civique. Ils s'inscrivent dans la tradition des droits de tirage sociaux (Supiot, 1999) : chaque droit est attaché à un projet de vie défini, non à une disponibilité libre. **Le temps choisi n'est pas un droit au vide** ; **c'est un droit à la transition choisie**.

› L'Union crée l'obligation, pour chaque État membre, de disposer d'un mécanisme national de remplacement de revenu. Les États membres en calibrent le niveau selon leur structure salariale et leur système de protection sociale.

› Ce barème constitue la référence unique. Il s'applique aussi bien au revenu de remplacement du Pilier I qu'au revenu de formation du Pilier II.

Tranche salariale	Taux	Justification empirique
≤ 1,5× salaire médian national	100 %	› *Contrainte de survie* : 1 Européen sur 3 ne peut pas faire face à une dépense imprévue (Eurostat EU-SILC, 2024). › Tout taux inférieur à 100 % y est une impossibilité arithmétique.
1,5× à 2,5×	90 %	› Marge budgétaire suffisante pour absorber une perte de 10 % sans basculement sous le seuil de contrainte. › Le palier intermédiaire maintient l'incitation à l'exercice du droit tout en réduisant le coût unitaire pour le financeur.

2,5× à 3,5×	80 %	› Même logique : la capacité d'absorption augmente avec le revenu. › Le rendement marginal social de chaque point de remplacement supplémentaire diminue à mesure que la contrainte de survie s'éloigne.
Au-delà de 3,5×	60 % dégressif	› Rendement marginal social le plus faible dans cette tranche. › L'effet de Cantillon est corrigé par la dégressivité : celle-ci est à la fois équitable et efficiente (Bonoli, Cantillon & Van Lancker, 2017).

Condition préalable – la liberté temporelle réelle

› Le barème de remplacement résout la contrainte financière. Il ne résout pas la contrainte temporelle préalable.

› Pour une fraction structurelle des ménages en bas de l'échelle salariale, le temps non rémunéré est déjà saturé avant l'activation du TC. La production domestique est incompressible, les soins ne sont pas délégables faute de moyens, et les charges s'accumulent sans reconnaissance ni revenu.

› Ces ménages arrivent au dispositif sans marge temporelle réelle pour l'exercer. Le cadre LIMTIP (Zacharias, 2011) mesure cette saturation préalable : il identifie les ménages officiellement non pauvres en revenus mais structurellement en déficit de temps – une pauvreté que les indicateurs monétaires standard ne voient pas.

› Appliqué à l'Italie – seul pays européen, à ce jour, à avoir fait l'objet d'une estimation complète (Aloè, 2023) –, il révèle qu'entre 3,1% à 3,6 % des ménages sont en pauvreté cachée au-dessus du seuil monétaire. Pour les femmes employées, la pauvreté temporelle touche plus de la moitié d'entre elles, soit environ le double du taux masculin..

› C'est un problème lié à la capacité réelle à exercer le droit. L'évaluation d'impact du temps choisi doit intégrer un indicateur de pauvreté temporelle calqué sur LIMTIP.

PILIER I) · 4) LES LIMITES DU DROIT

Parité ménage

› Le risque est documenté : **tout droit au temps universellement ouvert tend, en l'absence de mécanisme correcteur, à reproduire la division genrée existante des rôles de soin**. La littérature sur l'économie du ménage en identifie la cause structurelle.

› La division des rôles d'aidance résulte d'un équilibre de négociation interne au ménage, déterminé par l'écart de revenus entre partenaires. Une règle déclarative extérieure au couple ne modifie pas cet équilibre (Manser et al., 1980 ; McElroy et al. 1981).

› Un second résultat renforce ce constat : les intentions masculines de prise de congé sont davantage prédites par les attitudes individuelles de genre que par les politiques nationales. Ce résultat est robuste sur 37 pays (Olsson et al., 2023).

› Le temps choisi ne doit pas aggraver cette asymétrie par son propre silence, mais il doit être honnête sur ce que le droit seul peut produire. Trois pistes sont identifiées, sans hiérarchie définitive à ce stade.

› La *première* s'inspire du modèle suédois : des droits non transférables, perdus s'ils ne sont pas exercés par chaque partenaire. C'est le seul cas disponible en Europe pour ce type précis de réforme, et son efficacité est notable.

› L'introduction du premier mois réservé en 1995 a fait passer la part des pères prenant un congé de 44 % à 77 % d'une cohorte de naissance à la suivante, sur les deux premières années de l'enfant (Duvander et al., 2012). La flexibilité du congé pèse d'ailleurs plus lourd que le taux de remplacement, même si un revenu plus élevé augmente aussi la prise de congé (Ziegler et al., 2023).

› La *deuxième* piste module le taux de remplacement. Le taux maximal est conditionné à une répartition minimale documentée entre partenaires. Elle intègre ainsi l'incitation financière que le dispositif déclaratif seul ne produit pas (Kluve et al., 2013 ; Duvander et al., 2018).

› La *troisième* confie la question aux négociations sectorielles (art. 154 et 155 du TFUE), avec un plancher européen de résultat mesuré par un indicateur de genre portant sur les usages effectifs du CTP.

› Aucune de ces pistes ne résout seule l'équilibre de négociation intra-ménage. Ce nœud exige une proposition distincte.

Famille monoparentale

› Un angle mort que ce dispositif ne traite pas : les familles monoparentales. L'UE compte environ 6,1 millions de ménages monoparentaux, soit 12,9 % des ménages avec enfants. 81,6 % d'entre eux ont une femme pour seul parent.

› Elles concentrent la charge d'aidance la plus asymétrique et restent, par définition, hors du champ de toute clause de parité ménage.

› Là où un ménage biparental peut activer deux CTP en alternance, le parent isolé exerce seul la responsabilité quotidienne : les états d'activation du CTP et de présence parentale y sont mutuellement exclusifs.

› Le barème nominal est identique, mais l'effectivité réelle est structurellement amputée. C'est précisément la configuration que le LIMTIP identifie comme pauvreté temporelle cachée – chiffre italien, seule estimation nationale disponible en Europe.

› En conséquence, les titulaires exerçant seuls la responsabilité parentale quotidienne bénéficieraient d'un abondement initial bonifié à l'activation du CTP. Le niveau de cette bonification serait fixé par chaque État membre dans le cadre de la directive.

› Il s'agit d'une mesure partielle, dont seul le principe est posé ici. Son articulation avec les pistes de parité ménage exposées et son niveau précis restent à élaborer. Elle ne résoudra pas à elle seule la situation d'un parent isolé.

› Ce nœud appelle une proposition distincte : il n'est pas résolu par la seule bonification d'abondement.

Pilier II • Le droit à la formation sans perte de revenu

› Ce pilier s'applique à tout titulaire d'un compte-temps personnel (CTP) ayant accumulé des droits. **L'exercice du droit de formation avec revenu garanti ne requiert pas de relation d'emploi active** : il s'exerce sur le capital de droits accumulés.

› Pour les *travailleurs salariés*, *intérimaires et de plateforme*, le mécanisme est opérationnel dans le cadre décrit au Pilier I.

› Pour les *travailleurs indépendants*, l'exercice du droit de formation est conditionné à la formalisation d'une extension du CTP à leur statut. Ce nœud, non résolu, a été identifié en section 2 du Pilier I.

PILIER II) · 1) COMPTES INDIVIDUELS DE FORMATION – ÉTAT DES LIEUX

1) 1. ILA et l'architecture Fernandes-Kerneïs

CPF · comptes individuels de formation (ILA)

Le compte personnel de formation (CPF) français est un exemple concret de droit attaché à la personne : un compte où s'accumulent des droits à la formation, mobilisables quel que soit l'employeur.

Au niveau européen, on parle de « comptes individuels de formation » – ILA, *Individual Learning Accounts*.

› Sofia Fernandes et Klervi Kerneïs (2020-2021) ont posé l'architecture d'un compte-formation portable européen. Elle repose sur un compte de formation individuel attaché à la personne, portable entre employeurs. Cinq lignes directrices nationales structurent le cadre, avec une portabilité assurée via l'ELA et une reconnaissance via Europass.

› Ce concept est antérieur aux travaux de Fernandes et Kerneïs. En 1998, Gordon Brown propose les *Individual Learning Accounts* et le dispositif est lancé en 2000 sous le Learning and Skills Act. Le programme atteint 2,6 millions de comptes ouverts pour 273 millions de livres dépensées, mais il est fermé en novembre 2001 après des fraudes massives.

› En 2019, l'OCDE tire les leçons comparées de ces expériences. Le rapport identifie un biais structurel de participation : **les travailleurs les plus qualifiés sont surreprésentés, tandis que les peu qualifiés en bénéficient insuffisamment**.

› Le rapport recommande d'accompagner les ILA de mesures complémentaires – information, conseil et orientation individualisés – car les obstacles des publics sous-représentés dépassent le seul manque de financement. L'assurance qualité de l'offre de formation est aussi identifiée comme un enjeu essentiel : les personnes font face à une forte asymétrie d'information vis-à-vis des prestataires de service.

1) 2. La Recommandation du Conseil de l'UE

› En décembre 2021, la Commission publie une proposition (COM/2021/773) invitant les États membres à créer des comptes de formation individuels permettant à chaque adulte en âge de travailler d'accumuler des droits à la formation utilisables pour se former, s'orienter ou faire valider ses acquis

› En juin 2022, le Conseil adopte une recommandation (2022/C 243/03) prévoyant des droits à la formation découplés de l'employeur, portables et ouverts à tous les adultes en âge de travailler, quel que soit leur statut. **C'est la première fois que l'UE recommande formellement la mise en place de comptes de formation individuels universels**.

Recommandation sur les comptes de formation individuels – *Conseil de l'UE, le 16 juin 2022*

« L'insuffisance de l'aide financière reste l'un des principaux obstacles à la participation aux activités de formation. La plupart des entreprises ne prévoient ou ne financent pas de formation pour leur personnel, et l'accès des personnes occupant un emploi atypique à des formations financées par des employeurs est minime, voire inexistant.

Les contraintes de temps constituent également un obstacle important. De plus, lorsque des dispositions en matière de congés de formation rémunérés existent, elles ne s'appliquent souvent pas aux travailleurs atypiques ni aux personnes traversant des périodes de chômage ou de faible activité économique.

Les comptes de formation individuels fourniraient aux personnes concernées une aide directe grâce à des droits à la formation et permettraient à leurs titulaires d'accumuler et d'utiliser des droits à la formation sur une période donnée. Cela leur permettrait de suivre des formations plus longues ou plus coûteuses ou de se former pendant des périodes de basse conjoncture. »

PILIER II) · 2) LE REVENU – DURÉE ET BARÈME

2) 1. L'angle mort de la recommandation

› En 2024, le Comité de l'emploi de l'UE constate que quatorze des vingt-sept États membres sont seulement en train de planifier, piloter ou mettre en œuvre un dispositif ILA. La recommandation est non contraignante.

› Son angle mort central est resté intact : elle ne prévoit pas de revenu obligatoire pendant la formation. L'écart de participation entre adultes peu qualifiés et très qualifiés atteint 40 points dans l'Union européenne (Eurostat, AES 2016 ; cité dans Fernandes & Kerneïs, 2021).

2) 2. Durée et barème du TC

› La durée du droit est déterminée par un processus de calibrage indépendant, révisable sur données.

› Le barème de remplacement du revenu est celui du Pilier I (tranches à 100, 90, 80 et 60 %). Pour la tranche la plus basse, la justification de survie se double d'un retour fiscal supérieur, documenté par le multiplicateur de cycle de vie (Hemerijck, 2017).

PILIER II) · 3) LES VERROUS LEVÉS

Ce qui existe	Ce que le temps choisi ajoute
Compte individuel portable	› Revenu obligatoire pendant la formation – pas optionnel, pas conditionné par l'employeur. › La Recommandation recommande un congé de formation rémunéré, sans le rendre contraignant ni en définir le niveau.
Portabilité nationale	› Portabilité transnationale absente : les droits ILA restent attachés au système national – le travailleur qui franchit une frontière intra-UE repart à zéro. › Angle mort non traité par la Recommandation, non résolu par l'ELA. › L'abondement FSE+ en faveur des chômeurs de longue durée (règlement 2021/1057) est un mécanisme de financement existant qui pourrait être articulé avec les ILA – articulation non encore formalisée.
Architecture EQF/Europass	› Progressivité inversée absente : la Recommandation n'impose pas de modulation du financement selon le revenu.

reconnaissance des qualifications	› Le TC formalise le barème à 4 paliers (Pilier I). Le rendement marginal social est le plus élevé là où le capital humain est le plus contraint. › Sans mécanismes de correction des inégalités de ressources et de capacités de recours, une politique de reconnaissance ou de développement des compétences risque d'être davantage mobilisée par les groupes déjà les mieux dotés. L'effet Matthieu constitue une critique des politiques d'investissement social (Cantillon, 2011 ; Cantillon et Van Lancker, 2013)
Droits en euros *contenu de formation certifié*	› Double compte : contenu (formations certifiées EQF/RNCP) + revenu pendant la formation. › Combinaison qu'aucun dispositif isolé – ni la Recommandation, ni les ILA nationaux – n'a offerte à l'échelle des 27.

PILIER II) · 4) L'ACCOMPAGNEMENT OBLIGATOIRE COMME CONDITION D'EFFECTIVITÉ

4) 1. Les barrières non financières à la formation

› Lorsque l'on crée un droit universel à la formation, les données montrent que ce sont les plus diplômés qui l'utilisent le plus. L'universalité sans correcteur reproduit les inégalités qu'elle était censée effacer – constat documenté par Cantillon depuis 2011.

› Les obstacles ne sont pas seulement financiers (OCDE, 2019 ; Cedefop, 2022). Ils sont aussi informationnels (méconnaissance des dispositifs), géographiques (offre inégalement distribuée) et comportementaux (préférence pour le présent, aversion au risque). Ces barrières frappent structurellement les moins qualifiés.

› Le temps choisi intègre deux mécanismes indissociables pour éviter ce piège.

Les ressources vont là où le besoin est le plus fort	› Les travailleurs sous 1,5 fois le salaire médian reçoivent un abondement renforcé sur leur compte : plus le revenu est faible, plus la dotation est élevée.

	› Sans cette progressivité inversée, le droit formel reste un privilège habillé en droit commun.
L'accompagnement n'est pas optionnel	› L'accès au Pilier II est conditionné à un accompagnement individuel financé, en face à face. › La raison est empirique : les trois quarts des adultes qui ne participent pas à la formation invoquent un manque d'information ou de motivation, pas un manque d'argent (OCDE, 2019).

› Ce constat ne contredit pas l'accent mis par ailleurs sur l'absence de revenu garanti comme lacune structurelle des dispositifs existants (*cf.* Pilier II, section 2).

› Le revenu garanti comble une lacune de l'instrument ; l'accompagnement répond à la barrière la plus citée par les individus eux-mêmes. Les deux mécanismes, non substituables, répondent chacun à l'un de ces deux registres.

4) 2. L'accompagnement en face à face : seul canal documenté comme efficace

› L'OCDE (2019) documente que les dispositifs de comptes individuels de formation (ILA) échouent systématiquement à atteindre les publics éloignés de la formation sans accompagnement en face à face. Pour les publics les plus éloignés, ce canal est le seul dont l'efficacité est attestée – sa suppression ou son caractère optionnel viderait le mécanisme de sa substance.

› Un service d'accompagnement individuel dédié, accessible à tous les titulaires du CTP indépendamment de leur statut d'emploi, est une condition d'effectivité du Pilier II.

4.2.1 Le Danemark comme repère européen

› Le Danemark associe des droits à la formation étendue (formation professionnelle continue, dispositifs AMU) à un conseil individuel accessible à tous les adultes, quel que soit leur statut d'emploi, via le service public eVejledning (eGuidance) et les caisses d'assurance chômage.

› Résultat mesuré par l'OCDE : les adultes du plus bas statut socio-économique y sont au moins 70 % aussi susceptibles de participer à la formation que ceux du groupe le plus favorisé – l'un des quatre meilleurs ratios de l'OCDE, avec la Norvège, la Suède et la Nouvelle-Zélande.

4.2.2 D'autres instruments nationaux existent, mais la couverture reste inégale

› Plusieurs États membres disposent de dispositifs proches : le Conseil en évolution professionnelle (CEP) en France, eVejledning au Danemark, la Bildungsberatung en Autriche.

› Dans de nombreux pays, toutefois, l'orientation professionnelle est ancrée dans le service public de l'emploi et centrée sur les demandeurs d'emploi ; les adultes déjà en poste y accèdent moins systématiquement (Cedefop, 2023-2025).

› La création ou l'extension d'un tel service relève des modalités nationales, dans le cadre de la subsidiarité du temps choisi.

5) 3. Articulation avec les correctifs anti-Cantillon

› Les deux dispositifs anti-Cantillon décrits au Pilier I – dotation différenciée et accompagnement obligatoire – conditionnent l'accès effectif au Pilier II. L'accompagnement obligatoire conditionne cet accès quel que soit le statut du travailleur.

› L'accès au Pilier II sans Pilier I actif est maintenu, avec ces deux protections, pour les travailleurs atypiques en période de reconstitution de leurs droits.

Pilier III • La portabilité des droits

PILIER III) · **1) LE VIDE JURIDIQUE**

› Les droits à la retraite, à la santé et au chômage sont portables intra-UE depuis le règlement 883/2004. Les droits au temps restent la seule catégorie de droits sociaux fondamentaux non portables au sein du marché unique. Ce constat, déjà posé, est développé ici dans ses implications juridiques.

› Les droits au temps non portables peuvent être analysés comme une entrave à la libre circulation des travailleurs (art. 45 du TFUE) et au droit de circuler et de séjourner librement (art. 21 du TFUE). L'argument reste toutefois doctrinal : la CJUE n'a pas encore qualifié cette entrave (Craig et al., 2020).

› Une seule voie permettrait de faire trancher la question : le renvoi préjudiciel (art. 267 du TFUE). Un juge national, saisi d'un litige concret portant sur la perte de droits au temps lors d'un changement d'État membre, demanderait alors à la CJUE de l'interpréter.

PILIER III) · 2) SCÉNARIOS POUR RENDRE LES DROITS PORTABLES

Accumulation nationale et reconnaissance mutuelle	› Chaque État maintient son registre national. Lors d'une mobilité intra-UE, les droits sont transférés via un protocole de reconnaissance mutuelle. › Opérationnel immédiatement ; peut constituer la solution permanente.
Compte européen individuel *type Europass étendu*	› Compte unique attaché à la personne, géré via l'ELA ; accumulation continue indépendante du pays de résidence. › Relève d'un règlement d'exécution ou d'un acte délégué.
Extension du règlement n° 883/2004	› Cohérence maximale avec le droit primaire, via un protocole additionnel. La procédure législative ordinaire s'applique (majorité qualifiée au Conseil), mais le mécanisme reste exposé à la clause de suspension (art. 48, deuxième alinéa du TFUE). › Tout État membre peut renvoyer la décision au Conseil européen statuant à l'unanimité.

Annexe I – Le temps choisi comme levier structurel pour la prise de risque

Partie I • Le paradoxe européen de la prise de risque

1) Diagnostic macroéconomique – déficit d'échelle chiffré
2) Diagnostic micro-économique – verrous identifiés

Partie II • Sécurité et audace – leçons des expériences empiriques européennes

1) La lacune structurelle de protection sociale des indépendants
2) L'assurance chômage libère la création d'entreprise – preuves et nuances
3) Le paradoxe nordique – la sécurité comme condition

Partie III • Le mécanisme proposé

1) Les fondements – marchés transitionnels et entrepreneuriat hybride
2) Cinq principes de conception et d'articulation nationale
3) Le temps choisi dans le triptyque européen

Conclusion

Partie I • Le paradoxe européen de la prise de risque

1) DIAGNOSTIC MACROÉCONOMIQUE – DÉFICIT D'ÉCHELLE CHIFFRÉ

› En septembre 2024, le rapport de Mario Draghi (*The Future of European Competitiveness*) identifie un déficit d'investissement européen dans la recherche, l'innovation, la numérisation et la décarbonation.

› Il évalue les **investissements additionnels nécessaires** pour combler l'écart de compétitivité avec les États-Unis à environ **800 milliards d'euros par an**. Le même rapport documente qu'entre 2008 et 2023, environ 30 % des licornes fondées en Europe ont déplacé leur siège hors de l'UE, principalement vers les États-Unis.

› En 2025, la stratégie *Startup & Scaleup* de la Commission confirme que 30 % des licornes européennes ont déplacé leur siège hors de l'UE. Elle pose explicitement le déficit d'échelle comme problème politique européen structurant.

› Selon Gornall et Strebulaev (2021), les entreprises américaines soutenues par du capital-risque et devenues cotées représentent 41 % de la capitalisation boursière totale et 62 % des dépenses de R&D de l'ensemble des entreprises cotées américaines. Parmi les seules entreprises fondées après 1968 et introduites en Bourse après 1978, cette cohorte concentre environ les trois quarts de la capitalisation, plus de 92 % des dépenses de R&D et 93 % de la valeur des brevets

› Ce contraste se retrouve dans les données européennes. Le rapport *State of European Tech 2025* évalue le secteur technologique européen à environ 4 000 milliards de dollars, soit environ 15 % du PIB de l'UE, pour un investissement annuel en capital-risque de 44 milliards de dollars.

› L'écart de mobilisation est particulièrement marqué dans les technologies de pointe : 14 milliards de dollars investis dans l'IA en Europe, contre 146 milliards aux États-Unis.

› L'écart de financement se lit également dans l'allocation des fonds de pension : les fonds européens n'allouent que 0,009 % de leurs actifs au capital-risque, contre 0,028 % aux États-Unis. Selon Atomico, un alignement sur les niveaux américains libérerait environ 210 milliards de dollars de capital additionnel sur dix ans.

› Au-delà du financement, la fragmentation réglementaire est un frein identifié. Le Flash Eurobaromètre 559 (2025), conduit auprès de 12 653 dirigeants d'entreprises européennes, établit que près des deux tiers d'entre eux considèrent cette fragmentation comme un obstacle majeur à leur activité et à leur croissance.

› Deux instruments en cours de déploiement répondent respectivement à ces contraintes financières et réglementaires :

- ➔ la *Savings and Investments Union* (SIU), présentée par la Commission le 19 mars 2025, qui vise à mobiliser l'épargne européenne vers l'investissement productif ;
- ➔ le projet EU Inc, dit « 28e régime », dont la proposition de règlement COM(2026) 321 final a été présentée par la Commission le 18 mars 2026, qui crée un cadre juridique harmonisé pour les entreprises innovantes.

› La thèse défendue dans la présente annexe est que ces deux instruments resteront insuffisants tant que les racines microéconomiques de la sous-conversion du potentiel entrepreneurial européen ne seront pas également traitées.

2) DIAGNOSTIC MICRO-ÉCONOMIQUE – VERROUS IDENTIFIÉS

2) 1. L'aversion au risque comme fait de sélection

› La théorie économique de l'entrée entrepreneuriale repose, depuis les travaux fondateurs de Kihlstrom et Laffont (1979), sur un résultat de sélection : **dans un modèle d'équilibre général, les individus les plus averses au risque choisissent le salariat** ; **les moins averses deviennent entrepreneurs**.

› Ce résultat théorique a reçu des confirmations empiriques convergentes. Cramer, Hartog, Jonker et van Praag (2002) ont testé directement l'hypothèse sur des données néerlandaises et ont confirmé l'existence de la relation prédite.

› Amit, Muller et Cockburn (1995), à partir d'une enquête canadienne sur l'activité sur le marché du travail (LMAS, 1992), établissent que les entrepreneurs acceptent un écart de revenu moyen d'environ 12 % par rapport à leur équivalent salarié. Les auteurs interprètent cet écart comme la prime de risque assumée par l'entrepreneur.

› Ekelund, Johansson, Järvelin & Lichtermann (2005) apportent une preuve robuste à partir de données psychométriques longitudinales portant sur une cohorte de naissance finlandaise regroupant l'ensemble des naissances de 1966. Le trait de personnalité *harm avoidance* (évitement du danger) prédit négativement l'entrée en indépendance, y compris après contrôle du patrimoine et du niveau d'éducation.

› Caliendo, Fossen et Kritikos (2011), à partir du panel SOEP allemand, établissent que deux traits psychologiques constituent les facteurs explicatifs les plus significatifs des décisions d'entrée et de survie en indépendance : les attitudes vis-à-vis du risque et le *locus of control*.

› Le locus of control, formalisé par Rotter (1966), désigne le degré auquel un individu attribue les résultats de ses actions à ses propres choix (locus interne) plutôt qu'à des facteurs extérieurs (locus externe). Dans le SOEP, il est mesuré par un module psychométrique standardisé. Un locus interne augmente à la fois la probabilité d'entrée en indépendance et la probabilité d'y rester.

› Il en résulte un mécanisme de sélection défavorable. Une fraction significative des porteurs de projets à haut potentiel – ceux dont l'aversion au risque est moyenne à élevée – se trouve écartée de l'entrepreneuriat. Le cadre institutionnel en vigueur dans la plupart des États membres rend, en effet, le coût de la transition prohibitif pour quiconque valorise la stabilité du revenu et du statut.

2) 2. La peur de l'échec comme construit multidimensionnel

› Depuis 2001, le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) mesure la prévalence autodéclarée de la peur de l'échec comme obstacle à la création d'entreprise.

› En Europe, le rapport GEM 2024/2025 documente que la proportion de personnes déclarant **la peur de l'échec comme obstacle est passée d'environ 44 % à environ 49 %** entre 2019 et 2024. Ces données de cadrage sont utiles, mais insuffisantes sur le plan analytique : elles ne distinguent ni les composantes de la peur ni les contextes institutionnels qui la modulent.

› Depuis 2013, la littérature académique a produit trois clarifications structurantes.

1. Wennberg, Pathak et Autio (2013), à partir d'un échantillon couvrant 42 pays, établissent que les pratiques culturelles institutionnelles (*institutional collectivism*, *uncertainty*

avoidance, *performance orientation*) modèrent significativement l'effet de la peur de l'échec sur l'entrée entrepreneuriale.
L'environnement institutionnel ne se contente pas de produire de la peur : il en détermine l'intensité et la portée.

2. Cacciotti, Hayton, Mitchell et Giazitzoglu (2016) reconceptualisent la peur de l'échec en identifiant sept sources distinctes – perte d'estime de soi, perte d'estime sociale, coûts financiers, coût d'opportunité, incapacité perçue d'exécution, doute sur le potentiel du projet et épuisement des ressources personnelles.
Les effets de ces sept sources sur la décision d'entrée sont hétérogènes : **certaines inhibent**, **d'autres motivent**.

3. Morgan et Sisak (2016), dans un modèle formel fondé sur l'aversion à la perte, établissent que la peur de l'échec peut être motivante lorsque le seuil d'aspiration du porteur est élevé. Elle devient démotivante lorsque le seuil de succès perçu s'aligne sur le coût d'opportunité du salariat.

› L'implication opérationnelle est double.

➔ La peur de l'échec n'est pas un frein univoque : c'est un régulateur dont l'effet dépend du dispositif institutionnel dans lequel elle s'inscrit.

➔ Tout dispositif qui abaisse la sévérité perçue de certaines sources de peur – en particulier les coûts financiers et la perte de statut – sans supprimer l'exigence de performance du projet peut débloquer l'entrée sans dégrader la sélection

2) 3. Le risque de carrière : le coût d'opportunité asymétrique du salarié qualifié

› Parmi les trois mécanismes identifiés, celui dont la documentation empirique est la plus directe est le risque de carrière – c'est-à-dire le coût que représente, pour un salarié qualifié, l'abandon temporaire ou définitif de sa trajectoire professionnelle.

› Gottlieb, Townsend et Xu (2016) exploitent une réforme canadienne ayant étendu la durée du congé maternité protégé à un an pour les mères ayant accouché après une date seuil. En garantissant à ces femmes la possibilité de retrouver leur emploi antérieur, cette protection élimine le risque de carrière associé à une tentative entrepreneuriale.

› Dans un design de régression par discontinuité, les auteurs estiment que l'accès au congé étendu augmente la probabilité d'entrée en entrepreneuriat de 1,9 point de pourcentage – soit une hausse de près de 45 % par rapport au taux de base de l'échantillon (4,2 %). Les entreprises ainsi créées sont incorporées, emploient des salariés et restent actives cinq ans après la réforme.

› Douglas & Shepherd (2002) fournissent le cadre théorique de ce mécanisme. Ils modélisent la décision d'entrée comme un arbitrage entre l'utilité anticipée du salariat sécurisé et celle de l'indépendance risquée.

› La logique est directe. **Plus la carrière salariée est valorisée** – capital humain spécifique, réseau professionnel, ancienneté –, **plus le coût d'opportunité d'une tentative entrepreneuriale est élevé**. Le porteur de projet doit alors assumer seul l'écart entre le risque qu'il prend et la protection dont il bénéficiait comme salarié.

› Les salariés les plus qualifiés – précisément ceux dont on attendrait les projets les plus ambitieux – se trouvent donc structurellement dissuadés d'entreprendre, faute de pouvoir le faire sans mettre en jeu leur trajectoire professionnelle et leur protection sociale.

› Les trois mécanismes identifiés – **aversion au risque**, **peur de l'échec**, **risque de carrière** – opèrent dans un paysage de protection sociale qui les amplifie. C'est ce paysage et les expériences de réforme qui ont tenté de le corriger que la Partie II examine.

Partie II • Sécurité et audace – leçons des expériences empiriques européennes

1) LA LACUNE STRUCTURELLE DE PROTECTION SOCIALE DES INDÉPENDANTS

1) 1. État des lieux quantitatif

› Eurofound (2024) documente l'ampleur de la lacune. Sur les quelque 28 millions d'indépendants que compte l'UE, **16,8 millions ne disposent d'aucune couverture chômage** – soit plus de la moitié. Les lacunes touchent aussi d'autres branches de la protection sociale : 5,3 millions n'ont aucune couverture maladie et 4,2 millions ne sont pas couverts au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

› En 2023, le Conseil de l'Union européenne corrobore ce diagnostic dans ses conclusions sur la protection sociale des indépendants : plus de 15 millions d'entre eux n'ont pas accès aux allocations chômage. L'écart avec le chiffre d'Eurofound (16,8 millions) tient à un arrondi et à des années de référence légèrement différentes. Les deux sources mesurent la même réalité : l'absence de couverture chômage.

› En 2026, un *Mutual Learning Workshop* de la Direction générale de l'emploi de la Commission complète le diagnostic sur un plan qualitatif. Dans les États membres qui offrent une couverture chômage aux indépendants, celle-ci est souvent volontaire, assortie d'un faible taux de remplacement et conditionnée à une base contributive difficilement accessible aux carrières fragmentées.

› L'OCDE (2018) constate que, **dans 13 des 36 pays étudiés, aucune protection chômage n'était offerte aux indépendants**. L'accès est également restreint aux formes de travail dépendantes atypiques : temps partiel, contrats de courte durée et travail sur appel.

› Immervoll, Fernandez et Hyee (2022) proposent de mesurer non seulement les lacunes statutaires mais les lacunes effectives de couverture, à travers un indicateur combinant l'accessibilité des droits et le niveau réel des transferts.

› L'ISSA (*International Social Security Association*, 2024) documente que, même dans les États membres ayant introduit une couverture volontaire – Danemark, Finlande, Suède –, les taux d'adhésion restent hétérogènes et souvent faibles, sauf dans les systèmes d'affiliation par corps de métier.

› Ces lacunes appellent un cadre d'analyse renouvelé.

1) 2. Interprétation théorique : solo self-employment comme statut intermédiaire

› Boeri, Giupponi, Krueger et Machin (2020) qualifient le *solo self-employment* de statut intermédiaire entre emploi et chômage. Ils y voient une nouvelle frontière du sous-emploi dans les pays de l'OCDE, caractérisée par une forte demande d'assurance sociale rarement satisfaite.

› Ce cadre analytique est décisif pour la présente annexe. Le *solo self-employment* ne constitue pas seulement un statut économique : **c'est un espace de risque structurel qu'aucun régime social européen ne prend en charge de façon cohérente**.

› Schoukens et Weber (2024) proposent un cadre méthodologique pour la conception d'un régime de chômage adapté aux indépendants. Ce cadre s'appuie sur la recommandation du Conseil de l'Union européenne de 2019 relative à l'accès à la protection sociale et pose un principe structurant : la neutralité du statut dans la conception des droits.

› De Becker, Schoukens et Weber (2024) prolongent cette analyse par une comparaison des approches nationales existantes et en identifient les points aveugles récurrents.

1) 3. Nuance essentielle : l'extension naïve est contre-productive

› La sous-section précédente établit la lacune ; reste à savoir comment la combler.

› Audoly (2024) apporte, dans le contexte américain, un résultat déterminant : l'extension mécanique du régime d'assurance chômage aux indépendants augmenterait le taux de transition de l'indépendance vers le chômage et répartirait également le ratio prestations-cotisations entre niveaux de qualification.

› Dans cette calibration, les indépendants situés au milieu de la distribution des compétences verraient leur bien-être diminuer. Ce résultat contre-intuitif est central pour la conception du

temps choisi : **la sécurisation partielle du parcours** ne peut être uniforme ; elle **doit être différenciée selon le profil de risque et le stade de la trajectoire**.

2) L'ASSURANCE-CHÔMAGE LIBÈRE LA CRÉATION D'ENTREPRISE – PREUVES ET NUANCES

2) 1. L'expérience française PARE

› Hombert, Schoar, Sraer et Thesmar (2020) exploitent la réforme française PARE (Plan d'aide au retour à l'emploi) de 2001-2002 pour établir causalement trois résultats. Cette réforme a étendu la période durant laquelle un demandeur d'emploi pouvait créer une entreprise tout en conservant ses droits à indemnisation. Les trois résultats sont :

- ➔ une **augmentation d'environ 25 % des créations d'entreprises** au cours du dernier trimestre d'éligibilité,
- ➔ un **taux d'éviction nul**, c'est-à-dire l'absence de substitution entre créations aidées et créations spontanées,
- ➔ une **productivité supérieure des entreprises créées via le dispositif** par rapport aux créations spontanées.

› Ce troisième résultat est décisif. Le dispositif ne dégrade pas la qualité des entrants : il libère des projets de qualité supérieure qui étaient auparavant bloqués par le risque de carrière.

› Vereckey (2020) en fournit une synthèse accessible et souligne l'importance de l'alignement des paramètres. C'est la substitution progressive entre l'allocation résiduelle et le revenu entrepreneurial naissant qui rend la prise de risque acceptable pour le porteur de projet.

2) 2. Confirmation et nuances par la littérature comparée

› Plusieurs travaux nuancent toutefois le résultat de Hombert, Schoar, Sraer et Thesmar (2020).

› Camarero García et Murmann (2025), à partir de données allemandes et d'un design de régression sur discontinuité (RDD) exploitant les seuils d'âge d'éligibilité, établissent qu'une durée d'indemnisation excessivement longue peut allonger le chômage et augmenter la part de l'entrepreneuriat de nécessité, au détriment des taux de survie.

› Bilan et Apostoaie (2023) confirment ce résultat à l'échelle macroéconomique. À partir de données couvrant 23 États membres sur la période 2001-2019, ils établissent que des taux de remplacement nets élevés réduisent l'entrepreneuriat d'opportunité.

› Redor (2017) apporte une nuance méthodologique à partir de quatre cohortes d'entreprises créées par des chômeurs en France (1994, 1998, 2002, 2006). Après correction des biais de sélection administrative et d'auto-sélection, **l'effet du dispositif ACCRE** (aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise) **sur la survie à cinq ans est statistiquement nul pour la plupart des catégories de bénéficiaires**.

› Ce résultat ne contredit pas celui de Hombert et al. (2020). Ce dernier mesure un effet sur l'entrée en entrepreneuriat ; Redor (2017) mesure un effet sur la survie post-entrée.

› Les deux résultats sont compatibles et leur rapprochement enseigne que c'est l'articulation entre le soutien temporel, la sécurisation du retour en emploi salarié, le calibrage du transfert financier et l'accompagnement structuré qui produit l'effet durable.

› La littérature allemande sur les programmes BA (*Bridging Allowance*) et SUS (*Start-up Subsidy*) conforte cette lecture. Les deux dispositifs diffèrent par leur durée, leur niveau de transfert et leur exigence d'accompagnement – et c'est précisément cette variation de design qui produit des effets différenciés.

› Baumgartner et Caliendo (2008), par appariement sur le score de propension, établissent que les deux programmes augmentent significativement la probabilité d'emploi et les revenus des participants. Le BA se révèle en outre efficient au sens budgétaire : il génère, pour l'Agence fédérale pour l'emploi, des économies nettes supérieures à son coût.

› Caliendo et Kritikos (2010), sur un échantillon de 3 100 entreprises créées par des chômeurs, précisent les mécanismes : le BA attire des fondateurs plus qualifiés et génère davantage d'emplois salariés, tandis que le SUS, avec un seuil d'entrée plus bas, recrute des profils plus diversifiés – notamment plus de femmes.

› Caliendo et Künn (2011), sur un horizon de cinq ans, confirment la robustesse de ces effets à long terme : plus de 80 % des participants sont intégrés sur le marché du travail, et l'effet est plus marqué pour les groupes défavorisés (femmes, jeunes, peu diplômés).

2) 3. La question de la qualité des entrants

› La question de la qualité des entrants demeure cependant ouverte. Andersson et Wadensjö (2006), sur des données suédoises couvrant la période 1998-2002, apportent une nuance au résultat de Hombert et al. (2020) :

➔ Les entrepreneurs issus du chômage ou de l'inactivité obtiennent des résultats économiques significativement inférieurs à ceux des entrepreneurs qui entrent en indépendance depuis un emploi salarié.

› Røed et Fredrik Skogstrøm (2013), sur des données norvégiennes, confirment cet effet mais déplacent la focale. La question centrale, selon eux, n'est pas la performance moyenne des entrants mais la queue supérieure de la distribution : le dispositif peut sélectionner des entrants dont la qualité moyenne est inférieure, tout en faisant émerger des projets à fort potentiel qui n'auraient pas vu le jour autrement.

› L'implication pour la conception du « temps choisi » est méthodologique. La mesure de la performance d'un tel dispositif ne peut se réduire à un taux moyen de survie. Elle doit intégrer la contribution des projets à haut potentiel qui n'auraient pas vu le jour sans elle.

3) LE PARADOXE NORDIQUE – LA SÉCURITÉ COMME CONDITION

3) 1. Le socle théorique : flexicurité et triangle d'or

› Le concept de **flexicurité**, formalisé par Wilthagen et Tros (2004), articule la flexibilité des relations d'emploi et la sécurité des trajectoires individuelles. Leur matrice croise deux axes – flexibilité (externe/interne) et sécurité (de l'emploi/de l'employabilité) – ce qui produit quatre configurations distinctes.

› Bredgaard, Larsen et Madsen (2006) systématisent la lecture du **triangle d'or danois** : faible protection contre le licenciement, allocations chômage à taux de remplacement élevé, et politique active du marché du travail (formation, accompagnement, obligations réciproques).

› Andersen et Svarer (2007) nuancent toutefois ce tableau : la géométrie du triangle ne suffit pas. C'est le recalibrage actif des incitations – conditionnalité renforcée, éléments de workfare – qui a transformé la sécurité en levier de mobilité plutôt qu'en facteur d'inertie.

› Lindellee et Berglund (2022) montrent symétriquement ce qui se produit lorsque cet équilibre s'érode. En Suède, le retrait progressif de l'État du système de Gand a fragmenté la couverture chômage en un système multi-pilier où les travailleurs atypiques – ceux pour lesquels les transitions sont les plus risquées – restent les moins bien protégés.

› Le paradoxe nordique peut se résumer ainsi : la flexibilité ne produit des transitions vertueuses que si l'architecture de sécurité est activement entretenue. C'est cette vulnérabilité qui justifie la recherche de mécanismes complémentaires, comme le temps choisi.

3) 2. Traduction empirique : entrepreneuriat et sécurité conjoints

› Svein Berg, directeur général de *Nordic Innovation*, résume la traduction opérationnelle de ce modèle : « En Scandinavie, il existe un système de flexicurité. Cela signifie que même si votre entreprise échoue, vous aurez toujours accès à l'État-providence. Le coût de la faillite est plus faible que dans d'autres régions du monde. On ne risque pas son avenir entier – on aura toujours de quoi nourrir sa famille même en cas d'échec. »

› Cette lecture pratique est étayée par les données GEM 2024/2025 qui montrent des taux d'entrée entrepreneuriale plus élevés et des taux de peur de l'échec nettement plus bas dans les États nordiques que dans le reste de l'UE.

› Kilström et Roth (2024) modélisent le mécanisme : **le partage du risque par l'assurance sociale augmente l'entrée entrepreneuriale**. L'effet est maximal pour les individus au patrimoine intermédiaire, c'est-à-dire pour ceux que la contrainte de risque touche le plus.

› Le rapport GEM Luxembourg 2024/2025 montre que des intentions entrepreneuriales élevées à trois ans (9,9 %) et le taux d'activité entrepreneuriale précoce de 9,4 % (TEA, *Total Early-stage Entrepreneurial Activity*) coexistent avec un taux de peur de l'échec de 41,4 % – inférieur à la moyenne européenne de 49 % citée plus haut. **Ce résultat, observé dans un État membre à forte protection sociale, prolonge le constat nordique**.

› Benzarti, Harju et Matikka (2019) documentent un mécanisme complémentaire par la réforme finlandaise des pensions des indépendants (YEL, *Yrittäjien eläkelaki*) de 2011. Cette réforme a réduit les cotisations sociales des nouveaux entrants : **une baisse de 16 % du coût social a produit une augmentation de 11 % des créations d'entreprises et de 6 % du taux de survie à moyen terme**.

› Le mécanisme opère ici par l'abaissement du coût d'opportunité de l'entrée en indépendance. Il complète l'effet documenté par Hombert et al. (2020), qui agit par la substitution temporaire de revenu.

3) 3. Synthèse : la sécurité n'est pas l'ennemie de l'audace

› Les preuves empiriques danoises, suédoises, finlandaises, allemandes et françaises convergent vers une même conclusion : les données agrégées ne révèlent pas d'arbitrage systématique entre sécurité et prise de risque. Ce constat vaut à une condition : le dispositif de sécurité doit être calibré de manière à ne pas éroder les incitations à l'effort et à la sélection.

› Bilan et Apostoaie montrent cependant qu'un taux de remplacement excessif réduit l'entrepreneuriat d'opportunité. L'absence d'arbitrage entre sécurité et entrepreneuriat n'est donc pas inconditionnelle : elle dépend du calibrage.

› La flexicurité nordique ne réduit pas l'entrepreneuriat – elle en augmente l'entrée sans dégrader la qualité moyenne des entrants. C'est cette leçon empirique qu'il s'agit de traduire à l'échelle européenne. Les enseignements convergents de la Partie II fondent l'architecture proposée.

› Deux cadres théoriques la structurent – les marchés du travail transitionnels et l'entrepreneuriat hybride. La Partie III en détaille les cinq principes de conception et l'insertion dans la stratégie européenne en cours de déploiement.

Partie III • Architecture du mécanisme

1) LES FONDEMENTS – MARCHÉS TRANSITIONNELS ET ENTREPRENEURIAT HYBRIDE

1) 1. Le cadre de marchés du travail transitionnels

› Le concept de « marchés du travail transitionnels » (TLM, *Transitional labour markets*), introduit par Günther Schmid (1998) et systématisé dans ses travaux ultérieurs (Schmid, 2008 ; 2015), propose de repenser la protection sociale non autour du statut unique de salarié à temps plein permanent, mais autour des transitions entre statuts d'emploi au cours de la vie active

› Schmid (1998 ; 2008) identifie cinq transitions structurantes : éducation → emploi, emploi → emploi (mobilité professionnelle, incluant les passages entre temps plein et temps partiel), emploi ↔ chômage, emploi ↔ activités domestiques ou de soins, et emploi → retraite ou invalidité. Chacune appelle une architecture de droits sociaux portables spécifique.

› Le « temps choisi » s'inscrit dans cette tradition : il organise la portabilité des droits sociaux lors de la transition salariat → indépendance temporaire, sans exiger de rupture définitive du contrat de travail.

› Le cadre TLM fournit l'architecture conceptuelle. L'ancrage empirique provient d'un courant de recherche complémentaire : l'étude de l'entrepreneuriat hybride.

1) 2. L'entrepreneuriat hybride

› Folta, Delmar et Wennberg (2010) introduisent le concept d' « entrepreneuriat hybride » (*hybrid entrepreneurship*) : les individus qui entrent en indépendance de manière progressive, en conservant tout ou partie de leur emploi salarié.

› Sur des données suédoises couvrant la période à partir de 1989, ils établissent que l'entrepreneuriat hybride représente une part croissante des entrées en indépendance. Par rapport aux entrepreneurs qui quittent directement le salariat, les entrants hybrides présentent un taux de survie supérieur, un investissement initial plus élevé et des transitions plus fréquentes vers l'indépendance pleine.

› Le temps choisi est, au sens de Folta et al. (2010), un dispositif institutionnel de facilitation de l'entrepreneuriat hybride. Cette lecture en précise la finalité : il ne s'agit pas d'inciter les salariés à quitter le salariat, mais de lever une contrainte institutionnelle qui interdit ou pénalise le passage progressif vers l'indépendance.

2) CINQ PRINCIPES DE CONCEPTION ET D'ARTICULATION NATIONALE

2) 1. Les cinq principes de conception

› La littérature empirique cumulée dans les Parties I et II fait ressortir cinq principes de conception :

1. Neutralité au statut : les droits acquis pendant la période salariée sont maintenus *au prorata temporis* pendant la période d'indépendance temporaire, sans requalification défavorable. Ce principe prolonge la recommandation du Conseil de l'Union européenne de 2019 sur l'accès à la protection sociale, dont Schoukens et al. (2024) proposent l'opérationnalisation.

2. Réversibilité de droit : le salarié peut réintégrer son poste ou un poste équivalent chez le même employeur à l'issue de la période convenue, selon une logique analogue à celle des congés sabbatiques. Ce droit de retour neutralise le risque de carrière identifié par Gottlieb et al. (2016).

3. Différenciation calibrée : le taux de remplacement et la durée doivent être modulés selon le profil du bénéficiaire – âge, ancienneté, secteur. Un paramétrage uniforme produirait les effets contre-productifs selon Audoly (perte de bien-être pour les indépendants intermédiaires) et Camarero García et Murmann (allongement excessif du chômage).

4. Portabilité européenne : les droits doivent être reconnus d'un État membre à l'autre, pour éviter la fragmentation documentée par le Flash Eurobaromètre et opérationnaliser la logique du 28e régime (EU Inc).

5. Articulation avec les dispositifs existants : le temps choisi ne remplace pas les régimes nationaux (*cf.* 2.2, Compatibilité avec les dispositifs nationaux) mais offre un socle européen additionnel commun.

2) 2. Des points de vigilance

› La mise en œuvre du dispositif appelle le traitement explicite de trois risques :

1. Risque de captation : le dispositif doit prévenir tout usage détourné en congé sabbatique dépourvu de finalité entrepreneuriale. Un contrôle d'effectivité – dépôt de statuts, seuils de chiffre d'affaires, engagement de moyens – est nécessaire.

2. Risque de nivellement des ambitions : le dispositif pourrait dissuader certains porteurs de projets de rechercher des financements plus ambitieux qu'ils auraient sollicités en son absence. Ce risque reste cependant peu documenté : Hombert et al. (2020) ne trouvent pas d'effet d'éviction sur des données françaises. Il est vraisemblablement de second ordre.

3. Risque budgétaire de calibration : Audoly (2024) ainsi que Camarero García et Murmann (2025) établissent qu'une durée d'indemnisation trop longue ou un taux de remplacement trop élevé peut produire l'effet inverse de celui recherché. Le calibrage doit être différencié – par âge, ancienneté, secteur – et révisable *ex post*, à la lumière d'évaluations telles que celle de Redor.

3) LE TEMPS CHOISI DANS LE TRIPTYQUE EUROPÉEN

› Le temps choisi ne se conçoit pas comme un instrument isolé, mais comme **le troisième pilier** d'un ensemble stratégique européen en cours de construction

Catégorie	Contenu
Savings and Investments Union *Financement*	› **Financement** – mobilisation de l'épargne européenne. › Présentée par la Commission européenne, le 19 mars 2025. › Quatre volets : mobilisation de l'épargne des citoyens, financement des entreprises, intégration des marchés et supervision. › Objectif structurant : réorienter environ 10 000 milliards d'euros d'épargne européenne, actuellement concentrée en dépôts bancaires à faible rendement, vers l'investissement productif, dont le capital-risque et le capital-croissance.
28e régime	› **Forme juridique** – cadre harmonisé de constitution

(EU Inc) *Forme juridique*	› Proposition de règlement COM(2026) 321 final présentée par la Commission européenne, le 18 mars 2026. › Cadre juridique unifié pour les entreprises innovantes : un statut avec des règles harmonisées, un formulaire de constitution numérique, un délai de 48 heures et un coût de 100 €. › Répond à la contrainte de fragmentation réglementaire documentée par le Flash Eurobaromètre 559.
Temps choisi *Sécurisation du capital humain*	› **Capital humain** – sécurisation temporelle et sociale du porteur de projet salarié › Comble la lacune que ni la SIU (financement) ni EU Inc (forme juridique) ne traitent : la sécurisation temporelle et sociale du parcours du porteur de projet salarié. › Ce pilier constitue le volet « capital humain » de la stratégie de compétitivité européenne.

› Ce triptyque – **financement** (SIU), **forme juridique** (EU Inc), **sécurisation du capital humain** (temps choisi) – répond aux faiblesses identifiées par le rapport Draghi : mobilisation insuffisante du capital et fragmentation du marché unique.

› La présente annexe y ajoute une troisième faiblesse : la sous-conversion du potentiel entrepreneurial européen.

Conclusion

› Le **coût individuel de la prise de risque entrepreneuriale reste asymétriquement supporté par le salarié européen**, alors même que les instruments européens de financement (*Savings and Investments Union*, SIU) et de simplification juridique (*EU Inc*) se déploient.

› La littérature empirique cumulée converge vers une conclusion centrale : **la sécurisation partielle et calibrée du parcours entrepreneurial débloque l'entrée sans dégrader la sélection**. L'expérience nordique n'est pas un modèle culturel intransposable. Elle est la traduction institutionnelle d'un principe théorique – le partage du risque via l'assurance sociale augmente l'entrée entrepreneuriale – que Kilström et Roth (2024) ont formalisé.

› Le **temps choisi** propose de traduire cet enseignement en droit substantiel européen : un dispositif portable, réversible, calibré et articulé aux dispositifs nationaux existants et aux instruments européens en cours de déploiement. C'est un acte fondateur pour le capital humain européen, conçu comme le pendant, dans le domaine social, des instruments juridiques qui ont construit le marché intérieur des marchandises, des services et des capitaux.

› Le rapport Draghi a défini l'ampleur de l'effort financier nécessaire. La stratégie *Startup et Scaleup* de la Commission européenne a défini les instruments réglementaires. La SIU a tracé le cadre financier. Le 28e régime a proposé le cadre juridique.

› Il reste à définir le cadre humain – **les droits sociaux portables qui permettent à un salarié européen de s'engager dans l'entrepreneuriat sans risquer sa carrière ni sa protection sociale**. Le temps choisi est conçu pour combler cette dernière lacune.